



Inhalt

Editorial	2	Die Angst vor der Ist-Zeit	16	Wer ist Hans Böckler?	27
BR Mannschaftsaufstellung 2010	3	Neuwahlen im Bezirksfachbereich	18	Demenz	29
Veränderung bei den freigestellten Betriebsratsmitgliedern	6	Sozialleistungen bei der Post	21	Betriebsgruppe Senioren-München	31
Betriebshygiene	8	20 Jahre Postreform	23	Niegelungen	32
„Kann das Volk keine Zucht annehmen?“ oder Frau Schmidt lehrt den Pöbel Mores	13	Aus meiner Sicht	25	Der Gelbe Pfad: Der Pawlowsche Hunds-Postler	34
		Krank im Urlaub	26		

Liebe Leser,

wieder liegt eine BeZett vor, die an Umfang zugenommen hat. Aber es lohnt sich, sich Zeit für sie zu nehmen. Wir als Postler sind in die Folgen der Wirtschaftskrise und die Wirtschaftspolitik unserer liberalen Schwarz-Gelb-Regierung eingezwängt. Unsere Post-Bosse führen aus, was in den Ministerien und Hinterzimmern beschlossen wurde. Totalprivatisierung der Post! So wie bundesweit flächendeckend die Medien den Propagandawind der Regierung verstärken, damit die Wahl in Nordrhein-Westfalen in ihrem Sinne ausgeht, so läuft auch bei uns die Kommunikations-Maschinerie an im Kampf um die Köpfe. Mit Weekend-Party und digitaler Wandzeitung geht's ran an den Mitarbeiter.

Die Monopolkommission zur Förderung des Wettbewerbs im Postsektor ist erfolgreich im Abschaffen der Postprivilegien aufgrund der erbrachten Universaldienstleistungen, das Mehrwertsteuerprivileg ist gefallen. Es soll keine Berücksichtigung sozialer Belange mehr geben hinsichtlich der im lizenzierten Bereich zu zahlenden Löhne. Vergleichbare Tätigkeiten vor Ort als Maßstab – das heißt, wenn Hinz 5 Euro die Stunde zahlt, dann die Post halt auch.

Mindestlöhne sind den Monopoly-Spielern natürlich ein Dorn im Auge, möge er sie richtig stechen!

Also: Wenn Appel von Verzicht redet, dann nimmt er direkt Westerwelle das Wort aus dem Mund. Die OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung), ein wirtschaftsliberaler Ku-Klux-Klan, lobt die deutschen Wirtschaftsführer für die niedrigen Löhne (eine Seuche!). Unsere EU-Bruderländer kritisieren eben das. Deutschland exportiert auf ihre Kosten und kauft nicht bei ihnen ein. Wie auch? Wir verdienen doch nix! Die USA denken genauso.

Denken wir international und bringen unsere Bosse auf Vordermann. Spüren die überhaupt, wenn von Strafmaßnahmen geredet wird, weil sie Milliarden vermasseln und bei uns dann das Geld abgezogen wird?

Äh, wer spürt hier was? Betriebsratswahl ist Mitbestimmung, Einheit unter den Arbeitnehmern muss herrschen, weil wir sonst keine Chance haben, auch nur das Geringste auszurichten gegen das, was sich da oben zusammenbraut. Also ver.di-Liste und keinen Pamperlverein, der noch die Arbeit des Arbeitgebers verrichtet. Erhaltung sozialer Einrichtungen bei der Post und im ganzen Land – dazu müssen wir wissen, was wir haben, deshalb unsere einschlägigen Artikel neben der kontinuierlichen Aufklärung über Postgeschichte und wie ganz konkret vor Ort in Form des Umgangs mit Mit-

arbeitern Macht und Willkür im Sinne des Profits demonstriert wird. Wenn wir schon am Anfang unseres Lebens hilflos und ausgeliefert sind wie auch am Ende, dann wollen wir in der Mitte uns wehren und unseren Anteil an einem schönen Leben einfordern!

Ho



Gegenlied zu Von der Freundlichkeit der Welt

Soll das heißen, dass wir uns bescheiden
Und „so ist es und so bleib es“ sagen sollen?
Und die Becher sehend, lieber Durste leiden
Nach den leeren greifen sollen, nicht den vollen?

Soll das heißen, dass wir draußen bleiben
Ungeladen in der Kälte sitzen müssen
Weil da große Herrn geruhn, uns vorzuschreiben
Was da zukommt uns an Leiden und Genüssen?

Besser scheint's uns doch, aufzubegehren
Und auf keine kleinste Freude zu verzichten
Und die Leidenstifter kräftig abzuwehren
Und die Welt uns endlich häuslich einzurichten!

Bertolt Brecht

BR Mannschaftsaufstellung 2010

Betriebsräte – Nie waren sie so wichtig wie heute!

Vom 4. bis 6. Mai 2010 finden die Betriebsratswahlen bei der Deutschen Post AG statt! Das Motto der Betriebsratswahlen 2010 lautet:

GUTE ARBEIT KANNST DU WÄHLEN!

Im Juli 2009 erfolgte der erste Aufruf an die ver.di Mitglieder, sich aktiv an den BR-Wahlen 2010 zu beteiligen. Das heißt: Wer ist bereit, als Kandidatin oder Kandidat bei den BR-Wahlen auf der ver.di-Liste zu kandidieren? Zuständig für die Kandidatenfindung und Listenaufstellung waren die ver.di-Mitglieder, Vertrauensleute, Betriebsgruppen und VL-Gruppenvorstände.

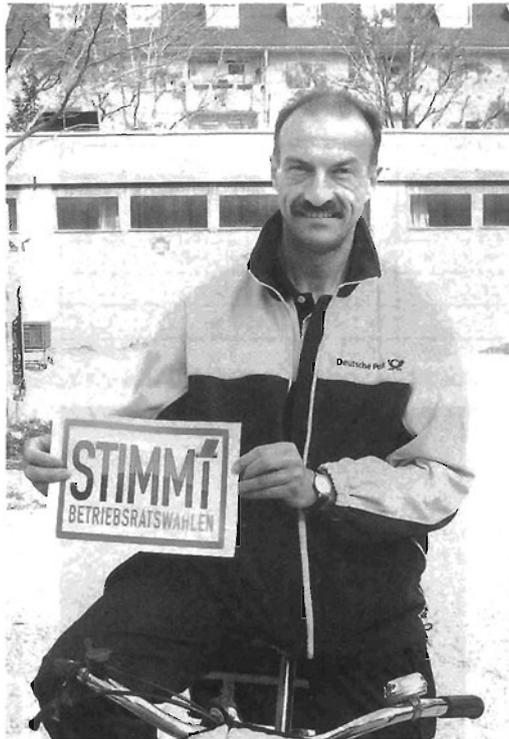
Dabei wurde zu Grunde gelegt: Die Mitglieder und Wahlberechtigten müssen ihre Interessen durch die ver.di-Liste sichergestellt sehen. Das setzt unter anderem voraus, dass alle Betriebsteile entsprechend der Größe der jeweiligen Belegschaft auf der Liste vertreten sind.

Bei der NL Brief München sind Kolleginnen und Kollegen von rund 60 verschiedenen Nationalitäten beschäftigt. Eine Tatsache, die bei der Aufstellung nicht übersehen werden darf und sich in der ver.di-Liste widerspiegeln muss.

Ferner ist auf Grundlage gesetzlicher Bestimmungen darauf zu achten, dass die Geschlechterquote entsprechend den Beschäftigtenzahlen berücksichtigt wird. Hier ist im Vergleich zu den vorangegangenen Wahlen eine Ver-

schiebung eingetreten.

Nicht mehr die Männer sind innerhalb unserer Niederlassung das Geschlecht in der Minderheit, sondern die Frauen. Hintergrund hierfür ist das Hinzukommen der Abteilung 36 (Paketzustellung) mit drei Frachtbasen zum 1. April 2007. Im Bereich der Paketzustellung sind aufgrund der bekannt hohen körperlichen Beanspruchung über-



wiegend männliche Kollegen im Einsatz. Außerdem sollen die ver.di-BR-Listen (Arbeitnehmer- und Beamtenliste) mindestens doppelt so viele Kandidatinnen und Kandidaten aufweisen wie Mandate zu vergeben sind.

Nach einer Vielzahl von Betriebsgruppen- und Vertrauensleutesitzungen mit kontrovers geführten Diskussionen konnte die ver.di-Betriebs-

gruppe im Rahmen ihrer Mitgliederversammlung am 14. September 2009 einen ersten Listenentwurf den Mitgliedern zur Beratung vorlegen. Nach weiterer Beratung in den Gremien wurde dieser Entwurf überarbeitet und ergänzt. Dann wurde er am 25. Januar 2010 von der Jahreshauptversammlung der ver.di-Betriebsgruppe Brief München verabschiedet.

Unter Berücksichtigung des Minderheitengeschlechtes waren für die vorderen Plätze des Betriebsratsgremiums fünf Kolleginnen neu benannt worden.

Es handelt sich hierbei um Kollegin Jutta Kroneder (ZSP München 5), Kollegin Cöklü Esen (Abt. 31), Kollegin Roswitha Klimmek (ZSP München 90), Kollegin Monika Schmalz (ZSP München 11) und Kollegin Rosita Reinosch (Abt. 31).

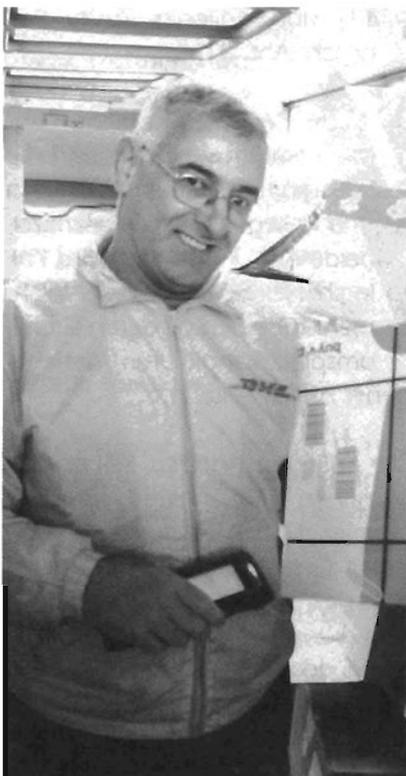
Wegen Verrentung nicht mehr im Gremium vertreten sind die Kollegin Christine Baumann und Kollege Sadettin Bekmezci, beide Abt. 31. Ferner wird Kollegin Helma Finkenzeller nicht mehr für einen vorderen Gremiumsplatz kandidieren (siehe eigener Artikel Seite 7).

Die Kollegen Andreas Seibel (ZSP München 18), Alfred Brechelmacher (ZSP München 70) und Ismail Cesit (Abt. 32) kandidieren auf den ersten Vertreterplätzen und konnten unter Zugrundelegung der Regelung zum Minderheitengeschlecht nicht mehr für einen Gremiumsplatz nominiert werden.

Wahlvorschlagsliste Beamte

Kennwort: ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft für die Wahl des Betriebsrates im Betrieb: Deutsche Post DHL Niederlassung BRIEF München

Platz-Nr.	Name	Tätigkeit
1	Götz Michael	BR/33
2	Fischer Karen	BR
3	Kleinhans Robert-Erwin	GBR
4	Lorenz Friedrich	ZSP 71/Zusteller 33
5	Seibel Andreas	ZSP 18/Zusteller 33
6	Will Matthias	ZB München 2/36
7	Böhm Irina	INA
8	Müller Christian	ZSP 50/Zusteller
9	Hofmann Erwin	ZB München 2/36
10	Malaschewski Siegfried	Betriebstechnik
11	Wachsmuth-Joesalu Manuela	ZSP 50/Zustellerin
12	Manetsberger Franz	ZSP 83/Zusteller
13	Münzer Norbert	Abt. 31/Sachbearbeiter
14	Zenz Christian	ZSP 84/Zusteller
15	Müller Monika	BR Mitarbeiterin
16	Schnötzel Martin	Sachverständiger
17	Kainz Josef	ZSP 71/Zusteller
18	Ringlstetter Konrad	ZSP 70/Innendienst
19	Fraunhofer Erna	ZSP 80/Zustellerin
20	Anthofer Friedrich	Abt. 32/Fahrer
21	Ittmann Herbert	INA/Sachbearbeiter
22	Skant Wolfgang	ZSP 18/Innendienst
23	Kettner Klaus	ZSP 83/Zusteller



Wahlvorschlagsliste Arbeitnehmer

Kennwort: ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft für die Wahl des Betriebsrates im Betrieb: Deutsche Post DHL Niederlassung BRIEF München

Platz-Nr.	Name	Tätigkeit	Platz-Nr.	Name	Tätigkeit
1	Klepper Rudolf	BR	39	Toutountsidi Gianoula	Abt. 31 BO
2	Schalk Astrid	BR/31	40	Wuddel Uwe	ZSP 45/Zusteller
3	Kerscher Friedrich	BR/33	41	Pittrich Franz-Xaver	Abt. 31
4	Meyer Martin	BR/36	42	Sautner Gabriele	Abt. 31 GroßAst.
5	D'Arrigo-Galle Domenica	Abt. 31/GSA	42	Ramsl Christina	ZSP 40/Zustellerin
6	Amberger Anton	BR/33	43	Belzner Christine	ZSP 18/Zustellerin
7	Corchiola Gianfranco	BR/31	44	Andriello Benito-Claudio	ZSP 84/BfE
8	Merck David	33/ZSP 88	45	Gemerekli Efron	Abt. 31/MSA
9	Hässler Jasna	INA/NZ	46	Späth Ave	INA
10	Horn Klaus-Peter	In-HausPost	47	Sebold-Marx Manfred	ZSP 80/Zusteller
11	Kroneder Jutta	ZSP 5/Zustellerin	48	Käser Anunciata	Abt. 31/GSA
12	Hecht Anna	Abt. 31/BfE/Vob	49	Kammerl Ulrich	ZSP 40/Zusteller
13	Cöklü Esen	Abt. 31/Innendienst	50	Pohorsky Michaela	ZSP 90 Postfach
14	Cavaliere-Veccione Domenico	ZB München 1 36	51	Klimek Jörg	ZSP 90/Zustellung
15	Klimek Roswitha	ZSP 90/Zustellerin	52	Schnitzler Bettina	Abt. 31
16	Schmalz Monika	ZSP 18/Zustellerin	53	Aktas Mehmet	ZB München 1 36
17	Reinosch Rosita	Abt. 31	54	Kolbeck Christine	ZSP 83/Zustellerin
18	Meisburger Gerald	ZSP 90 BfE 33	55	Baumann Christine	ZSP 50/Zustellerin
19	Müller Andreas	ZSP 11/Zusteller 33	56	Heimgärtner Osmund	ZSP 41/Zusteller
20	Brechelmacher Alfred	ZSP 70/Zusteller	57	Ovali Rabiye	Abt. 31/SSA
21	Cesit Ismail	Abt. 32	58	Ehmisch Yvonne	ZSP 70/Zustellerin
22	Armiras Konstantin	Abt. 32/Hin und Weg	59	Sahin Mustafa	Abt. 32/Fahrer
23	Silginer Marlies	Abt. 31/INA	60	Schmid Noemi	INA
24	Roßmeißl Christian	ZSP 41/Zusteller	61	Salmaz Sultan	ZSP 83/Postfach
25	Ekici Haci	ZSP 11/Zusteller	62	Hauk Michaela	ZSP 40/Zustellerin
26	Regner Werner	ZSP 11/Zusteller	63	Köppl Eduardo-Leo	ZSP 31/BfE
27	Kraft Rainer	ZSP 45/Zusteller	64	Pechtol Sanda-Jana	INA
28	Jakob Christian	TVZ III	65	Strasser Berthold	ZB München 2
29	Demirel Yemis	Abt. 31/FSM	66	Leutner Adolf	ZSP 50/Zusteller
30	Kaltner Celia-Maria	INA	67	Kaftan Yvonne	ZSP 40/Zustellerin
31	Ilshner Marita	ZSPL3372/Stellenleitung	68	Vogel Marita	ZSP 83/Zustellerin
32	Heidersberger Andrea	BR Mitarbeiterin	69	Kanca Yakup	INA/NZ
33	Licata In Maiorino Giuseppa	Abt. 31/FSM	70	Cannizzaro Tonino	ZSP 18/Zusteller
34	Mayer Frank	JAV	71	Corotan-Ludwig Nieves	INA
35	Engel Hans-Jürgen	ZSP 11/VID	72	Kesre Mithat	ZB München 2/36
36	Karich Hans-Günter	ZSP 70/Zusteller	73	Drissi Mohamed	INA
37	Owusu Benjamin	ZB München 1/36	74	Finkenzeller Helma	BR
38	Gießmann Roman	ZSP 70/Zusteller			



Veränderung bei den freigestellten Betriebsratsmitgliedern

Mit Beginn der neuen Wahlperiode werden die Kolleginnen Helma Finkenzeller und Karen Fischer nicht mehr für die Freistellung im Betriebsrat zur Verfügung stehen.

Kollegin Fischer kandidiert auf der Beamten-Liste für das Betriebsratsgremium. Sie steht somit weiter dem Betriebsrat mit ihrem Fachwissen, wenngleich nicht freigestellt, zur Verfügung.

Kollegin Helma Finkenzeller wird auf Platz 74 der Arbeiter-Liste dem Gremium nicht mehr zur Verfügung stehen. Helma war während der zurückliegenden 19 Jahre mit dem Schwerpunktbereich der ZSPn München 40, 41, 45, 50 und 18 als Betriebsrätin im Einsatz. Darüber hinaus hat sie sich um die Wohnungsfürsorge im gesamten Niederlassungsbereich verdient gemacht.

Karen Fischer war die letzten vier Jahre als Nachfolgerin von Ursula

Schirmer-Hanglberger im Bereich der ZSPn München 80 und 88 unterwegs und darüber hinaus für die Betreuung des Briefzentrums mitverantwortlich.

Über die Neubesetzung der o. g. Betreuungsbereiche wird der Betriebsrat auf seiner Klausur im Anschluss an die BR-Wahlen entscheiden. Für die Nachfolge in der Freistellung kandidieren die Kollegen Martin Meyer, jetzt Sachverständiger für den Bereich der Paketzustellung, gewerkschaftlich vielen auch aus seiner ehrenamtlichen Lohnsteuerberater-Tätigkeit bekannt.

Kollege David Merck ist Briefzusteller beim ZSP München 88. Er ist ehrenamtlicher Vorsitzender des ver.di – Bezirks-Fachbereichs BRIEF-Spedition-Logistik und stellt sich in dieser Funktion in der BeZett auf den Seiten 18 – 20 vor.

Für die engagierte und kämpferische Interessensvertretung unserer Beschäftigten möchte ich mich im

Namen der BeZett-Redaktion und persönlich als Betriebsratskollege bei Helma Finkenzeller und Karen Fischer sehr herzlich bedanken.

In meiner eigenen Betreuungstätigkeit als freigestellter Betriebsrat und als Betriebsgruppenvorsitzender wurde ich in den letzten Wochen sehr häufig über die Gründe des Ausscheidens der beiden Kolleginnen befragt.

Daher möchte ich Helma und Karen in der BeZett Gelegenheit geben, sich hier selbst zu äußern.

FK

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie schon bekannt, möchte ich aus persönlichen Gründen nicht mehr in die Freistellung.

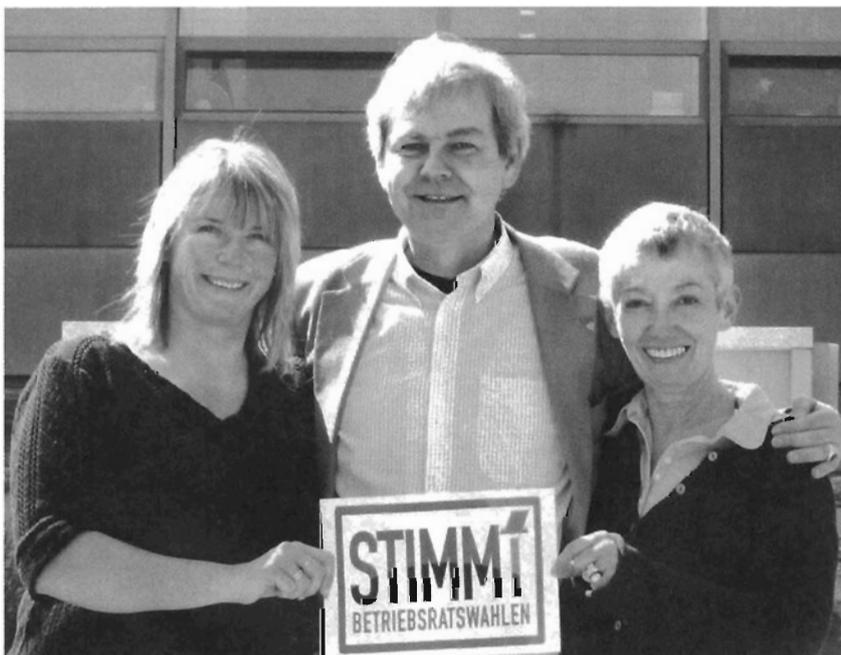
In den letzten Jahren habe ich sehr viel dazugelernt, wofür ich auch sehr dankbar bin. Ebenso möchte ich mich bei meinen Kolleginnen und Kollegen im 6. Stock bedanken, die immer für mich da waren und es – da bin ich mir sicher – auch in Zukunft sein werden.

Ich musste jedoch feststellen, dass es mir sehr schwer fiel, die ganzen negativen Aspekte in diesem Aufgabenfeld von mir fern zu halten.

Es ist aber nötig und wichtig, dass persönliche Belange zurückgestellt werden, um erfolgreich Belange der Kollegen durchzusetzen.

Aus diesem Grunde möchte ich mich nochmals bei allen Kolleginnen und Kollegen dieser NL Brief München für die sehr gute Zusammenarbeit bedanken und ich werde weiter die Interessen von euch im Betriebsrat vertreten.

Karen Fischer



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach nunmehr 19-jähriger Tätigkeit als Betriebsratsmitglied möchte ich mich heute aus diesem Amt und von euch verabschieden. Ich sage danke! Danke euch allen, mit denen ich für die gemeinsame Sache kämpfen durfte, die sich mit mir über Erfolge gefreut, über Misserfolge geärgert und sich gelegentlich auch, mit dem nötigen Herzblut, recht ordentlich mit mir gestritten haben. Für eure freundschaftliche Begleitung über all die Jahre hinweg möchte mich von ganzem Herzen bedanken. In meiner langen Amtszeit war es mir vergönnt, Begegnungen mit vielen wunderbaren Menschen zu haben. Sie waren mir Vorbild, Lehrer, Wegbegleiter und Inspiration. Egal, ob nur eine kurze Zeit miteinander verbracht oder weiterhin in tiefer Freundschaft verbunden – darüber, sie kennengelernt zu haben, bin ich dankbar und froh.

Ich war gerne Betriebsrat. In diesem politischen Amt als Gegenpol zur Arbeitgeberseite die Arbeitnehmerinteressen zu vertreten und durchzusetzen war immer mein Anspruch. Dafür, dass auch die Bedürfnisse und menschlichen Probleme des Einzelnen noch eine Rolle spielen dürfen, dass zuvorderst der Respekt steht, bevor überhaupt Resultate folgen können – dafür zu kämpfen und zu mahnen – war und bleibt mein Ziel.

Die Entscheidung, für die Betriebsratswahlen 2010 nicht mehr zu kandidieren, habe ich mir nicht leicht gemacht; gleichwohl ist sie für mich unausweichlich, weil ich den persönlichen Druck nicht mehr aushalte und weil ich eine firmenpolitische Entwicklung – in meinen Augen geprägt von Dummheit und Ignoranz – erlebe, deren Auswirkungen ich nur mehr schwer ertragen kann. Ihr aber habt das Recht auf einen Betriebsrat, der sich weiterhin mit ganzer Kraft, mit Herz

und Verstand und dem nötigen emotionalen Abstand für eure Belange einsetzt. Ich bin dazu nicht mehr bereit.

**Ich gehe, bevor man mich krumm gemacht hat,
ich gehe, bevor man mich stumm gemacht hat,
ich gehe, bevor man mich dumm gemacht hat.**

Dieser Entschluss bedeutet für mich jedoch nicht, dass ich resigniert habe. Es ist nach wie vor mein Ziel, für Arbeitnehmerrechte in einer sozialen und freiheitlichen Gesellschaftsordnung meine Kräfte einzusetzen.

Es geht mir um die direkte, die problembezogene Politik. Ich finde es vorrangig, dass sich die Menschen für ihre Probleme auch selbst einsetzen und mobilisieren. Den derzeitigen Kurs, auch den unseres Unternehmens, von der Basis her ändern zu können, ist, was ich mir immer erhoffte. Diese Vorstellung halte ich trotz vieler Rückschläge nach wie vor nicht für eine Illusion.

Ich hoffe auf die Freundschaft aller derer, die wie ich auf dieses Ziel zugehen und (wo auch immer) zäh dafür arbeiten wollen.

Ich muss denen, die sich freuen, dass ich gehe, leider ihre Freude lassen. Das ist das kleinere Problem! Diejenigen, die darüber traurig sind oder enttäuscht, bitte ich ganz herzlich, meinen Entschluss zu verstehen. Das ist das Problem, das mir nahe geht!

Auf alle Fälle freue ich mich auf meine neue „alte“ Aufgabe und werde als Briefzustellerin beim ZSP 5 arbeiten. Den Kolleginnen und Kollegen dort bin ich hoffentlich willkommen.

Angesichts der bevorstehenden BR-Wahlen wünsche ich der Mannschaft der ver.di-Liste eine 100%-ige

Wahlbeteiligung, um auch in den nächsten Jahren lautstark gegen Appel's & Co. die Stimme zu erheben, weiterhin geprägt durch Forderungen nach einer sozialen und gerechten Politik für uns Arbeitnehmer in diesem Unternehmen Deutsche Post.

Kolleginnen und Kollegen, meine Stimme ist euch gewiss!

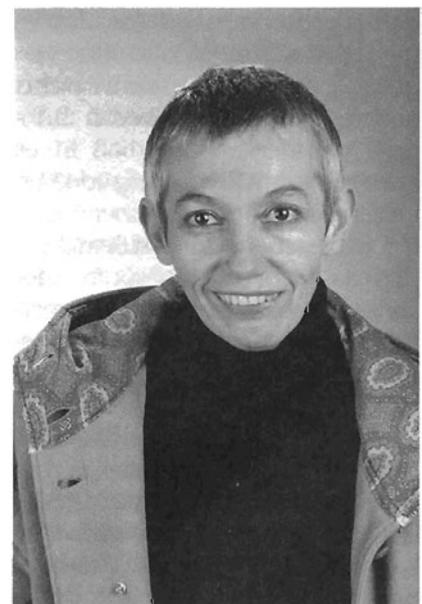
Bei dieser Gelegenheit richte ich an jeden Beschäftigten unserer Niederlassung den Appell: Tragt alle mit eurer Stimmabgabe dazu bei, dass Arbeitnehmerrechten eine machtvolle Stimme gegeben wird!

Ansonsten – ich schließe mit den Worten Lafontaines, die er an den Schluss seines Rücktrittschreibens an seine alte Partei setzte – „wünsche ich euch für die Zukunft eine erfolgreiche Arbeit für Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität“.

Jetzt sag ich euch ganz einfach Servus und freue mich auf ein Wiedersehen bei der einen oder anderen Gelegenheit.

Mit kollegialen Grüßen

Helma Finkenzeller



Betriebshygiene

„Wirklich, ich lebe in finsternen Zeiten“ Bertolt Brecht

In der 1. Ausgabe von *sfm-arbeitsrecht* 2005 (wird herausgegeben von seebacher.fleischmann.müller – kanzlei für arbeitsrecht) hat man die Liste der Unworte, an die man sich als Berater von Betriebsräten im Laufe der Zeit gewöhnen musste, zum Thema gemacht. In Zeiten des kapitalistischen Wirtschaftens, in denen alles und jedes zur Ware wird – auch der Mensch selbst, weshalb er perfekt funktionieren und aussehen soll, andernfalls kann er leicht ausgetauscht werden – hat man das die Würde des Menschen verletzende Wort „Humankapital“ längst ganz selbstverständlich in den Sprachgebrauch übernommen. Man hat sich mittlerweile an „Freisetzung“ als Synonym für Rauswurf genauso gewöhnt wie an das neuerdings immer häufiger aus den Untiefen der Managerphantasie heraufgespülte Wort „zeitgemäß“.

Natürlich wird letzteres nur negativ gebraucht: „Das ist nicht zeitgemäß“, hören Betriebsräte beispielsweise, wenn sie auf einer Arbeitszeitregelung bestehen, die verhindert, dass Stunden verfallen. Zeitgemäß ist es also scheinbar, ohne Vergütung zu arbeiten, denn nichts anderes bedeutet es, wenn Stunden „verfallen“. Zeitgemäß ist es auch nicht, auf Einhaltung von Verträgen oder gar gesetzlichen Rechten zu bestehen. Und ein Betrieb, in dem das nicht durch gekaufte oder sonstwie willfährige Arbeitnehmervertretungen wie die Aktionsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsräte (AUB) bei Siemens oder – im Zustellbereich – die Gewerkschaft der Neuen Brief- und Zustelldienste (GNBZ) bzw. die Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation (CCPT) unterbunden wird, ist „betriebsratsver-

seucht“. Noch so ein Wort, das es 2009 an die Spitze der Unworts-Liste geschafft hat.

Unsere Niederlassung Brief München hat freilich die zweifelhafte Ehre, dem ein gleichwertiges entgegengesetzten zu können. Auch hier will man nicht, dass Mitarbeiter ihre Rechte wahrnehmen, und wenn doch, dann greift „Betriebshygiene“: In einer Sofortmaßnahme wird der Störenfried erst mal rausgeworfen und man darf damit vermuten, dass der Rest der Belegschaft bzw. die Neuen dann zeitgemäßer denken lernen.

„Betriebshygiene“?

Diese Begrifflichkeit hat ein Mitglied unserer Niederlassungsleitung im Zusammenhang mit der „Freisetzung“ eines unserer Kollegen gebraucht. Sofort drängt sich eine Gedankenverbindung mit Ungeziefer, Krankheitserregern, Schmutz etc. auf. Jeder historisch und politisch interessierte Mensch assoziiert diesen Begriff darüber hinaus mit Säuberungen, ja selbst mit der nationalsozialistischen „Rassenhygiene“.

Damit soll hier weder der Nationalsozialismus verharmlost, noch das betreffende Mitglied der NLL als heimlicher Nazi verunglimpft werden, aber mit dieser Wortwahl sind ihm sicherlich die Begriffs-Kategorien einer adäquaten Auseinandersetzung verrutscht.

„Betriebshygiene“ – dieser Begriff im Zusammenhang mit der Kündigung eines Arbeitnehmers? Wir haben uns in Sachen Mitarbeiterführung schlaue gemacht und gefunden, dass man Hygienevorschriften im Unternehmen nicht unterschätzen soll! Hier wird differenziert zwischen Betriebshygiene und Personalhygiene. Erstere küm-

mert sich um Sauberkeit und Reinigung von Gebäuden und Betriebsräumen, während zweitere sagt: Hände gründlich waschen! Oder: Schutzhandschuhe tragen! Passte irgendwie auch nicht so richtig. Also weitersuchen.

Wir befinden uns im Bereich Pflanzenschutzrecht und Gefahrstoffverordnung und siehe da, wir finden eine Definition, die durchaus dem Zeitgeist unserer „modernen“ heutigen Arbeitswelt entspricht, nämlich *„vorbeugende Maßnahmen um die Einschleppung oder Ansiedlung von Schadorganismen zu vermeiden, sowie ihrer Entwicklung und Ausbreitung entgegen zu wirken“*.

Wer in Deutschlands Arbeitswelt seine verfassungsmäßigen Rechte wahrnimmt, wer gar in der Gewerkschaft ist und an Streiks teilnimmt, sollte in Zukunft nicht nur seinen Anwalt ständig in Rufweite haben, sondern bei seiner Arbeit auch polizeilichen Schutz in Form amtlicher Verfilmung seiner beruflichen Tätigkeit anfordern!

Das lehren uns zumindest die Fälle Deutsche Post AG, NL BRIEF München gegen Günter K. und Deutsche Post AG gegen Josef G., beide Briefzusteller in München.

Beide verhandelt vor dem Arbeitsgericht in München. Beide Kollegen arbeiten mit Ist-Zeit-Erfassung. Dem Saalspringer G. wurde aufgrund von Ist-Zeit-Konten im Plus die persönliche Maßnahme einer Umsetzung in die 6-Tage-Woche verordnet. Dass sich unter dem Deckmäntelchen „Schutz vor Überbelastung und notwendigem betrieblichen Handeln aus Sorge vor weiteren Abbrüchen“ nichts ande-

res als eine Disziplinarmaßnahme verbarg, zeigt uns der Umstand, dass auch nach Aufforderung des Betriebsrats aufgrund der von uns entgegengenommenen Beschwerde des Kollegen wegen der beabsichtigten Umsetzung von Seiten der Niederlassung keinerlei Maßnahmen ergriffen wurden um aufzuklären, ob die entstandenen Mehrleistungen nicht wie behauptet wegen der „Schwachleistung“ des Kollegen, sondern aufgrund von hohem Postaufkommen bzw. wegen der Größe der Bezirke entstanden sind. (Dass eine Umsetzung in die 6-Tage-Woche keinen Schutz vor Überlastung bietet, liegt auf der Hand, da zwar vermutlich seltener die 10-Stunden-Arbeitszeitgrenze überschritten wird, die Gesamtbelastung aber die gleiche bleibt und ein wichtiger Tag der Erholung und Regeneration wegfällt.)

Zur Klärung hatten wir damals im Einvernehmen mit dem Kollegen vorgeschlagen, ihn bei seiner täglichen Arbeit beobachten zu lassen. Diese Beobachtung fand nie statt! Die Beschwerde des Kollegen wurde erst nach mehrmaliger Aufforderung damit beantwortet, dass keine Beschwerde vorläge, weil Herr G. nicht umgesetzt wurde. Die Diffamierung blieb unfundiert stehen, der Kollege weiterhin im Focus.

Dann kam Freitag, der 20.02.09. An diesem Tag wurde dem Kollegen eröffnet, dass er in die 6-Tage-Woche wechseln müsse, da er in der 5-Tage-Woche regelmäßig abreche und folglich mit der Größe der Bezirke in der 5-Tage-Woche nicht zurecht zu kommen scheine. Am Samstag meldete sich der Kollege krank. Doppelt Pech für ihn! Man unterstellt dem Kollegen, dass er sich nur krank gemeldet habe, weil er in die 6-Tage-Woche umgesetzt wurde. Indem er sich krank gemeldet hatte, obwohl er für diesen Tag arbeitsfähig war, so der Vorwurf unserer Niederlassungsleitung, steht er unter dem dringenden Verdacht des Versuchs der Er-

schleichung von Lohnfortzahlung. Er wurde arbeitsrechtlich zu dem Verdacht angehört. Der Kollege äußerte sich betroffen und überrascht über die Mutmaßung des Arbeitgebers und wollte gerne wissen, wie seine Vorgesetzten zu dieser Meinung über ihn kommen. Eine Antwort darauf blieb die NL schuldig. Der Verdacht wurde aufrechterhalten – die Betonung liegt auf Verdacht –, denn ein nennenswertes Indiz, geschweige denn ein Beweis liegt nicht vor; der Kollege hatte im Vorfeld keine auffälligen Fehlzeiten, noch hatte er irgendwelche in diese Richtung deutenden Äußerungen von sich gegeben. Dennoch wurde dem Kollegen außerordentlich gekündigt, da das für eine weitere Zusammenarbeit nötige Vertrauensverhältnis aus Sicht der Niederlassungsleitung nachhaltig erschüttert war. Eine Weiterbeschäftigung hielt der Arbeitgeber für nicht mehr zumutbar.

„In dubio pro reo – im Zweifel für den Angeklagten“.

Dieser vielzitierte Rechtsgrundsatz gilt zwar für das Strafrecht, im Arbeitsrecht wird er allerdings durch die Möglichkeit einer „Verdachtskündigung“ explizit außer Kraft gesetzt. Nicht der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer beweisen, dass dieser eine Tat begangen hat, die eine fristlose Kündigung rechtfertigt, sondern der Arbeitnehmer muss seine eigene Unschuld beweisen, was in vielen Fällen kaum möglich ist.

Dies allein nötigt dem gesunden Menschenverstand bereits ein hohes Maß an Unverständnis ab. Wenn es, wie im Falle des Kollegen, dann auch noch offensichtlich ist, dass es dem Arbeitgeber keinesfalls um das „Delikt“ als solches geht, sondern um die Entfernung eines unliebsamen Mitarbeiters, der sich nicht alles gefallen lässt, wird aus Entsetzen blanke Wut. Es geht hierbei nicht nur um „Erschleichung von Lohnkosten“ – es geht darum, Mitarbeiter zu Duckmäusern zu ma-

chen, die sich alles gefallen lassen. Der Kollege ließ sich nicht kleinkriegen – das wurde ihm zum Verhängnis. Der Kollege G. erhob Kündigungsschutzklage und hatte Glück. Er fand einen Richter, der seinen Ermessensspielraum im Sinne der Verfassung nutzte, denn zu den Grundrechten gehört die „Unschuldsvermutung“ eines Verdächtigten. Der Arbeitgeber Deutsche Post AG musste sich erboste Bemerkungen von Seiten des Richters anhören („Die Post ist doch kein Würstelbudenbesitzer“), die Kündigung wurde gegenstandslos erklärt und der Kollege musste wieder eingestellt werden.

Bei unserer Niederlassung setzte nach dieser Lektion in Sachen Rechtsstaat und Demokratie immer noch kein Lernprozess ein.

Wobei wir wieder bei der Betriebshygiene wären! Der Betriebsrat wird um Zustimmung zu einer Umsetzung des Kollegen zu einem anderen ZSP gebeten. Begründet wird die Umsetzung damit, dass der letztlich zur Kündigung führende Vorwurf zwar vor Gericht nicht bewiesen werden konnte, jedoch nach wie vor im Raum schwebt. Bei einem Verbleib im bisherigen Beschäftigungsbereich sind weitere Konflikte fast zwangsläufig vorprogrammiert. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zur Versetzung verweigert, der Arbeitgeber den Kollegen vorläufig umgesetzt und einen Antrag auf Zustimmungsersetzung beim Arbeitsgericht München gestellt.

Dieses Beschlussverfahren findet nicht mehr statt. Der Kollege G. hat sein Arbeitsverhältnis beendet und ist gegen Abfindung aus dem Unternehmen Deutsche Post AG ausgeschieden. Eine weitere Zusammenarbeit mit diesem, seinem, Arbeitgeber wollte er sich nicht mehr zumuten!

Wir wünschen ihm alles Gute für die Zukunft und einen guten Job in einem Unternehmen, dessen Führungskräfte genügend fachliche, personale, soziale und kommuni-

kative Kompetenz haben, um erwachsen zu führen.

Alles nur Zufall?

Am Tag der letzten Verhandlungsrunde zur Betriebsvereinbarung Arbeitszeit in der Zustellung mit und ohne Ist-Zeit-Erfassung wurde dem Betriebsrat eine weitere außerordentliche Kündigung zugeleitet. Diesmal trifft's ein „Urgestein“. Der Kollege Günter K. ist seit 1986 beim Unternehmen beschäftigt und unterliegt zudem aufgrund langer Betriebszugehörigkeit und Alter dem besonderen tariflichen Kündigungsschutz. Er ist als gewerkschaftlicher Vertrauensmann im Betrieb fest verankert und anerkannt. Er arbeitet unbestritten korrekt, qualitätsbewusst und beschwerdefrei und wird sowohl von seinen Kunden als auch im Kollegenkreis geschätzt und respektiert. Er ist ein Kollege, der Verantwortung übernimmt, der sich mit der Opferrolle – klagen und jammern statt handeln – nicht zufrieden gibt. Wir erleben ihn deshalb als engagierten und kritischen Mitstreiter für eine menschenwürdigere und gerechtere Gesellschaft und Arbeitswelt.

Sein Mut, Probleme offen zu artikulieren, stößt allerdings bei einer Unternehmensführung, deren Welt- und Menschenbild sich fast ausschließlich an (kurzfristiger) Rendite und einseitiger Fokussierung auf Kapital (Shareholder) orientiert, wo



der Mensch als Mittel zum Zweck gesehen wird und Denkweisen wie „Der Markt will es so“ und „Die Konkurrenz zwingt uns“ jegliche Kreativität und jede Neuausrichtung verhindern, nicht auf Gegenliebe.

Und was bleibt? Freiheit und Verantwortung sind hier Störfaktoren. Der Anders-Denkende wird diszipliniert, von Führungskräften, die mittlerweile für die sozialen Folgen ihres Handelns blind sind. Es greift „Betriebshygiene“: Im Kampf gegen die Ist-Zeit-Erfassung ist dem Arbeitgeber jedes Mittel recht.

Man hat der Ist-Zeit den Krieg erklärt!

Günter K. ist ein weiteres Opfer in diesem Krieg! Der Kollege wird verdächtigt, falsche Angaben in der Ist-Zeit-Erfassung gemacht zu haben, um damit mehr Arbeitszeit als die tatsächlich geleistete gutgeschrieben zu bekommen.

Der konkrete Vorwurf: GK sei um halbzwoölf bei der Rückkehr in den ZSP beobachtet worden, habe im Erfassungsbogen jedoch eine Rückkehrzeit von 12.00 Uhr angegeben. Darüber hinaus sei eine Nachbearbeitungszeit nach der Zustellung von 43 Minuten an einem Montag nicht plausibel.

Die Erklärung des Kollegen GK, dass sich eine Überschreitung der 6-Stunden-Arbeitszeitgrenze erst bei Rückkehr in den ZSP abgezeichnet habe, weshalb er nun zunächst die laut Arbeitszeitgesetz vorgeschriebene Pause eingelegt und dann den Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit als Rückkehrzeitpunkt eingetragen habe, wurde nicht akzeptiert.

Es ist zum Verständnis in diesem Zusammenhang wichtig zu bemerken, dass wir hier von der alten Betriebsvereinbarung zur IST-Zeit sprechen, in welcher Zeitpunkt und Dauer der Pausen noch nicht explizit festzuhalten waren. Wenn der Arbeitgeber eine Nacharbeitungs-

zeit von 43 Minuten für nicht plausibel hält, was hätte er wohl von einer solchen von 73 Minuten gehalten, wenn der Kollege GK den Pausenbeginn als Rückkehrzeitpunkt eingetragen hätte?

Für die „unplausible“ Nachbearbeitungszeit von 43 Minuten gab GK an, neben Abschreibpost und Abrechnungen auch noch seinen Begehungsplan überprüft zu haben, was für jeden Praktiker vernünftig und nachvollziehbar ist, denn eine solche Arbeit macht man gewöhnlich nicht an einem verkehrsstarken Tag, an dem man ohnehin schon neun oder mehr Stunden hinter sich hat. Dass dafür, auch wenn dann nicht sehr viele Änderungen anfallen, ein Zeitraum von 20 bis 30 Minuten in Ansatz zu bringen ist, ist ebenfalls schlüssig, denn es sind ja nicht nur die Veränderungen einzutragen, sondern alle Einträge (Anzahl der Haushalte, Werbeverweigerer etc.) auf ihre Aktualität zu überprüfen.

Dass Kollege GK tatsächlich vor dem in seinem Erfassungsbogen eingetragenen Zeitpunkt seine Arbeit beendet hätte, was allerdings den Tatbestand des Arbeitszeitbetrugs erfüllen würde, ist an keiner Stelle bezeugt oder anderweitig erwiesen, es wurde lediglich aus der beobachteten Rückkehr in den Fahrradkeller und der „unplausiblen“ Nachbearbeitungszeit erschlossen. Kollege GK hatte weder ein auffällig dickes Überzeit-Konto, noch gab es sonstige „Merkwürdigkeiten“ in seiner Arbeitsweise.

Warum sollte ein Mitarbeiter mit über 20 Jahren Berufserfahrung seine materielle Zukunft für unterstellte 43 Minuten aufs Spiel setzen? Noch dazu für ein „Delikt“, das schon aufgrund der täglichen Überkontrolle herauskommen musste? Mit gesundem Menschenverstand lassen sich diese Fragen nicht beantworten. Unsere Niederlassung brauchte allerdings keinen gesunden Menschenverstand, son-

dem einen Kündigungsgrund – und den hatte man nun vermeintlich „gefunden“. Der Betriebsrat hat der Kündigung mangels Beweisen und aus Gründen der Unverhältnismäßigkeit selbstverständlich nicht zugestimmt.

Mehrere Anhörungen, in denen wir sachlich bemüht waren, den Arbeitgeber von der Unrechtmäßigkeit der Kündigung zu überzeugen, verliefen ergebnislos. Weder die menschlichen Aspekte, noch die Aussichtslosigkeit, dieses Verfahren auf dem Rechtswege überhaupt gewinnen zu können, hielten den Arbeitgeber davon ab, die Kündigung auszusprechen.

Der Vollständigkeit halber muss noch erwähnt werden, dass sich Kollege K. außer Stande sah, die angebotene „Gnade“ des Arbeitgebers, nämlich Umsetzung in einen anderen ZSP, Austritt aus der Ist-Zeit und Löschung der Mehrleistungskonten anstelle Kündigung, anzunehmen. Was ihm am meisten zu schaffen machte, ist die erlittene Ungerechtigkeit, seine Verurteilung nur auf Verdacht hin und dass sein guter Ruf geschädigt wurde. Er wollte Gerechtigkeit und Rehabilitation und hat deshalb Kündigungsschutzklage erhoben. Mit Erfolg!

Das Verfahren wurde, wie von uns vorhergesagt, gewonnen. In zwei Güteverhandlungen haben sich zwei jeweils andere Richter eindeutig gegen die Kündigung ausgesprochen. In der 2. Güteverhandlung wurde der Arbeitgeber Post, nachdem er sich respektlos unvorbereitet und unkonkret zu seinen „Vergleichsangeboten“ äußerte, vom Richter mit den Worten „Sie wissen schon, dass ich Ihnen eigentlich raten müsste, die Kündigung zurückzuziehen“ zur Sache gerufen.

Günter K. hat nach zwei Güteverhandlungen und dem Wissen, auch in der Hauptverhandlung rechtliche Genugtuung zu bekommen, eingelenkt und entschieden,

sich zu vergleichen, um endlich der Sache ein Ende zu machen. Nicht zuletzt auch aufgrund der Erfahrungen, die der Kollege G. mit unserem Arbeitgeber machen musste, war damit zu rechnen, dass der Rechtsstreit zwar gewonnen, aber für unsere Niederlassungsleitung die ganze Angelegenheit damit noch längst nicht erledigt sein würde. Wir konnten davon ausgehen, dass uns der Umsetzungsvorgang quasi zeitgleich mit dem richterlichen Urteil einer inhaltlich gegenstandslosen Kündigung zugehen würde.

Günter K. will einfach in Ruhe wieder seiner Arbeit nachgehen können und verzichtete deswegen auf eine weitere gerichtliche Auseinandersetzung.

Der Arbeitgeber schuldet ihm damit eigentlich Dank. Da bis zum Termin der Hauptverhandlung sicherlich weitere Wochen vergangen wären, nach den ersten Verhandlungen aber auch dem Arbeitgeber unmissverständlich klar geworden sein muss, dass er als Verlierer aus diesem Rechtsstreit hervorgehen würde, in der Zeit der geschuldete Lohn aber weiter anwächst und nach beendetem Rechtsstreit ohne Verpflichtung zu einer Gegenleistung bzw. Nachleistung für den Kollegen K. zur Zahlung angestanden wäre. Annahmeverzug heißt das in der Rechtssprache!

Nun, ein Danke wird der Kollege dafür sicherlich nicht erwarten, vor allem nicht von Vorgesetzten, die es mittlerweile verlernt haben, „Danke“ zu sagen und ehrliche Wertschätzung zu zeigen.

Wir Beschäftigte haben bessere Vorgesetzte verdient! Vorgesetzte, die unserem Unternehmensleitbild „Respekt und Resultate“ wirklich gerecht werden. Einem Leitbild, das erst dann von den Menschen im Unternehmen verstanden werden kann, wenn es tatsächlich als „qualitative Orientierung“ gilt und gelebt wird.

Wir wünschen uns Führungskräfte,

- ▶ die auf Menschen bzw. Mitarbeiter hören und ihnen gleichzeitig den Rahmen schaffen, um Leistung zu ermöglichen.
- ▶ die eine Atmosphäre schaffen, in der Menschen gerne arbeiten und wachsen können.
- ▶ die ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauen schaffen.

Wir brauchen keine Führungskräfte,

- ▶ die andere klein machen, um an ihre eigene Größe und Macht glauben zu können.
- ▶ die autoritär handeln, mit engen Vorgaben und Anweisungen, Zwang und Druck, Überkontrolle und aggressiver Kritik.
- ▶ die sich als „Wohltäter feiern lassen“.
- ▶ die blind sind für die sozialen Folgen ihres Handelns.
- ▶ die schlechte Vorbilder sind.

Eine letzte Überlegung/Warnung zum Schluss: Leider ist zu beobachten, dass eine große Anzahl Menschen in unserer Gesellschaft und Arbeitswelt mittlerweile nach dem Motto handelt: Was gehen mich die anderen an? Misch dich nicht ein, es könnte dir schaden! Schau lieber nicht hin, sonst bekommst du Ärger. Lass die Finger weg, es bringt ja doch nichts! Mit solchen Begründungen verbergen sie die Furcht vor verantwortungsbewusstem Widerspruch.

Die meisten haben nur Angst davor, alleine zu stehen, wenn sie sich öffentlich einmischen. Denen sei gesagt: Mutig handeln bedeutet nicht, furchtlos zu sein! Nur wer seine Ängste zulässt, kann Mut entwickeln, sich mit der Angst einmischen und für gesellschaftliche Veränderungen eintreten. Angst verweist uns auf die Gefahr, der wir begegnen und vor der wir uns schützen müssen.

Der Einzelne kann von der Mehrheit isoliert werden, wenn er öffentlich widerspricht, deshalb ist es hilfreich, sich mit Gleichgesinnten zu solidarisieren. Dieser Zusammenhalt erleichtert es, sich für demokratische Grundwerte und Arbeitnehmerrechte einzusetzen. Solidarisierung einer Gruppe richtet sich nicht zwangsläufig gegen „Feinde“, sondern dient menschlichen Grundwerten und tritt für das Gute ein. Durch Zusammenhalt wächst das Sachverständnis, das wir dringender denn je dort brauchen, wo wir von gesellschaftlichen Zuständen betroffen sind, an denen wir etwas verändern möchten. Sachkenntnis macht mitsprachefähig. Wer sachkundig ist, kann argumentativen Widerspruch üben und stärkt sein Selbstbewusstsein. Fachliche Kompetenz ist eine Gegenkraft zur Angst und eine Voraussetzung dafür, soziale Anliegen durchzusetzen.

Die Zusammenarbeit Gleichgesinnter und der Rückhalt der Gruppe vermindert die Furcht. Denken ist nicht nur eine Sache des Intellekts;

es braucht auch den Mut, sich gegen Autoritäten aufzulehnen. Geistiges Wachstum war nur möglich, weil Einzelne ihrem Gewissen und Wissen folgten und zu den Machhabern „Nein“ sagten. Sozialer Mut wächst nach wie vor aus der Selbstverpflichtung, das Rechte zu tun, keinem zu schaden und niemanden zu verletzen, sondern anderen zu helfen und die eigene Würde zu wahren.

Den Ängstlichen sei ein Spruch von Bertolt Brecht ans Herz gelegt:

*„Dass Du Dich wehren musst,
wenn Du nicht untergehen willst,
wirst Du doch einsehen.“*

Dann die anderen, die Egozentrischen, die nur auf ihren eigenen Vorteil bedacht sind, die ausschließlich nach dem Motto handeln: „Was bietet mir das Unternehmen?“ „Was habe ich davon?“ „Ist es für mich wichtig?“

Die blind sind für die Folgen ihres Handelns, die ausweichen und Wirkungszusammenhänge ignorieren, die andere und anderes nicht mehr wertschätzen, keinen Respekt zeigen. Die immer wieder fragen: Was bietet mir der andere – das Unternehmen, der Chef, der Staat?

Übrigens, ihr Führungskräfte und Vorgesetzte, die ihr Obergangsangst und Anpassungsbereitschaft zu „Loyalität“ idealisiert: Der Parasit benutzt die Kräfte seines Wirts. Und wendet sich damit auf Dauer gegen den Wirt.

Liebe Leser der BeZett, liebe Kolleginnen und Kollegen,

sind „sozialer und ziviler Mut“ tatsächlich Mangelware geworden? Besteht unsere Gesellschaft in erster Linie aus unkritischen Mitläufern? Haben wir unsere Fähigkeit zu hinterfragen, zu kritisieren, zu protestieren aus purer Bequemlichkeit tatsächlich beiseite gelegt? Wo stehen wir, wenn unsere Meinung und unser tatkräftiges Eingreifen gefragt sind? Derzeit wird in den Medien viel über „Zivilcourage“ geredet. „Zivilcourage“ ist aber keine Verhaltensweise, die man als Technik einüben kann. Sie ist eine Tugend, eine Gesinnung und innere Haltung!

Im Gegensatz zum Tier sagt uns kein Instinkt, was wir tun müssen, und im Gegensatz zum Menschen in früheren Zeiten sagt uns keine Tradition mehr, was wir tun sollen – und nun scheinen wir nicht mehr so recht zu wissen, was wir eigentlich wollen. So kommt es dann, dass wir entweder nur wollen, was die anderen tun – und da haben wir den Konformismus –, oder aber nur tun, was die anderen wollen bzw. von uns wollen – und da haben wir den Totalitarismus. Lassen wir das nicht zu! Lasst uns Verantwortung übernehmen. Wenn ich etwas weiß und etwas tun kann, damit etwas geschieht oder nicht geschieht, dann habe ich Verantwortung, dass etwas geschieht oder nicht geschieht. Ich habe die Wahl: Ich kann versuchen, dieser Verantwortung gerecht zu werden. Ich kann versuchen, mich dieser Verantwortung zu entziehen. Aber eines kann ich nicht. Ich kann mich nicht selbst aus der Verantwortung entlassen, solange ich etwas tun kann.

HF

Wir sind nicht verantwortlich für die Zeit, in der wir leben, aber dafür, wie sehr wir ihrem Geiste folgen, und in welcher Weise wir ihn mitprägen.

Victor E. Frankl



„Kann das Volk keine Zucht annehmen?“

oder Frau Schmidt lehrt den Pöbel Mores

Zur Kündigungswelle wegen Bagatelverfehlungen am Arbeitsplatz und den Unauf- und Unrichtigkeiten in der öffentlichen Diskussion dazu

„Seit Jahrzehnten sagt die Rechtsprechung: Diebstahl und Unterschlagung auch geringwertiger Sachen sind ein Kündigungsgrund. Es gibt in dem Sinne also keine Bagatellen. Jeder frage sich mal, wieviel er sich denn aus der eigenen Tasche nehmen lassen würde, bevor er reagiert. Wir Arbeitsrichter müssen aber prüfen, ob ein Arbeitgeber mit Recht sagen kann: „Ich habe das Vertrauen in meinen Mitarbeiter verloren und will mich deshalb von ihm trennen.“ (...) „... Wie kommt man eigentlich dazu, ungefragt Maultaschen mitzunehmen? Oder eine Klorolle, oder stapelweise Papier aus dem Büro? Warum solche Eigenmächtigkeiten? Das hat was mit fehlendem Anstand, aber auch mit unerfüllten Erwartungen zu tun.“

Ingrid Schmidt, die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt, relativiert zwar in der weiteren Antwort in dem Interview mit der „Süddeutschen Zeitung“ vom 29.12.09 die Spitze, die in dieser Aussage steckt, liefert aber hier einen sehr bezeichnenden Beleg für den bürgerlichen Dünkel im öffentlichen Diskurs dieses Themas. In der Eigentumsschädigung im Kleinen offenbart der Beschäftigte einen ungu- ten charakterlichen Mangel, durch schlechte Erziehung unkorrigiert geblieben, der seinen Vorgesetzten die weitere Zusammenarbeit verunmöglicht – so die kaum einmal hinterfragte Logik.

Das prägnante Bild, dass der Beschäftigte diebisch in die Tasche seines Brotgebers greift, das Frau Schmidt in dem Gespräch aufgreift, teilt Opfer- und Täterrolle klar zu und widersetzt sich vital jedem Relativismus. Allein: Nicht immer liegt (zumindest insoweit die Öffentlichkeit durch die Presse zutreffend im Detail informiert wurde) eine klare Eigentumsschädigung vor.

In dem Maultaschenfall hat sich der Beschäftigte über das Verbot hinweggesetzt, Essensreste mitzunehmen. Der Essensrest wäre alternativ weggeworfen worden, was für den Arbeitgeber wegen anfallender Entsorgungskosten eigentlich eher teurer ist, als wenn es der Beschäftigte über seinen eigenen Körper entsorgt. Der Sinn der strengen Vorschrift lässt sich allenfalls errahnen; es ist nicht bekannt, ob sich der Arbeitgeber seinen Beschäftigten gegenüber jemals näher erklärt hat. Operierte der Arbeitgeber nur ausnahmsweise mit einer eher sinnfreien Regel, hat auch ein nicht ganz so schlecht erzogener Beschäftigter eventuell annehmen können, es sei im dichten Kanon der betrieblichen Regelungen vielleicht nicht die am ernstesten gemeinte. Zumal eine Schädigung des Arbeitgebers nicht erkennbar und moralische Bedenken nur unter großen Mühen evozierbar sind.

Schlimmer noch: Wenn solche sinnfernen Vorschriften bei diesem Arbeitgeber zahlreich, aber allesamt sehr ernst gemeint sind – wie weit ist da noch die Entfernung

zum Terrorregime? Sind solche Vorschriften – speziell, wenn der Arbeitgeber nonchalant darauf verzichtet, den ihnen von ihm zugeschriebenen Sinn zu erläutern – nicht bereits nackte Willkür unter Ausnutzung des vorhandenen Machtgefälles und also de facto, aber eher auch de jure, unappetitlich sittenwidrig?

Frau Schmidt erwähnt diesen Fall ja explizit: War ihr der Beschäftigte, wenn er den Arbeitgeber gar nicht wirtschaftlich geschädigt hat, dann zu ungehorsam? Weil der Anstand fehlt, darf der Beschäftigte ohne weitere Vorwarnung auf die Straße gesetzt werden und er und möglicherweise seine Familie einer sehr ungewissen sozialen Zukunft ausgesetzt werden? Wirtschaftliche Sicherheit nur für gut erzogene Menschen?

Dabei ist fehlender Anstand im Sinne des Übertretens von Normen nicht so selten, wie Frau Schmidt meint, und schon gar nicht auf die Arbeitswelt limitiert. Besonders anstandsfrei und unbeeindruckt von der normativen Überregulierung zeigen sich etwa Heerscharen von Verkehrsteilnehmern: Dabei beibehalten Verkehrsregeln fast alle erheblich leichter zugängliche Überzeugungskraft als ein Verbot der Mitnahme von Essensresten. Der Bürger/die Bürgerin ist sich in der Definition des **relevanten** Anstands halt sehr sicher.

Bei den zu Recht übel beleumundeten Fahrern hubraumstarker und teurer Fahrzeuge habe ich übrigens Emmely niemals entdecken können ...

Emmely hat ihren Arbeitgeber eigentlich auch nicht direkt in die Kasse gegriffen, was sie zweifelsfrei als Kassiererin disqualifiziert hätte. Dieser Eindruck wird nur immer erweckt. Sie hat Pfandbons, die eine Kundin/ein Kunde im Laden verloren hatte, eingelöst. Das könnte Tengelmann völlig kalt lassen, weil es auch eine Kundin hätte sein können, die den Bon findet und ihn einlöst, obwohl er nicht der eigene ist. Auch wird der Reichtum von Erivan Haub eher nicht davon abhängen, dass seine Kunden saumselig sind und ihre Bons verlieren. Jede Vorlage des Bons berechtigt zur Rückerstattung des Pfands, der Tengelmann eben nicht gehört, sondern der nur bis zur Abforderung verwahrt wird.

Auch hier muss also der wirtschaftliche Schaden des Arbeitgebers sehr mühselig konstruiert werden. Aber auch aus der umgekehrten Perspektive ist das Bild des in die Tasche des Arbeitgebers Langenden schief.

In den Frikadellen-Fällen ging es darum, dass Beschäftigte bereits im Vorfeld einer firmeninternen Bewirtung – ggf. mit externen Gästen – einzelne Canapés schnabulierten. Das ist natürlich kein Mundraub am Patron, weil der Patron als solcher meist weder in einer übergewichtigen und schon gar nicht in einer hungrigen Variante fleischgeworden existiert *. Der Eigentümer der Firma ist oft nur per Einlage an einer Kapitalgesellschaft mit dem Unternehmen verbunden und sein Interesse konzentriert sich auf eine angemessene (oder auch gern unangemessen hohe) Verzinsung des eingesetzten Kapitals. Ein oder auch zwei Canapés mehr oder weniger sind für die Rendite selten entscheidend. Die meist streubesessenen Unternehmen, genauso Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts, bedienen sich Vertretern, die als Arbeitgeber agieren. Erst die erneute Abstraktion des von den Juristen geformten Bilds des Arbeitgebers als imaginäre konkrete Person bringt uns näher an die

Wirklichkeit und weg vom Vexierbild „Mitarbeiter beklaut Eigentümer“.

Der Chef gehört natürlich zum Arbeitsalltag unauflöslich dazu und wird als prozesssteuernde Instanz absolut wahrgenommen. Ansonsten arbeitet der Beschäftigte in einem festen Umfeld, das Kollegen und Kunden einschließt und große Teile seines Tages prägt. Er hat „seinen“ Schreibtisch und „seinen“ Computer und zusammen mit den Beschäftigten seiner Abteilung auch „unseren“ Besprechungsraum und „unsere“ Teeküche. Wichtige Teile des Alltagslebens finden in diesem sozialen und räumlichen Kontext statt und werden als Teil des eigenen Alltags erlebt. Das Unternehmen trägt insgesamt die Früchte, die die Arbeit des Kollegen und seiner Chefs hervorbringen.



Nicht selten variieren diese Früchte die arbeitsvertraglich vereinbarte Schuld: War das Jahr gut, werden vielleicht mehr Kollegen eingestellt und der Arbeitsdruck ist geringer. Oder der Topf mit den variablen Verdienstsuschlägen wird größer. Oder die Geschenke zu Weihnachten üppiger. Umgekehrt schlagen eine schwierige wirtschaftliche Entwicklung des „eigenen“ Unternehmens recht unvermittelt auf den Beschäftigten durch: Die Arbeit wird verdichtet, der Betriebsausflug wird gestrichen, freiwillige Leistungen des Unternehmens sparsamer. Eigene Leistung und Erfolg des Unternehmens erscheinen daher begründet als zusammenhängend; die Deklaration des Eigentums gegenüber des tatsächlichen Empfindens als „fremdes“ wirkt durchaus artifiziell.

Vor diesem Hintergrund ist die Unterscheidung zwischen „mein“ und

„dein“ nun vielleicht doch nicht mehr so simpel, wie eine Bundesrichterin meint. Im Detail: Darf ich das Geschirr in der Teeküche für meine Pause verwenden – wahrscheinlich ja, weil es im Sozialraum aufbewahrt wird? Eine Serviette dazu – oder ist die nur für die Gäste vorgesehen? Ein Löffelchen Zucker?

Macht man sich alltäglich wirklich immer jedes Mal diese Gedanken, selbst als normenfester Mensch? Und: Sonst sind Arbeitgeber immer sehr glücklich, wenn sich die Beschäftigten mit dem Unternehmen stark identifizieren. Je mehr Identifikation, umso glücklicher der Arbeitgeber – und aus Sicht des Beschäftigten ganz plötzlich nicht mehr, denn jetzt war es doch zuviel.

Freilich ist es beim Canapé klarer, dass es zur Verköstigung von Gästen dient. Aber wenn fast immer welche übrig bleiben, die anschließend erlaubterweise vertilgt werden dürfen, ist die Einsicht nicht sofort nah, dass man mit ihnen nicht bereits vorher ein in der Arbeit ehrlich erworbenes Hungerchen stillen darf. Reicht eine solche Verfehlung aus, um Existenz gefährdende Konsequenzen nach sich zu ziehen? Frau Schmidt sagt „Ja“ und begründet es in letzter Konsequenz mit der schlechten Kinderstube von Arbeitnehmern.

Schließlich hat der Arbeitgeber jetzt sein Vertrauen in den Mitarbeiter verloren und kann es leider nicht mehr wieder finden! Und der Arbeitgeber hat absolut Recht damit, nur Leute beschäftigen zu müssen, die vielleicht vorsätzlich Plastikmüll in das Altpapier werfen, kleine Kinder schlagen, mit dem Fahrrad in falscher Richtung fahren oder an der Kasse drängeln, aber in der Arbeit mustergültige Moral beweisen. Geschenke des Mitarbeiters wie nicht aufgeschriebene Überstunden oder besondere Flexibilität, wenn kurzfristig länger gearbeitet werden muss, weil unabsehbar notwendig geworden, obwohl der VHS-Kurs

dadurch nicht besucht werden kann, werden huldvoll angenommen. Interpretiert der Beschäftigte die Grenze des arbeitsvertraglich Vereinbarten ungenügend entscheidungssicher in die falsche Richtung – und sei es auch nur um wenige Cents oder das Nichtbefolgen einer der Myriaden existierender Vorschriften – ist es um die Existenz erstmal geschehen.

Als ob es dem Arbeitgeber auf Vertrauen ankäme! So ein unverschämtes verlogenes Argument! Kein Arbeitgeber wäre auch gut beraten damit, seinen Beschäftigten – eine große Zahl an Menschen, die er (also sein Manager) eigentlich gar nicht kennt – blindes Vertrauen entgegen zu bringen.

Und in der Lebenswirklichkeit tut er das auch nicht: Er lässt regelmäßige Kassen bilanzieren und Firmenwerte nur gegen Unterschrift von Hand zu Hand geben, er setzt Security-Kräfte ein, um Verlassende des Firmengeländes zumindest stichprobenhaft zu kontrollieren, er setzt Videokameras zur Überprüfung ein. Jeder weiß das und jeder kann das, zumindest wenn sich der Arbeitgeber dabei an die Regeln hält, nachvollziehen. Kein Arbeitgeber ist im Regelfall also auf ein ungeschütztes Vertrauen zu einer Vielzahl von Beschäftigten angewiesen.

So ein entscheidendes Argument und so schwachbrüstig! An dieser Stelle beginnt es sehr heftig nach Schwefel zu riechen: Nur über das Argument des verlorenen und nicht mehr auffindbaren Vertrauens lässt sich aus Sicht des Arbeitgebers nämlich die fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung begründen. Die Abmahnung freilich, im Prinzip der korrigierende Königsweg in allen Fällen kleinerer Verfehlungen eines Mitarbeiters, muss ordentlich begründet sein und kann angefochten werden. Hat aber der Arbeitgeber, also: der den gern streubesitzenden Eigentümer vertretende Manager sein Vertrauen verloren und kann es nicht mehr wiederfin-

den, findet sich wiederum der Beschäftigte bar jeden Schutzes wieder. Die Vertragsbeziehung wird aufgelöst und die Hoffnungen des Ex-Beschäftigten werden auf allenfalls eine halbwegs anständige Abmahnung limitiert.

Der Arbeitgeber kann sich also von dem Beschäftigten unter Behauptung verlorenen Vertrauens mir nichts, dir nichts trennen. Die schreiende soziale Ungerechtigkeit dieses Vorgehens wird von der bürgerlichen Richterschaft übersehen. Fern jeder Lebenswirklichkeit und bar jeder tiefergehenden Empathie für abhängig Beschäftigte bleiben Arbeitsrichter wie Frau Schmidt in ihrer bürgerlichen Distinktionsphantasie gefangen: Wer sich nicht benehmen kann, muss als „gleichberechtigter Vertragspartner“ untragbar werden.

Und obwohl sowohl Frau Schmidt – erkennbar an ihren Ausführungen im Interview – und ihre Kollegenschar – erkennbar an vielen differenzierten Urteilen in der Vergangenheit – sich sicher und auch zu Recht nicht aktiv in einer Klassenkampfposition sehen, werden sie durch ihre unreflektierte und lebensfremde bürgerliche Einordnung zu Protagonisten einer objektiven Klassenjustiz.

Die SPD will Kündigungen wegen Bagatelvergehen gesetzlich verbieten. Eigentlich reicht es aber, in allen Fällen der – wie wir gesehen haben, sehr breiten – Grauzone unkorrekten („unanständigen“) Handelns von Beschäftigten eine der Kündigung verpflichtend vorgeschaltete Abmahnung vorzusehen. Der Beschäftigte würde nicht aus heiterem Himmel gekündigt, könnte sich genau nach der nochmals eindeutig präzisierten Anforderung richten oder gefahrlos juristisch dagegen vorgehen. Und somit gehörten auch alle unerträglichen Skandalurteile wie die der vergangenen Monate endlich der Vergangenheit an.

SM/Rechtsanwalt in München
Gastautor (erschieden auch in Heft 2/Sozialismus)

* Wenn doch, fällt die Aufteilung zwischen dem, was der Beschäftigte für sein Gehalt insgesamt gibt, und dem, was der Eigentümer als Lohn der unternehmerischen Mühen betrachtet, selten zu Ungunsten des Eigentümers aus.

Zum Titel des Artikels: Zitat des heimkehrenden Aegisths in schönstem Gutsherren-Duktus aus „Elektra“ von Richard Strass bzw. Hugo von Hofmannsthal (Libretto).

BeZet

ist die Zeitung der
ver.di-Betriebsgruppe,
Niederlassung
BRIEF München

LEITUNG REDAKTION
Peter Horn

MITARBEITER
Karen Fischer
David Merck
Andrea Heidersberger
Monika Schmalz
Helma Finkenzeller
Peter Horn
Aleksandra Menesi
Günter Karich
Esen Akmese
Werner Regner
Hans-Jürgen Engel
Christoph Tharank
Peter Eisenreich
Fritz Kerscher
Serena Ferrarios

V.i.S.d.P.
Fritz Kerscher
ver.di BeG NL München

ERSCHEINUNGSWEISE
Mindestens vierteljährlich

AUFLAGE
2 500 Stück

ANSCHRIFT DER REDAKTION
Peter Horn
Postfach 190502, 80605 München
www.briefmuenchen.verdi.de

KASTNER AG – das medienhaus
Schloßhof 2–6
85283 Wolnzach
Tel. 084 42/92 53-0

ver di

Die Angst vor der Ist-Zeit

Nun haben wir sie also, die Ist-Zeit für alle. Für alle? Nun ja, für alle, die nicht nur hätten mögen wollen, sondern sich auch dürfen getraut haben. Und das sind, geben wir es zu, wenige, viel weniger, als wir, die gewerkschaftlich Aktiven, es erwartet und erhofft hatten.

Erhofft? Es besteht doch Wahlrecht, ist das nicht besser, als wenn alle in die Ist-Zeit gezwungen worden wären, auch die, die sie – vielleicht aus guten Gründen – gar nicht gewollt haben? Zeigen sich hier wieder die demokratiefeindlichen Denkmuster von machtgeilen Gewerkschaftsbözen und abgehobenen Betriebsräten? Von Radaubrüdern und Krawallmachern, denen es nur darum geht, Unfrieden in die Betriebe zu bringen?

Ja, Gewerkschaften hatten schon immer eine freiheitsfeindliche Stoßrichtung: z. B., als sie im Kampf um den 8-Stunden-Tag den souveränen Verkäufern der Ware Arbeitskraft, den Arbeitern also, die Freiheit nahmen, sich 12, 14, 16 oder mehr Stunden am Tag feilzubieten. Oder indem sie durch Tarifverträge die Freiheit einschränkten, ihre Arbeitskraft auch für ein, zwei oder drei Euro in der Stunde zu verkaufen. Zum Schutz der Arbeiterschaft insgesamt wurden so immer schon Freiheitsrechte des einzelnen Arbeiters (und natürlich auch der einzelnen Arbeiterin) beschnitten.

Ja, aber ist das hier nicht etwas Anderes, zeigt nicht die geringe Beteiligung an der Ist-Zeit (weniger als 15 Prozent in der klassischen Briefzustellung, also ohne Paket und ohne TVZ), dass keine wirkliche Nachfrage danach bestand? Nun, das hängt davon ab, aus welchen Gründen die Entscheidung der meisten Kolleginnen und Kollegen so ausfiel, wie sie eben ausgefallen ist.

Hier sind zwei Möglichkeiten denkbar.

Einmal: Sie kommen mit den bisherigen Rahmendienstplänen – und damit auch mit ihren Bezirksgrößen und der Arbeitsbelastung insgesamt – im Grunde ganz gut klar und akzeptieren die geringen, unvermeidbaren Abweichungen nach oben und nach unten, um sich Ihre lieb gewonnenen persönlichen Freiheiten in ihrer täglichen Zustelltätigkeit zu bewahren. Die in den letzten Jahren immer lauter anschwellenden Klagen wegen unzumutbarer Überlastung waren also eigentlich nur heiße Luft, und

ansonsten – von einzelnen Ausreißern abgesehen – passt's scho!

Das ist die Lesart der Arbeitgeber, die, nachdem sie die Ist-Zeit an sich nicht mehr verhindern konnten, vor der Einigungsstelle für ihre Beschäftigten wenigstens noch das Wahlrecht erkämpften, mittels dessen letztere nun ver.di und den Betriebsräten eine schallende Ohrfeige versetzt haben.

Die zweite Möglichkeit: Viele hätten zwar gerne Ist-Zeit genommen, trauen sich aber nicht, weil sie, zu Recht oder auch nicht, Schikanen des Arbeitgebers fürchten.



Bild: Serena Ferrarios

Welcher der beiden Gründe überwiegt nun?

Sicher gab und gibt es Kolleginnen und Kollegen, die mit ihrer Arbeitszeit gut klarkommen, oder aber wenigstens soweit, dass sie sich an den mit der Ist-Zeit notwendigerweise einhergehenden Kontrollen und Beschränkungen (z. B. bezüglich Aufzeichnungspflicht, Dienstbeginn und Pausen nach Arbeitszeitgesetz oder auch zusätzlicher gelegentlicher Arbeitsunterbrechungen, um z. B. eine Zigarette zu rauchen) mehr stören, als an den zehn oder fünfzehn Minuten Mehrarbeit am Tag, die ihnen möglicherweise nicht bezahlt werden. Dass diese sich gegen eine Teilnahme an der Ist-Zeit entschieden haben, ist nachvollziehbar und berechtigt und soll hier auch in keiner Weise kritisiert werden. Dies ist Wahlrecht im besten Sinne, und auch dem Betriebsrat kann nicht daran gelegen sein, eine Muss-Bestimmung gegen die Interessen der Beschäftigten durchzudrücken.

Wenn aber ein großer Teil der Zustellkräfte mehr als diese fünfzehn Minuten am Tag opfert, eine halbe Stunde, eine ganze und manche auch noch darüber hinaus, warum gehen diese nicht in die Ist-Zeit, was fürchten sie? Dass der Arbeitgeber bewusst, systematisch und in großem Stil die Teilnehmer an der Ist-Zeit diskriminiert, soll hier nicht behauptet werden; er tut allerdings auch nicht das Geringste, derartige Befürchtungen bei seinen Beschäftigten zu zerstreuen.

So gab es im Umfeld der Auseinandersetzung um die Ist-Zeit für alle zwei aus der Sicht des Autors absolut unberechtigte und unhaltbare Kündigungen gegen bisherige Ist-Zeit-Teilnehmer, die beide vor dem Arbeitsgericht krachend gescheitert sind (siehe dazu den Artikel „Betriebshygiene“). Wenn aber die beiden Kündigungen auch jeder anderweitigen, für den Schreiber dieser Zeilen einsichtigen, vernünfti-

gen Grundlage entbehrten (wobei es dann schwer fällt, dem Arbeitgeber hier weder geistige Verwirrung noch reine Willkür zu unterstellen), so haben sie doch zumindest den vermutlich nicht unwillkommenen Nebeneffekt gehabt, die übrigen Beschäftigten einzuschüchtern und von einer Teilnahme an der Ist-Zeit abzuschrecken.

Auch die Dienstunterrichte zur Vorstellung der Betriebsvereinbarung Ist-Zeit wurden zwar in einigen ZSP'n sachlich und objektiv abgehalten, in einigen anderen ZSP'n aber wurde mittels Warnungen und Drohungen gegen sogenannte Minderleister und mit teilweise massiver Falsch-Information erheblicher Druck auf die Beschäftigten ausgeübt.

Ein weiteres Beispiel ist die restriktive Haltung des Arbeitgebers bei der Einhaltung des Dienstbeginns und der Lage und Dauer der Pausen. Er, dem die formelle Wahlfreiheit seiner Beschäftigten im Hinblick auf die Ist-Zeit-Teilnahme so wichtig war, tut so Einiges, um eine tatsächliche Entscheidung für eine Teilnahme zu erschweren. Es war schon bisher – vor dem In-Kraft-Treten der neuen Betriebsvereinbarung – geltende Regel, dass die 30-minütige Pause nach Arbeitszeitgesetz im Anschluss an die Vorbereitung und vor Beginn der Zustellung zu nehmen war.

In der Praxis haben sich wohl kaum zehn Prozent der Zustellkräfte daran gehalten, und den Arbeitgeber hat es nicht interessiert. Es interessiert ihn wohl auch jetzt und in Zukunft nicht, es sei denn, der Beschäftigte wäre Ist-Zeit-Teilnehmer. Nach zähen Nachverhandlungen mit dem Betriebsrat hat die Arbeitgeberseite zumindest zugestanden, dass nur 15 Minuten gleich im Anschluss an die Vorbereitung zu nehmen sind, und weitere 15 Minuten, die „bei etwaigen Unwägbarkeiten“ noch einmal um maximal 15 Minuten verlängert werden

können, auch zu einem späteren Zeitpunkt auf dem Zustellgang genommen werden dürfen. Eine unnötig komplizierte und umständliche Regelung, die im Prinzip für alle, auch die Nicht-Ist-Zeit-Teilnehmer, gilt. Es stellt sich hier die Frage, ob eine Ungleichbehandlung dergestalt, dass die Einhaltung dieser Pausenregelung nur bei den Ist-Zeit-Teilnehmern kontrolliert wird, keine Diskriminierung darstellt.

Eine vernünftige, leicht durchschaubare und einfach umzusetzende Regelung wäre es gewesen, innerhalb der gesetzlich gebotenen und betrieblich sinnvollen Grenzen die Beschäftigten die Lage und Dauer ihrer Pausen selbst nach ihren individuellen Bedürfnissen festsetzen – und die Ist-Zeit-Teilnehmer natürlich auf dem Formblatt dokumentieren – zu lassen. Ähnliches gilt für die Dienstbeginne. Warum kann hier nicht ein individuell gleitender Beginn von plus/minus einer halben Stunde gestattet werden? Da ist es mit der Wertschätzung der Mündigkeit, Wahlfreiheit und Selbstverantwortung der Beschäftigten plötzlich nicht mehr so weit her.

Es ist verständlich und es ist das gute Recht des Arbeitgebers, die Ist-Zeit wegen höherer Kosten unsympathisch zu finden. Auch für den Arbeitnehmer löst sie nicht alle Probleme. Die Belastung wird durch sie nicht eine Minute geringer, die Bezirke nicht eine Hausnummer kleiner. In Punkto Belastung konnten in der neuen Betriebsvereinbarung einige wichtige Verbesserungen im Vergleich zur alten BV erreicht werden. So ist nur noch eine Dienstübertragung pro Woche möglich, so sind die Dienstpläne namentlich zuzuordnen, so sind Dienstplanüberschreitungen stärker als früher gedeckelt. Bei der Bemessung und mithin bei der Größe der Bezirke aber hat weiterhin allein der Arbeitgeber das Sagen. Dies ist vom Gesetzgeber so gewollt und liegt im Direktionsrecht

des Arbeitgebers begründet. Es ist aber eine – vielleicht naive, aber durchaus begründete – Hoffnung, dass bei größerer Akzeptanz der Ist-Zeit bei den Zustellkräften auf längere Sicht eine willkürliche Größerschneidung der Bezirke für die Unternehmensleitung uninteressant oder zumindest weniger interessant wird: Da sich eine Größerschneidung ja direkt auf die Arbeitszeit auswirkt, so geht, wenn er dank Ist-Zeit die geleistete Arbeit auch in vollem Umfang bezahlen muss, der finanzielle Vorteil für den Arbeitgeber zumindest soweit verloren, dass die anderen Gesichtspunkte Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten, bessere Arbeitsgüte, weniger Fehlzeiten und vielleicht sogar das eigene gute Gewissen oder die reibungslosere Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung ein höheres Gewicht bekommen.

Voraussetzung dafür aber ist, wie gesagt, eine hohe Beteiligung der Beschäftigten am Ist-Zeit-Modell. Bei allem Verständnis für die keineswegs grundlosen Bedenken und Ängste: Das Lamm, das sich fressen lässt, stärkt die Ordnung der Wölfe, heißt es in Stefan Heyms Roman „Ahasver“; wenn wir uns nicht wehren und unsere Möglichkeiten nicht ausschöpfen, dürfen wir uns nicht wundern, wenn der Arbeitgeber die Schraube noch weiter anziehen wird

WR



**GUTE ARBEIT
KANNST DU WÄHLEN**



Neuwahlen im Bezirksfachbereich

Chancen sehen – Potentiale nutzen – Aufbruch wagen!

Neuwahlen im Bezirksfachbereichsvorstand sind Chance zum Aufbruch

Am 07.06.2010 ist es soweit. Alle ver.di-Mitglieder des Bezirks München, welche bei Postdiensten, in Speditionen oder bei Logistikfirmen beschäftigt sind, haben die Möglichkeit, einen neuen Bezirksfachbereichsvorstand zu wählen.

Diese Wahlen finden im Rahmen einer Mitgliederversammlung an eben besagtem 07.06.2010 im Gewerkschaftshaus in der Schwanthaler Str. 64 um 18.00 Uhr im Großen Saal statt.

An diesem Tag endet auch meine erste Amtszeit als Vorsitzender des Bezirksfachbereiches. Meine Name ist David Merck, ich bin Zusteller beim Münchener Zustellstützpunkt 88 und ich kämpfe zusammen mit meinem Team seit nunmehr 18 Monaten für sichere Arbeitsplätze, anständige Löhne und gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Briefdienste, der Speditionen und Logistikunternehmen im Großraum München.

Höchste Zeit also für einen Rückblick ... Doch zuvor ganz kurz eine Erklärung.

Bezirksfachbereich, was ist denn das?

Die Gewerkschaft ver.di organisiert unzählige Berufe, welche in 13 so-

genannten Fachbereichen gebündelt werden. Unser Fachbereich bündelt alle Arbeitnehmer, die bei Briefdiensten, Speditionen und Logistikunternehmen arbeiten und wird als Fachbereich 10 bezeichnet.

Ein Fachbereich unterteilt sich dann in vier verschiedene Ebenen. Die höchste Ebene ist die Bundesebene, dann kommt die Landesebene (in unserem Fall Bayern) und dann folgt auch schon als dritte Ebene der sogenannte Bezirksfachbereich (in unserem Fall der Großraum München). In unserem Fachbereich gibt es zudem die sogenannten Betriebsgruppen (z.B. Betriebsgruppe Brief München) als 4. Ebene.

Die Aufgaben eines Bezirksfachbereiches

Zentrale Aufgabe des Bezirksfachbereiches ist es, die Arbeit der Betriebsgruppen zu unterstützen. Dies geschieht sowohl mit Geldmitteln aus dem Budgettopf des Bezirksfachbereiches, als auch durch die Arbeit der bei ver.di angestellten Hauptamtlichen.

Die Entscheidungen, welche Aktion wie unterstützt wird, trifft der ehrenamtliche Vorstand des Bezirksfachbereiches, welcher im Januar gewählt wird.

Die Ehrenamtlichen entscheiden also bei ver.di, was gemacht wird und die Hauptamtlichen setzen diese Entschlüsse dann um.

Mein Start – Arbeit über Arbeit wartet auf mich und mein Team

Als ich Ende 2008 das Amt des Bezirksfachbereichsvorsitzenden von meinem erfolgreichen Vorgänger Michi Scherpf übernahm, wurde mir schnell klar, dass eine Herkulesaufgabe auf mich und mein Team (speziell Christian Jakob und Jutta Kroneder möchte ich erwähnen) wartete.

In vielen Bereichen standen wir betrieblich in der Defensive:

1. Beim Briefbereich hatten wir m. M. Ende 2008 eine katastrophale Belastungssituation in der Zustellung (zu wenig Vertreter/zugroße Bezirke/schlechte Sendungsmengensteuerung), und die Existenzangst bei den Vollzeitzustellern aufgrund von TVZ war dramatisch.

2. Zudem gab es eine zunehmende Ersetzung von Sortierprozessen durch immer neue und bessere Maschinen, was ebenfalls zu großen Existenzängsten bei den betroffenen Beschäftigten führte.

3. In den Bereichen Speditionen und Logistik sowie bei den neuen Briefdienstleistern waren wir trotz großen Einsatzes nicht gut aufgestellt. Hier musste man sich fragen, was schiefgelaufen war und wie man das Blatt hier wenden konnte.

Wie man sieht, an Aufgaben mangelte es nicht. Doch viel Zeit zum Nachdenken blieb mir nicht, denn schon kurze Zeit nach meiner Amtsübernahme stand meine erste Bewährungsprobe an: eine Vertrauensleutekonferenz mit Frank Bsirske.

Die Vertrauensleutekonferenz mit Frank Bsirske

Stellt euch vor, ihr hättet 30 Minuten Redezeit gehabt – was für ein Thema hättet ihr gewählt? Nach langem Grübeln entschied ich mich, alles auf die Karte des Er-

halts der Vollzeit Arbeitsplätze in der Zustellung zu setzen und baute meine ganze Rede darum herum auf – nicht ohne Erfolg, wie die aktuellen Entwicklungen in München 2009 und 2010 zeigen.

Ein weiterer Erfolg war, dass Vertrauensleute aus den Betriebsgruppen ihre Arbeit vorstellten und klar machten, wie wichtig die betriebliche Ebene für ver.di ist und dass deren eigene, selbstverwaltete Finanzierung für unsere Gewerkschaft notwendig und sinnvoll ist.

2009 – Die Schlacht mit der Deutschen Post

Nachdem es ver.di mit der Kampagne „Stoppt den Wahnsinn!“ gelang, die Übernahme aller Azubis Anfang 2009 durchzupressen, entspannte sich die Lage beim Vertreterbestand in der Zustellung und damit besserte sich auch die Belastungssituation für die Zusteller etwas.

Zudem war die erste Bemessung nach Einführung der uneingeschränkten Wahlst-Zeit wesentlich softer als in den Jahren davor. Doch lange Zeit für Freude blieb ver.di nicht, zogen doch schon die dunklen Wolken der anstehenden Tarifauseinandersetzung bei der Deutschen Post auf.

Hier versuchte die Arbeitgeberseite durch eine zugegeben nicht ungeschickte Kampagne, Ängste in den Zustellersälen zu schüren und damit Lohnverzicht bei den Beschäftigten einzusammeln.

Die Deutsche Post wollte mit allen Mitteln eine Abwärtsspirale bei den Löhnen einläuten. Hiergegen machte ver.di mobil, wofür es harsche Beschimpfungen aus dem Arbeitgeberlager hagelte. (Unter Führungskräften wurde sogar offen davon gesprochen, dass man ver.di bei einem Streik das Genick brechen würde.) Doch ver.di blieb standhaft und als alles auf des Mes-

sers Schneide stand, kam den Betriebsversammlungen bei Brief Freising und Brief München eine wichtige Rolle zu. Auf welcher Seite würden die Beschäftigten stehen?

Die erste Antwort gab hier die Betriebsversammlung bei Brief Freising. Tausende Arbeitnehmer folgten an einem Samstag der Einladung des Betriebsrates zu einer ganztägigen Betriebsversammlung und machten sehr klar, dass sie solidarisch hinter ver.di standen und ihre Interessen auch in einem massiven Arbeitskampf verteidigen würden.

In München liefen derzeit alle Vorbereitungen für die eigene Betriebsversammlung auf Hochtouren. Ein Kinosaal war angemietet, Videoclips vorbereitet, eine Sonderausgabe der Betriebszeitung rechnetete mit den Wunsch-Dir-was-Zahlen der Arbeitgeber ab und entkräftete die Arbeitgeberargumente. Doch kurz vor der Betriebsversammlung unterschrieb der Arbeitgeber dann einen Tarifvertrag, bei dem die Beschäftigten besser denn je geschützt waren. Speziell der Schutz vor Änderungskündigungen ist ein riesiger Erfolg, der den Beschäftigten (Stichwort: Sortierkräfte) viel Sicherheit gab und gibt.

Die Aufgabe des Bezirksfachbereiches war hier die finanzielle Ausstattung der Betriebsgruppen sowie das Transportieren der Ziele der Basis auf Landesebene und Bundesebene.

Alle von ver.di zogen an einem Strang und die riesige Solidarität aller Beschäftigten sicherte diesen historischen Sieg!

2010 – Das Jahr der Offensive und des Aufbruchs

Wie man sieht, waren die Jahre 2008 und 2009 sehr erfolgreich, welches sich auch in einer sehr guten Mitgliederentwicklung widerspiegelt. Aus diesem Grund

konnte der Bezirksfachbereich 2010 mit Florian Pollock einen weiteren hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär einstellen.

Dieser widmet sich nun dem Bereich der Speditionen. Mittels Organizing gelang es ihm, dieses Jahr schon fünf Speditionen zu organisieren und weitere werden folgen.

Zudem wird ver.di bei den neuen Briefdienstleistern versuchen, seine Mitgliederzahlen zu steigern, und legt deswegen hierfür ein spezielles Programm auf.

2010 – Das Jahr der Kommunikation

Außerdem wird der Bezirksfachbereich seine Kommunikation mit den Mitgliedern im Jahr 2010 verbessern. Zu diesem Zweck wird aktuell intensiv an einer neuen Internetseite des Bezirksfachbereiches gearbeitet, welche am 07.06.2010 auf der Mitgliederversammlung online gehen und Maßstäbe setzen wird.

Postmindestlohn und Universaldienst

Ferner wird sich der Bezirksfachbereich intensiv bei den politischen Themen wie Postmindestlohn und Universaldienst engagieren, hängen hieran doch Tausende von Arbeitsplätzen bei der Deutschen Post. Zur Zeit laufen hierüber noch zentrale Gespräche, sollten aber Druckaktionen nötig sein, so werden wir bereitstehen.

Du bist ver.di!

Wie man sieht, ver.di hat in den letzten 18 Monaten viel erreicht. Der Schlüssel hierfür waren Teamwork, Solidarität, Fleiß, Kampfgeist, Mut und Optimismus. Doch auf den Erfolgen der Vergangenheit dürfen wir uns nicht ausruhen, stehen doch riesige Herausforderungen bevor.

Um in den vor uns liegenden Schlachten zu gewinnen, brauchen wir einen funktionierenden Bezirksfachbereichsvorstand und aktive Mitglieder.

Aus diesem Grund mein Appell an Dich: Engagiere Dich bei ver.di, engagiere Dich im Bezirksfachbereichsvorstand oder in den sich bildenden Arbeitsgruppen. Aber auch wenn Du Anregungen oder Kritik hast, kannst Du sie mir gerne mailen an: David.Merck@web.de. Ich werde jede Mail binnen 10 Tagen beantworten.

Statt eines Schlusswortes:

Zum Abschluss möchte ich allen danken, die mich in den letzten 18 Monaten unterstützt haben, beziehungsweise mir diese Möglichkeit erst gaben.

Ich bin überzeugt, dass wir in den letzten 18 Monaten einen sehr guten Job gemacht haben und bin unendlich stolz auf das Erreichte. Der Bezirksfachbereich ist aktuell in Topform und ich würde mich freuen, das Team auch nach dem 07.06.2010 weiter anführen zu dürfen.

David Merck



Sozialleistungen bei der Post

Die von Herrn Westerwelle angestoßene Diskussion um Hartz IV-Empfänger ist auch eine Frage, wieviel „sozial“ sich der Staat noch leisten kann und was es überhaupt noch für Sozialleistungen gibt.

Wie sieht es da eigentlich bei unserem Arbeitgeber aus?

Seit dem letzten großen Streik im Jahre 1995, in dem es um den Sozialtarifvertrag ging, hat sich Einiges geändert. Damals wurde sage und schreibe 30 Tage, also einen ganzen Monat, ein harter Arbeitskampf für die Sicherung der Sozialleistungen im Unternehmen geführt. Und fast genauso viele Verhandlungstage waren nötig, 24 um genau zu sein, bis der Arbeitgeber endlich einsah, dass sich die Mitarbeiter nicht für blöd verkaufen lassen. Insgesamt weit über 100.000 Beschäftigte beteiligten sich damals an den Warnstreiks. Und weder der massive Druck, der per ganzseitigen Zeitungsanzeigen der Bundespostarbeitsgeber geführt wurde, noch der Druck über die Medien konnten erreichen, dass die Beschäftigten eingeschüchtert oder eingeknickt sind. Eine wirklich starke Leistung von allen Beteiligten damals. Damals hieß die Postgewerkschaft noch DPG, heute heißt man verdi. Doch der Kampfeswille bei den Kollegen von heute ist, wenn es um die eigenen Rechte und die Existenz geht, genauso ungebrochen wie damals.

An damals können sich aber leider nur noch wenige erinnern, die meisten von ihnen sind mittlerweile ausgeschieden bzw. im Ruhestand.

Die damals erstrittenen Verträge wurden über die Jahre verändert fortgeschrieben. Was gibt es heute für die Mitarbeiter im Unterneh-

men Deutsche Post AG noch an sozialen Einrichtungen, Hilfen und Kontakten?

Da wäre zunächst einmal die Möglichkeit, günstig Urlaub zu machen. Und Urlaub braucht ja nun jeder Mensch. Dies geht in unserem Unternehmen über das Erholungswerk der Deutschen Post. Sei es im Inland oder in anderen europäischen Staaten. Es ist egal, ob man erholsamen oder einen Aktiv-Urlaub machen möchte. Beim Erholungswerk ist für jeden etwas dabei, für Singles genauso wie für Familien.

Aber es gibt ja auch Mitarbeiter, die sich keinen Urlaub leisten können, weil sie in Not geraten sind. Zum Beispiel durch Verlust ihres Hab und Guts oder ein persönliches Schicksal. Doch auch für diese Mitarbeiter gibt es im Unternehmen Hilfe. Einerseits gibt es da den Sozialfond, der die betroffenen Mitarbeiter finanziell unterstützt und ihnen somit schnell hilft, etwa bei einem Wohnungsbrand o.ä., wieder eine Existenz aufzubauen, und auf der anderen Seite gibt es da die Sozialberatung, in der man immer willkommen ist und wo man sich nicht allein gelassen fühlt. Dort kann man mit Frau Schober über alles reden und bekommt von ihr professionelle Hilfe. Aus eigener Erfahrung mit ihr kann ich sagen, dass man mit Frau Schober, egal was einem auf dem Herzen liegt, genau die richtige Ansprechpartnerin hat.

Dass diese beiden sozialen Komponenten in unserem Unternehmen noch so verankert sind, ist in meinen Augen besonders wichtig. Denn jeder weiß, wie schnell das Schicksal zuschlagen kann. Und dann ist es besonders wichtig, dass man sich auf die sozialen Einrichtungen im Unternehmen verlassen kann und das Gefühl bekommt, mit all den Problemen nicht im

Regen stehen gelassen zu werden. Der Sozialfond verfügt im Übrigen über ein Budget um die 36.000 €, das entspricht in etwa 12 € pro Beschäftigten. Dies mag dem einen oder anderen wenig vorkommen, aber für die erste schnelle Hilfe ist es mehr als genug. Und in wieviel anderen großen Unternehmen gibt noch so einen Sozialfond für ihre Mitarbeiter?!

Vom Sozialfond ist es dann auch nicht mehr weit zu einer weiteren sozialen Einrichtung bzw. Komponente bei der Deutschen Post: die Wohnungsfürsorge – die Postwohnungen und deren Vergabe an die Mitarbeiter im Unternehmen. Bis vor ein paar Jahren gab es ja in diesem Zusammenhang auch noch die Wohnheime, die gerade für Mitarbeiter aus den neuen Bundesländern oft attraktiv waren. Denn wenn man so wie ich neu hierher zieht, schockieren einen die Mietpreise in München erst einmal. Doch das ist noch das kleinste Problem in dieser Sache. Denn eine Wohnung auf dem freien Wohnungsmarkt zu bekommen, ist sehr schwer bis fast unmöglich. Und dies noch unter dem Aspekt des Zeitdrucks. Meist kam man ja nach München einen Tag bevor man bei der Niederlassung Brief München zu arbeiten anfing. So war die Einrichtung der Post-Wohnheime eine gute Sache. Man konnte ein Jahr kostenlos drin wohnen und hatte so genügend Zeit, sich in München und Umgebung eine Unterkunft zu suchen. Dass auch viele ältere Arbeitnehmer vom Angebot dieser Wohnheime Gebrauch machten, lag eindeutig daran, dass die Preise sehr human waren. Doch das änderte sich, als die Post Umsatzeinbußen machte und schaute, wo man Geld sparen bzw. reinholen konnte. So kam es dann, dass erst die Preise für ein

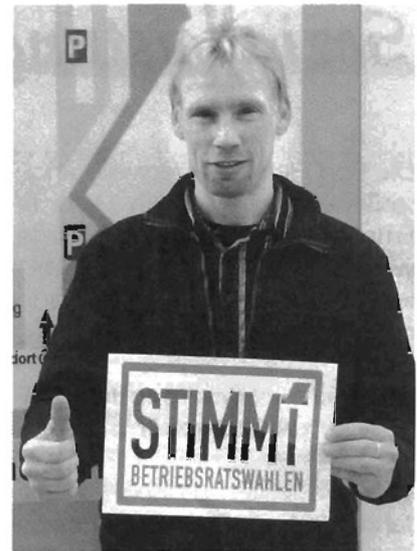
Zimmer von ca. 30 m² auf fast 800,- € stiegen und schlussendlich die Post-Wohnheime verkauft wurden und somit von den Mitarbeitern geräumt werden mussten. Ob dies jetzt richtig oder falsch war, soll jeder selbst beurteilen. Eines steht jedenfalls fest: Die Zahl der neu eingestellten Mitarbeiter, die aus den neuen Bundesländern kommen, ist dramatisch gesunken bzw. bei fast Null.

Aber es gibt ja immer noch die Möglichkeit einer Postwohnung. In jedem ZSP oder ÜP hängen die aktuellen Wohnungsangebote aus. Alle relevanten Daten und wo bzw. wie man sich bewerben muss sind dem Aushang zu entnehmen. Eine gute Sache, finde ich, zumal die angebotenen Wohnungen immer noch relativ preiswert sind und es Angebote aus beinahe allen Stadtbezirken gibt.

Noch gibt es in unserem Unternehmen Menschen, die sich für den weiteren Erhalt der Postwohnungen und deren Vergabe an die wohnungssuchenden Beschäftigten nach überwiegend sozialen Gesichtspunkten einsetzen. Der Wohnungsausschuss München mit seinen Mitgliedern gehört dazu. Die gute und sinnvolle Arbeit dieser Menschen vor Ort fand dank vieler engagierter Mitstreiter letztendlich Anerkennung in einer zentralen Anweisung in Form der Festschreibung einer Sonderregelung für die Organisationseinheiten im Großraum München. Damit wurde erreicht, dass die Zuständigkeit der damals sechs beteiligten Organisationseinheiten unverändert erhalten blieb und Wohnungsfürsorge weiterhin unter dem Grundsatz der Personalfürsorge betrieben wird. Das Begehren der Niederlassungsleitung München, aus dem bewährten Verfahren auszusteigen, wurde erfolgreich abgewehrt. Die Niederlassung wollte damals, „dass bei der Vergabe von Postwohnungen vor allem die Belange des Unterneh-

mens Berücksichtigung finden“. Im Sinne einer für das Unternehmen nötigen Leistungsorientierung sollten nach Meinung der Niederlassungsleitung bei der Vergabe von Postwohnungen weniger soziale Gesichtspunkte, sondern vermehrt Leistungsgesichtspunkte mit einfließen. Man hat die Meinung vertreten, dass bei der Wohnungsvergabe Entscheidungen zustande kämen, die nicht der Interessenslage des Unternehmens entsprächen. Am liebsten hätte man gehabt, dass die bisherige Organisation der Wohnungsvergabe in Richtung auf eine Regionalisierung verändert worden wäre, um damit ein zusätzliches Führungsinstrument zur Verfügung gestellt zu bekommen (mehr darüber in der Be-Zett, Ausgabe 29/Dezember 2006 und Ausgabe 30/Juli 2008). Dennoch, der damals fehlgeschlagene Versuch der Niederlassung aus dem bewährten Verfahren auszusteigen um Wohnungsfürsorge als Führungsinstrument zu missbrauchen, zeigt uns auch, welches Denken in den Chefetagen herrscht. Daher müssen wir weiterhin auf der Hut sein und uns rechtzeitig einmischen, wenn es darum geht, bestehende Sozialleistungen erfolgreich zu verteidigen.

Denn noch gibt es einige Einrichtungen in unserem Unternehmen, auf die sich die Mitarbeiter in der Not verlassen können. So gibt es in der Stiftung Betreuungswerk Post Postbank Telekom, das seinen Sitz übrigens in Stuttgart hat, eine Waisenbetreuung. Deren zentraler Zweck liegt in der Betreuung bedürftiger Waisen, Halbweisen und anderer Kinder von Beschäftigten der Unternehmen. Diese Betreuung wird auch Postwaisenhort genannt. Mit derzeit jährlich ca. 3 Mio. Euro werden dabei rund 9.000 Kinder im Falle der Bedürftigkeit mit einmaligen oder dauerhaften Zuwendungen unterstützt. Eine wirklich tolle Sache, finde ich, und das ist längst noch nicht alles. So gibt es auch eine Seniorenbe-



treuung, die bereits im Vorfeld des Ruhestandes Anregungen für neue Orientierungen gibt. Für die nachberufliche Lebensphase werden mit Themen wie Gesundheit, Ernährung, Fitness, Sport, praktischer Altersvorsorge oder Wohnen im Alter neueste Erkenntnisse vermittelt. Da sich im Alter auch Krankheit, Immobilität und das Gefühl der Einsamkeit häufen und verstärken, sind viele ehrenamtliche MitarbeiterInnen mit ca. 40.000 Besuchen pro Jahr helfend zur Stelle. Doch auch für die Rüstigen unter den Senioren gibt es noch Aktivitäten. So werden z. B. Ausflüge, Besichtigungen, Wanderungen und Kegelabende durch die Ehrenamtlichen organisiert.

Des Weiteren werden mit finanziellen Zuschüssen zu Therapien für schwerstbehinderte Kinder, Hilfe in Katastrophenfällen oder die Pflege von Kontakten zu Schwerstbehinderten bis an deren Lebensende Benachteiligte unterstützt. Und Kindern wird im Einzelfall durch finanzielle Förderung das Studium erleichtert und somit ein möglichst guter Start in ein erfolgreiches Berufsleben.

Auch gibt es die Möglichkeit des unverzinslichen Darlehens. Mittels eines Formblattes kann ein „Antrag auf Gewährung eines unverzinslichen Vorschusses“ gestellt werden. Da können ArbeitnehmerInnen

dann rund 2.500 € als Darlehen beim Arbeitgeber aufnehmen, um z. B. Umzüge oder Hochzeiten finanzieren zu können. Das Darlehen wird dann in monatlichen Raten zurückgezahlt.

Diese Hilfe ist jedoch an gewisse Bedingungen gekoppelt, wie z. B. schwere Erkrankung, Ableben und Bestattung von unterstützungsbedürftigen Familienangehörigen, ungedeckter Verlust von Hausrat und Bekleidung (z. B. Wasserschaden oder Brand) oder auch ein Wohnungswechsel aus zwingendem persönlichen Anlass. Und dass Teilzeitkräfte aufgrund ihres geringeren Gehaltes nicht von dieser Hilfe profitieren können, finde ich persönlich inakzeptabel. Schließlich gehören auch diese Beschäftigten zum Unternehmen und arbeiten genauso hart wie die Vollzeit-Kräfte.

Was ich persönlich auch sehr gut finde, ist, dass Kindern von Arbeitnehmern der Deutschen Post AG bei Vorliegen besonderer sozialer oder familiärer Gründe eine Teilnahme an einer Kindererholungs-

maßnahme ermöglicht wird. Auch gesundheitliche Gründe der Kinder werden dabei berücksichtigt. Diese Regelung steht im Sozialtarifvertrag und gilt sowohl für behinderte wie auch für nichtbehinderte Kinder und dient dazu, den Arbeitnehmer bei der Betreuung seiner Kinder zu entlasten.

Hierbei gibt es weitere wichtige Punkte zu beachten, wie die Bedingungen für eine Berücksichtigung, also z. B. in welchem Alter das Kind ist und ob es mit dem Arbeitnehmer in ständiger häuslicher Gemeinschaft lebt. Auch ist in diesen Unterpunkten erläutert, wie oft und wie lange man dieses Angebot als Arbeitnehmer für seine Kinder annehmen kann und wie hoch die jeweilige einmalige pauschale Fahrtkostenerstattung ist.

Gerade für alleinerziehende Mütter ist dieses Angebot eine sehr gute Alternative zu einem Urlaub aus dem Reisebüro.

Wie ich also feststellen konnte, gibt es bei der Deutschen Post, im Ge-

gensatz zu vielen anderen Unternehmen, immer noch sehr viel sozialen Rückhalt für den Menschen hinter dem Beschäftigten durch die verschiedensten betrieblichen sozialen Einrichtungen.

In unserer Niederlassung ist Frau Schober für alles zuständig, was sich um die sozialen Belange der Beschäftigten dreht. Hat man ein Problem, kann man sich jederzeit bei ihr melden. Und wie schon erwähnt, kann ich aus eigener Erfahrung sagen, dass Frau Schober wirklich eine echte Hilfe ist und man sich auf keinen Fall scheuen sollte, ihre und die Hilfe des Arbeitgebers im Notfall auch in Anspruch zu nehmen.

Denn möglicherweise hätten wir heute keinerlei oder nur wenige soziale Einrichtungen und Sozialleistungen bei der Deutschen Post, wenn damals vor 16 Jahren nicht zehntausende Beschäftigte zusammen mit der Gewerkschaft darum gekämpft hätten.

CJ

20 Jahre Postreform

Folge 2: Die Gewinne der Post

In der letzten regulären BeZett-Ausgabe vom Juli 2009 begann eine Artikelserie, die sich mit der Privatisierung der Deutschen Bundespost und deren Folgen für ihre Beschäftigten und Kunden befasst.

Als einer der wichtigsten Maßstäbe für Erfolg oder Misserfolg dieser sogenannten Reform galt und gilt ihren Befürwortern die Entwicklung der Gewinnsituation bei der Post und ihren Nachfolgeunternehmen.

Auf einige unerfreuliche Folgen der Privatisierung angesprochen, meinte erst jüngst der frühere Postminister Wolfgang Bötsch (CSU) in der

Hamburger Wochenzeitung „Die Zeit“ vom 11. März 2010: *„Wissen Sie, die Leute meckern heute, aber damals, in den neunziger Jahren, war alles defizitär.“*

Und auch unsere „Premium Post“ 1/2010 wärmt den alten Mythos von der Unwirtschaftlichkeit der ehemaligen Bundespost wieder auf und schreibt von der „mit Finanzengpässen kämpfenden Behörde“.

In der heutigen zweiten Folge geht es deshalb um die Gewinne der privatisierten Deutschen Post AG und



die Bedingungen, unter denen sie entstanden und entstehen.

Einer der am häufigsten genannten Gründe für die Postreform war der Wunsch, die Postdienstleistungen der angeblich ineffizienten Staatsbewirtschaftung zu entziehen und sie in einem freien Wettbewerbsmarkt schneller, zuverlässiger und kostengünstiger zu erbringen. Die defizitäre Staatsbehörde sollte in moderne, leistungsfähige und gewinnbringende Unternehmen überführt werden.

Und tatsächlich: Schon nach wenigen Jahren glänzten die Bilanzen der Postnachfolgeunternehmen mit üppigen Gewinnen. Merkwürdig nur: Auch in den Jahren 1986 und 1987, als die Pläne zu den sogenannten Reformen allmählich

Die gewinnstärksten Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland			
1986 (Quelle: „Die Zeit“ 1987/33)		1987 (Quelle: „Die Zeit“ 1988/32)	
1. Deutsche Bundespost	3.300 Mio. DM	1. Deutsche Bundespost	keine Angaben
2. Daimler-Benz	1.767 Mio. DM	2. Daimler-Benz	keine Angaben
3. Bayer	1.491 Mio. DM	3. Bayer	keine Angaben
4. Siemens	1.474 Mio. DM	4. Siemens	keine Angaben

Gestalt annahmen, stand die ach so unwirtschaftliche Deutsche Bundespost, was den Jahresgewinn anging, mit Abstand an der Spitze aller deutschen Unternehmen.

Gut, die Gewinne fuhr natürlich nur der Telefonbereich ein – die „graue“ Post, die die „gelbe“ (Brief- und Paket-Post) und „blaue“ Post (Sparkassen-Post) subventionierte. Trotzdem war anscheinend auch eine Behörde in der Lage, Gewinne zu erwirtschaften.

Was? Keine Kunst, es waren ja Monopolgewinne? Oh, das schmälert aber doch auch die Lebensleistung unseres ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Dr. Zumwinkel. Schließlich stammen doch auch die Gewinne „seiner“ Deutschen Post AG fast ausschließlich aus dem noch immer zu neunzig Prozent dominierten Briefmarkt.

Halt, das war ungerecht; der Unterschied liegt darin, dass die „gelbe“ Post vor ihrer Privatisierung – trotz Monopol – Verluste einfuhr; danach aber Gewinne. Auch diese Behauptung ist aber nicht ganz richtig. In der Tat machte die „gelbe“ Post keine dauerhaften Gewinne. Das war aber auch nicht ihr Daseinszweck. Sie war eben kein privatwirtschaftliches Unternehmen. Sie sollte lediglich kostendeckend arbeiten und übernahm darüber hinaus noch einige verlust-

bringende gesamtgesellschaftliche Aufgaben. Allein der zur Kulturförderung subventionierte Postzeitungsdienst brachte beispielsweise im Jahre 1985 ein Minus von 500 Mio. DM. Auch Bücher- und Blindensendungen, Kriegsgefangenenpost, Schülerfahrkarten im Postreisedienst, Zahlungen an vertriebene Postler sind hier zu nennen. Insgesamt schlugen diese betriebsfremden Sozialleistungen im Jahr 1981 mit 1,3 Mrd. DM zu Buche (Quelle: „Die Zeit“ 1981/27).



Größter Verlustbringer aber war die Ablieferung an den Bundeshaushalt, die die Bundespost nach Abzug unternehmensinterner Umsätze sowie bestimmter, z. B. von der Bahn bezogener, Vorleistungen zu leisten hatte. Die Ablieferung auf die übrigen Umsätze betrug zehn Prozent, unabhängig davon, ob das Unternehmen Gewinn oder Verlust erwirtschaftete. So ist es also nicht nur auf überragende unternehmerische Entscheidungen zurückzuführen, dass der Jahresüberschuss laut Geschäftsbericht von minus 592 Mio. Euro im Jahre 1995 auf plus 173 Mio. Euro 1996 geradezu explodiert ist: Im Jahre 1995 war noch eine Ablieferung von 672 Mio. Euro zu leisten, die im nächsten Jahr (und allen folgenden) wegfiel.

Das um 765 Mio. Euro bessere Ergebnis von 1996 ist also zum größten Teil auf den Wegfall dieser Abgabe zurückzuführen. Die fehlenden knapp 100 Mio. Euro erklären sich hauptsächlich aus Beteiligungen an anderen Unternehmen (wohl vor allem der Postbank). Das direkte Geschäftsergebnis hingegen blieb nahezu gleich.

Ein weiterer gigantischer Rentabilitätssprung im EBITA (Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit vor Abzug von Steuern, Zinsen und Abschreibungen auf den Firmenwert) gelang von 921 Mio. Euro im Jahre 1999 auf 2.379 Mio. Euro im Folgejahr 2000. Eine Steigerung von über 150 Prozent oder in absoluten Zahlen 1.458 Mio. Euro. Was war geschehen? Welcher geniale Kunstgriff des Vorstands hatte die Betriebskosten derart reduziert?

Sieht man sich die Bilanz genauer an, so fällt unter anderem auf, dass die Aufwendungen für die Altersversorgung 1999 noch 2.811 Mio. Euro betragen, 2000 dann nur noch 1.403 Mio., also eine Differenz von 1.408 Millionen. Aufwendungen für die Altersversorgung, das bedeutet vor allem die Zahlungen der DPAG für die Pensionen der Ruhestandsbeamten. Was war passiert? Ein Massensterben unter den Postruheständlern und ihren Angehörigen? Hatte der bekannt liebevolle Umgang der Postboten mit leichtbekleideten Kundinnen einen späten Tribut in Form einer verheerenden AIDS-Epidemie gefordert?

Nein, der Grund war weit weniger dramatisch und rein amtlicher Natur: Zum 1.1.2000 trat eine Änderung des Postpersonalrechts

Unternehmenskennzahlen DPAG (Quelle: Geschäftsberichte)					
1995		1996			
Jahresüberschuss	Ablieferung	Jahresüberschuss	Differenz z. Vorjahr	Ablieferung	Differenz z. Vorjahr
-592 Mio. Euro	672 Mio. Euro	+173 Mio. Euro	765 Mio. Euro	-	-672 Mio. Euro
1999		2000			
EBITA	Altersaufwdg.	EBITA	Differenz z. Vorjahr	Altersaufwdg.	Differenz z. Vorjahr
921 Mio. Euro	2.811 Mio. Euro	2.379 Mio. Euro	1.458 Mio. Euro	1.403 Mio. Euro	-1.408 Mio. Euro

in Kraft, die eine entsprechende Verringerung der Beiträge an die Pensionsunterstützungskasse zur Folge hatte. Also auch hier nicht unbedingt eine unternehmerische Großtat, sondern eine bloße Umverteilung der Lasten von privaten auf öffentliche Kassen.

Dennoch, unbestreitbar sind EBITA und Jahresüberschuss auch davor

und danach kontinuierlich gestiegen und diese Ergebnissteigerungen sind dann zum Teil tatsächlich auf Managementleistungen zurückzuführen.

Welche Maßnahmen das im Einzelnen waren, soll in der nächsten Folge untersucht werden.

WR

Aus meiner Sicht ...

Bevor ich bei einer der früheren Töchter der Deutschen Post AG eine Tätigkeit aufnahm, war ich in der Industrie beschäftigt und zwanzig Jahre lang Betriebsrat in einem mittelständischen Unternehmen.

In diesen zwanzig Jahren meiner Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter habe ich viel gelernt über die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat: dass man sein Gegenüber respektvoll behandelt und in ihm einen gleichwertigen Partner auf gleicher Augenhöhe sieht.

Diesen respektvollen Umgang auf gleicher Augenhöhe mit dem Betriebsrat sehe ich bei der NL Brief in München nicht gegeben.

Da macht man dem Betriebsrat Mitbestimmungsrechte streitig, obwohl die Rechtslage im Betriebsverfassungsgesetz seit 1972 eindeutig und klar geregelt ist.

Die hohen Herren sollten öfter mal ins Betriebsverfassungsgesetz schauen und insbesondere die Kommentierungen dazu lesen. Man sollte es zur Pflichtlektüre erklären.

In Anbetracht der Tatsache, dass alle wichtigen Entscheidungen woanders getroffen werden und hier nur ausgeführt werden müssen, sollten sich die Verantwortlichen hier in München dieser Sachlage bewusst sein, um dementsprechend besser mit dem Betriebsrat zu kooperieren.

Die Führungsspitze wäre gut bera-

ten, sich den Betriebsrat nicht zum Feinde zu machen, da er ein besseres Verhältnis zur Belegschaft hat und damit schon viel im Vorfeld abklären kann.

Wegen eingeschränkter Entscheidungsgewalt versucht man durch zweifelhafte Handlungen seine Stärke gegenüber Betriebsrat und Belegschaft zu zeigen.

Mir kommt es so vor, als ob gegen einige Gesetze verstoßen wird. Wie sonst ist es zu erklären, dass man Mitarbeitern in manchen Fällen die Lohnfortzahlung bei Krankheit verweigert, was im Übrigen sehr entwürdigend für die Betroffenen ist? Kein Gesetz der Welt gibt dem Arbeitgeber das Recht, so

etwas zu tun. Die so etwas tun, sollten sich die Frage stellen, möchte ich auch so behandelt werden? Durch solche Handlungen zeigt man sicher nicht die Fürsorgepflicht für seine Mitarbeiter.

Seit Einführung der IST-Zeit versuchen die Verantwortlichen diese Regelung schlecht zu machen. Irrend wie ist es schon sonderbar, erst akzeptiere ich den Einigungsstellenspruch, dann versuche ich ihn schlechtzureden, anstatt gemeinsam mit dem Betriebsrat das Beste daraus zu machen. Durch zweifelhafte Handlungen und Abmahnungen versucht man, die Zusteller einzuschüchtern.

Ob alle diese Maßnahmen zur Motivierung der Mitarbeiter beitragen, ist äußerst fraglich.

Da sei doch die Frage erlaubt: Wie schlecht muss man selber sein, um anderen das Gleiche zu unterstellen?

Am Ende noch ein Rat: Behandle deine Untergebenen so, wie auch du behandelt werden willst.

Zum Schluss sei noch bemerkt: Solche Machenschaften sind mir von meiner zwanzigjährigen Tätigkeit als Betriebsrat nicht bekannt.

Eg.



Krank im Urlaub

Leider kommt es vor, dass die Niederlassung BRIEF München Erkrankungen während des Erholungsurlaubes von ausländischen Arbeitnehmern nicht anerkennt.

Das heißt, die Kollegin oder der Kollege sendet aus dem Heimatland eine Krankmeldung an die Betriebsstelle und die Personalabteilung stellt dennoch die Lohnfortzahlung ein. Diese Vorgehensweise entspricht natürlich nicht den tarifvertraglichen Regelungen, welche eine Lohnfortzahlung für die ersten 6 Wochen der Erkrankung vorsieht.

Offensichtlich unterstellt die Niederlassung den ausländischen Arbeitnehmern bei Erkrankungen im Heimatland, dass diese sich mit der Erkrankung den Erholungsurlaub unrechtmäßig verlängern wollen. Klar ist, dass aufgrund knapper Vertretersetzungen längst nicht alle Urlaubswünsche der ausländischen Kräfte erfüllt werden können.

Schlimm genug, wenn man zu Grunde legt, welche weiten Entfernungen unsere Kolleginnen und Kollegen sowie deren Familien mit dem Auto zurück legen müssen, um in ihre Heimatländer zu gelangen. So gehen i. d. Regel von dem höchstens für drei Wochen gewährten Erholungsurlaub eine Woche für die An- und Abreise drauf.

Bei Flugreisen mit Familie während der Haupturlaubszeit ist ein kleines Vermögen an Reisekosten zu berapen, bei nur kurzer Urlaubsgewährung kaum rentabel!

Gründe für eine eigenmächtige Urlaubsverlängerung? Wir finden es unmöglich, unseren Kolleginnen und Kollegen unkorrektes Handeln zu unterstellen.

Dieses ständig entgegengebrachte Misstrauen wird unseren Mitarbeite-

rinnen mit Migrationshintergrund nicht gerecht!

Am konkreten Beispiel: Ein Mitarbeiter erleidet im Heimaturlaub einen Badeunfall. Zur ersten Versorgung seiner Verletzungen begibt er sich in eine ortsansässige Klinik. Dort findet die Unfallversorgung statt, zusätzlich werden dort Fotos seiner Verletzungen aufgenommen und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt.

Mit Telefonanruf und Fax meldet sich der Kollege vorschriftsmäßig bei der Betriebsstelle krank. Die Niederlassung BRIEF München reagiert daraufhin mit doppelter Abstrafung, indem die Krankmeldung nicht anerkannt wird, Urlaubstage abgezogen werden und zusätzlich unrechtmäßig Lohnabzug erfolgt. Dagegen legt das ver.di-Mitglied beim DGB-Rechtsschutz Klage auf Lohnfortzahlung und Rückbuchung der Urlaubstage ein. Der Klage wird beim Arbeitsgericht München in allen Punkten weitgehend stattgegeben. Lediglich die „denkbaren“ Kosten für die Übersetzung der Krankmeldung und des medizinischen Befundes sind, wenngleich nicht angefallen, durch den Kläger als Eigenanteil (peinliche Erbsenzählerei) an den Arbeitgeber zu zahlen.

Das nicht rechtskonforme Vorgehen der NL BRIEF München begründet sich vermutlich mit einem zu erzielenden abschreckenden Effekt auf die betroffenen Beschäftigten. Wer es wagt, sich im Heimaturlaub krank zu melden, darf mit Problemen rechnen. Im taktischen Vorgehen – wohlbekannt aus vielen anderen Bereichen – einer gnadenlosen Kriegskassenpolitik sollen die Betroffenen ihr Recht erstreiten und demzufolge vor Gericht gehen, um ihrem Geld hinterher zu laufen.

Dass die NL BRIEF München bei Gericht die Verfahren und mittlerweile wohl auch die Reputation verliert, wird dabei (Kriegskassenpolitik) billigend in Kauf genommen.

Nicht unerwähnt: Auch einheimische Kollegen/Innen bekommen bei Erkrankungen während des Erholungsurlaubes Probleme. Es kommt vor, dass das angegebene Datum des Beginns der Krankheit in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht anerkannt wird und weiterhin Urlaubstage abgebucht werden.

Ausschlaggebend hierfür ist die telefonische Krankmeldung, mit der der Arbeitgeber Kenntnis von der Erkrankung erhält. Aus vielerlei Gründen kann es vorkommen, dass diese nicht taggleich erfolgt. Der Beschäftigte meldet sich im EU oftmals nicht sofort am Morgen beim Personaleinsatzer krank. Da dieser personalplanungstechnisch nicht auf die Krankheit reagieren muss, geht der Erkrankte davon aus, dass seine Krankmeldung auch am Nachmittag oder Folgetag anerkannt wird.

Wir empfehlen allen Kolleginnen und Kollegen, bei Konflikten mit Erkrankungen im Urlaub den zuständigen Betriebsrat hinzu zu ziehen. ver.di Mitglieder erhalten zudem Rechtsschutz.

FK





Der 1. Mai in München

10.15 Uhr: Demonstration vom Gewerkschaftshaus

11 Uhr: Kundgebung auf dem Münchner Marienplatz

12 – 17 Uhr: Kultur- und Familienfest auf dem Marienplatz und dem Viktualienmarkt

17 – 22 Uhr: laut.stark.10 – Open-Air for free auf dem Marienplatz.

Treffpunkt der ver.di Betriebsgruppe Brief München traditionell ab 11.45 Uhr bei den Hugendubelarkaden.



Mach mal Kaffeepause

Monika Müller, ver.di Beamten-Liste Platz 15, testet die neue **Betriebsrats-Thermotasse**.

Wer eine haben möchte:

Die Tassen sind ab **4. Mai** bei den ver.di-Infoständen abzuholen.



Wer ist Hans Böckler?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

kennt Ihr Hans Böckler?

Ich kannte ihn nicht. Es ist auch erstaunlich, dass ein großer Teil der gewerkschaftlich engagierten Kollegen und Kolleginnen ihn ebenso wenig kennen. Diesen möchte ich mit diesem Artikel ihn und sein Vermächtnis nahe bringen.

Hans Böckler kam im Jahr 1875 in Trautskirchen in Franken auf die Welt. Er stammte aus ärmlichen Verhältnissen. Hans war 13 Jahre alt, als sein Vater starb. Somit war er gezwungen, für seine sechsköpfige Familie Geld zu verdienen. In einer Zeit, zu der die Industrialisierung voll im Gange und die Arbeitsbedingungen mehr als menschenunwürdig waren, begann er seine Lehre als Gold- und Silberschläger.

Sein Sinn für soziale Gerechtigkeit ließ ihm bald keine Wahl, und er engagierte sich für Gewerkschaftspolitik. Er trat im Jahre 1894 in den Deutschen Metallarbeiter Verband und in die SPD ein. In Abendkursen der Gewerkschaft bildete er sich weiter und erwarb Kenntnisse über Mathematik und Buchführung.

In den folgenden Jahren setzte er sich immer stärker für die sozialpolitischen Fragen ein. Während der Nazizeit musste er, wie viele seine Kolleginnen und Kollegen, Repressalien, Schikanen und Verfolgung erleiden.

Nach dem Krieg wurde er im Jahre 1949 mit der Gründung des Deutschen Gewerkschaftsbunds zum ersten Vorsitzenden gewählt. Zu seinen größten Erfolgen zählt die Durchsetzung der Montan-Mitbestimmung im Jahre 1951.

Bei der von den Alliierten erzwungenen Entflechtung und Neuordnung der in der Nazizeit schwer kompromittierten Konzerne des Bergbaus und der eisen- und stahlverarbeitenden Industrie war die Mitbestimmung der ArbeitnehmervertreterInnen in den Aufsichtsräten zunächst nicht vorgesehen. Angesichts eines drohenden Arbeitskampfes der IG Metall und IG Bergbau musste Adenauer schließlich nachgeben und es kam zu einer Einigung mit dem DGB unter der Leitung von Hans Böckler.

Hans Böckler starb drei Wochen nach dieser Einigung am 16. Februar 1951. Sein ganzes Leben lang hat er konstruktiv im kritischen Dialog für die wirtschaftliche Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit gekämpft. Er war einer, der von ganz unten kam.

Wieso ich mich oder Ihr Euch für ihn interessieren solltet? Zum Einen, um besser die Privilegien zu verstehen, die wir heute (noch) haben und (schon wieder) zu verlieren drohen, und zum Anderen, um die Hans Böckler Stiftung unter den gewerkschaftlich Engagierten bekannt zu machen.

Die Hans Böckler Stiftung wurde aus der Fusion mit der Stiftung Mitbestimmung und Hans Böckler Gesellschaft 1977 gegründet. Sie hat unter Anderem die Aufgabe, engagierte Kollegen und Kolleginnen auf dem Zweiten Bildungsweg oder im Studium und bei der Promotion zu unterstützen bzw. zu fördern.

Dies beinhaltet ideelle wie materielle Unterstützung, die je nach Fall bis zum vollen Bafög-Satz betragen kann. Die Stiftung finanziert sich aus Spenden und zum Hauptteil aus den Tantiemen der Kolleginnen und Kollegen, die auf Gewerkschaftsseite in den Aufsichtsräten der großen Unternehmen sitzen.

Die Förderung lehnt sich an die Kriterien des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (Bafög) an. Es werden Einkommen und Ähnliches berücksichtigt. Der Vorteil ist: Das Stipendium muss nicht zurückgezahlt werden.

Es ist eine traurige Tatsache, dass bei der Deutschen Post AG die betriebliche Weiterbildung fast abgeschafft wurde. Hinzu kommen die immer schlechtere Bezahlung und ein Anstieg

der Teilzeitbeschäftigung. Die Aufstiegschancen sind sehr schlecht. Diese Situation bringt gerade junge Kolleginnen und Kollegen dazu, sich über den Zweiten Bildungsweg weiterzubilden.

Zudem finden sie die Zeit, sich gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch zu engagieren. Sie sind die Zielgruppe der Stiftung.

Nach einem Aufnahmegespräch mit KollegenInnen aus Gewerkschaft oder Betriebsrat- wird man

von Kollegen und Kolleginnen für ein Stipendium vorgeschlagen. Ich habe in dieser Angelegenheit die volle Unterstützung unseres Betriebsrats und von verdi erhalten, sodass ich voll gefördert werde.

Bei Interesse könnt Ihr weitere Informationen unter der Internetadresse www.boeckler.de nachlesen. Oder am Besten, Ihr wendet Euch an den Betriebsrat oder an die verdi.

es



Demenz – Hilfe!



„Gedächtnisstörungen sind erforderlich, um die Diagnose einer Demenz zu stellen und sind ein wichtiges Frühsymptom. Personen mit einer Demenz sind in ihrer Fähigkeit, Neues zu lernen, zunehmend beeinträchtigt oder sie vergessen bereits Gelerntes. Die meisten Demenzkranken leiden an beiden Formen der Gedächtnisstörung. Im Anfangsstadium der Erkrankung ist jedoch das Vergessen bereits erlernten Materials manchmal nur schwer nachzuweisen. Sie verlieren Wertesachen wie Brieftaschen und Schlüssel, vergessen auf dem Herd kochende Speisen und verlaufen sich in unbekanntem Gegend. In fortgeschrittenen Stadien der Demenz ist die Gedächtnisstörung so schwer, dass die Personen ihren Beruf, Schulausbildung, Geburtstag, Familienmitglieder und manchmal sogar den eigenen Namen vergessen.“
Diagnostikmanual DSM IV

Heiligabend 2009 traf ich am Rotkreuzplatz am Hugendubel einen älteren Herrn, der mir irgendwie auffiel. Er bewegte sich seltsam, schien nicht mehr weitergehen zu können. Erst dachte ich an Alkohol, zögerte und ging dann auf ihn zu und fragte, ob er Hilfe bräuchte. Er war gepflegt und roch nicht nach Alkohol. Er wolle in die Preysingstr. Die sei um die Ecke.

Da stimmte etwas nicht. Die Preysingstraße ist nicht am Rotkreuzplatz, die ist in Haidhausen, München Ost, ca. acht km entfernt! Er nannte ein Seniorenheim, das ich nicht kannte – da wolle er zurück. Ich versuchte, am Taxistand ein Taxi zu organisieren, was mir nicht gelang. Einmal waren die Ortsangaben unsicher und der Taxifahrer wollte sich kein Problem aufhalsen

mit einem Verwirrten ...

Im Rotkreuzkrankenhaus, auf der Straße gegenüber, lehnte es der diensthabende Arzt in der Nothilfe ab, über die Straße zu gehen: das sei nicht mehr sein Bezirk. Die freundliche Dame an der Pforte organisierte einen Sanka, der für den Bereich über der Straße zuständig war. Mittlerweile konnte meine Frau von dem zitternden, etwa 80-jährigen Mann, die Telefonnummer seines Seniorenheimes herauskriegen. Die hatte er nicht im Kopf, aber er erinnerte sich daran, dass er ein Notizbuch mit Informationen über sich hätte. Wir erkundigten uns bei seinem Seniorenheim, ob er dort bekannt sei, und der nach 15 Minuten eintreffende Sanka hatte eine solide Adresse für den ver(w)irrten Spaziergänger!

Gedächtnisstörungen müssen noch mit weiteren geistigen Einbußen verbunden sein, damit die Diagnose Demenz gestellt werden kann. Am Bekanntesten dürfte die Demenzform der Alzheimer Erkrankung sein.

Eine der wichtigsten Anlaufstellen in Fragen der Demenz:

**Alzheimer Gesellschaft
München e.V.
Josephsburgstr. 92
81673 München
Tel. 089 475185
Fax 089 4702979**

Wer im häuslichen Umfeld als Angehöriger mit diesen Erkrankungen zu tun hat, ist oft hilflos und gewiss belastet. Deshalb ist die Zuerkennung einer Pflegestufe von großer Bedeutung, denn erst dann gibt es reguläre Hilfe und direkte Unterstützung zu Hause.

Die Pflegebedürftigkeit dementer Personen wird nach dem neuen Pflegeerweiterungsgesetz nach dem Grad der Beeinträchtigungen im Alltag bestimmt.

In solchen und in vielen anderen Fällen der Behinderung und Erkrankung, die zur Pflegebedürftigkeit des Betroffenen führen können, kann sich der Münchner Bürger an seine Kommune wenden. In München gibt es 13 Sozialbürgerhäuser (SBH), wo auch Arbeitsvermittler der Arbeitsgemeinschaft für Beschäftigung München GmbH (ARGE München) ihre Beratung anbieten.

In jedem SBH gibt es eine Fachstelle für Häusliche Versorgung. Sie sind Anlaufstellen für Erwachsene, die sich in ihrer häuslichen Umgebung nicht (mehr) selbst versorgen können und/oder pflegebedürftig sind. Erwachsenen und insbesondere älteren Menschen wird durch Beratung und die Vermittlung von geeigneten Hilfeangeboten (z.B. Hausnotrufanlagen, Essen auf Rädern, ambulante Pflegedienste, Besuchsdienste, Alten- und Service-Zentren) dazu verholfen, in ihrer eigenen Häuslichkeit so lange wie möglich verbleiben zu können.

**SBH Pasing,
Landsbergerstr. 486,
81241 München,
Tel. 233-96804**

**SBH Neuhausen-Moosach,
Ehrenbreitsteinerstr. 24,
80993 München,
Tel. 233-96802**

**SBH Feldmoching-Hasenberg,
Knorrstr. 101-103,
80807 München,
Tel. 233-96803**

**SBH Milbertshofen-Am Hart,
Knorrstr. 101-103,
80807 München,
Tel. 233-96810**

**SBH Schwabing-Freimann,
Tausenstr. 29,
80807 München,
Tel. 233-96811**

**SBH Orleansplatz,
Orleansplatz 11,
81667 München,
Tel. 233-96806**

**SBH Berg am Laim-Trudering-
Riem,
Streitfeldstr. 23,
81673 München,
Tel. 233-96808**

**SBH Laim-Schwanthalerhöhe,
Dillwächterstr. 7,
80686 München,
Tel. 233-96801**

**SBH Sendling,
Meindlstr. 20,
81373 München,
Tel. 233-96809**

**SBH Mitte,
Schwanthalerstr. 62,
80336 München,
Tel. 233-96805**

**SBH Plinganserstr.,
Plinganserstr. 150,
81369 München,
Tel. 233-96800**

**SBH Giesing-Harlaching,
Streitfeldstr. 23,
81673 München,
Tel. 233-96807**

**SBH Ramersdorf-Perlach,
Thomas-Dehler-Str. 16,
81737 München,
Tel. 233-96812**

Achtung! Die Telefonnummern der SBH sind aktualisiert worden. Wir haben die neuen Nummern brandheiß erhalten.

Das Kompetenzcenter 50plus (Kompetenznetzwerk für Arbeit, Qualifizierung und Transfer) in der Poccistr. 5, 80336 München, Tel. 544918-0 kümmert sich um Belange der BürgerInnen über 50 Jahre. In jedem

SBH gibt es einen Ansprechpartner, der mit der Zentrale 50plus in der Poccistr. verbunden ist.

Die Zentrale Wohnungshilfe (ZEW) im Amt für Wohnen und Migration befindet sich in der Franziskanerstr. 8, 81669 München, Tel. 233-40105. In akuten Fällen einer Pflegenotwendigkeit bei Angehörigen erhält ein Arbeitnehmer 10 Tage frei ohne Lohnfortzahlung. In besonderen Fällen eines Pflegeübergangs kann sich ein Arbeitnehmer bis zu einem halben Jahr freinehmen, ohne Lohnfortzahlung – Bedingungen und Vergünstigungen sind zu erfragen.

Ja, im Alter wird man weise, und aus Erfahrung ist man obendrein klug geworden.

Auf der Internetseite www.pfiffige-senioren.de bekommt man Tipps, die den Schaden verringern können, bevor man klug wird.

Ho

Von der Freundlichkeit der Welt

Auf die Erde voller kaltem Wind
Kamt ihr alle als ein nacktes Kind.
Frierend lagt ihr ohne alle Hab
Als ein Weib euch eine Windel gab.

Keiner rief euch, ihr wart nicht begehrt
Und man holte euch nicht im Gefährt.
Hier auf Erden wart ihr unbekannt
Als ein Mann euch einst nahm an der Hand.

Und die Welt, die ist euch gar nichts schuld.
Keiner hält euch, wenn ihr gehen wollt.
Vielen, Kinder, wart ihr vielleicht gleich,
Viele aber weinten über euch.

Von der Erde voller kaltem Wind
Geht ihr all bedeckt mit Schorf und Grind.
Fast ein jeder hat die Welt geliebt
Wenn man ihm zwei Hände Erde gibt.

Bertolt Brecht

Freundlicher Abschied?

In einer Nacht voll kaltem Wind
du mich alt und zitternd findst,
Verwirrt mit 80 Jahr'.
Kein Schritt mehr geht,
und kein Gefährt
nimmt mich mehr auf.

Wenn das der Lohn
des Lebens ist
Dass du am Ende
Baby bist,
Du nicht mehr weißt
noch ein noch aus!

Am Ende in die Windeln pisst
und du den Pfleger graust!?
Und doch hab ich die Erde lieb,
auch wenn von mir
nur noch ein Krümel blieb.

Peter Horn

Betriebsgruppe Senioren-München von ver.di stellt sich vor!

Auch nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben gibt es noch die Gewerkschaft.

Was bringt ver.di für Senioren?

Die Gewerkschaft ist die Organisation, in der die Interessen von „Jung“ und „Alt“ gemeinsam vertreten werden.

ver.di ist eine Berufsorganisation mit ca. 360.000 Seniorinnen und Senioren, allein in Bayern sind es ca. 36.000.

Rentenerhöhungen sind nur durch höhere Löhne möglich. Dafür stehen wir.

Alle Mitglieder haben automatisch eine Freizeitunfallversicherung – für Senioren rund um die Uhr.

Rente: Nicht jung gegen alt, sondern „reich“ gegen „arm“.

Nicht jung gegen alt, sondern Mindestlohn gegen Altersarmut.

Nicht jung gegen alt, sondern zusammen für die gemeinsamen Interessen aller Arbeitenden! Dazu sind wir in der Gewerkschaft.

Deshalb sollte es selbstverständlich sein, dass jede(r) Arbeitnehmer/in und Beamter/in auch im Ruhestand Mitglied der Gewerkschaft ist und bleibt!

Starke Gewerkschaften sind in allen Lebensphasen notwendig – ob im aktiven Berufsleben oder im Ruhestand.

Wir stellen vor:

Werner PaluBek, geb. 1944, seit Mai 2006 Betriebsgruppenvorsitzender Senioren München von ver.di.

Werner PaluBek war von 1962 – 2000 im damaligen Postscheckamt bzw. in der späteren Postbank tätig.

Sein Arbeitsbereich erstreckte sich in der Technikstelle für Büromaschi-

BEZETT: Werner, wie bist du zur Gewerkschaft gekommen?

WERNER: Am ersten Arbeitstag bei der Post wurde ich von einem Gruppenführer (Vertrauensmann der DPG) gefragt, ob ich der Gewerkschaft beitreten will. Ich überlegte nicht allzu lange und trat der Gewerkschaft bei.

BEZETT: Was war für dich das schönste gewerkschaftliche Erlebnis?

WERNER: Der Streik beim Postscheckamt 1974 und meine Zeit als Amts- bzw. Betriebsgruppenvorstand.

BEZETT: Was war dein weniger schönes?

WERNER: Der Verkauf der Wohnungen „Neue Heimat“ der Gewerkschaft.

BEZETT: Warum bist du der Gewerkschaft so lange treu geblieben?

nen. Von 1988 – 2000 war er freigestellter Personal- bzw. Betriebsrat bei der Postbank.

Nach dem Ausscheiden aus dem Dienst arbeitete er aktiv in der Seniorenarbeit bei der DPG bzw. ver.di mit.

Seit Mai 2006 ist Werner PaluBek Betriebsgruppenvorsitzender der Betriebsgruppe Senioren-München von ver.di und Vorsitzender der Bezirks-Senioren München.

WERNER: Weil es sehr wichtig ist, dem Arbeitgeber gegenüber stark vertreten zu sein (auch Rentner und Pensionisten).

Auch meine politische und betriebliche Sicht der Dinge bekamen durch die gewerkschaftliche Tätigkeit einen anderen und erweiterten Blickwinkel für mich.

BEZETT: Was für einen Ratschlag gibst du den jungen Gewerkschaftlern?

WERNER: Engagiert euch, denn nur dabei sein reicht nicht. Arbeitet in den Betriebsgruppen als VL oder als Betriebsratsmitglieder tatkräftig und bereitwillig mit. Nur so kann es „uns allen“ gut gehen.

BEZETT: Werner, herzlichen Dank für deine bisher geleistete Arbeit.

Wir wünschen dir Gesundheit und weiterhin viel Erfolg bei deiner Arbeit.

PE

Niegelungen – ein Heldenepos

Erste Folge: Das Rheingold

Worin ein König und ein Graf zwar das Gleiche wollen, sich aber nicht immer einig sind

Zweite Folge: Der Friedensmann

So reich in Geistesfrüchten das Feld des Grafen stand
 Der war der Erst' mitnichten, der diesen Apfel der Erkenntnis fand.
 Die Hohen müssen lenken, die Niedern spür'n die Spor'n,
 das Privileg, zu denken, ist das Geschäft der Professor'n.

Der Geist lässt sich nicht kaufen und bleibt klar und rein.
 Ist etwas schiefgelaufen, so liegt es nur am Fleisch allein.
 Denn nur die dümmsten Schafe auf stein'ger Weide steh'n,
 wenn sie von fettem Grase sich nebenan versucht seh'n.

So mancher Geistesriese blökt drum nicht ohne Grund
 auf herrschaftlicher Wiese den Herren nach dem Mund.
 Das Monopol auf Hirne beansprucht er mit Lust,
 mit starsinns-stolzer Stirne, mit prachtvoll breiter Brust.

Auf Adam, den Urvater, als Ahnherrn er verweist,
 den Schmied, als Erster hat der ein Grundgerüst geschweißt.
 In Schottlands Nieselregen, da war es, wo er fand
 des Marktes Schirm und Segen und seine Unsichtbare Hand:

Nicht weil er mit uns leidet, der Metzger schafft uns Wurst,
 der Schneider für uns schneidet, der Brauer löscht den Durst!
 Nicht Wohlwollen bemesse uns Butter oder Brot
 nur Eigeninteresse sorgt für das rechte Angebot.“

So sprach der Große Vater, so predigten's die Söhn'.
 Was sonst so sprach und tat er, die Enkel überseh'n.
 Im „Wohlstand der Nationen“ hielt er für nötig schon,
 Schreck heut'ger Ökonomen, auch sowas wie 'nen Mindestlohn!

Wenn man ihr den nicht lasse, so fand der Schmied heraus,
 die arbeitende Klasse stürb' kinderlos dann aus.
 Soweit der Große Vater, zartfühlend, wie er war:
 Die Enkel sind da smarter und meinen lapidar:

Die Diskussion ist müßig, wir haben längst entdeckt:
 Wer stirbt, ist überflüssig als Marktwirtschafts-Subjekt.
 Die, die noch übrig bleiben, die reichen völlig aus,
 um weiter anzutreiben den Kreislauf mit Gebraus!

Doch sind wir ja nicht herzlos: um Unrentable kann,
 von uns aus, kurz und schmerzlos, der Staat sich kümmern dann.
 Wenn er mit Kombilöhnen stockt auf den Unterschied,
 könn' lautstark wir verhöhnen sein ew'ges Defizit!“

Bewundert nun viel sehre war ein Chicago-Mann
 und seine Glaubenslehre, sie ward zum Heilsprogramm:
 „Das Angebot ist wichtig; die Nachfrage, die vergesst!
 Erfolg, den hat der Tüchtig; nicht schad' ist's um den Rest!“

In dicht gedrängten Reihen an seinen Lippen hing
 die Schar der Papageien, die auf den Leim ihm ging:
 „Wer tut uns nur beschissen?“ „Der Staat! Der Staat! Der Staat!“
 „Wie muss die Rettung heißen?“ „Privat! Privat! Privat!“

So ging des Mentors Mantra. Für die Chicago-Boys,
 die er als Jünger fand da, war's wie ein Wort von Zeus.
 Mit Pauken und Trompeten, da intonierten sie
 zur Ehre des Propheten des Meisters Melodie.

Sie scheuten und verdammten wie Pest und Cholera
 die Ämter und Beamten, wo immer man sie sah,
 weil man vom Staat das Gute nicht zu erwarten hat.
 Vielleicht liegt's ja im Blute den Kindern dieser Stadt.

Von einem frühern Sohne ward ähnliches erzählt.
 Der Sohn hieß Al Canone, auch er ein Freiheitsheld!
 Ihm folgte der Gelehrte, getreu der Tradition,
 und klüglich er bescherte sein harsches Wort in mildem Ton.

Der Inhalt seiner Reden, der ward nicht leicht verdaut
 und hat nicht einen jeden in gleicher Weis' erbaut.
 Doch weil mit sanfter Stimme es trefflich ihm gelang,
 zu wehren dem Ingrimme, so hieß er Mild-Ton Friedensmann.

Er hatte auch Verständnis, wenn Widerstand er fand
 und störrisches Bekenntnis zum Schlauderaffenland:
 „Natürlich sind die Menschen bequem und träg und faul,
 und warten, dass die Hähnchen gebraten schwirr'n in's Maul!

Nur tun das Hähnchen selten, und wenn, wär's auch nicht gut.
 Wir müssten es entgelten mit Schläffheit, schwerem Blut
 und anderen Gebrechen, die Müßiggang gebiert:
 es blieb' von allen Schwächen nicht eine unberührt.

Ga, die Sozialromantnics, von Carlmax verführt,
 die haben, wie bekannt, nix von Wirtschaft je kapiert.
 Soziale Triebe lenken den Handel nicht voran.
 Nur kommerzielles Denken das ist ein Denken wohlgetan.

Die Starken müssen wachsen, das nützt den Schwachen auch:
 Die können mit den Flachsen vom Steak sich füll'n den Bauch.
 Drum gibt es keine Gründe, dass Reichtum sich versteckt,
 Besitz ist keine Sünde. Dank sei dem Trickle-Down-Effekt!

Die viel'n jedoch, die laben sich am sozialen Topf,
 die packen ihre Gaben und Chancen nicht beim Schopff!
 Auch ihnen keine Tarnung! Zwar riechen sie nicht fein,
 doch werden sie als Warnung für viele andre nützlich sein!



Drum zeige deinen Reichtum, der anspricht dazu wohl,
dass Reichen man es gleich tun, sie möglichst übertreffen soll.
Und auch, die selbstverschuldet in Armut sind verlorn,
zu seh'n sie, sei geduldet, als Stachel und als Sporn!

Und nur die schuldlos Armen, (die's ja nicht gibtl), die mag
In schämigem Erbarmen verhüll'n man bis zum Jüngsten Tag!
Doch 's Karussell des Lebens, das darf man bremsen nie.
Dann ist nicht ganz vergebens die Hoffnung auch für sie.

Das Abenteuer Leben wird unser Sein fortan
auf neue Stufe heben. Sie heißt: no risk, no fun!
Und niemand will doch haben nur graue Langeweil;
des Lebens bunte Gaben, sie sind umsonst nicht feil.

Wer nichts wagt, nichts gewinnt: nur der sein Dasein spürt,
bevor es ihm zerrinnet, der spielt und auch verliert.
Ja, Spielen ist's, und Necken, und Jux und Tollerei,
das Kind im Mann entdecken, was ist denn schon dabei?

Selbst wenn er sich verzockt, das ist den Spaß doch wert!
Und nur der Spießer hocket daheim am warmen Herd.
Und trinket Bier und zittert, dass nicht der Krug zerbricht.
Und nur Gefahr er wittert, und sieht die Chancen nicht!

Wer hoch steigt, kann tief fallen, das ist nun einmal so:
Erst Champus-Korken knallen, dann hängst Du auf dem Klo!
Wenn solcherlei geschehet, die Runde macht's im Nu.
Ein Hauch von Tragik wehet und großer Dummheit auch dazu.

Die Flint' in's Korn zu werfen nach einer Insolvenz,
ist Zeugnis schwacher Nerven und falscher Konsequenz.
Jedoch ein schlaues Kerlchen nach einer Weile dann,
steht auf, als wie im Märchen und fängt was Neues an.

Er muss die Zeche zahlen, ist nicht mehr ganz so reich;
ist er auch tief gefallen, gelandet ist er weich;
hat Vorsorge getroffen, legte sich was beiseit,
kann warten nun und hoffen auf eine bessre Zeit.

Und hat er wirklich Klasse, schickt er die andern vor,
Uzur Zahlung an die Kasse, wer selbst zahlt, ist ein Tor!
Dass er sich d'rauf verstehe, das macht den klugen Mann.
Dem Dummen aber wehel Doch recht geschieht ihm dann!

Den andern aber, welche es gar nicht erst gewagt,
zu nippen an dem Kelche, das Schönste blieb versagt.
Sie sitzen stumpf und brüten, was alles g'schehen könnt.
Das Glück, es wird sich hüten, dass es ihnen in die Bude rennt!

Dies törichte Gerede: soziale Sicherheit!
Ersticket doch nur jede Reg- und Bestrebsamkeit.
Solch Sicherheitsbestreben halt' ich für großen Stuss,
denn sicher ist im Leben doch nur der Tod am Schluss.

Des Volkes breite Massen, sie lernen es ja nie.
Aus öffentlichen Kassen das Heil erwarten sie.
Sie stöhnen lustvoll, winseln, und lassen sich vergnügt
vom Staat den Bauch bepinseln, wenn sie ein Füzlein drückt.

So Selbstinitiative sich nicht entwickelt frei.
Verenden tut s' im Miefie und im sozialen Gleichheitsbrei.
Und wenn ich auf die Summen, die dafür draufgeh'n, seh,
tut mir der Schädel brummen, und tut das Herz mir weh.“

Nun saß, mög's Euch bewusst sein, wo sitzt das Herz seit jeh,
Nauch an des Mild-Tons Brust ein gefülltes Portemonnaie.
Ob er gespürt die Schmerzen, die trieben ihn zur Klag',
am Beutel, ob im Herzen bleibt eine off'ne Frag'.

Ober vermocht', die Leiden, die schmerzhaft er erfuhr,
auch fein zu unterscheiden, kann man vermuten nur.
Das Brummen unterm Scheitel, das machte ihn verrückt,
der Gram an Herz und Beutel hat nieder ihn gedrückt:

Millionen wir versenken, es ist ein schlechter Spaß
für dieses Anspruchsdenken, das bodenlose Fass.
So große Massen Geldes nur sinnlos sind verbrannt.
Ich habe auf der Welt es als Erster klar erkannt:

Die ungeheu'ren Summen fördern den faulen Lenz,
der unbegabten Dummen und eine Existenz
im Specke wie die Maden und fehl'n dem großen Mann
und seinen großen Taten. Sie bleiben ungetan.

Was heißt da Menschenwürde, was heißt da Menschenrecht?
Des Menschen schönste Zierde, zu leben wie er möcht,
in freier Selbstbestimmung weit besser sich entfalt',
als unter Rückgratskrümmung durch staatliche Gewalt!

Sich selbst sein Los zu wählen, die Selbstachtung erfleht,
auf fremde HülF nicht zählen, selbst wenn man untergeht.
Gepriesen, wer der Mode des Wohlfahrtszwangs entflieht.
Er bleibt – noch im Tode – des eig'nen Glückes eig'ner Schmied.“

WR



Der Pawlowsche Hund-Postler



Heute hörte ich wieder einmal mein geliebtes PlastikRadio. Eine wunderschöne Klaviermusik erklang und schon stieg Wut in mir auf und mein Ohr spitzte sich, um mitzukriegen, ob die Musik gleich abgedreht wird und dann die Werbung über mich hereinbricht! Denn dann drehe ich sofort ab, dem Terror will ich mich nicht aussetzen!

Ich würde dann bei Beethovens Mondscheinsonate (fiktives Beispiel) nur noch an Immobilienfonds denken! Als dann noch das Glöckchen Ping! erklang, geriet ich in Rage und warf fast das Gerät herunter!

So wie im allseits bekannten PlastikRadio (KlassikRadio) wunderschöne Melodien der Klassik und der Filmmusik eingesetzt werden, sogar mit Glöckchen, um dann irgendein Produkt der Wirtschaft an den Mann oder die Frau zu bringen, müssen auch wir damit rechnen, dass uns Sirengesänge vorgetragen werden von unserem Herrn, so dass wir wie einst Odysseus Gefahr laufen, von der Brandung von Lohnabzug und Arbeitslosigkeit verschlungen zu werden.

Wieso Pawlow?

Iwan Petrowitsch Pawlow (1849 – 1936) erhielt 1904 den Medizinnobelpreis für seine Arbeiten über Verdauungsdrüsen. Er schuf aber auch die Grundlagen für die Verhaltenspsychologie, unter anderem mit seinem Experiment mit Hunden. Es ging als Klassisches Konditionieren in die Wissenschaftsgeschichte ein.

Wie funktionierte der Versuch

mit dem Pawlowschen Hund?

Immer, wenn er dem Hund ein Näpfchen mit Futter hinstellte, läutete gleichzeitig ein Glöckchen.

Wir kennen das Phänomen, dass uns das Wasser im Munde zusammenläuft, wenn wir an Essen denken oder Essen sehen. Gleichzeitig werden auch die Magensäfte aktiv. Beim Hund ist das genauso. Bei seinen Hunden erlaubte sich Pawlow außerdem, eine Magensonde zu legen, um den Fluss der Magensäfte festzustellen.

Mit einem zweiten Schritt gab man dem Hund nichts mehr zu essen, sondern läutete nur noch mit dem Glöckchen und siehe da, der Magensaft floss in Strömen, obwohl gar nichts zum Fressen bereitstand. Das nennt man einen bedingten Reflex.

Was also werden wir denken, fühlen, und absondern, wenn man uns beispielsweise lange genug entweder die schöne heiße Welt der Post oder die drohende Zerstörung unserer Existenz sichernden Arbeit

ausgemalt hat, mit dem fürsorglichen Unterton (Glöckchen!) „Wenn ihr verzichtet, bleibt alles beim Alten“? Wir werden in uns eine Tendenz kreieren und kristallisieren, den Worten des Herrn zu folgen und verzichten und reflexhaft gegen unsere Interessen handeln.

Wenn das Glöckchen ertönt: Verzichtet!, dann werden wir eine große Bereitschaft an den Tag legen, zu verzichten, ohne dass wir dazu noch Gründe brauchen. Ja, es brauchen gar keine Gründe mehr gefunden oder erfunden werden! Wie praktisch!

Noch aber sind wir in der Vorbereitung der Versuchskonstellation, die werkweit in Stellung gebracht wird: Wir werden Argumenten ausgesetzt, die unser Hirn richtig frisieren sollen, außerdem werden wir ausgehört – möglicherweise unter Zuhilfenahme von Alkohol –, welche Argumente am Besten gegen uns eingesetzt werden können. Vielleicht sind wir ja dumm genug, gegen hellen Glöckchenklang auch noch das Messer zu liefern, womit wir dann um so besser geschlachtet werden können. Aber es wird ja nicht so schlimm kommen; bei uns wird nicht mit dem Messer operiert, sondern mit dem Glöckchen, das uns gefügig macht, damit Dividende und Tantieme zügig fließen ...

Unsere Gegenkonditionierung besteht darin, nicht mehr zu arbeiten als der Arbeitsvertrag vorsieht und Lohnforderungen notfalls mit Streik durchzusetzen. Ein „**erfolgreicher Streik**“ klingt doch viel besser als das Glöckchen „Verzichtet!“

Ho



Sonderaktion bis 31.12.2010

Fachbereich
Postdienste, Speditionen
und Logistik

- www.psl.verdi.de
- www.guv-fakulta.de

Der besondere Schutz für Zustellerinnen und Zusteller

Bis 31.12.2010 in die GUV/FAKULTA eintreten, erst 2011 GUV/FAKULTA-Beitrag zahlen.

Gleichzeitig Mitglied in ver.di und der GUV/FAKULTA werden und sich auf eine LED-Stirnlampe freuen.



Eine starke Gemeinschaft



Beruhigt abfahren **PLUS** beruhigt arbeiten

■ Wann unterstützt die GUV/FAKULTA?

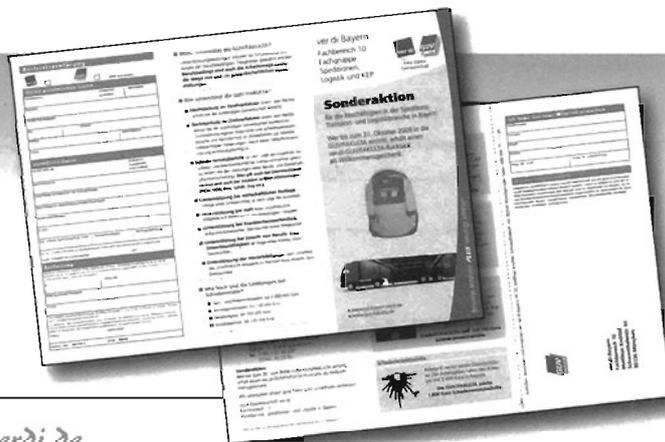
Unterstützungsleistungen können im Schadensfall aus Anlass der berufsbedingten Tätigkeiten gewährt werden. **Berufsbedingt sind auch die Arbeitswege sowie die Wege von und zu gewerkschaftlichen Veranstaltungen.**

■ Wie unterstützt die GUV/FAKULTA?

- **Rechtsschutz im Strafverfahren** (wenn kein Rechtsschutz bei der zuständigen Gewerkschaft besteht).
- **Rechtsschutz im Zivilverfahren** (wenn kein Rechtsschutz bei der zuständigen Gewerkschaft besteht) zur Durchsetzung eigener Ansprüche und Schadensersatzansprüche und Rechtsschutz im Zivilverfahren zur Abwehr unberechtigter Forderungen, wenn keine Haftpflichtversicherung einstandsspflichtig ist.
- **Schadenersatzbeihilfe** je nach Lage des Einzelfalls bei arbeits- und beamtenrechtlicher Inanspruchnahme (vergleichbar mit den Leistungen einer Berufs- und Diensthaftpflichtversicherung). **Dies gilt auch bei Dienstschlüsselverlust und auch bei Schäden an Dienstfahrzeugen (PKW, LKW, Bus, Schiff, Zug etc.).**
- **Unterstützung bei wirtschaftlicher Notlage** infolge eines Schadensfalls, je nach Lage des Einzelfalls.
- **Unterstützung bei Haft** eines GUV/FAKULTA-Mitglieds aus Anlass einer berufsbedingten Tätigkeit.
- **Unterstützung bei Krankenhausaufenthalt**, aufgrund Arbeitsunfall, Dienstunfall sowie Wegeunfall.
- **Unterstützung bei Eintritt von Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit** als Folge eines Arbeits- bzw. Dienstunfalls.
- **Unterstützung der Hinterbliebenen** nach Unfalltod des GUV/FAKULTA-Mitglieds im Rahmen eines Arbeits- bzw. Dienstunfalls.

■ Wie hoch sind die Leistungen bei Schadenersatz?

- Sach- und Personenschäden: bis 2.000.000 Euro
- Vermögensschäden: bis 100.000 Euro
- Geräteregress: bis 100.000 Euro
- Schlüsselverlust: bis 100.000 Euro



■ Leistungen für unsere Mitglieder **ver di**

Rechtsschutz Arbeit- und Sozialrecht



ver.di-Mitglieder haben Anspruch auf eine umfassende kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz in Arbeits- und Sozialrechtsfragen. Nicht nur wenn es um Fragen zum Lohn und Urlaub oder des Arbeitsvertrages geht. Auch in Fragen der Berechnung des Arbeitslosengeldes oder um eine Überprüfung der Harz IV-Berechnung. Und bei der Geltendmachung von Schadenersatzforderungen, die ver.di-Mitgliedern durch die nicht selten vorkommenden Hundebisse entstanden sind, unterstützt ver.di seine Mitglieder. In Streitfällen können sich ver.di-Mitglieder auf die juristische Kompetenz der ver.di-Fachleute verlassen. www.psl.verdi.de

Kostenloser Lohnsteuerservice



ver.di hilft sparen und unterstützt bei der Erstellung der Steuererklärung – nach persönlicher Terminvereinbarung in einer persönlichen Beratung oder bequem per E-Mail. www.lohnsteuerservice.verdi.de

Kostenlose telefonische Mietrechtsberatung



ver.di-Mitglieder erhalten montags und dienstags von 12 bis 14 Uhr und donnerstags von 18 bis 20 Uhr telefonisch kostenlose Informationen und Hilfe vom Deutschen Mieterbund zu ihren Mietrechtsproblemen. www.verdi-mitgliederservice.de

Gute Arbeit im Betrieb



ver.di will die teilweise katastrophalen Arbeitsbedingungen in den Betrieben verbessern. Besonders wichtig ist uns ein Lohn, der zum Leben reicht. Dies können wir nur gemeinsam erreichen. www.psl.verdi.de

■ Beispiele für Schutz und Hilfe **GUV FAKULTA**

So funktioniert unsere Sonderaktion



Wenn Du bis zum 31.12.2010 Mitglied in der GUV/FAKULTA wirst, zahlst Du 2010 keinen GUV/FAKULTA-Beitrag. Bei sofortigem, vollem Schutz. Erst 2011 beträgt der Jahresbeitrag 21 Euro. Wirst Du gleichzeitig Mitglied in ver.di und der GUV/FAKULTA, schenken wir Dir zusätzlich eine LED-Stirnlampe.

Notfallunterstützung



Postzusteller F. verursachte bei der Briefzustellung einen Sachschaden an einem Zaun. Gegen Zahlung einer Buße von 100 Euro wurde das Verfahren eingestellt. Die GUV/FAKULTA gewährte eine Notfallunterstützung von 75 Euro.

Unterstützung bei Krankenhausaufenthalt



Kollege B. war mit dem Fahrrad auf dem Heimweg. Er wurde von einem PKW angefahren. Er musste 18 Tage im Krankenhaus verbringen. Die GUV/FAKULTA zahlte 180 Euro Krankentagegeld.

Schadenersatzbeihilfe



Kollege K. verlor seinen Dienstschlüssel. Diverse Schlösser mussten ausgetauscht werden. Der Arbeitgeber nahm den Kollegen mit 2.000 Euro in Regress. Die GUV/FAKULTA zahlte 1.800 Euro Schadenersatzbeihilfe.

✂ Bitte ausschneiden!



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.

Ich möchte Mitglied werden ab _____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname _____ Titel _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ _____ Wohnort _____

Land (nur bei Wohnsitz im Ausland) _____

Telefon (privat/dienstlich) _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Krankenkasse _____

Nationalität _____

Geschlecht weiblich / männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellte/r

Beamter/in DO-Angestellte/r

Selbstständige/r freie Mitarbeiter/in

- Vollzeit
- Teilzeit _____ Anzahl Wochenstnd.
- Arbeitslos
- Wehr-/Zivildienst bis _____
- Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____
- Schüler/in-Student/in bis _____
- Praktikant/in bis _____
- Altersteilzeit bis _____
- Sonstiges _____

Beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ _____ Ort _____

Personalnummer _____

Branche _____ ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in-Techniker/in Ingenieur/in

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Mitgliedsnummer _____

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____
Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft, den jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren bzw. im Gehalts-Vollzugsverfahren einzuziehen

monatlich vierteljährlich

halbjährlich jährlich

Name des Geldinstituts, in Filiale _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name des Kontoinhabers _____

Datum/Unterschrift des Kontoinhabers _____

Tarifvertrag _____

Tariff. Lohn- bzw. Gehaltsgruppe _____

lt. Tarifvertrag _____

Tätigkeits-/Berufsjahr _____

Bruttoeinkommen _____

Euro _____

Monatsbeitrag

Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach §14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruhestandler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5 % des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt Euro 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Betrag Euro 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen

Datum _____ Unterschrift _____

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.