

BeZet



Betriebszeitung

ver.di-Info der Betriebsgruppe NL BRIEF München

Ausgabe 21/Februar 2003

GFSM



Inhalt

GFSM	1-2	Israel	9-10
Kündigung?	3-5	Job-Ticket	10
Aus?	6	Der gelbe Pfad	11
ver.di - JAV-Gremium	7	Leo's	12
Sauber	8		

GFSM

Gangfolgesortiermaschine

Als das Kürzel GFSM im Briefzentrum umherschwirrte, konnten die meisten nichts damit anfangen. Mir ging es ebenso. Was ist eine GFSM, eine Gangfolgesortiermaschine? Wozu benötigt man diese Maschinen? Sie bearbeiten Kurzbriefe, die von der FSM=Feinsortiermaschine zugeführt werden. Die FSM sortiert auf Zustellbezirke. In den dafür bereitgestellten Behältern sind zunächst alle Sendungen durcheinander. Der Zusteller muss sie deshalb in einen Verteilspind nach Straßen und Hausnummern einsortieren. Dies ist gerade für Springer (Vertreter) schwierig. Um dies zu vereinfachen, werden die Sendungen nun von der GFSM sortiert. Jetzt sind sie in der Reihenfolge des jeweiligen Bezirks. Dies ist ein zeitlicher Vorteil, der sich aber in der Bemessung niederschlägt. Für den einen ein Vorteil wird den anderen zum Nachteil. In der Abt.31 hieß dies neue Arbeitsplätze. Einige Kollegen, wie auch ich, wechselten von anderen Arbeitsbereichen zur GFSM. Dennoch gab es auch Neueinstellungen. Ich habe mich bei meinen KollegInnen mal umgehört und konnte feststellen, dass sie im großen und ganzen mit dem neuen Aufgabenbereich zufrieden sind. Es wird selbständiges Arbeiten verlangt, das aber immer auf ein Team angewiesen ist. Es treten noch einige Schwierigkeiten auf, die aber sicherlich lösbar sind.

K. Fischer

GFSM

Kommentar

**Besseres Arbeitsverfahren setzt sich durch..... Erleichterung zumal für neue Kräfte.... Neue Arbeitsplätze im BZ.....
Ja aber? Eben nicht umsonst!!**

Wie in Karens Artikel schon angekungen, wirkt sich der Einsatz der GFSM in der Briefzustellung jetzt negativ in der Zustellerbemessung aus. Dies war zwar allen klar, dass der Arbeitgeber eine Investition im Umfang der Gangfolgesortierung nicht ohne entsprechende Einsparungen beim Personal tätigt, der Gesamtumfang der Rationalisierung ist allerdings erschreckend.

Das heißt konkret, in der neuen IBIS-Version 3.4 c wird ein Durchschnittswert von 29 Minuten pro Tag als unterstellter Zeitvorteil für die Teilnahme an der Gangfolgesortierung in Ansatz gebracht. Dieser Zeitwert wird derzeit im Betrieb heftig diskutiert und nicht nur von routinierten Stammzustellern in Frage gestellt. Wie gesagt, nicht die Erleichterung durch die GFSM wird bestritten, sondern deren hohe Anrechnung. Zumal die Störungsanfälligkeit, z.B. verspätete Zuführung, falsche Label, hoher Anteil unsortierter Post, derzeit noch sehr beachtlich ist. Nicht außer Acht zu lassen ist ferner die Tatsache, dass die GFSM bzw. der Großbrieffisch eine einschneidende Veränderung im täglichen Arbeitsablauf des Zustellers darstellt. Die Vorbereitungszeit (im beheizten

BeZet

ist die Zeitung der
verdi-Info Betriebsgruppe,
Niederlassung BRIEF München

LEITUNG REDAKTION
Peter Horn

MITARBEITER
Karen Fischer, Andrea Heidersberger
Monika Schmalz, Manfred Jensch
Alfons Leopold, Richard Huber, Peter Horn

V.i.S.d.P.
Fritz Kerschner, 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

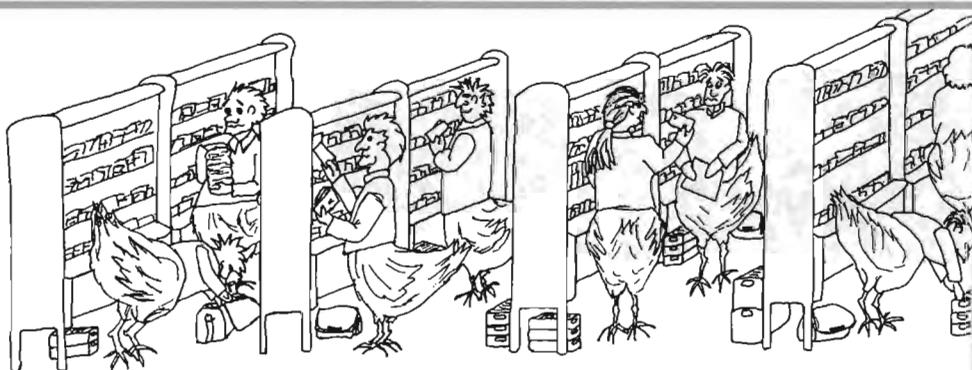
Druckhaus Kästner GmbH
Schloßhof 2-6, 85283 Wolnzach
Tel 084 42/92 53-0

ver di

Raum, manchmal sogar sitzend) wird "optimiert", dafür steigt der körperlich belastende Außendienstanteil (bei Wind und Wetter/Steighäuser) entsprechend. Ein Umstand, den die Arbeitgeberseite anscheinend ignoriert. Die Anrechnung des behaupteten Zeitgewinns für den Großbrieffisch wurde vom Betriebsrat verhindert. Wie berichtet, wollte die Niederlassungsleitung diesen aus Gründen der Produktivitätssteigerung in Ansatz bringen. Der o.g. Zeitstandard für die GFSM wird bundesweit, trotz Ablehnung des Gesamtbetriebsrats im Rahmen des Direktionsrechts, in die neue IBIS-Version eingestellt. Der Betriebsrat

Vision:
Goldene Eier von der...

Flächenoptimierten
Geflügelsortier-
maschinen F-GFSM



Kündigung!

Arbeiter, Angestellte, Beamte – alles Absteiger?

Am 15.10.02 fand im Gewerkschaftshaus in München die 1. ver.di Bezirks-ArbeiterInnen-Konferenz statt.

Rainer Nehring, Bundesarbeitssekretär ver.di, referierte über die Notwendigkeit, Arbeiterinteressen durch Arbeiter-Ausschüsse quer über alle Fachbereiche zu bündeln, anzumelden und durchzusetzen, obwohl die Programmatik von ver.di mehr auf das Durchsetzen gemeinsamer Ziele von Arbeitern und Angestellten ausgerichtet sei. Wir wollen verstehen, worum es geht.

Fakten

Unsere gesamte arbeitende Bevölkerung ist überwiegend im Angestelltenverhältnis. Von den ca. 3 Millionen Mitgliedern ver.dis sind 870 000 Arbeiter. Logischerweise sind die anderen, die Mehrzahl, mehr als 2 Drittel, Angestellte und Beamte. IG Medien, HBV (Handel, Banken, Versicherungen), ÖTV (Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr), DPG (Postgewerkschaft – Postdienste (Filialen, Briefzustellung, Paketzustellung), Postbank und „Telekom“) und die DAG (Deutsche Angestellten Gewerkschaft) führten in dieser Zusammensetzung zu diesem Zahlenverhältnis. Was aber trennt die in ver.di vereinigten Arbeitnehmer, wenn doch der Sinn von ver.di in der gemeinsamen Interessenvertretung aller Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor liegt? Wer die Aufgaben der ehemals in der ÖTV und DPG Organisierten kennt, ist nicht verwundert, dass nur in diesen Quellgewerkschaften Arbeiter-Ausschüsse existierten. In diesen Bereichen gibt es viel körperliche Arbeit zu leisten, die traditionell den Arbeiter vom Angestellten unterscheidet. In unserem Betrieb (NL

Brief München) stehen weniger als 80 Angestellte über 2450 Arbeitern gegenüber. In den anderen Quellgewerkschaften gibt es viele Arbeitnehmer, deren Leistungsprofil dem vieler Arbeiter sogar untergeordnet ist. Dennoch sind sie Angestellte, weil es aus Tradition oder organisatorischen Gründen üblich ist, die Beschäftigten als Angestellte zu führen (z.B. einfacher Verkäufer/Angestellter und Schlosser/Arbeiter).

Der einzig wirklich stichhaltige Grund für eine gesonderte Arbeiter-Interessenvertretung ist in der besonderen Situation der Arbeiter zu sehen, die neben den einfachen Angestellten dazu ausersehen sind, immer mehr von den erkämpften Rechten einzubüßen und Zug um Zug zu verelenden. Sie sollen die verschiebbare Masse auf dem Arbeitsmarkt werden, um dem schwankenden Auf und Ab des Bedarfs ohne großen Widerstand zu dienen. Der Ansatz liegt im Kündigungsschutz. Mit juristischen, propagandistischen und politischen Mitteln soll er aufgebrochen werden.

Mitarbeiter

Die Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte stammt aus dem 19. Jahrhundert. Arbeiter waren in den Fabriken der Produktion zugeordnet. Auf Anordnung der Meister, Ingenieure und der Verwaltung bedienten sie die Maschinen und arbeiteten an ihren Werkbänken. Die einen waren weisungsberechtigt, die andern weisungsgebunden. Die Notwendigkeit, die Produktion profitabel zu organisieren, vermehrte nach und nach das Personal im Verwaltungsbereich. Angelegenheiten der Entlohnung, der Arbeitsorganisation, Materialbeschaffung, Einkauf und Verkauf, Aquisition von Kunden etc. waren mit dem Mitarbeiterstamm verknüpft, der dem Unter-

nehmer näher stand als der Arbeiter. Ursprünglich stammt der Begriff des Mitarbeiters aus dieser Sphäre, der Arbeiter war nur Arbeiter, auch unter dem Aspekt der Unzuverlässigkeit, Austauschbarkeit und industrieller Reserve (als Arbeitsloser). Ende der 60-er Jahre des letzten Jahrhunderts, als erstmals die Sozialdemokraten nach dem 2. Weltkrieg regieren durften, erkannte auch die Wirtschaft, dass der Arbeiter ein Mitarbeiter im Interesse des Betriebes ist. Der Untergebene wurde im Vokabular gestrichen, viele Mitarbeiter waren geboren. Der Autor des Artikels hat bei der Fa. Hurth, die damals über 1000 Beschäftigte in München hatte, bei der Beseitigung dieses Vokabulars in Beurteilungsbögen mitgeholfen.

LVA und BfA

Nach Einführung der Sozialgesetze unter Bismarck (Ende des 19. Jhdts.) ergab sich die Notwendigkeit, die Versicherungsgelder der Arbeiter zu verwalten. Erst später organisierten sich gleichfalls gegen den Widerstand der Fabrikbesitzer die Angestellten und erwirkten ähnliche Leistungen, wie sie die Arbeiter schon hatten (1911 in Gesetzesform realisiert). Ihre bessere Bezahlung und ihre Privilegien hatten sie zunächst darüber hinweggetäuscht, dass auch sie ausgenutzt wurden, keine Absicherung bei Krankheit und im Alter hatten. Der Arbeitsmarkt stellte nie den Überfluss an qualifizierten Angestellten zur Verfügung wie bei den Arbeitern üblich. Daher waren die Arbeitgeber auf sie angewiesen und gewährten ihnen weiterhin Vorteile. So ist es nicht verwunderlich, dass Angestellte den Zielen des Arbeitgebers traditionell näher stehen als Arbeiter. Sie wurden in Status und materiellen Vorteilen auch durch den Gesetzgeber bis weit in

die Zeit der BRD bevorzugt. Auch durch eine getrennte Organisation der Sozialversicherung betonte man für lange Zeit den Status der Angestellten. Arbeiter sind heute noch in einer LVA (heute insgesamt 18 Landesversorgungsanstalten) und Angestellte in der BfA (Bundesversicherungsanstalt für Angestellte in Berlin) sozialversichert. Viele sehen hierin die einzige verbliebene Möglichkeit der Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten. Eine gegen die Verfassung gerichtete Ungleichbehandlung ist daraus nicht mehr abzuleiten.

Vergangenheit?

Bis Anfang der 90-er Jahre des letzten Jahrhunderts bestanden Ungleichheiten im Kündigungsschutz zwischen Angestellten und Arbeitern, die mittlerweile beseitigt wurden. (siehe Tarifvertrag, BeZett-Hintergrund, www.verdi-brief-muenchen.de) Die damaligen Begründungen der Wirtschaft vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) für eine kürzere Kündigungsfrist bei Arbeitern gegenüber Angestellten lesen sich wie eine Zusammenstellung häufiger Vorurteile gegenüber Arbeitern:

Bei Arbeitern sei es üblicher und häufiger, die Stelle zu wechseln.

Demgegenüber zeigte die Statistik, dass länger beschäftigte Arbeiter genauso wenig die Stelle wechseln wie lang beschäftigte Angestellte.

Ein länger beschäftigter Arbeiter würde schneller eine Beschäftigung finden, als ein gleichlang beschäftigter Angestellter.

Das traf nicht zu. Ein länger arbeitsloser Arbeiter ist schwerer zu vermitteln als ein Angestellter.

Ein Arbeiter habe eine geringere Betriebsbindung als ein Angestellter.

Das Bundesverfassungsgericht war der Ansicht, auch ein Arbeiter könne eine Betriebsbindung entwickeln. Sei eine emotionale Bindung jedoch nicht ent-

wickelt worden, dürfe dies nicht durch eine kürzere Kündigungsfrist bestraft werden.

Ein Arbeiter würde vor allem in der Produktion eingesetzt werden, daher sei ein größeres Maß an Flexibilität notwendig. Das mag zwar sein, widerspricht aber dem aus dem Artikel 3 des Grundgesetzes herrührenden Recht auf Gleichbehandlung.

Die Arbeitgeber beklagten die erhöhten Kosten durch die Angleichung der Kündigungsfristen. Das BVerfG wies das Argument zurück. Hohe Kosten rechtfertigen keinen Verfassungsverstoß.

Die Gruppenmentalität der Angestellten rechtfertige ihre Bevorzugung. Daraus kann keine Schutzwürdigkeit längerer Kündigungsfristen abgeleitet werden.

Die längere Ausbildung der Angestellten rechtfertige einen höheren Schutz vor Arbeitslosigkeit. Nur ein kleiner Teil der Angestellten mit längerer akademischer Ausbildung rechtfertigt nicht die Bevorzugung der ganzen Gruppe.

Kürzere Kündigungsfristen seien ein Leistungsansporn für die Arbeiter. Für die Berechtigung dieser Annahme spricht nach Ansicht des BVerfG nichts. Selbst wenn sie berechtigt wäre, berechtigte sie keine Ungleichbehandlung.

Die betroffenen Kreise seien von einer Notwendigkeit kürzerer Kündigungsfristen überzeugt. Das Vorliegen solcher Überzeugungen konnte nicht überzeugend nachgewiesen werden. Gäbe es solche Überzeugungen, könnten sie keine Ungleichbehandlung rechtfertigen. Ein Verfassungsverstoß kann



Bruno Novari Fotomontage: „Die Produktion“, in: „Urbanista“ von Piero Bottoni, Quaderni delle Triennale, Mailand 1938

nicht durch die Billigung von Betroffenen (Arbeitgebern) ausgeräumt werden. Das letzte unter den vorliegenden Argumenten spricht für sich. Es entbehrt jeden Inhalts und beruht wohl auf dem Satz: Wer das Sagen hat, hat das Sagen.

Gleichheit nach unten

Als Kompromiss in obiger Angelegenheit wurde eine angemessene Angleichung der Kündigungsfristen vorgeschlagen. Die Aufhebung von Ungleichheiten wurde jedoch allgemein nach dem **Prinzip der vollständigen Angleichung nach oben** praktiziert. Deshalb konnte es hier keinen Kompromiss geben. Die Kündigungsfristen wurden vollständig angeglichen.

Wer obigen Grundsatz liest, begreift die Welt nicht mehr. Heute wird von allen Seiten die Angleichung nach unten gefordert und erwartet. Der neue Entgelttarifvertrag bei der Post gilt bisher nur für Arbeiter, ehemals die Speerspitze für Verbesserungen in der Arbeitswelt. Unser Arbeitgeber wird nicht zögern, nach dem neuen Rechtsverständnis von Gleichheit eine Angleichung der Angestelltengehälter um bis zu 35% nach unten zu verlangen. Die Verhandlungen laufen schon. Wir müssten für die Angleichung des uns bereits aufgezwungenen niedrigen Entgelts an die Höhe der Besitzständler kämpfen. Stattdessen befinden wir uns in einem erneuten Abwehrkampf! Während im Osten die Löhne auf Westniveau steigen sollen, sinken hier im Westen die Löhne auf das Niveau von vor dreißig Jahren! Wir befinden uns alle in einem Sinkflug nach unten. Damit nicht genug!

Beamte inbegriffen

Unsere Post-Arbeitgeber (DPAG, Postbank, Telekom) reiten bereits ihre nächste Attacke gegen ihre insgesamt 143 000 Beamten. Sie wollen ihnen Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld vollständig streichen und die gesparte Summe leistungsab-

hängig verteilen. Gegenüber den übrigen Beamten Deutschlands wäre das zunächst noch eine Ungleichbehandlung. Nach den neuen Prinzipien müssten dann diese auch ohne Zuwendungen auskommen. Eine Expertenkommission der nordrhein-westfälischen Landesregierung hat bereits die vollständige Abschaffung des Beamtentums vorgeschlagen (SZ vom 28.01.03) und befürwortet seine Bezahlung nach Leistung. Um den angesehenen Status der Angestellten im Betrieb zu unterstreichen, nannte man sie wegen ihrer Mittlerfunktion zwischen Arbeitgeber und Arbeitern im 19. Jahrhundert auch Beamte. Festes Gehalt (keine Zeitlohn wie bei Arbeitern), sicherer Arbeitsplatz (wie beim Staats-Beamten), Privilegien (wie persönlicher Umgang mit dem „Chef“), und besondere Aufstiegsmöglichkeiten bestimmen sein gesellschaftliches Ansehen damals wie heute. Wenn im Selbstverständnis des Angestellten von heute das Vertrauen seines Arbeitgebers in ihn eine besondere Rolle spielt, sollte er dies nicht mit kritiklosem Vertrauen seinerseits in den Arbeitgeber und seine Absichten verwechseln. Vorsicht ist angebracht.

Neue Chancen?

Ein wichtiger Aspekt der Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten liegt in der vermeintlichen Trennung von Hand- und Kopfarbeit. Heute ist keine Teilnahme am Produktionsprozess ohne Lesen, Schreiben und Mitorganisieren mehr möglich. Dies gilt auch und vor allem für den Dienstleistungsbereich. Hier sehen vielleicht manche Angestellte eine Gefahr, weil sie einerseits überflüssig werden könnten, weil der ausführende Bereich die Organisation gleich mit übernimmt, und weil sie andererseits in die Produktion abgleiten könnten, wie es die Post ja auch schon mancherorts praktiziert. Im Gegenzug spricht man wegen der Computerisierung des Büroalltags von einer Mechanisierung der Kopfarbeit, Fließbandarbeit am PC!



August Sander
Der Hilfsarbeiter. 1929

Mancherorts kann man sich nicht vorstellen, dass Urlaubsorganisation, Arbeitseinsatz durch Dienstpläne, ja vielleicht sogar die Abwicklung der Entlohnung durch Arbeiter möglich sei. Es ist gewiss möglich, weil es bereits praktiziert wird. Andererseits ergibt eine Zeit der Umwälzung und des Chaos in der Wirtschaft auch Möglichkeiten des Aufstiegs. Warum sollen Arbeiter nicht Zugang zum Intranet haben, indem man ihnen einen oder mehrere PC's aufstellt zur Kontrolle des innerbetrieblichen Geschehens wie beispielsweise zur Verfolgung eingereicher Verbesserungsvorschläge? Mancher Arbeiter hat zu Hause einen PC mit Kapazitäten, die sich manche Büroangestellte sehnhelst wünschen würden. Zu Zeit der Industrialisierung im 19. Jahrhundert war es gar nicht selten, dass Arbeiter in die höchsten Ränge ihrer Firma aufsteigen konnten. Das sollte auch heute wenigstens nicht verhindert werden, wenn man es schon nicht fördert.

Ho

Aus?

2003 plant unser Unternehmen, die Deutsche Post, 900 Ausbildungsplätze nicht mehr zu besetzen. 2002 hat die Zentrale noch 2900 Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt, auf die sich 37 000 Jugendliche beworben haben. Aus meiner Sicht gibt es Grund genug für ein modernes Unternehmen, mindestens die gleiche Anzahl der Ausbildungsplätze zu erhalten. Das Argument, wir bilden nur mehr so viel Azb = Auszubildende aus, wie wir auch übernehmen wollen, kann ich nicht verstehen. Politiker, Unternehmen und Mittelstandsbetriebe jammern in der Öffentlichkeit, dass ausgebildete Fachkräfte fehlen. Genügend Ausbildungsplätze werden jedoch nicht zur Verfügung gestellt. Wird das in Zukunft wie bei den Amerikanern? Soll es keine Ausbildung für Haupt- und Realschüler mehr geben, dafür aber jede Menge Jobs für Handlanger u. ä., die sich 2-4 Arbeitsplätze am Tag/Woche suchen müssen? Für den Mangel an qualifiziertem Personal werden dafür Fachkräfte aus der ganzen Welt per „Grüncard“ eingeflogen. Bis zu 90 Azb FBF-Fachkraft für Brief und Fracht wurden für unsere NL BRIEF München in Bayern und im Osten ausgebildet. 2003 sind nur mehr 25 vorgesehen. In der technischen Ausbildung spart man, so sieht es aus, sogar 100 Prozent ein. 2001 wurde besprochen, es wird ein neues moderneres Ausbildungskonzept für die Technik eingeführt und man brauche Zeit. Deshalb wird 2002 nicht eingestellt, aber am 1. Sept. 2003 geht es weiter. Verschiedene Pläne und Strategien wurden in der Zentrale entwickelt, nichts davon ist bis heute übrig geblieben. Es sieht so aus, als ob die MT = Mechatroniker – Ausbildung ein solches Ende nehmen würde wie vor einigen Jahren die Kfz-Ausbildung beim größten Fahrzeughalter Europas – der Post. Für die MT-Ausbildung durften/mussten

die technischen Ausbilder wieder selbst die Schulbank drücken. Neue Maschinen mussten aufgestellt werden, die viel Geld kosteten. Die Ausbilder bemühen sich mit Erfolg, damit die technisch Auszubildenden den Nachweis von Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen in eine erfolgreiche Abschlussprüfung einbringen können. Für unsere NL sind zu den 25 FBF noch ein/eine KFB = Kauffrau, -mann und ein/eine BAS = Berufsakademie Studierende/r eingestellt worden. Unser Post-Konzern wird immer größer, die Ausbildungsplätze werden aber immer weniger, da müssten doch genügend Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit qualifiziertem Abschluss vorhanden sein. Wenn ich als langjähriger Mitarbeiter bei der Post höre, dass sich die Ausbildung nicht rechnet, so kann ich dazu nur sagen, die Ausbildung junger Menschen hat sich noch nie gleich gerechnet, es ist eine Investition in die Zukunft. Es kann nicht erwartet werden, dass sich Kosten und Erträge der Berufsausbildung bereits im Verlauf der Ausbildungszeit ausgleichen — bei einer Sachinvestition wird schließlich auch nicht gefordert, dass sie sich schon während der Investitionsphase amortisiert.

Im übrigen steht in keinem Ausbildungsvertrag, dass der Auszubildende, wenn er seine Prüfung bestanden hat, übernommen wird. Hier wird sehr wohl darauf geachtet, wer die fachliche und persönliche Eignung besitzt. Es geht darum, eine abgeschlossene Ausbildung vorweisen zu können, um unter Umständen zur Weiterbildung zugelassen zu werden. Außerdem wird diejenige/derjenige immer mehr Geld/Lohn/Kohle in der Tasche haben, als Hilfskräfte. Erschreckend ist, dass der Berufsbildungsbericht für das Berichtsjahr 2000 mehr als 156 000 vorzeitig aufgelöste Ausbildungsverträge ausweist, das heißt, jeder vierte (23,7%) Ausbildungsvertrag wird aufgelöst in Deutschland. Ein Problem ist z.Z. die unzureichende Motivation der Jugendlichen, was bei-

spielsweise in Klagen über Monotonie oder Überforderung, Zeitdruck und ausbildungsfremde Tätigkeiten ausgedrückt wird. Besondere Bedeutung kommt hierbei der Person des/der Ausbilders/in und den BerufsschullehrerInnen zu, welche in der Wahrnehmung der Auszubildenden (= Azb) eine exponierte Stellung einnehmen. Mein Rat, den ich mit einem Kollegen auch in einigen Vorträgen in der Berufsschule vertrat: Setzt Euch zusammen, denkt nach und schreibt dann Verbesserungsvorschläge an die NL, denn nur ihr, die Auszubildenden, könnt frischen Wind mit Euren Ideen in eingefahrene Ausbildungs- und Arbeitsabläufe bringen, somit ist es möglich, die depressive Zeit zu überbrücken und innovativ die Ausbildung mit zu gestalten. Ich bin mir sicher, dass sich die NLL erkenntlich zeigen wird. Die Ausbilder, JAV und BR helfen Euch, den Verbesserungsvorschlag auszuarbeiten. Zurück zu den Ausbildungsplätzen: Es ist dringend nötig, dass sich unsere Gewerkschaft ver.di, die GJAV = Gesamtjugendvertretung, der GBR = Gesamtbetriebsrat und wenn möglich unsere NLL in der Zentrale darauf einwirkt, dass mehr Ausbildungsplätze geschaffen und erhalten bleiben. Es würde mich freuen, wenn Sie durch Leserbriefe oder Anrufe zum Thema Ausbildung "für und wider" Ihr Interesse ausdrücken würden, an die Redaktion oder den Betriebsrat.

Mit hoffnungsvollen Grüßen

**Albert
Göttlinger**
BR-Tel. -3015



*Wir erben die Welt nicht
von unseren Eltern.
Wir leihen sie
von unseren Kindern.*

ver.di – JAV-Gremium



1.
Markus Erber, 4. Lehrjahr
EME = Elektromechaniker
JAV-Vorsitzender seit der
konstituierenden Sitzung am
19.11.2002, Bild Mitte

2.
Alexander Hiesch, 4. Lehrjahr, EME

3.
Melanie Lehwald, 1. Lehrjahr
FBF = Fachkraft für Brief und Fracht
Vertreterin von Markus, Bild links

4.
Daniel Knezevic, 4. Lehrjahr
Eme, Bild rechts

5.
Stefanie Schmid, Ausbildung in
Berlin abgeschlossen, Briefzu-
stellerin beim ZSP 70, Bild rechts

6.
Stephan Handrick, 2. Lehrjahr
Bild links

7.
Swantje Drews, 1. Lehrjahr
KfB plus = Kauffrau für
Bürokommunikation plus

8.
Mathias Platzer, 1. Lehrjahr, FBF

9.
Lars Reincke, 1. Lehrjahr, FBF

10.
Florian Appel, 1. Lehrjahr, KfB plus

11.
Frank Mayer, Ausbildung in der NL,
BFZ ZSP 50

12.
Felix Augustin, hat in Dresden FBF
gelernt, BFZ ZSP 40

13.
Richard Schilcher, Ausbildung in
der Metallverarbeitung, BFZ



Sauber

Nur wenige Deutsche tragen saubere Kleidung

„Was??“ wird nun jeder denken. „Soll das heißen, die meisten Menschen laufen schmutzig rum? Zu denen gehöre ich nicht! Ich bin immer gut gekleidet!“, wird wohl jede/r die Behauptung von sich weisen.

Mit ‚sauberer‘ Kleidung ist aber etwas anderes gemeint.

Rund 2/3 der Kleider, die über deutsche Ladentische gehen, werden von Frauen in Asien, Osteuropa und Mittelamerika genäht. Damit hier bei den Firmen die Kassen klingeln, zahlen die Näherinnen dort einen hohen Preis.

Unmenschlich!

Beispiele für ihre Arbeitsbedingungen sind:

- Frau darf nur zweimal am Tag kurz auf die Toilette und muss immer konzentriert arbeiten.
- 15 Std. täglich arbeiten ist in einer chinesischen Kleiderfabrik normal.
- Weder werden die Mindestlöhne gezahlt noch das gesetzlich vorgeschriebene Überstundenentgelt.
- Entlassungen bei Schwangerschaft
- Lohnabzug bei Fehlern
- Sprechverbot
- Körperliche Züchtigungen, sexuelle Belästigungen
- Halle schlecht beleuchtet, so dass Nadelstiche kaum zu erkennen sind
- Überwachung mit Kameras
- medizinische Untersuchungen u. Schwangerschaftstests, die von den Arbeiterinnen zu bezahlen sind (ca. 2 Tagesmindestlöhne), während der Probezeit

Solidarität

Um den Näherinnen zu helfen, deren Arbeitsbedingungen zu verbessern, hat sich vor ca. 7 Jahren die CCC (Clean Clothes Campaign = Kampagne für ‚saubere‘ Kleidung) gegründet.

Die TrägerInnen der Kampagne sind u.a. Südwind – Institut für Ökonomie und Ökumene, IG-Metall, NRO-Frauenforum, KLJB, DGB-Bildungswerk Nord-Süd-Netz, ver.di.

Die Ziele werden in Verhaltenskodices mit den Firmen vereinbart.

Nach Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist ein Verhaltenskodex „eine schriftlich festgehaltene Firmenpolitik oder eine Formulierung von Prinzipien, die als Grundlage für eine Verpflichtung zu einem bestimmten Firmenverhalten dient.“ Er soll bewirken, dass in der „Dritten Welt“ soziale und teilweise auch ökologische Standards bei der Produktion von Konsumgütern für die Industrieländer eingehalten werden. Diese freiwilligen Verhaltenskodices unterscheiden sich erheblich voneinander.

Welche Firmen werden von CCC um den Abschluss bzw. die Einhaltung von Verhaltenskodices angegangen?

Nützt Boykott?

Bei C&A herrscht seit 1996 Stillstand mit dem Verhaltenskodex. C&A gehört zu den wenigen Unternehmen, die sich einer unabhängigen Kontrolle ihrer Zulieferer strikt verweigern. Nicht besser bei den Löhnen: Die entsprechen nur den lokal üblichen Standards, was selten zum Leben ausreicht.

Der **Otto-Versand** will nach und nach alle Zulieferer nach dem US-amerikanischen Kontrollsystem SA 8000 zertifizieren lassen. Bislang steckt dieses Vorhaben allerdings noch in der Probephase.

Nachdem die CCC auch in Schweden aktiv geworden, war, vereinbarte **H&M** Ende 1998 mit ihr ein Pilotprojekt zur unabhängigen Kontrolle der Zulieferer. Die Ergebnisse des Projekts lassen jedoch auf sich warten.

Adidas ist sogar nach mehreren Verhandlungen nicht bereit, gemeinsam mit CCC über ein Pilotprojekt in Mittelamerika erste Schritte zum Aufbau eines Systems unabhängiger, lokaler Kontrolle von Mindeststandards zu tun.

Puma zeigt sich gegenüber der CCC gesprächsbereit, kann aber bislang kaum ernsthafte Verbesserungen vorweisen. Ein Verhaltenskodex wurde vorgelegt, der aber kein System unabhängiger Kontrolle vorsieht.

Die **KarstadtQuelle AG** haben sich einen einheitlichen Verhaltenskodex gegeben. Die Schwachstellen daran sind: Fehlende unabhängige Kontrolle, kein Festschreiben der Höchst-arbeitszeit und lediglich die Zahlung eines lokalen Mindestlohns. Der Konzern verweigert sich weiterhin hartnäckig den Forderungen der Kampagne für ‚saubere‘ Kleidung.

Ist ein Boykott der genannten Firmen die Lösung?

Nein, das würde niemand helfen. Die Maquilas schaffen wichtige Arbeitsplätze. Aber die Arbeiterinnen müssen vor Ausbeutung und Miss-handlungen geschützt werden. Sinnvoller ist es, den Firmen mit der Kundinnenkarte oder der Karstadt-Quelle-Karte zu zeigen, wie wichtig ‚saubere‘ Kleidung für uns ist.

Die Karten gibt es ab sofort bei der ver.di BeG Brief München oder bei der Kampagne für ‚saubere‘ Kleidung
Koordinationsbüro
c/o DGB-Bildungswerk Pf 101026
40001 Düsseldorf
M.S.

Quellen:
CCC, Presente extra von CIR.
Weitere Infos:
www.saubere-kleidung.de

Israel

Israel, warum um Himmels willen Israel!

So lautet der Titel eines Buches von Ralf Giordano, das die persönliche Beziehung zwischen dem Autor und dem Heiligen Land schildert. Doch diesen Ausspruch kann man auch heute tun, wenn man an diesen Landstrich im vorderen Orient denkt. Warum sollte man nach Israel reisen, in ein Land welches häufiger in den Medien ist, als es ihm lieb ist. In ein Land, in dem zwei Völker anscheinend nicht in Frieden miteinander leben können. In ein Land, in dem Gewalt und Terror an der Tagesordnung sind.

Ein Grund könnte sein, dass es in diesem Land Menschen gibt, die gastfreundlich sind und gerade in der gegenwärtigen Situation moralische Unterstützung brauchen. Nicht, um die Politik und die Maßnahmen der israelischen Regierung zu sanktionieren – nein – sondern um mit den Israelis zu sprechen und zu versuchen, ihre Situation und Ängste zu verstehen. Zu versuchen, mit ihnen Freude und auch Leid zu teilen. Diesem Ziel fühlt sich die christliche Organisation "Dienste in Israel" verpflichtet, die unter dem Begriff "Im Arbeiten und Lernen Israel beegnen" Arbeitseinsätze im Kibbútz Ein Harod Ichud im oberen Galiläa durchführen. Dort sind auch junge Araber anzutreffen, die sich für eine gewisse Zeit dem Ideal gemeinsamen Arbeitens und Kennenlernens verschrieben haben.

Reisebericht

Am Fuße des Gebirges Gilboa haben wir bei der Tomatenernte behilflich sein können und auch im Kibbuzgarten zu seiner Verschönerung beigetragen. Das war aber nur ein Aspekt unserer „Begeg-

nung mit Israel". Da war z.B. nicht weit entfernt die Ausgrabungsstadt Bet Schean. Und schon lässt sich eine Bibelpassage nennen, in der es genau um dieses „Bet Schean“ geht. Hier wurden nämlich die Leichname Sauls und seiner Söhne geschändet und ihre Köpfe auf der Stadtmauer aufgespießt. Zuvor waren sie auf besagtem Gebirge Gilboa im Kampf gefallen. Sie merken, hier wird biblische Geschichte lebendig. Man ist dabei, auch wenn fast 3000 Jahre Geschichte zwischen uns und den Ereignissen liegen. Der Bericht über Kampf und Grausamkeit zeigt auch, wie die Menschen nach wie vor miteinander umgehen.

Lebendige Religionen

Doch waren es nicht nur Arbeit und Rundreisen zu wichtigen Orten in der Umgebung, die uns als Gruppe erwarteten. In Form von kleineren Abendandachten wurde der biblische Bezug zwischen Geschichte und Gegenwart hergestellt. Es erleichtert enorm den Lernprozess, wenn man VOR ORT und fast schon in Rufnähe zu biblischen Orten wie Megiddo oder der Gideonquelle ist, an welcher der alttestamentliche Richter seine Soldaten nach ihren Trinkgewohnheiten unterschied, eine frühe Form der Mitarbeiter-Beurteilung. Und es ist derselbe Gideon, der ganz in der Nähe unseres Kibbutzes Ein Harod aus Angst vor den Medianitern seinen Weizen in einer Kelter drosch. – Aber auch das Neue Testament rückt uns näher. Der Berg Tabór wurde beispielsweise Zeuge der Verklärung Jesu. Auch liegen Nazareth und Kana in erreichbarer Nähe wie auch der See Genezareth. Aber es sind nicht nur einzelne Orte aus biblischer Zeit, die uns während unseres Isra-

el-Einsatzes beschäftigen. Was wären Orte ohne Menschen, die ihnen ihr Gepräge geben? – Wer in Israel lernen will, kommt an den jüdischen Festen nicht vorbei. In Jerusalem konnten wir an der Klagemauer teilhaben an „Tischa be aw“, einem Trauertag, an welchem man neben anderen Gedenkmarken sich der beiden Tempelzerstörungen erinnert. Bald jedoch, wenn das jüdische Jahr zu Ende geht, beginnt mit Rosch ha schana (14./15.09.), dem Neujahrsfest, wieder ein neues Jahr, gefolgt von „Jom kippur“, Laubhüttenfest etc.

Zionismus

Schließlich muss noch angeführt werden, dass sich unser LERNEN nicht nur auf das traditionelle Judentum beschränkte. Was ist beispielsweise Zionismus? Ein befreundeter Professor versucht uns darauf in einem Vortrag Antwort zu geben. Jedenfalls hat der Zionismus nichts mit dem gefälschten Dokument der sogenannten „Weisen von Zion“ zu tun, das im Jahre 1905 vom russischen Geheimdienst erfunden wurde, um den Juden einen Drang nach Weltherrschaft zu unterstellen und so zu diskreditieren. Die Rückkehr der Juden aus der Diaspora nach Palästina und die Bildung eines modernen Staates gehörte jedoch von Anfang an (1897) zu den politischen Zielen zionistischer Bestrebungen. Im Jahre 1975 wurde der Zionismus in der UNO als rassistische Doktrin verurteilt. Im Jahre 1991 wurde diese Resolution mit 111 zu 25 Stimmen annulliert. Starke sozialistische Strömungen im Zionismus führten zur Gründung von Kibbuzim, in denen kollektive Arbeit und Zusammenleben ein besonderes Lebensgefühl ermöglicht. Ein

anderer Hochschuldozent referierte über jüdische Identität, die natürlich die Bibel zum Ausgangspunkt hat, mit Israel als politischer Einheit aber auch mit den multikulturellen Erfahrungen der "Heimkehrer" aus aller Welt zu tun hat. Nicht zu vergessen sind die Juden, die immer im arabisch-islamischen Kulturbereich geblieben sind, und natürlich dringt zunehmend auch die Notwendigkeit ins Bewusstsein der Israelis als Staatsbürger, dass ihre arabisch-islamischen Mitbürger gleich-

wertig mit ihnen im weltlichen Staat Israel leben sollten. Israel lebt und durchlebt eine Spaltung weltlicher und religiöser Identität, die durch den bewaffneten Kampf der Palästinenser um ihre eigenen Rechte nur verschärft wird.

So erinnert ein Besuch der Holocaust-Gedenkstätte „Yad vashem“ an die systematische Ausrottung von sechs Millionen jüdischen Mitbürgern durch deutschen Antisemitismus und schafft gleichzeitig einen Zusammenhang zum ver-

zweifelten und entschlossenen Überlebenswillen der israelischen Juden in einer feindlichen Umwelt.

Christoph Tharank

Christoph Tharank arbeitet mit der erwähnten Organisation zusammen und beteiligt sich an der Organisation von Reisen nach Israel

Anmerkung der Redaktion

Job-Ticket

Der MVV und die Niederlassung BRIEF München bieten ab Mai 2003 ein MVV Job-Ticket an



Auf Initiative des Betriebsrats wurde mit dem MVV und der NL nun die Grundlage geschaffen, dass grundsätzlich alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, die IsarCardJob (Job-Ticket) zu beziehen.

In Gesprächen mit der Niederlassungsleitung, dem MVV und Betriebsrat wurden nun folgende Konditionen vereinbart: In den kommenden Tagen werden alle Kolleginnen und Kollegen angeschrieben und befragt, ob sie Interesse an der IsarCardJob haben. Mit dieser Abfrage wird festgestellt, wie viele IsarCardJob bestellt werden sollen. Dies ist notwendig, um den MVV-Rabatt festzustellen. (mehr als 100 Teilnehmer = 5% Rabatt, mehr als 1000 Teilnehmer = 10%)

Die IsarCardJob ist eine persönliche Zeitkarte, d.h. nur die Person, auf deren Namen sie ausgestellt ist, darf sie nutzen und erhält die damit verbundenen Vorzüge. Selbstverständlich dürfen die Mitarbeiter mit ihrer IsarCardJob auch in der Freizeit fahren. Und sie können drei Kinder (6–14 Jahre) oder alle eigenen Kinder bis 14 Jahre montags bis freitags ab 9.00 Uhr, Samstags-, Sonntags- und Feiertags ganztägig kostenlos mitnehmen.

Ablauf:

1. Nachdem Sie angeschrieben wurden, können Sie sich für die IsarCardJob anmelden.
 2. Daraufhin erhalten Sie von der Personalagentur Unterlagen, die Sie ausgefüllt zurücksenden (Name, Adresse, MVV Haltestelle von bis u.s.w.)
 3. Sie erhalten dann eine Jahreskarte.
 4. Der Preis dafür wird monatlich vom Lohnzettel automatisch einbehalten. (10 Monate zahlen, 12 Monate fahren)
 5. Sollten Sie schon ein Jahresabo haben, so kann dieses problemlos umgeschrieben werden. So können auch schon bestehende MVV-Jahres-Abo's davon profitieren.
- Nähere Infos erhalten Sie in den nächsten Tagen.

PS: Unser Beitrag zum Umweltschutz – ver.di macht's

Der Gelbe Pfad



Buchstabe Das Wort Buchstabe stammt aus der Zeit, als unsere Vorfahren mit Runen markierte Buchenstäbe auf einen Haufen warfen und dann daraus die Zukunft lasen. Bis vor kurzem lasen an Buchenholzschreibtische gefesselte Menschen einen Haufen Buchstaben, aus denen sie unsere Zukunft und Vergangenheit gestalteten. Gelegentlich ist es vorgekommen, dass jemand hinter einer Milchglasscheibe saß und uns beobachtet hat. Bald werden selbständig agierende Buchstaben aus dem PC uns allen ohne Unterschied Beine machen und die Welt in eine große Plastikkiste verwandeln. Wenn man den Geist in eine Kiste sperrt, dann braucht man sich nicht zu wundern, wenn man am Ende selbst in einer sitzt.

Beurteilung Eine regelmäßig durchgeführte Beurteilung ist besonders dann sinnvoll, wenn damit auch Belohnungen verbunden sind. Dann sieht jeder den Sinn ein und akzeptiert gerne die Belohnung oder aber auch den Lohnabzug wie beim variablen Entgelt. Manchmal ist das nicht möglich. Dann aber kann durch eine Beurteilung jeder sich selbst einschätzen. Ist denn meine Bezahlung gerechtfertigt? Wer nun feststellt, dass er zuviel bekommt, sollte seinem Arbeitgeber das zuviel Gezahlte zurückgeben, und sich vornehmen, beim nächsten Mal besser zu arbeiten. Eine andere Möglichkeit besteht darin, seinen Arbeitgeber durch Aktienkäufe zu unterstützen. Wenn dadurch finanzielle Verluste entstehen, dann hat man wenigstens ein gutes Gewissen, wenn man zu Unrecht besseren Lohn bekommen hat. Manchmal ist es möglich, durch Verbesserungsvorschläge die eigene Arbeit zu beschleunigen, ohne dass dadurch eine höhere Bezahlung entsteht. So könnte man das selbst verursachte Unrecht aus der Welt schaffen. Ein

genialer Verbesserungsvorschlag bestünde darin, wenn in der Folge der eigene Arbeitsplatz wegfallen könnte. Die Möglichkeit unrechtmäßiger Bezahlung wäre damit ausgeschlossen. Ein jeder Unternehmer wünscht sich Mitarbeiter, die auch mal umsonst arbeiten. Dadurch würde ein ganz anderes Betriebsklima entstehen, ein Gefühl würde entstehen können wie: „Wir ziehen alle an einem Strang!“ Seine Utopie besteht darin, dass alle umsonst arbeiten, für immer. Dumm ist nur, dass jeder Arbeitnehmer das natürliche Ziel hat, keine Arbeit bei regelmäßigem Einkommen zu leisten. Seine Utopie ist eine Nullrunde ohne jede Arbeit bei regelmäßigem Einkommen, für immer.

Gerechtigkeit Es gibt keine Gerechtigkeit. Es gibt nur Zufriedenheit oder Unzufriedenheit, mit dem, was man bekommt oder nicht bekommt. Dann gibt es die Unzufriedenheit mit dem, was andere bekommen. Manche nennen dies erlebte Ungerechtigkeit. Andere behaupten, sie hätten einen Neidkomplex, reden auch vom Sozialneid. Mancher der dieses Gefühl öfter hat, ist nicht beliebt, wenn er andere nach diesem Gefühl fragt. Wenn die dann alle feststellen, dass sie dieses Gefühl nicht mögen, versuchen sie Abhilfe zu schaffen, indem sie darum kämpfen, genauso viel zu bekommen wie die anderen. Wenn sie das schaffen oder auch nur die Hoffnung haben, das zu können, dann sind sie schon weitaus zufriedener. Manche Menschen glauben, es sei nicht schlimm, lange Zeit oder auch für immer das Gefühl der Unzufriedenheit auszuhalten. Weil sie so denken, nehmen sie den bereits Unzufriedenen immer mehr von dem Wenigen weg, mit dem diese ohnehin schon auskommen müssen. So verringern sie die Einkommen aller andern immer mehr, nur nicht die eigenen. Sie

machen dann Gesetze und Reformen, deren Folgen sie nicht ausbaden müssen, weil sie diejenigen sind, deretwegen die anderen unzufrieden sind. Einerseits sind sie stolz darauf, die Unzufriedenheit der andern zu spüren, andererseits verachten sie die Unzufriedenen als neidisch, weil sie nicht stark genug sind, ohne alles glücklich zu sein. Wer das kann, braucht nun wirklich keine Gerechtigkeit mehr.

STAR Wie nicht anders zu erwarten, hat sich das untergründige Verständnis der Autoren des GELBEN PFADS mit der Konzernleitung auch in Sachen STAR bewährt. Nachdem wir die Notwendigkeit biologischer Reflexsysteme im Bereich der Wirtschaft in unserer letzten Ausgabe angezweifelt hatten und auf die Gefahren aufmerksam machten, die mit veralteten Reiz-Reaktionssystemen verbunden sind, bestellte Dr. Z. mit Dr. Frank Appel einen promovierten Neurobiologen zum alleinigen Verantwortlichen für STAR. Dubios sind allerdings die Zusammenhänge mit der Unternehmensberatung Mc Kinsey, bei denen bereits Dr. Z. die Mc Donaldisierung von Wirtschaftsproblemen via Entlassung gelernt hat. Auch Dr. Appel hat bei Mc Kinsey gelernt. Aber was? Wir hoffen sehr, dass das Menschenbild von Mc Kinsey, das offensichtlich die Ausbildung uns störender Reflexe begünstigt, nicht noch wissenschaftlich zementiert wird und zum Grauen STAR mutiert.

Richtigstellung

Ein aufmerksamer Leser der Weihnachtssonderausgabe **„Weihnachtslegenden“** wies uns darauf hin, dass unser Nikolaus nicht nach Brindisi, sondern nach Bari entführt wurde. Das ist korrekt und erklärt uns auch die Herkunft des Begriffs **„Bargeld“**. Näheres unter www.verdi-brief-muenchen.de, die Redaktion.

Vorurteilslos beurteilungsfähig?

CEO'S

Nachdenken über Beurteilungen von Mit(menschen)arbeitern im Betrieb

Vorurteile haben doch nur die Anderen. Für mich zählt immer Toleranz und Verständnis, na ja, fast für jeden. Wer an mir Kritik übt, und nennt er diese auch konstruktiv, versteht einfach nicht die Wahrheit (meine) Ich beurteile alle sehr objektiv (die mir sympathischen leichter)!

Ertappt?

Der vorurteilsfreie Mensch bleibt natürlich eine Utopie. Wenn die Festlegung einer Meinung über einen Menschen jedoch zu einem Urteil über den Anderen werden

kann, müsste reife Selbstkritik und das Ablegen von persönlichen Vorbehalten eine selbstverständliche Vorleistung sein.

Illusion?

Obwohl wir uns fast alle für gute Menschenkenner halten, „lesen“ wir andere nicht immer richtig. Wir schätzen ihre Arbeit und ihren Charakter oft falsch ein, weil wir dem eigenen Wunschdenken und Vorurteilen aufsitzen. Die Fähigkeit im Beruf, Mitarbeiter richtig beurteilen zu können, ist eine unverzichtbare

Schlüsselfertigkeit, die geschult sein will. Beeinflussungen von zuflüsternden Mitarbeitern dürften ebenso wenig einfließen wie altes, selbstgerechtes Hierarchiedenken.

Doch ist es immer so?

Ein Beispiel von Beurteilungen im öffentlichen Dienst Taiwans. Dort unterscheidet man zwei Arten von Beurteilungen. Die tägliche, und die Zusammenfassende am Jahresende. Beurteilt werden auch Arbeitsfähigkeit, Arbeitseinstellung sowie soziales Verhalten. Nach „sorgfältiger, vorurteilsloser“ Auswertung wird ein Gesamtergebnis gebildet und in Klasse A, B, C oder D eingeordnet. Der A-Beurteilte erhält ein zusätzliches Monatsgehalt und eine Beförderung. Klasse B erreicht die höhere Besoldungsstufe. C bleibt unbeachtet, ohne Vor- und Nachteile. Wer jedoch dieses Jahr in Klasse D liegt, wird entlassen. Unzureichende Arbeit in der Verwaltung wird jährlich genauso geahndet, was wohl mit der Meldung auf besonders hohe Aktivitäten in der Verwaltung zum Jahresende zu tun hat. Aber das ist ja alles im fernen Taiwan! Vorurteile durch offene Gespräche abbauen und Defizite sachlich benennen und gemeinsame Lösungen anstreben, führt in eine erfolgreiche Richtung für den Betrieb und den Menschen. Hier begrüße ich die seit etlichen Jahren eingeführten Kommunikationskaskaden unserer Post ausdrücklich. Doch sitzen sich dabei Interessengruppen nicht vorurteilslos gegenüber und nehmen trotz Beteiligung Engagement Kritik oft zu persönlich.

