

IST-Zeit



Zeit wird's

Inhalt

Die IST-Zeit für alle muss her!3
Interview mit Gabi Gülzau Betriebsratsvorsitzende von Hamburg Zentrum5
DIE KNECHTSCHAFT von Fritze Schriller8

Vertrauensleutekonferenz mit Frank Bsirske10
Verdienen wir zuviel? Argumente für Nicht-Gewerkschafter.12
DHL Milliarden14

DHL Desaster...15
Der gelbe Pfad17
Seele am Arbeitsplatz?18
Team20

Editorial

Liebe Leser!

Nach unserer letzten BeZett, die einigen Wirbel verursacht hat, haben wir uns entschlossen, unsere jeweilige Ausgabe zu begleiten, damit sie nicht in falsche Hände gerät.

Unser Motto bleibt nach wie vor: Die Realität zuerst, dann werden wir sehen, was daraus zu machen ist. Manch einem gefällt das nicht, und er schraubt sich seine eigene Welt zurecht.

Dazu eine kleine Geschichte:

Mullah Nasruddin träumte, dass eine völlig fremde Person versprach, ihm zehn Goldstücke zu schenken. Der Fremde zählte dem Mullah ein Goldstück nach dem anderen in die Hand, bis er zum zehnten kam. Dann zögerte er, ob er dies noch geben sollte. „Mach schon! Worauf wartest du?“ sagte der Mullah. „Du hast mir doch zehn versprochen.“

Gerade da wachte er auf, schaute sofort auf seine Hand und sah, dass sie leer war. Er schloß schnell seine Augen, streckte seine Hand aus und sagte:

„In Ordnung. Ich bin auch mit neun zufrieden.“

Die Postbank-Aktie war mal 65€ wert, heute (16.12.08) steht sie bei 13€. Lehmann sei der Grund. Vielleicht heißt der Grund auch Appel, Zumwinkel oder Ackermann. Vielleicht gibt es auch eine anonyme Kraft, das Böse, das all unsere Aktien und unser Geld kaputt macht. Das glaubt Herr Sinn, der Held vom IFO- (oder ist das vielleicht das UFO-) Institut, der bisher immer der Meinung war, die Arbeitnehmer verdienen zuviel, die Wirtschaft sei zu wenig liberal, und alle außer ihm hätten keine Ahnung. Er meint auch, jetzt sei es nicht recht, gegen Manager zu hetzen. Da hat er schon Recht, hetzen sollte man gegen niemand. Aber sagen, was

Sache ist, darf man schon. Alle die in letzter Zeit viel Geld eingepackt haben, da waren natürlich viele Manager darunter, trugen alles das weg, was uns heute fehlt. Außerdem kam aus deren Lager der Anspruch, die Macher zu sein. Jetzt heißt es halt, Verantwortung übernehmen. Fahrerflucht wirkt ziemlich anrühlich.

Wenn wir sagen, wer was tut, dann kann das keine Diffamierung sein. Und manchmal ist es ja ganz gesund, sich die Wirkung seines Handelns auf andere vorzustellen. Aber halt:

Sind nicht doch die Gewerkschaften an allem Schuld? Sollten jetzt nicht endlich alle austreten, die schon immer gesehen haben, dass mit diesem Verein kein Staat und keine Wirtschaft zu machen ist? Oder gibt es gerade jetzt gute Gründe, lästigen Dampfplauderern die rote Karte zu zeigen?

Wollen wir aufwachen? Weiterträumen? Reißt die Postbank die Post AG mit in die Krise, weitere Milliarden-Löcher neben der DHL?

Wer hat da noch Lust auf Zeitwirtschaft? TVZ? Qualitätsmanagement? Mitarbeiterbefragungen? Den Alltag eines Zustellers?

Wir schon. Und wir werden weiterhin beschreiben, wie diese Wirtschaft im Kleinen ohne Rücksicht den letzten Cent herauspresst, während man im großen Stil Geld verbrennt.

So servieren wir halt auch diesmal das übliche: TVZ, Bemessung, zu viel Arbeit zu wenig bezahlt, fehlen der Freizeitausgleich, Erkrankungen am Menschen und der dazugehörigen Gesellschaft und unser Kampf dagegen, und wir fragen nach Mitstreitern.

Obwohl wir aufgefordert wurden, niemand unnötige Hoffnungen zu

machen, wünschen wir dennoch all unseren Lesern ein Gutes Neues Jahr.

Peter Horn

BeZett

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

LEITUNG REDAKTION
Peter Horn

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

V.i.S.d.P.
Fritz Kerscher
Verdi BeG NL München

ERSCHEINUNGSWEISE
Mindestens vierteljährlich

AUFLAGE
2 500 Stück

ANSCHRIFT DER REDAKTION
Peter Horn
Postfach 190502, 80605 München
www.verdi-brief-muenchen.de

KASTNER AG – das medienhaus
Schloßhof 2–6
85283 Wolnzach
Tel. 0 84 42/92 53-0



Die IST-Zeit für alle muss her!

Freitag 31. Oktober. Ein Tag vor Allerheiligen. Einkauf aktuell liegt ausnahmsweise am Freitag zur Zustellung vor. Samstag ist Allerheiligen und in Bayern gesetzlicher Feiertag. Einkauf aktuell ist in dieser Woche gut befüllt und entsprechend schwer (örtlich weit über 250 Gramm pro Stück).

Ein ZSP (Münchener Südosten) ist generell in der Gewichtung des „EinkaufAktuell“ auf den vordersten Plätzen vertreten. Die einzelnen ZustellerInnen schleppen ein zusätzliches Gewicht zwischen 150 und 418 Kilogramm in ihre Bezirke. Addiert man dieses Gewicht zu der vorhandenen Verkehrsmenge an diesem Tag – nicht gerade wenig, da offensichtlich kein Gebrauch von der Möglichkeit einer Produktsteuerung gemacht wurde – summiert sich das Ganze auf 500 Kilogramm und darüber. Eine Tonne Gewicht! Unglaublich!

Für solche Massen ist die Ablauforganisation nicht ausgelegt. Die Kapazität der Ablagestellen reicht nicht aus. Jetzt ist absolutes Organisationstalent gefragt, von den Grenzen körperlicher Belastbarkeit gar nicht zu reden.

Wo bringe ich alles unter? Wer von den KollegInnen hat noch freien Platz in seinem Depot oder seiner Ablagestelle? Welche zusätzlichen Wege entstehen? Werden Rückwege in den ZSP notwendig? Das kostet sehr viel an zusätzlicher Zeit! Das Gros der Mannschaft beendet diesen Arbeitstag vollkommen erschöpft erst gegen 17.00 Uhr und teilweise weit später. Arbeitszeitgesetz?!

Alles für „Gotteslohn“ schildert ein Kollege mir die Situation am Telefon. Die rein rhetorische Frage, ob für diese Schinderei ein Anspruch auf Überzeit besteht, muss mit nein beantwortet werden. Das sieht, wie wir wissen, der sog. variable Dienstplan nicht vor. Bei dieser Diensterteilung sollen

angeblich verkehrsstarke und verkehrsschwache Tage sich die Waage halten. Die saisonalen Unterschiede sind hierbei in drei Zeitzeonen normal, schwach und stark, im Dienstplan berücksichtigt. Soweit der theoretische Ansatz.

Wirklich zufrieden sind der Anrufer und viele seiner Kolleginnen und Kollegen damit natürlich nicht.

Zugegeben, nicht jeder Tag weist Spitzenwerte bei Sendungsmengen und Höchstgewichten auf. Wirklich schwache Tage gibt's aber auch fast keine mehr. Sie sind zur Ausnahme geworden!

Kaum ein Tag ohne Postwurfsendungen oder Sonderaktionen (Wahlbenachrichtigungen, Lohnsteuerkarten, Stadtwerke etc. etc.). Hinzu kommt noch eine Vielzahl von zusätzlichen Aufgaben, wie Maßnahmen zur Qualitätssicherung oder die Einführung/Pilotierung neuer Produkte und Dienstleistungen (vom Ziehen der Nachsendemerkkarten angefangen bis hin zur Einführung des Postbotenservice etc.).

Die Waage eines Zeitausgleiches während des Jahres hat sich längst zu Ungunsten der Kolleginnen und Kollegen in der Briefzustellung verschoben.

Aufzeichnungen der Kolleginnen und Kollegen, die ihre tatsächlichen Arbeitszeiten täglich notieren, belegen dies deutlich. So liegt uns der Brief eines Kollegen vor, der im Jahr 2007 Mehrarbeit von 267 Stunden geleistet hatte, was einem Gegenwert von mehr als sechs Wochen Freizeitausgleich entsprä-

che. Diese wahnsinnige Summe würde mit Einhaltung der bezahlten Pausenzeiten um weitere mindestens 100 Stunden anwachsen. Die Einhaltung der 10-Stunden Höchstleistungszeitgrenze ist in den Herbst- und Wintermonaten kaum mehr einzuhalten. Nach eigenen Beobachtungen, ausführlicher Diskussion mit den Kolleginnen und Kollegen im Zustellerausschuss und den täglich beim Betriebsrat eingehenden Beschwerden, ist davon auszugehen, dass mindestens ein Drittel der Belegschaft in der Briefzustellung die vorgegebenen Arbeitszeiten regelmäßig überschreitet: Früh morgens mit dem zu frühen Dienstbeginn und spät nachmittags und abends mit der Überschreitung des Dienstendes! Ein weiteres Drittel kommt gerade mal so zurecht, so die allgemeine Einschätzung. Jedoch auch bei diesem Drittel findet im Verlauf eines Jahres nicht immer ein gerechter Arbeitszeitausgleich statt. Gründe dafür sind in dem unzureichenden Zeitansatz in der Vorbereitung und in den allgemein bekannten und teils hausgemachten Mängeln der Ablauforganisation zu finden. Beginnend von unterbesetzten und mit zu wenigen Wochenstunden ausgestatteten Briefeingängen und reduzierten Zulieferungs- und Ablagefahrten, bis hin zu „durchgeschobenen“, nicht auf Gangfolge „verteilten“ Briefsendungen. Letztlich geht alles auf Kosten des letzten und schwächsten Gliedes der Kette, des Briefzustellers. In der Konsequenz wird das Dienstplanende vom Einzelnen zwar so recht und schlecht er-

reicht, dafür beginnen die Ersten schon ab 04:00 Uhr früh ihren Dienst. Somit zahlt größtenteils auch das zweite Drittel bei der durchschnittlichen Arbeitszeit drauf und liegt im Plus.

Bei einem Drittel kann ein Zeitausgleich innerhalb des Arbeitsjahres unterstellt werden. Aber um welchen Preis? Immer selbstaubeutischer im Akkord und Marathon! Auch die Mehrheit dieser Kolleginnen und Kollegen zweifelt an der ausgleichenden Gerechtigkeit eines variablen Dienstplanes.

Also, Zeit ist's geworden für die gerechte Abrechnung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit.

Die Einführung von IST-Zeit Konten in der Briefzustellung muss her !

Nur damit kann sicher gestellt werden, dass tatsächlich geleistete Arbeit auch erfasst und abgegolten wird. Die bisherigen Erfahrungen mit der IST-Zeit in der Vollzeitzustellung belegen, dass Arbeitszeitkonten schnell in den Plusbereich schwenken und volllaufen.

Dennoch wurden die Kontingente für die in Frage kommenden Beschäftigtengruppen nicht ausgeschöpft. Hintergrund ist das permanent aggressive Vorgehen gegen IST-Zeit-Teilnehmer mit hohen Arbeitszeitkontenständen.

Vielen Saalspringern mit befristeten Arbeitsverträgen wurde un verhohlen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt. Teilnehmern über 55 Jahren wird mit einer Überleitung in die 6-Tage-Woche bedroht, so auch in einigen Fällen geschehen.

„Sie produzieren zu viele Stunden“, heißt es, die anderen schaffen's doch auch.

Natürlich falsch, es ist nicht zu schaffen, die anderen zeichnen nur nicht auf. Die Einschüchterung von potentiellen IST-Zeit Teilnehmern muss in Zukunft verhindert werden. Deshalb müssen zu Beginn alle in die IST-Zeit Erfassung. Ein Austritt aus der IST-Zeit kann frühestens nach 12 Monaten erfol-

gen. Eine Vorgehensweise, die sich im Bereich der gesamten TVZ Zustellung bestens bewährt hat. Hier möchte bisher niemand raus aus der IST-Zeit. So würde sich der zu erwartende Druck auf 750 Schultern verteilen und ist leichter zu ertragen. Beschneidung der individuellen Freiheiten des einzelnen nennt das die fürsorgliche Geschäftsleitung. Denn die Teilnehmer an der IST-Zeit müssen dann genau kontrolliert werden. Zusätzliche Pausen sind nicht mehr drin. Die gemütlich geselligen Kaffeerunden am Morgen passee. Der ausgedehnte Ratsch mit dem Kunden und die Bummelei im Bezirk endgültig vorbei.

Ja in welcher Welt leben die denn?

Die Realität in der Zustellung ist eine andere !

Zum Beispiel die der heimlichen Sonntagszustellung um die Rückstände vom Samstag zu erledigen. Nur um nicht als „Abbrecher“ verfolgt und bestraft zu werden.

Wie wir aus der Tagespresse erfahren, beschränkt sich diese tief traurige Realität nicht auf den Bereich der NL Brief München. Auch andere Ballungsräume sind betroffen. In Bayern Augsburg und Nürnberg, außerhalb der Landesgrenzen rückt insbesondere Hamburg in den Fokus. Hier bleiben Bezirke aus Gründen der Überbelastung teils Wochen lang liegen (siehe auch Interview mit Gabi Gülzau).

Auch ländliche Strukturen sind betroffen. Jüngste Einsparungen und Umstrukturierungen in der Ablauforganisation, haben die Verbundzustellung zum Horror werden lassen. Ver.di Bundes- und Landesleitung reagieren auf diese Entwicklung mit der Aktion „Stoppt den Wahnsinn!“ für gute Arbeitsbedingungen und faire Löhne.

Für klare Arbeitszeitregelungen!

Die bayrische ver.di Landesleitung setzt hier auf die Durchsetzung einer neuen Betriebsvereinbarung zur Regelung der betrieblichen Ar-

beitszeit und Überzeitarbeit in der Zustellung.

Dies Betriebsvereinbarung sollte einheitlich für den gesamten Bereich der bayrischen Brief-, Fracht- und TVZ-Zustellung gelten. Die regionale Geschäftsbereichsleitung Süd, war mit der Aufnahme Ziel führender Gespräche zunächst einverstanden.

Am 17. November wurden die Verhandlungen aufgenommen. Die Verhandlungskommission war im Kern mit den Niederlassungsleitern und Betriebsratsvorsitzenden der NL Brief Augsburg, Nürnberg und München besetzt. Nach einer Sondierungsrunde am 25. November wurden die Verhandlungen bereits in der zweiten Runde am 03.12.08 abgebrochen. Es war erkennbar, den Arbeitgebern ist nicht an einer einvernehmlichen Lösung gelegen. Allen elementaren Punkten unseres BV- Entwurfes wurde eine Absage erteilt. Die andere Seite wünscht keine Veränderungen, möchte die bestehenden Verhältnisse nicht korrigieren. Die Notwendigkeit einer Arbeitszeitgerechtigkeit ,von einer Entlastung ganz zu schweigen, wird offensichtlich nicht gesehen. Nun muss die Arbeitszeitfrage vor Ort also in den einzelnen Niederlassungen im Rahmen von Einigungsstellen gelöst werden. Neben dem vorsitzenden Arbeitsrichter sind dann auch Rechtsvertreter beider Seiten mit am Tisch. Über den taktischen Vorteil, den sich die Arbeitgeberseite von diesem Vorgehen verspricht, kann nur spekuliert werde.

Die bestehende Betriebsvereinbarung ist gekündigt und wirkt nach, noch bis 31. Januar 09. Ab dann gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes! Das heißt IST-Zeit! Also Zeitaufnahmen und Zeitausgleich innerhalb von 26 Kalenderwochen. Die Zeit für die IST-Zeit ist da, und so oder so, sie wird kommen. Für einen vernünftigen geregelten Umgang mit ihr müssen wir alle aber noch gehörig kämpfen !

FK

Überlastung und Unterbesetzung

Kosten drücken um jeden Preis! Paket- und Briefzustellbezirke jährlich vergrößern, Anzahl der Urlaubs- und Krankenvertreter jährlich verkleinern. Resultat: Überlastung und Unterbesetzung und die Dividenden halten auch in Zukunft bei 0,90 Cent pro Aktie.

Die Rechnung geht nicht auf, das Ende der Fahnenstange scheint erreicht. Nicht ein hoher Krankenstand und auch nicht der Weihnachtsverkehr (der Stark/Weihnachtsverkehr beginnt bereits Mitte August) sind schuld, dass Land auf und ab Zustellbezirke liegen bleiben oder die Zustellung nach 10:45 Stunden abgebrochen wird.

Die Ursachen liegen in einer permanenten Überlastung und in anhaltender Unterbesetzung. Die dagegen getroffenen Maßnahmen, 1000 befristete Einstellungen und die unbefristete Übernahme ehemaliger Auszubildender mit einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden, sind zu begrüßen aber vollkommen unzureichend. Die Medien reagieren heftig!

„Die sind an die Schallmauer gestoßen“, „Chaos bei der Post“, „Weil Zusteller fehlen, stapeln sich in München, Rosenheim und Nürnberg Briefe und Päckchen“. So titelte die Süddeutsche Zeitung in ihrer Ausgabe vom 08.12.08

Also auch in Bayern geht's nicht um in Brief-, Paket- und Verbundzustellung. Sogenannte Hamburger Verhältnisse etwa? „Hamburg“ wird als Pseudonym für Chaos in der Zustellung von ansässigen Führungskräften gern verwendet.

Was ist wirklich los in Hamburg? Wie kommen die Zusteller mit der Situation zurecht? Wie steht der so gescholtene Betriebsrat dazu? Und wie läuft's mit der IST-Zeit – die gibt's nämlich schon lang – in Hamburg?

Die BeZett hat nachgefragt bei Gabi Gülzau, Betriebsratsvorsitzende von Hamburg Zentrum:

vosität im Sinne: Wie kann ich diese Rückstände je abtragen?

Gabi

Doch, natürlich bestehen da solche Ängste. Die Kolleginnen müssen sich ja jeden Tag mit den Kunden auseinander setzen und sich rechtfertigen. Und sich oft auch beschimpfen lassen. Bei vielen erzeugt das einen Riesenstress. Immer häufiger erleben wir, dass Kolleginnen und Kollegen vor uns stehen und weinen, weil sie keine Perspektive sehen.

Bezett

Fordern die KollegInnen nicht, freiwillig Überstunden machen zu können oder auf den freien Tag verzichten? Einfach nur um der langwierigen und Nerven zehrenden Abtragung von Rückständen zu entgehen?

Gabi

Es gibt noch vereinzelt KollegInnen, die das fordern. Aber das sind inzwischen sehr wenige geworden. Die KollegInnen haben gemerkt, dass das einseitig zu ihren Lasten geht und dass es dafür keine entsprechende

Gegenleistung, wie z.B. einen zeitnahen Freizeitausgleich gibt.

BeZett

Wie reagieren die ZustellkollegInnen auf liegen gebliebene Zustellbezirke? Besteht da keine Angst oder Ner-

Bezett

Werden Gruppenspringer aus der Tour genommen, z.B. um eine Er-



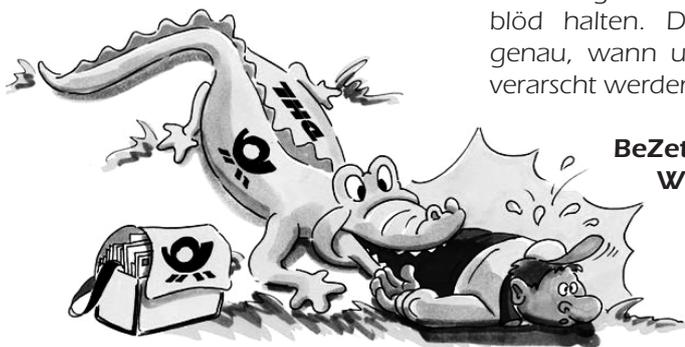
krankung in einer anderen Gruppe zu ersetzen, mit der Folge, dass liegen gebliebene Bezirke auf die freien Tage der Stammzusteller umgeleitet werden? Also zurück vom freien Tag und einen abgesoffenen Bezirk aufräumen! Systematisch gehandelt und sozusagen als Strafe, weil man nicht auf seinen freien Tag verzichten wollte. Gibt es dagegen in Hamburg eine Strategie des BR??

Gabi

Wir haben in Hamburg in unserer Betriebsvereinbarung die Verzichte auf freie Tage begrenzt und es geht auch sowieso nur freiwillig. Mit dem Bestrafen ist das also schwierig. Aber das Problem gibt es bei uns. Es ist in den vergangenen Monaten durchaus ein Instrument und an der Tagesordnung gewesen, dass Bezirke an den rollifreien Tagen nicht vertreten wurden. Die KollegInnen müssen dann am Tag nach ihrem freien Tag die doppelte Menge wegschleppen. Natürlich macht das die Leute sauer. Wir haben mehrere Beschlussverfahren zu diesem und ähnlichen Problemen, aber das dauert natürlich alles extrem lange. Und in der zweiten Instanz gewonnen zu haben, reicht ja in dieser Firma auch noch nicht, um den Arbeitgeber von Verstößen gegen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen abzuhalten.

Bezett

Wie viele liegen gebliebenen Bezirke gab es wirklich und wie lange am Stück? Werden Sendungen (Wurfsendungen) entsorgt weil nicht mehr zustellbar?



Bezett

Wie ist die Belastungssituation in HH, z.B. wie viele Abgabestellen im Durchschnitt,

Gabi

In den Monaten September bis November hatten wir 685 offiziell gemeldete Komplettausfälle und ungefähr 2500 Zustellabbrüche. Wie gesagt gemeldete. Aber wenn 5 Tageszeitungen zugestellt werden, gilt der Bezirk ja schon nicht mehr als liegen geblieben. Das mit der Entsorgung ist ein heikles Thema. Wir haben der Niederlassungsleitung zweimal schriftlich diese Frage gestellt, weil wir da so unsere Zweifel hatten, ob angesichts der personellen Lage tatsächlich alles zugestellt wird. Die Antwort war nein. Das kann man glauben oder nicht.

Bezett

Wie reagieren die ZustellerInnen auf die Vorwürfe, der BR sei schuld an der bestehenden Misere? Denn durch seine Verweigerungshaltung gegenüber ÜZA-Anforderungen sei die Situation erst prekär geworden. Oder noch extremer, er habe die KollegInnen aufgefordert, krank zu machen!

Gabi

Die Kolleginnen und Kollegen sind schon sauer, wenn sie nach wochenlanger Knüppelerei in der Zeitung lesen müssen, dass sie an der schlechten Zustellqualität Schuld seien, weil sie zu viel krank sind oder weil wir sie krank geredet haben, und sie jetzt blau machen. Und die wissen inzwischen, dass wir ÜZA nicht deshalb verweigern, um sie zu ärgern, sondern um sie zu schützen. Wir stellen unsere Politik auf jeder Betriebsversammlung zur Diskussion. Und die Arbeitgeber irren sich gewaltig, wenn sie die Kolleginnen und Kollegen für blöd halten. Die merken ganz genau, wann und von wem sie verarscht werden.



Gewichtung von EA, Anzahl Wurfsendungen, Dichte der Ablagestellen, Hochlaufhäuser etc.

Gabi

Wir sind ja eine reine Stadtniederlassung, haben gerade mal 60 Verbundbezirke am Stadtrand. Die Belastung für die Kolleginnen ist hoch, wir haben fast nur Fahrradbezirke, was IBIS-mäßig schlecht ist, Hochlaufhäuser haben wir auch viele und noch ein paar andere Nachteile. Abgabestellen pro Bezirk im Schnitt so tausend, mal mehr, mal weniger. Einkauf aktuell kann pro Bezirk schon mal an die 700 kg gehen, 500kg sind nicht selten. Und das Thema Ablagestellen mag in Hamburg schon keiner mehr hören. Ein Dauerthema seit Jahren. Zu wenig und zu klein und am Samstag schon gar nicht ausreichend.

Bezett

Wie wurde bisher mit der IST-Zeit verfahren?

Waren Teilnehmer mit hohen Kontoständen Repressalien ausgesetzt, und wenn ja, welchen? Wie schützt der BR vor Ort diese Leute?

Welche Tipps im Kampf für die IST-Zeit geben sie ihren Münchner KollegInnen usw.....

Gabi

Wir haben unsere Betriebsvereinbarung zur IST-Zeit gekündigt und verhandeln gerade eine neue BV. Nicht weil sich die IST-Zeit als falsch rausgestellt hat. Die finden wir immer noch richtig und in jedem Fall mit Abstand besser und ge-

rechter als den Rahmendienstplan. Und fast alle ehemaligen Gegner der IST-Zeit sind inzwischen auch zu echten Befürwortern geworden. Aber wir haben festgestellt, dass wir mit dieser BV allein unsere KollegInnen nicht mehr ausreichend vor Überlastung schützen können. Wir brauchen klarere Arbeitszeitregelungen, damit die Leute nicht dauernd 10 Stunden Höchstarbeitszeit bringen müssen und dann in zwei Jahren dafür mal Freizeit bekommen. Für diesen Budgetwahnsinn, der da zur Zeit betrieben wird, reicht aus unserer Sicht IST-Zeit allein nicht mehr aus. Der Rat, den wir euch geben können, kommt aus voller Überzeugung: IST-Zeit in jedem Fall durchziehen. Keine Ausnahmen zulassen, nicht darüber abstimmen lassen, keine sog. Schwachleister aus der IST-Zeit rausnehmen, damit sie nicht auffallen usw. Unsere Erfahrung ist, dass alles genutzt wird, um Beschäftigte untereinander und Beschäftigte gegen den Betriebsrat auszuspielen. Klare Linie hilft. Keiner kann davor geschützt werden, 38,5 Stunden arbeiten zu müssen. Aber die, die mehr arbeiten, sollen das nicht umsonst tun. Und noch ein Tipp: nicht den Mut verlieren. Wir mussten uns im ersten Jahr auch den Mund fusselig reden über Gerechtigkeit und die Schnellen werden bestraft und alles das. Das kostet Nerven. Aber es lohnt sich. Die Debatten sind jetzt vorbei. Und klar ist: IST-Zeit hilft.

Bezett

Haben die Beschäftigten wirklich Angst vor Ihrem BR und lassen sich daher nicht mit dem lieben Vorstandsvorsitzenden (so berichtet in der SZ vom 15/16.11.08) ablichten?

Gabi

Wahrscheinlich ist das so. Hat sich das noch nicht rumgesprochen bis München, dass wir hier ein autoritäres Terrorregime installiert haben, das Abweichler gnadenlos bestraft und öffentlich bloßstellt? Die

haben alle Angst vor unserem großen Betriebsrats- und Gewerkschaftsgefängnis, in das sie müssen, wenn sie was sagen oder sich fotografieren lassen.

Unser Dank an Kollegin Gabi Gülzau für dieses Interview.

Es hat sich rumgesprochen bis nach München.

Die Hamburger Kolleginnen und Kollegen und deren Betriebsräte setzen sich zur Wehr und haben vieles dafür auszuhalten!

Der Münchner Zustellerausschuss hat unten stehende Solidaritäts-Adresse am 01. Dezember 08 verabschiedet und nach Hamburg gesendet.

Solidaritäts-Adresse
des Münchner
Zusteller-Ausschusses

an die Briefzustellerinnen und Briefzusteller
der NL Hamburg-Zentrum
und deren örtlichen Betriebsrat

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Mitglieder des Münchner Zustellerausschusses solidarisieren sich mit Ihren Kolleginnen und Kollegen aus der NL BRIEF Hamburg Zentrum und im besonderen mit den dortigen Betriebsräten.

Auch in der süddeutschen Presse wird derzeit über chaotische Verhältnisse bei der Briefzustellung im Norden der Republik berichtet.

Außerordentlich prekär sei die Situation in Hamburg, wo ein „besonders vergiftetes Verhältnis der Sozialpartner“ für die bestehenden Umstände verantwortlich ist.

Der Vorstandsvorsitzende wird mit der Aussage zitiert:

„Anderswo in Deutschland sind die Mengen, die zugestellt werden müssen, auch nicht kleiner, die Mitarbeiter auch nicht zahlreicher und auch nicht besser. Und dennoch klappt es dort.“

Ferner wird behauptet, ver.di und der Betriebsrat, fordern dazu auf, „krank zu feiern“!

Hier irrt Dr. Appel! Es klappt auch bei uns nicht! Auch bei uns in München bleiben Zustellbezirke liegen! Auch in München kommt es zu Stellabbrüchen! Auch in München liegen die Probleme nicht am hohen Krankenstand, und auch bei uns ruft niemand dazu auf, blau zu machen! Aber an der viel beschworenen mangelnden Flexibilität der Briefzusteller fehlt's auch bei uns nicht.

Wir alle wissen genau, woran es liegt und woran es fehlt: Am verantwortungslosen Sparkurs der DPAG und der daraus resultierenden Unterbesetzung und Überbelastung.

Dagegen setzt Ihr Euch zur Wehr! Damit unterstützt Ihr auch unsere Bemühungen um eine Verbesserung der bestehenden Verhältnisse in der Briefzustellung.

Mit solidarischen Grüßen,

die Kolleginnen und Kollegen
des Münchner Zustellerausschusses

Bezett-Redaktion

Die Knechtschaft



von Fritze Schriller

Im Zustellersaal an den Zustellspind schlich
 ein Postbot; es war kurz nach fünf.
 Er macht sich stets früh auf die Strümpfe.
 Fängt pünktlich er an, ja dann schafft er es nicht,
 – und wenn er auch rast wie ein Wüterich –
 sich von seiner Post zu befreien.
 Das würd er am Abend bereun.

„Ich bin“, spricht jener, „bereit zum Zustelln;
 die Zustellung, das ist mein Leben.
 Doch willst Du Gnade mir geben,
 dann lass mir ja meinen Abschöpfer, gell!
 Denn heute hab ich Einkauf Aktuell.
 Soll ich das in zehn Stunden schaffen,
 dann brauche ich so einen Braven.“

Der Einsetzer lächelt: „Ein guter Witz!“
 und bedauert mit kurzem Abwinken:
 „Den Abschöpfer musst Dir abschminken.
 Doch wisse und lasse Dir sagen itz:“
 – aus heiterem Himmel zuckt dieser Blitz –
 „wir müssen heut leider aufteilen.
 Drum spute Dich ohne Verweilen!“

Und er kommt zum Kollegen:
 „Der Chef mir gebeut,
 dass ich jetzt nicht zögere und zage
 und den 'Einkauf' alleine austrage.
 Im ZSP 5 ist mein Abschöpfer heut;
 dort sind acht Mann krank
 und sie ham keine Leut.
 So geht das seit Jahren und Tagen,
 da hilft nun kein Weinen und Klagen!“

Und traurig umarmt ihn der treue Freund
 Und sagt: „Helfa konn i Dir nimmal!
 I bin leida selwa am Schwimma.“
 Und ehe noch draussen das Morgenrot scheint,
 hat er schon sieben Kurzbrieffkisten verräumt
 und sechzehn langhölzerne Kästen.
 Er ist schnell, er ist einer der Besten.

Da gießt es noch Postwurf-Spezial herab;
 die Verteilung, die dauert heut länger.
 Seine Miene wird bange und bänger.
 Bei der GFSM es 'nen Aussetzer gab:
 Maschinenpost, heute nicht zu knapp,
 die wird mit der Hand jetzt verteilt;
 alles rennet und hastet und eilet.

Schon sieben Mal war er beim Fächerleern;
 laut Bemessung ist's dreimal vorg'sehen:
 dann könnt er auch pünktlich rausgehen.
 Aber was soll's, er arbeitet gern,
 wenn bloß die verfluchten Einschreiber nicht wärn,
 die er noch bis soeben einscannte,
 denn das Druckerpapier ist zu Ende.

Da sinkt er zu Boden und weint und fleht
 zu seinen Verteilern dort oben:
 „Oh, hemmet des Sendungsstroms Toben!
 Es eilet die Zeit, auf halb-neun Uhr steht
 der Zeiger, und wenn's auf halb-zehne geht,
 so entschwindet mein Ablagefahrer.
 Und ich schau hinterdrein nur: das war er!“

Doch wachsend erneut sich des Poststroms Wut
 mit Metro und Otto und Quelle
 und dann noch AOK auf die Schnelle.
 Da treibet die Angst ihn, da fasst er sich Mut
 und zieht hastig heraus, aber das ist nicht gut,
 denn die Kritischen Nachsend-Merkkarten...
 Er riskiert 's; er kann nicht länger warten.

Und er steigt auf das Radl,
 Das geht heut so schwer...
 und dem Ablagefahrer er danket,
 der mit Hundert-Pfund-Beuteln rausschwanket.
 Da bemerkt er: der Akku, der will nicht mehr;
 da müsst schon lange ein neuer her,
 doch ist das im Budget nicht enthalten.
 Ein paar Jahr muss 's noch geh' mit dem alten!

„Dann schieb ich!“ ruft er, vor Schrecken bleich,
 „Es sind ja nur zehn Kilometer.
 Warte ich auf Ersatz, wird's noch später.
 Bis ich wen am Telefon erreich,
 könnt ich ihn auch selbst wieder aufladen gleich.
 Um die Zeit kein Mensch mit mir redet;
 das Büro ist verwaist und verödet.“

Und von gestern noch
 Spürt er glühenden Brand,
 denn er soff bis halb zwei in der Frühe,
 zu vergessen der knechtischen Mühe.
 Doch er ist nicht entronnen, ist nicht fortgerannt,
 und er steckt mit jetzt doch leicht zittriger Hand,
 ohne Pause noch Ruhe noch Rasten,
 Karte, Brief, Katalog in den Kasten.

Doch der Briefkasten da
 Ja kaum Postkarten frisst,
 also bringt er in sinnloser Rage
 die Post hoch in die vierte Etage.
 Sinnlos wär nicht sein Zorn,
 wenn er nicht genau wüsst',
 dass das in der Bemessung enthalten ist.
 Und die Erde, die ist eine Scheibe.
 Sein Herz pocht, sein Hemd klebt ihm am Leibe.

Und die Sonne blickt
 Durch der Zweige Grün,
 doch ein Sturmwind, der brauset und feget,
 hat das Fahrrad ihm glatt umgelegt.
 Schon taucht er nach der Post
 in den Rinnstein kühn,
 da hört er eine Stimme dicht über ihm,
 und über Quelle und Otto und Metro:
 „Hey Postbot, heit bist owa spät drol!“

Und als er sich wieder hat aufgericht'
 Und grad ordnet von neuem die Briefe,
 die sich haben vermischt in der Tiefe,
 da schaut er in ein fröhliches Angesicht
 -er sieht es, aber er kennt es nicht-
 und das fragt, ungerührt ob des Chaos:
 „Und, Postara, host fia mi a wos?“

Er fragt ihn noch, wie denn sein Name sei,
 Und als er gesucht und gefunden
 die Post für den König, den Kunden,
 meint der froh: „I brauch 's jetz doch net glei,
 geh, schmeiß ma 's doch in mein Briafkastn neil!“
 Dann entweicht er, mit heimlichem Lachen.
 Und die Straßenlaternen erwachen.

Noch einmal sich beflügelt
 Sein eilender Fuß,
 seine Tour ist noch lang nicht zu Ende
 obwohl er längst abrechen könnte.
 Ja, eigentlich sogar abrechen muss,
 doch auf'n Sechs-Tage-Gang
 hat er auch keine Lust:
 so in den sauren Apfel er beißet,
 der Vogel-friss-oder-stirbl heißet.

Und die Sonne geht unter, da ist er zurück
 Und hat sich seiner Briefe entledigt,
 seine Pflicht treu erfüllt und getätigt.
 Und stolz und glücklich ist er ein Stück,
 denn immer hat er das Ganze im Blick:
 das Unternehmen „First Choice“, wie sie sagen,
 zu dem er sein Teil beigetragen.

Zwar, 's US-Geschäft rettet er auch nicht mehr,
 Wohin soviel Milliarden gegeben
 ein Desaster erleidet es eben,
 doch's Postsackl wird, auch dank ihm, niemals leer,
 und das muss ihm schon wert
 sein die Wundermär
 vom genialen, globalen Dienstleister
 (der in UPS fand seinen Meister).

Und er schämt sich beinahe
 beim Heimwärtsgehn,
 denn die Abschreibpost in rauen Massen,
 die hat er dann doch liegen lassen.
 Dafür kann er jetzt gleich -ist das nicht schön?-
 fast von Anfang an den Gottschalk ansehen,
 einen Postler wie er, mit Courage,
 nur mit etwas höherer Gage.

Und er kommt nach Hause zu seiner Frau,
 die sich schwach an ihn noch erinnert
 und ihn ansieht verwirrt und bekümmert:
 Sein Blick ist stumpf, seine Haut ist grau,
 auch sein Atem nicht grad wie der Morgentau.
 Sie sagt ihm: „Du schaust aus ganz schö ferte.
 Des war heit, scheint's, wieder die Härtel!“

Und er blicket sie lange verwundert an.
 Drauf spricht er: „Es war ganz normal heit,
 i kann net so'ng, i hätt mi glangweit!“
 Dann zieht er zu Tommis Wettenprogramm
 eine Halbe Weißbier zu sich heran
 und ist, noch bevor er getrunken
 in des Morpheus Armen versunken.

Morpheus: der Gott der Träume

WR

Vertrauensleutekonferenz mit Frank Bsirske

Am Sonntag, dem 23.11.2008, hat der ver.di Fachbereich Post, Spedition und Logistik Bezirk München zur Vertrauensleuteversammlung mit dem Bundesvorsitzenden Frank Bsirske eingeladen.

Die Veranstaltung wurde vom Kollegen David Merck geleitet. David ist seit kurzem gemeinsam mit Christian Jakob der neue Fachbereichsleiter im ver.di Bezirk München.

In seiner Rede nahm Kollege Merck die Gelegenheit wahr, um den Bundesvorsitzenden auf die spezifischen Probleme der Briefzustellung im Ballungsraum München hinzuweisen.

Neben der allgemeinen Be- und Überlastungssituation in der Briefzustellung wurde die konkrete Bedrohung unserer Vollzeit Arbeitsplätze durch TVZ an Frank Bsirske herangetragen. Der Bundesvorsitzende soll hier von Berlin aus jede Möglichkeit zur Unterstützung unseres Abwehrkampfes nutzen.

Als weitere Redner kamen für die Betriebsgruppe INA die Kollegin

Jasna Hässler sowie Christian Jakob für die Situation im TVZ-Bereich zu Wort. Jasna hat in ihrem Redebeitrag nochmals an den Kampf um den Fortbestand des Postmonopols erinnert. Ferner berichtete sie von Projekten der Betriebsgruppe INAV Brief München.

Christian Jakob ging in seinem Beitrag auf den Alltag eines Vertrauensmannes bei der NL BRIEF München ein.



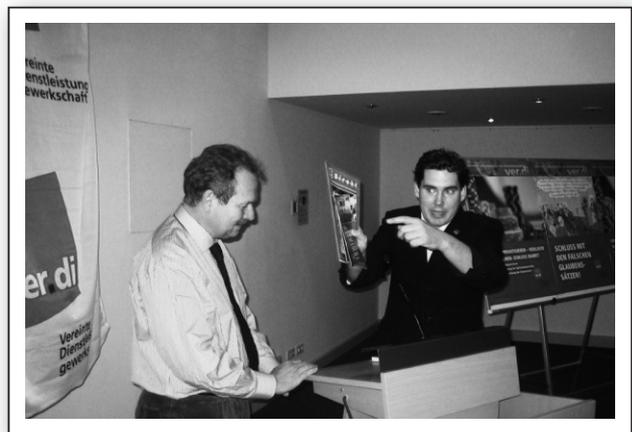
Fachbereichsleiter Merck und Bundesvorsitzender Bsirske



Jasna Hässler berichtet von Projekten der Betriebsgruppe INAV Brief München.



Christian Jakob erzählt vom Alltag der TVZ- Zustellung



Der Kampf um den allgemeinen Mindestlohn muss mit allen Mitteln vorge-setzt werden

Die BeZett hat unten seine Rede abgedruckt. Allen an der gelungenen Veranstaltung beteiligten Vertrauensleute unserer Betriebsgruppe sagen wir hiermit nochmals unseren Dank. FK

Wortbeitrag Christian Jakob:

Als erstes möchte ich mich kurz vorstellen.

Meine Name ist Christian Jakob und ich bin Briefzusteller in München.

Dort bin ich Saalspringer, und seit Juli vergangenen Jahres bei TVZ III eingesetzt, was es für mich als aktives Verdi-Mitglied noch etwas schwieriger macht, die gewerkschaftliche Arbeit, Strukturen und Ziele den Kollegen und Kolleginnen näherzubringen.

Aber ich sehe dies als Herausforderung und Chance. Denn erst wenn es uns gelingt, auch verstärkt Teilzeitkräfte von den TVZ-Projekten in unsere Organisation einzubinden, können und werden wir vor Ort noch stärker präsent sein und somit verdi allgemein stärken. Dass dies nicht einfach ist und wird, kann ich aus immer wiederkehrenden Erfahrungen bestätigen. Denn die meisten Kräfte, die bei TVZ anfangen, sind froh, wieder einen Job zu haben und eigenes Geld zu verdienen. Und so ist es nicht verwunderlich, dass fast alle, mit denen ich über die Vorteile einer gewerkschaftlichen Zugehörigkeit spreche und diskutiere, sagen: „Das Geld ist mir zu schade“, oder: „Ich verdiene schon so wenig und soll dann noch etwas abgeben!“.

Mein Satz ist in diesen Fällen fast immer derselbe. „Nur wer bereit ist, sich für andere einzusetzen, für den setzen sich auch die Anderen ein!“ Im Anschluss sage ich dann oft den Kollegen und Kolleginnen, dass z.B. die Lohnerhöhung dieses Jahr, die Beibehaltung der WAZ und der Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen bis 2011 bei der Post, nur aufgrund der hohen Bereitschaft und des Einsatzes vieler tausend Mitglieder, die bereit waren füreinander zu kämpfen, zustande gekommen ist.

Wenn mir dann gesagt wird: „Aber ich bin doch bei TVZ, hab nur einen 19,25 Stundenvertrag, und der Tarifvertrag gilt doch für mich nicht“, sage ich den Mitarbeitern, dass es ohne Verdi z.B. keinen Mindestlohn-Vertrag gäbe und dass auch für die TVZ-Kräfte der Tarifvertrag 37b (Arbeitszeit, Überzeitkonten) gilt.

Dazu kommt auch eine Betriebsvereinbarung, an die sich der Arbeitgeber halten muss.

Ich versuch also mit Erfolgen und Herausstellung der Zusammengehörigkeitsgefühls (zusammen sind wir stark) den Menschen zu überzeugen, dass die Gewerkschaft eine wichtige Rolle in der heutigen Zeit spielt und nur so stark ist wie ihre Mitglieder.

Die hohe Fluktuation in den einzelnen Übergabe-Punkten (ÜP) macht es natürlich schwierig für mich, die Kolleginnen und Kollegen von der Notwendigkeit einer Gewerkschaftszugehörigkeit zu überzeugen. Denn oft wollen sie nur ein halbes Jahr überbrücken (Studium etc.) oder hören aufgrund der schlechten Zustände nach 3-4 Monaten wieder auf. Trotzdem versuche ich immer wieder in Einzelgesprächen, die Sorgen und Ängste der KollegInnen zu erfahren, um ihnen dann auch aufzuzeigen, dass sie auch Rechte haben und sich diese mit einer Mitgliedschaft deutlich besser durchsetzen lassen, als alleine zu kämpfen.

Bestärkt durch den Erfolg, dass durch die Tarifstreitigkeiten im Frühjahr auch viele TVZ-Zusteller verdi-Mitglied geworden sind, fahre ich nach meiner Arbeitszeit ausser meinen eigenen noch zwei weitere ÜPs ab, um mit den Leuten offen zu reden und zu diskutieren. In einigen Übergabepunkten ist man zwar manchmal nicht ganz so beliebt wie in anderen. Aber ich versuche immer, den Menschen zuzuhören und ruhig und sachlich die Argumente für eine Verdi-Mitgliedschaft zu erklären ...

Verdienen wir zuviel?

Argumente für Nicht-Gewerkschafter

Zugegeben, ich fühle mich nicht überbezahlt. Mit ca. 1700,- EUR netto (als Beamter, Besoldungsdienstalter 1976 und inklusive Verheiratenzuschlag) komm ich zwar gut hin, zumal meine Frau auch nochmal 1200,- nach Hause bringt, aber ein paar hundert mehr würd' ich schon vertragen. Trotzdem, für einen niedrig Qualifizierten (und das bin ich, nach Aussagen von Wirtschaftsexperten und Arbeitgebern) sind 1700,- netto nicht schlecht. Und ungefähr das gleiche wie ich verdienen wohl auch meine nicht verbeamteten Kolleg(inn)en, wenn (ja wenn!) sie in die Besitzstandsregelung fallen. Vergleiche ich das mit einer Freundin in meinem Alter, die als Arzthelferin ja doch, wie ich finde, einen verantwortungs- und anspruchsvollen Beruf ausübt, und die dafür 1200,- EUR rauskriegt, kann ich eigentlich schon zufrieden sein. Auch im Vergleich zu ihrem Mann, der, bevor er wieder arbeitslos wurde, als Autospengler (und dafür muss man auch was können!) nicht mal 1400,- verdiente.

Haben wir also einen wahnsinnig netten Arbeitgeber, der uns das Geld hinterher wirft? Es sieht ganz so aus, schließlich zahlen unsere privaten Post-Konkurrenten ja oft nicht einmal 1000,- EUR **brutto** für unsere „gering qualifizierte“ Tätigkeit!

Beispiel PIN AG (Stand vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns): gewerkschaftlicher Organisationsgrad unter fünf Prozent, Bruttolohn 1020,- Euro (plus theoretische 410,- Euro brutto Leistungsprämie, für jeden Krankheitstag, für jede Falschzustellung gibt es Abzüge), offizielle 40 Stunden-Woche (aus der in der Praxis, wie

bei uns auch, schnell mal 45-50 Stunden werden), kein Urlaubsgeld, kein Weihnachtsgeld, vier Wochen Jahresurlaub, keine Überstundenzuschläge!

Noch Fragen? Übrigens, die Post ist nicht besser: die Verträge, die sie ihren Subunternehmern in den ausgelagerten Bereichen diktiert, unterbieten oft noch die Bedingungen der Wettbewerber.

Verglichen damit, werden ja sogar meine Post-KollegInnen, die nicht im Besitzstand sind, geradezu fürstlich entlohnt.

Nein, nein, bitte lest weiter, ich will Euch nicht verarschen. Natürlich kann man von Euren vielleicht 1200,- EUR netto (sind's soviel?) in München kaum leben!

Ich sag Euch jetzt zwar nichts neues, aber wir leben in einer kapitalistischen Gesellschaft. Hier kann jeder seine Persönlichkeit und seine Fähigkeiten frei entfalten. Ihr könnt also hingehen zu Herrn Appel, oder auch zu Herrn Högele, unserem Personalchef in München, und Euren Lohn frei aushandeln. Angebot und Nachfrage bestimmen den Preis, auch den Eurer Arbeitskraft.

Ihr könnt das Verhandeln aber auch Eurer Gewerkschaft überlassen. Was die dann erreicht, hängt von zwei Faktoren ab: Erstens, wieviele Arbeiter in der Branche oder in dem Betrieb sind gewerkschaftlich organisiert? Zweitens, wie stark lassen sich die Organisierten mobilisieren, sprich: wie kampfbereit sind sie? Beides war bei der Post in der Vergangenheit in hohem Maße gegeben.

Das war der Grund, und nicht die Nettigkeit unseres Arbeitgebers,

dass wir relativ zu vergleichbaren Branchen, etwa aus dem Speditions- und Logistikbereich, ein ziemlich hohes Lohnniveau erreicht haben. Und das war mit einer der wichtigsten Gründe, warum die Politik auf Druck der Wirtschaft vor über eineinhalb Jahrzehnten die sogenannte Postliberalisierung eingeleitet hat: Nicht nur die Post sollte Konkurrenz von privaten Wettbewerbern bekommen, sondern auch die hochorganisierten Postbeschäftigten von den vielen armen Schweinen, die als „industrielle Reservearmee“ sich mit einem Bruchteil unserer Löhne abspeisen lassen.

Diese Strategie ist voll aufgegangen. Nicht nur bedrängen die privaten Konkurrenten mit Dumpinglöhnen die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens, sondern auch wir, im vermeintlich sicheren Boot, trotz unseres hohen Organisationsgrades, haben empfindliche Rückschläge hinnehmen müssen. Der seit 2001 geltende Tarifvertrag mit bis zu dreißig Prozent niedrigeren Löhnen für neue Beschäftigte war einer der härtesten; Zwangs-ÜZL, immer größere Bezirke, Verzicht auf freie Tage, Fremdvergaben in der Paketzustellung, Auslagerung der Abteilung Verkehr und zuletzt TVZ sind weitere.

Und die Gewerkschaft hat das alles unterschrieben, wie die Arbeitgeberseite nicht müde wird, zu betonen.

Also: austreten, weil „die zreißn ja sowieso nix!“?

Aber danach? Wenn alle ausgetreten sind?

Verhandle ich selber mit Appel und Co.?

Also, auch ich bin sauer über den Entgelt-Tarifvertrag von 2001 (obwohl er mich als Beamten nicht betrifft), bin sauer über TVZ (die mich als Pasinger voll trifft), bin nicht zufrieden mit dem Ausgang der Tarifrunde vom Frühjahr, wo wir trotz hoher Streikbereitschaft zwar viele Forderungen durchsetzen konnten, sich unser Hauptproblem, die permanente Überlastung, durch die Kürzung von Erholungszeiten aber noch weiter verschärft hat. Ich frag' mich, hätt' ver.di da nicht mehr machen können? Und bin sicher, da wurden Fehler gemacht. Zumindest wurde uns nicht ausreichend erklärt, wie es zu manchen Unterschriften kam.

Ein bisschen was weiß ich: z.B. TVZ: die Zustimmung von ver.di war nicht nötig, der Arbeitgeber hätte das auch so machen können, dann aber ohne Garantie, dass es wegen TVZ zu keinen Be-

endigungs- oder Veränderungskündigungen kommt, ohne Mitsprache bei der Zahl der umzuwandelnden Bezirke. Hinzu kommt: TVZ, das in München so hohe Wellen geschlagen hat, spielt in weiten Regionen vor allem in den neuen Bundesländern, wo Arbeitslosigkeit von zum Teil zwanzig Prozent herrscht, kaum eine Rolle. Den dortigen Beschäftigten war wichtig der Schutz vor Fremdvergabe und die Verlängerung des Beschäftigungspaktes, was beides ohne eine Zustimmung zu TVZ nicht zu haben gewesen wäre.

So hat zumindest ver.di die Lage eingeschätzt. Man kann darüber geteilter Meinung sein. Eines aber ist gewiss: TVZ ist Mist, aber es ist keine Erfindung der Gewerkschaft. Und wenn wir jetzt alle austreten, dann haben die Arbeitgeber ihr Ziel erreicht. Teile und herrsche! So war schon das Motto des römi-

schen Imperiums. Wir müssen dem ein anderes entgegensetzen: Einigkeit macht stark. Und Einigkeit und Kraft finden wir nur in der Gewerkschaft.

Bei aller Kritik in einzelnen Fragen: Austreten ist der falsche Weg! Im Gegenteil, wir müssen aktiver werden. Wenn uns was nicht gefällt, so haben wir in der Gewerkschaft Gelegenheit, Änderungen herbeizuführen, Entscheidungen zu beeinflussen.

Jeder, der noch bis drei zählen kann, muss sehen: ohne starke Gewerkschaft hat der Arbeitgeber völlig freie Hand. Und wenn nur ich jetzt aus Verärgerung austrete, aber erwarte, dass die anderen drin bleiben und für mich den Karren mit aus dem Dreck ziehen, so ist das vielleicht clever. Es ist aber weder fair, noch auf lange Sicht besonders klug...

WR

*Wir halten aufgrund uns gegenüber geäußerter Kritik
mit den guten Wünschen
für' s neue Jahr bewusst zurück.*



Es wird bestimmt nicht mehr besser.

*Den Lesern unserer Postille zu suggerieren,
dass diese Entwicklung zurückgedreht werden könnte,
ist unehrlich und populistisch!*



ProfitNeujahr!

DHL Milliarden

Drei Milliarden, fünf Milliarden, sieben Milliarden...

Keiner weiß genau, wie hoch das Defizit im Geschäft DHL-Express in den Vereinigten Staaten eigentlich ist. Die Verantwortlichen in Bonn werfen Nebelkerzen, und wir kleinen Zustelllichter können die Abgründe natürlich auch nicht ausleuchten. In der Presse war vor kurzem von zur Zeit fünf Millionen Dollar täglich die Rede. Inzwischen (Mitte November 2008) sind's vielleicht schon fünf Millionen Euro. Wir lesen's, schütteln den Kopf und wenden unsere Aufmerksamkeit anderen Dingen zu, unserer alltäglichen Überlastung beispielsweise...

In der Tat versagt unser Vorstellungsvermögen bei so hohen Summen. Wir wissen nur, dafür muss eine alte Frau lange stricken; wie lange genau: hundert, zweihundert, fünfhundert Jahre, ist da schon fast egal. Ich will deshalb versuchen, den zuletzt gehandelten Betrag von bisher siebeneinhalb Milliarden Euro Verlust in den letzten fünf Jahren (sind da die derzeit veranschlagten 3,9 Milliarden „Restrukturierungskosten“ schon dabei, oder kommen sie noch dazu?) auf eine –für mich und andere Normalsterbliche – vorstellbare Größenordnung herunter zu brechen.

7,5 Milliarden Euro, das bedeutet für jede/n der ca. 500.000 Beschäftigten des Konzerns Deutsche Post weltweit, von der Zustellerin in München, über den Vorstandsvorsitzenden in Bonn bis zum Packschlepper in Schanghai: fünfzehntausend Euro. Bedenken wir, dass die Gewinne des Unternehmens immer noch vorwiegend in Deutschland entstehen, so bedeutet das für jede/n der knapp 250.000 hierzulande noch in Vollzeit oder Teilzeit Beschäftigten schon dreißigtausend Euro. Überlegen wir weiter, dass von den Gewinnen seit der Privatisierung des Unternehmens wahrscheinlich über 80 Prozent in der Briefsparte erwirtschaftet wurden, so sind das

für jede/n der dort knapp 150.000 Tätigen: über fünfzigtausend Euro. Mit diesem Betrag hat also jede und jeder von uns in den letzten fünf Jahren das Amerika-Abenteuer subventioniert. Und subventioniert weiter mit zur Zeit täglich mehr als dreißig Dollar oder **vielleicht** auch Euro.

Die alte Frau müsste übrigens, wenn sie für zehn Euro die Stunde arbeitet, und vierundzwanzig Stunden am Tag, 365 Tage im Jahr durchmacht, etwa 85.000 Jahre stricken.

WR



DHL Disaster in USA – Folge katastrophaler Managementfehler!

Die Lage ist katastrophal. Aufgrund zu geringer Personalbudgets erlebt die Deutsche Post in Deutschlands Briefgeschäft zurzeit ein Fiasko. Eine stetig wachsende Zahl nicht zugestellter Bezirke, gravierende, systembedingte Qualitätsdefizite der vom Postvorstand so geliebten Teilleistung und dem Personalmangel geschuldete späte Zustellzeiten verärgern im zunehmenden Maß die Postkunden in Deutschland.

Doch während der Bereich Brief Deutschland trotz aller Managementfehler noch hoch profitabel ist und den Löwenanteil zum Gewinn unseres Unternehmens beisteuert, „schmiert“ DHL in den USA zurzeit regelrecht ab und bezahlt dort für gravierende Qualitätsdefizite und Managementfehler mit Milliardenverlusten.

Der Konzern hat daher den totalen Rückzug aus den USA beschlossen und tausende unserer Kollegen und ihre Familien bangen deshalb um ihre weitere Existenz.

Das Milliardengrab USA:

Doch wie konnte es nur soweit kommen ?

Na ja, eigentlich fing 2003 alles ganz viel versprechend an. Die Deutsche Post World Net kaufte mit dem Logistikkonzern Airborne die damalige Nummer 3 in den USA (nach UPS und Fedex).

Airborne konnte zu der Zeit gegen die beiden Giganten UPS und Fedex überleben, weil es in der Billigklasse beheimatet war und im Gegensatz zu seinen Konkurrenten preiswerter war.

Doch diesen Fakt ignorierten unsere Topmanager und fusionierten Airborne mit DHL und präsentierten sich fortan als Premiummarke. So wurden teure Werbekampagnen gefahren, um den Kunden die Marke DHL näher zu bringen. Doch leider konnten die Versprechungen der Werbung nicht ein-

gehalten werden, da es im Tagesgeschäft gravierende **Qualitätsmängel** gab, und bis heute gibt. Außerdem waren die Kunden immer weniger bereit, die im Vergleich zu früher höheren Preise zu bezahlen und wechselten deswegen den Anbieter. Dieser Prozess hält übrigens bis heute an und so hat sich der DHL-Marktanteil von 2006 (10% des Expressgeschäftes) bis heute auf ca. 5% halbiert.



Beschleunigt hat diesen Vorgang zusätzlich der immense Imageverlust von DHL in den USA aufgrund eines zutiefst unsozialen Sanierungsplans, der abertausende unserer Kollegen den Job und ihre Existenz kosten wird.

Die Kosten dieses USA-Abenteuers sind immens und können nur geschätzt werden. Laut Handelsblatt liegt das Defizit aktuell bei ca. 7 Mrd. Dollar –manche Experten glauben sogar, dass das Defizit in Wahrheit noch weit höher liegt und das USA-Expressgeschäft für unser Unternehmen nicht mehr zu retten ist.

Die Lehren für Deutschland

Die Kunden vertrauen in Amerika der Marke DHL nämlich einfach nicht mehr, wenden sich zusätzlich aufgrund des zutiefst unsozialen Sanierungsplanes von unserem Unternehmen ab.

Ein fatale Entwicklung, die uns so auch in Deutschland im Bereich Brief drohen könnte. Denn während das Unternehmen aufwendige Werbekampagnen finanziert und nach außen das Programm „First Choice“, also erste Wahl, propagiert, sieht die Realität in der Zustellung bitter aus. Die Qualitätsmängel werden zunehmend sichtbar und so nehmen die Berichte über Orte ohne Zustellung immer mehr zu. Als aktuelle Beispiele nenne ich hier exemplarisch: Hamburg, Hannover und Uelzen.

Und diese Qualitätsmängel haben zunehmend Folgen. So vergab die Stadt München das erste Mal in ihrer Geschichte einen städtischen Auftrag an ein alternatives Zustellunternehmen.

Es ist nur noch eine Frage der Zeit, bis weitere Aufträge an unsere Konkurrenz wandern und Großkunden sich enttäuscht von uns abwenden.

Nicht substanzlose Werbekampagnen binden Kunden, sondern nur erstklassige Zustellqualität!

Diese kann wieder nur geleistet werden, wenn man als Zusteller positiv motiviert ist und die Arbeitsmenge zu bewältigen ist. Doch leider investiert die Post nicht real in Qualität, sondern verdichtet die Arbeit von Jahr zu Jahr erhöht den Druck auf die Zusteller immer mehr und vom **Existenzvernich-**

tungsprogramm TVZ will ich hier erst gar nicht reden.

Große Aufgaben für Verdi

Diesen Missständen sagt Verdi den Kampf an. So wird es im Februar Verhandlungen über eine bayernweite IST-Zeit (als Wahlmöglichkeit für Zusteller) geben. Diese IST-Zeit gibt es schon erfolgreich im Paketbereich und in den TVZ-Gebieten, und sie bildet dort einen wirksamen Schutz für die Kollegen.

Außerdem wird im Laufe des Jahres 2009 das Thema TVZ im Hinblick auf die Qualitätsprobleme neu zu diskutieren sein. Wer erste Wahl sein will, darf TVZ nicht weiter aus-

rollen, da es systembedingt qualitativ schlechter ist, als das bewährte Vollzeitmodell.

Des Weiteren hat Verdi den Betriebsräten geraten keinen planbaren Überstunden (hereinkommen am freien Tag, planbares Aufteilen) mehr zuzustimmen, um die Zusteller vor Überlastung zu schützen.

Wir werden nicht zulassen, dass realitätsfremde Manager unseren Briefbereich aufgrund kurzfristiger Profitinteressen kaputt sparen. Wir werden sagen, was Sache ist und mit all unseren Mitteln kämpfen.

David Merck

 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 Wochenstd.

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-/Lohnabzug

monatlich vierteljährlich

halbjährlich jährlich

einanzuziehen.

Name des Geldinstituts, in Filiale _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name des Kontoinhabers _____

Datum/Unterschrift des Kontoinhabers _____

Tarifvertrag _____

Tariff. Lohn- bzw. Gehaltsgruppe _____

lt. Tarifvertrag _____

Tätigkeits-/Berufs jahr _____

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, Vorruheständler/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-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag Euro 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

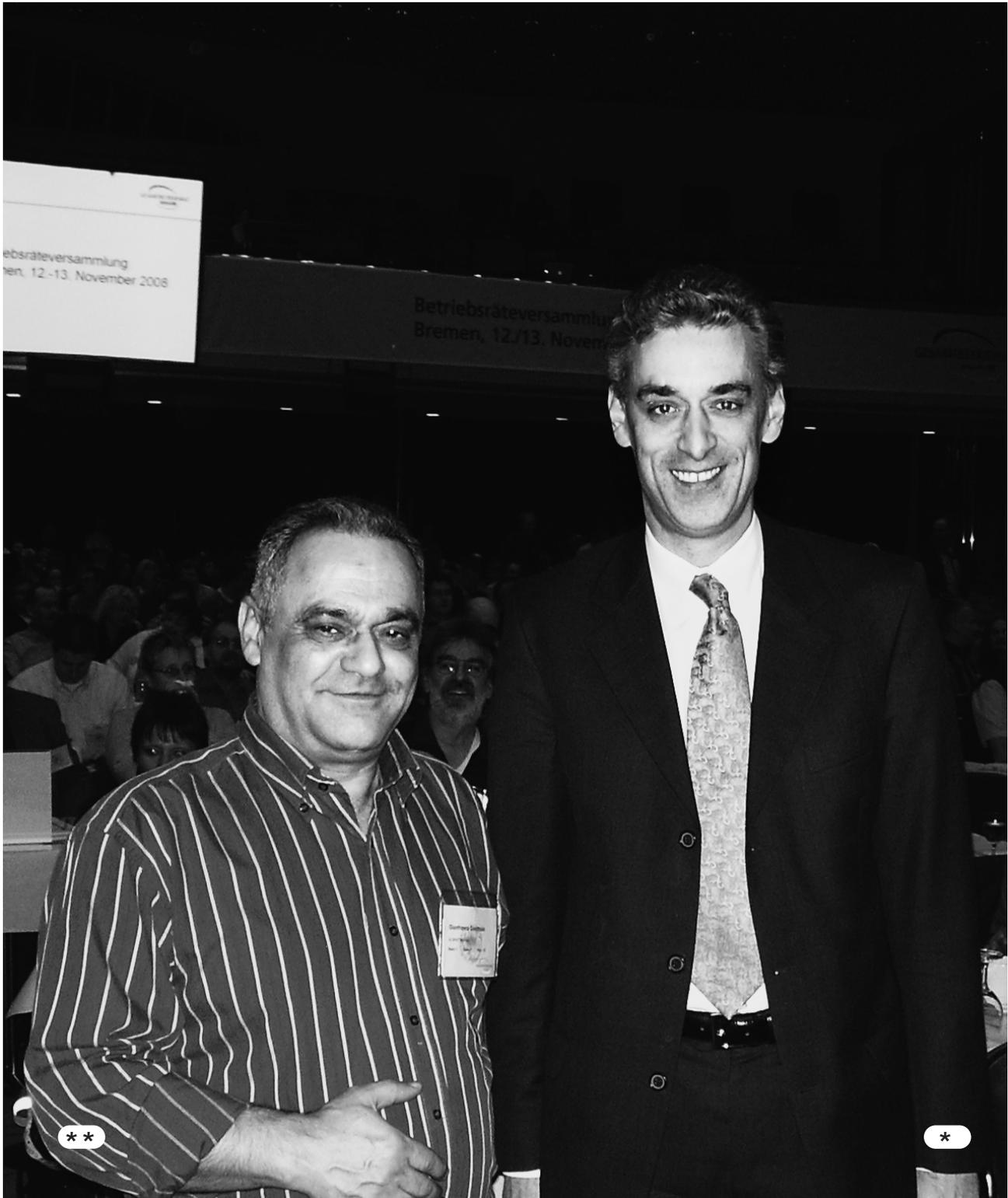
Datum _____ Unterschrift _____

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.



Frank und Franco offen nach allen Seiten?

(von rechts nach links)



Franco**, Betriebsrat bei Brief München und Frank*, Vorstandsvorsitzender bei der Deutschen Post AG

Seele am Arbeitsplatz?

Am 13.11.08 fand im Gasteig der im Folgenden zusammengefasste Vortrag „Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz“ statt. Er zeigte, dass das vermehrte Vorkommen von Depression keine Modeerscheinung ist, wie von unserem Unternehmen behauptet. Eher zeigt die gegenwärtige Krise, dass hemmungsloser Kapitalismus eine Modeerscheinung sein muß.

Vorkommen und Beschreibung

An die Stelle von körperlichen Erkrankungen, die durch Arbeitsbedingungen in der Produktion (Staublunge, Verletzungen) entstehen, treten zunehmend durch seelische Belastungen verursachte Erkrankungen.

Auf die Frage nach einer depressiven Episode in den letzten

4 Wochen bejahten	6,3%,
12 Monaten bejahten	10,8%,

im ganzen bisherigen Leben bejahten 18,1% der Befragten zwischen 18 und 65 Jahren.

Hinter Herz- und Hirnschlaggefährdung rangiert die monopolare Depression auf Rang 3.

Wenn innerhalb von 4 Wochen 2 Wochen zusammenhängend Niedergeschlagenheit im Sinne einer Depression stattfindet, liegt ein ernsthafter Hinweis auf die Diagnose Depression vor.

Traurigkeit, weniger Lust an Aktivitäten, keine Freude, Konzentrationsstörungen, lebensverneinende Gedanken.

Schlafstörungen, Gedächtnisverlust, Kopfschmerz, Appetitveränderungen, Müdigkeit, Erschöpfung, Übelkeit, Erbrechen Schwindel, Rückenschmerzen.

Von außen wirken depressive Menschen oft nicht traurig und merken oft selbst nicht ihren Zustand. Sie

wirken teilnahmslos, desinteressiert, langsamer, hektisch, vergesslich, haben Angst vor Arbeitsfehlern, sind misstrauisch, geistig abwesend.

Eine milde Depression beeinträchtigt die Arbeitsfähigkeit kaum.

Eine mittlere Depression stört die Arbeitsfähigkeit beträchtlich, man hält nur mit großer Anstrengung durch.

Eine schwere Depression führt zur Arbeitsunfähigkeit.

Unsicherheit am Arbeitsplatz

Studien in Ost- und Westdeutschland fanden einen Zusammenhang zwischen Depression und Arbeitsplatzsituation.

Zweite Zahl Ostdeutschland. (Elmar Brähler, 2005, Leipzig).

Arbeit ohne Sorgen:
4,43% / 5,36%.

Arbeit mit Sorgen:
9,17% / 13,42%.

Arbeitslosigkeit:
26,43% / 29,37%.

Bei starker Belastung durch Bedrohungen am Arbeitsplatz steigt die Anfälligkeit zur Depression.

Zur Erklärung von arbeitsbedingter Depression gibt es verschiedene Modelle.

Belastende Lebensereignisse

1. Stress, der aus der Summe belastender Lebensereignisse erklärt

wird, kann Auslöser einer gerade jetzt beginnenden Depression sein
Beispiel: Ein ansonsten gutmütiger Gruppenführer in der Produktion hat Rückenschmerzen, ist angespannt und niedergeschlagen. In der Arbeit häuft sich der Anteil nicht ausgebildeter Arbeit, er muß oft einspringen. Sein Vorgesetzter ist unzufrieden mit der Stückzahl, verlangt eine Verbesserung.

Neben der Arbeit trägt er noch Zeitungen aus.
Außerdem lebt er derzeit in Scheidung.

Negativ in der Arbeit schlagen zu Buche:

- Wenig Einfluß auf die eigene Arbeit
- Eine Menge sich wiederholender Aufgaben,
- hohes Arbeitstempo,
- hohe körperliche Anstrengung,
- keine Sicherheit in der Arbeit,
- fehlende soziale Unterstützung.

Es zeigt sich folgendes:

Negativer Stress führt zu gesundheitlichen Folgen wie:

- Erkrankungen im Muskel- und Skelettbereich,
- psychische Erkrankungen,
- koronare Herzerkrankungen.

Das führt zu steigenden Fehlzeiten und Leistungsabfall.

Mangelnde Selbständigkeit

2. Folgendes Modell sieht einen Zusammenhang zwischen hoher Anforderung und wenig bzw. viel

Selbstkontrolle bei der Arbeit. Wenn hohe Anforderungen mit geringer Selbstkontrolle einhergehen, d.h. wenn die individuellen Möglichkeiten zur Stressbewältigung eingeschränkt sind, geringer Handlungsspielraum besteht, entsteht Energiestau und Passivität, was in negativem Streß resultiert. Die Gesundheit ist bedroht.

Hohe Anforderungen mit hoher Selbstkontrolle begünstigen Aktivität und Lernen als positive Auswirkungen. Die Motivation bei der Arbeit steigt.

Selbständiges Arbeiten ist gesund und fördert die Persönlichkeit.

Dankbarkeit?

3. Ein weiteres Modell verweist auf die notwendige Beziehung von Leistung und Gegenleistung im sozialen Kontext. Ist diese Beziehung gestört, dann ergibt sich eine Gratifikationskrise.

Wird meine Leistung überhaupt geschätzt? Das fragt sich der Mitarbeiter.

Die Balance zwischen Leistung und Gegenleistung ist nicht allein mit Geld abzugelten.

Wenn Überstunden, Zeitdruck, hohe Verantwortung, Arbeitsunterbrechungen (allg. Störungen) nicht als Leistungen anerkannt werden, wird das als ungerechte Behandlung empfunden. Dazukommende Arbeitsunsicherheit und mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten tun ihr Übriges, das Risiko einer Depression verdoppelt sich.

Mobbing

4. Mobbing ist auch zu verstehen als Erleben von Ungerechtigkeit in der Arbeitswelt. Wenn ohne klare Regeln, bei fehlender Offenheit und ohne Mitwirkung der Betroffenen entschieden wird, entsteht der Eindruck von Ungerechtigkeit, der schwer auszuräumen ist. Reaktionen und Gegenreaktionen



schaukeln sich hoch. Kommen noch belastende Lebensereignisse hinzu, braucht sich niemand zu wundern, wenn eine Depression entsteht.

Burnout

5. Ausgebrannt ist man nicht nur in sozial engagierten Berufen, anhand deren der Begriff entwickelt wurde. Wenn positive Erlebnisse fehlen, wird man gereizt, unausgeglichen, zynisch, negativ und müde. Menschen werden zu Nummern, man wird abgestumpft. Man fühlt sich inkompetent und als Versager. Neben nachlassender Leistungsfähigkeit ist das persönliche Leben ohne eigentliche Erfüllung.

Da dieser Begriff weniger Scham hervorruft als Depression, auch nicht medizinisch klingt, verbirgt sich dahinter oftmals eine Depression.

Fazit:

Wenn das Wohlergehen der Mitarbeiter den Vorgesetzten ein Anliegen ist, sie zuhören können und ein gutes Team vorhanden ist, dann vermag dies ein Puffer zu sein gegenüber zu erwartenden gesundheitlichen Belastungen

Fehlende soziale Unterstützung am Arbeitsplatz belastet und macht auf Dauer krank.

Der Vortrag wurde gehalten von Dr. med. Peter Angerer, Arbeitsmediziner und Kardiologe, Privatdozent an der LMU München, www.klinikum.uni-muenchen.de

Mitveranstalter: Münchner Bündnis gegen Depression, e-mail: muenchen@buendnis-depression.de

Ho

Team

Wenn ein Team zerfällt, ist das eine traurige Sache. Jeder ist froh und stolz einem guten Team anzugehören. Es ist auch eine Glücksache, wenn ein gutes Team gelingt. Es hat Ursachen und eine Geschichte. Im Zentrum aber stehen die Menschen.

Wenn viele positiv zusammenwirken, entsteht ein gutes Team. Das hat mit Engagement und Freude an der Arbeit zu tun. Einer steht für den anderen ein, kommt gern in die Arbeit, freut sich auf die anderen. Man feuert sich gegenseitig an und lässt die andern nicht im Regen stehen. Offenheit und persönlicher Respekt sind selbstverständlich. Jeder trägt seine Verantwortung auch für Fehler und wälzt sie nicht auf andere ab. Das Team steht nach außen zusammen und sieht sich als Ganzes, aus dem keiner ausgeschlossen sein sollte. Ehrgeiz und Qualitätsbewusstsein gegenüber dem Kunden schweiß das Team zusammen. Wir machen das, wir schaffen das!

Die Geschichte eines Teams beinhaltet die größten Leistungen, Höhepunkte werden besprochen, befeuern und beschwören neue Leistungsbereitschaft. Angriffe von außen werden abgewehrt, die

können aus unterschiedlichen Richtungen kommen. Man besteht auch das und hat sich bewährt.

Ein letzter Angriff aber kann nicht abgewehrt werden, wenn der eigene Arbeitgeber aus undurchsichtigen Gründen ein solches Team zerschlägt, so dass als nacktes Gerüst der Erklärung nur übrig bleibt:

Ihr seid zu teuer, verdient nicht Euer Geld, zu kundenfreundlich, zu gute Qualität.

Dies ist geschehen nicht nur hier in München sondern bundesweit bei der Rücknahme von Postlern aus DeutschePostInHaus/WilliamsLea Arbeitnehmerüberlassung in der letzten Jahreshälfte 2008.

Und wer bei der Rücknahme nicht aufpasst, findet keinen bewältigbaren Arbeitsplatz mehr vor, landet dort, wo er/sie nie hinwollte.

Das ganze erworbene Wissen wird weggeschmissen wie Dreck, ein Kapital, das unserem Unternehmen offensichtlich nichts wert ist. Wenn wir schon die Milliarden auf der ganzen Welt verbrennen, machen wir doch beim Human-Kapital gleich weiter.

Wer das macht, hinterlässt verbrannte Erde.

Nachfragen wird wohl keiner.

Ich jedenfalls danke meinen Teamkolleginnen von der DeutschenInHausPostWilliamsLea bei der deutschen Bank für die phantastische Zusammenarbeit der letzten Jahre und bin gespannt was mich als überbezahlten Postler bei der märchenhaften Stiefmutter Deutsche Post AG im nächsten Jahr erwartet.

PH

7 Werte

Es liegt an Dir! Lebe unsere Werte!

- I. Exzellente Qualität liefern
- II. Kunden erfolgreich machen
- III. Offenen Umgang pflegen
- IV. Nach eindeutigen Prioritäten handeln
- V. Unternehmerisch handeln
- VI. Integrität nach innen und außen leben
- VII. Gesellschaftliche Verantwortung übernehmen