



Kehraus

Am Mittwoch, 9. Mai, fand im DPG-Haus die letzte Jahreshauptversammlung der DPG-Regionalverwaltung München statt. Die Zeichen standen auf Zukunft.

Kollege Ernst Edhofer, stellvertretender Geschäftsführer des ver.di Bezirks München, betonte in seiner Ansprache die neugewonnene Stärke der DPG-ler durch ver.di und legte die wichtigsten Argumente zum Beitritt zu ver.di dar.

Mit der neuen Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat sich die DPG einer starken Gemeinschaft angeschlossen, um dem wuchernden Wirtschaftsliberalismus die Stirn bieten zu können.

Durch den massiven Stellenabbau der Post AG – immerhin 140 000 seit der Privatisierung – verlor die DPG viele Mitglieder. Da half auch der hohe Organisationsgrad von über 70% aller Beschäftigten – in München über 80%! – nichts. Auch eine sehr erfolgreiche Neuwerbung ist machtlos gegenüber einer solchen Entwicklung.

Gemeinsam werden sich die 5 zusammengeschlossenen Gewerkschaften gegen folgende Arbeitgeber-Wünsche richten:

- mehr Jobs durch unbezahlte Arbeit
- Tarifvertragsverbot
- Löhne als Almosen
- Deregulierung des Kündigungsschutzes
- Betriebsrat als Klimaanlage, besonders willkommen bei der Abwicklung von Sozialplänen
- Aufweichen der Betriebsverfassungsgesetz-Novellierung



Auf die Zukunft stoßen an (von links nach rechts) Renate Sanders von der Regionalverwaltung München; Christine Saurer, BR-Vorsitzende bei der Fracht Aschheim und stellvertretende ver.di Landesbezirksleiterin; Ingrid Voit, Bezirkskassenwart der DPG.

Die erfolgreiche Arbeit der DPG in der Vergangenheit zeigte sich auch beim Kassensturz. Auf das Konto der noch bestehenden Betriebsverwaltung der NL Brief München konnten 218 000 DM überwiesen werden. Sie dienen der Anschubfinanzierung der neuen Betriebsgruppe der NL Brief München.

Die Betriebsverwaltung der DPG wird umgetauft in Betriebsgruppe der ver.di. Die bestehenden Betriebsgruppen der Vertrauensleute werden sich unter anderem Namen neu organisieren. Selbstverständlich wird die Arbeit der Vertrauensleute vor Ort durch die Betriebsgruppe der NL genauso

unterstützt wie bisher. Im DGB-Haus in der Schwanthalerstraße 64 ist ein Service-Center der ver.di als zentrale Beratungsstelle geplant.

Im übrigen hat sich die DPG gut durchgesetzt: in Hessen und in Bayern haben wir zwei DPG'ler als ver.di Vorsitzende. Sepp Falbisoner ist für uns der oberste Ansprechpartner in Bayern. Vorsitzender des ver.di Bezirks München ist in Zukunft unser Betriebsratsvorsitzender Wolfgang Müller.

Für die traditionell kämpferischen Postler in Bayern ist dies der richtige Auftakt, um auch weiterhin der Unternehmensseite, sei es Post oder UPS, die Stirn zu bieten.

Inhalt

Kehraus	1	Gruppen Ist-Zeit-Modell ZSP 20	...5
Vertrauensleutewahlen	...2	Frauenquote	6
Wohnungsfürsorge	3	Der gelbe Pfad (2)	7
Gruppen Ist-Zeit-Modell ZSP 50	..4	Recht auf Faulheit?	8

Vertrauensleutewahlen

Regelmäßig alle vier Jahre wählen die DPG-Mitglieder in den Betrieben ihre Vertrauensleute. Für uns bei der Briefpost München ist es die zweite VL-Wahl seit Bestehen der Niederlassung. Gewählt wurde in fast allen Betriebsteilen. Federführend verantwortlich für die Durchführung der Wahlen waren die 14 DPG-Betriebsgruppen.

Das Motto der Vertrauensleutewahlen 2001 „DPG-Vertrauensleute helfen“ steht für das Selbstverständnis der Kolleginnen und Kollegen, die sich für diese wichtige gewerkschaftliche Funktion im Betrieb zur Verfügung stellen. Sie helfen den Kolleginnen und Kollegen bei Problemen am Arbeitsplatz, informieren über aktuelle Entwicklungen, wirken bei gewerkschaftlichen Aktionen und Auseinandersetzungen bis hin zu Arbeitskampfmaßnahmen mit. Für die DPG hat die Vertrauensleutear-

beit somit eine herausragende Bedeutung.

Dieser Bedeutung ist sich auch die neue Dienstleistungsgewerkschaft ver.di bewusst. Denn auch die stärkste Gewerkschaft ist nur dann durchsetzungsfähig, wenn sie mit beiden Beinen fest im Betrieb verankert ist. Das heißt, auch in Zukunft werden – trotz Umorganisation und Neuaufstellung der Betriebsverwaltung – die Vertrauensleute die wichtigste Säule der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit sein.

Allen neu und wiedergewählten Vertrauensleuten gilt daher unser Dank für die geleistete Arbeit sowie für die Bereitschaft, auch in Zukunft Verantwortung im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen zu übernehmen.

Kerschner



BeZet

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

MITARBEITER

Karen Fischer
Andrea Heidersberger
Monika Schmalz
Manfred Jensch
Alfons Leopold
Peter Horn

VERANTWORTLICH

Peter Horn

ERSCHEINUNGSWEISE

Mindestens vierteljährlich

AUFLAGE

2 500 Stück

Druckhaus Kastner GmbH
Schloßhof 2-6
85283 Wolnzach
Tel 0 84 42/92 53-0

ver.di

Wohnungsfürsorge

Am 29. Mai 2001 führte die BeZett-Redaktion beim DPG Hauptvorstand in Frankfurt ein Gespräch mit Frau Pech, bisher zuständig für Sozialpolitik und damit auch für die Wohnungsfürsorge. Anlass zu dieser außergewöhnlichen Aktion sind fragwürdige Mieterhöhungen in ehemaligen Postdarlehnswohnungen in München, wogegen sich einige Mieter zur Wehr setzen wollen. Wir berichteten bereits in unserer Ausgabe vom Juli 2000 über diese Vorgänge.

Hintergrund ist ein im Jahre 1979 von der Bundespost mit der Deutschbau GmbH abgeschlossener Erbpachtvertrag auf 99 Jahre für die Grundstücke an der Ruffini – Ecke Frundsbergerstraße in München. Durch vielfache Manipulation wurden die im Erbpachtvertrag zugesicherten Rechte der Mieter ausgehebelt.

Entgegen allen Zusicherungen, die im Bundestag im Jahre 1995 durch die Regierung Kohl und am 07. Februar 1996 durch den parlamentarischen Staatssekretär Joachim Günther auf Anfrage von Johannes Singhammer (CDU/CSU) abgegeben wurden und entgegen den allen betreffenden Verträgen beigefügten Vereinbarungen mit dem Gesamtbetriebsrat sollen die Mieter eine 30%ige Mieterhöhung akzeptieren. Ziel der Mieterhöhungen wird die örtliche Vergleichsmiete sein, so die neue und zugleich alte Vermieterin, die Deutschbau GmbH.

Aus dem Erbpachtvertrag und aus den Äußerungen im Bundestag ist jedoch nur das Recht auf eine Kostenmiete abzuleiten.

Der sehr komplizierte Übergang des Staatsunternehmens Bundespost in die privatwirtschaftliche Aktiengesellschaft Post AG, die Privatisierungsabsichten der Regierung CDU/CSU/FDP, Kettenver-

käufe von Postwohnungen und vielfältige Umfirmierungen von Posttöchtern und -gesellschaften innerhalb weniger Jahre unterstützen die angesprochenen mieterfeindlichen Vorgänge.

Es kann nicht hingenommen werden, dass Versprechungen im Parlament gegenüber von uns gewählten Vertretern wertlos sind. Es kann weiterhin nicht hingenommen werden, dass Sozialverpflichtungen aus Verträgen willkürlich aufgehoben werden, weil eine Regierung schlecht gewirtschaftet hat oder weil ein ehemaliges Staatsunternehmen sich für den Börsengang herausputzen will.

Es gibt einige Indizien dafür, dass sich die Post aus der Wohnungsfürsorge vollständig verabschieden will, während andere Unternehmen bereits wieder ihr Herz

für ihre Mitarbeiter entdecken wie etwa Siemens in München. Siemens plant an der Hoffmannstraße 10% des Areals für Mitarbeiterwohnungen zur Verfügung zu stellen.

Im Jahre 2000 ließ die Post AG an die Postbank 8 von 11 Wohnungen ungenutzt zurückgehen, mit der Begründung, es gäbe keinen Bedarf.

Angebote von Bundesvermögensämterwohnungen wurden abgelehnt mit der gleichen Begründung.

Alles entspricht der Einstellung: Das geht uns nichts mehr an! Aber uns geht das etwas an und wir werden eine Klärung dieser ganzen Vorgänge mit Unterstützung aus dem Vorstand durchsetzen.

Ho



Frau Pech

Gruppen-Ist-Zeit-Modell ZSØ 50

Erste Erfahrungen im Meinungsaustausch der Gruppensprecher im Gruppenmodell mit Ist-Zeit-Erfassung

Die Arbeit im Team ist für alle Arbeitsabläufe unerlässlich. Von fast allen Teilnehmern wird das als positiv gewertet. Der Einzelkämpfer ist nicht mehr gefragt.

Teamarbeit macht die Arbeitsabläufe flexibler. Durch engere Zusammenarbeit können Kollegen und Kolleginnen gemeinsam Ideen entwickeln und Fehlentscheidungen schneller erkennen. Nach bald 100 Tagen sind die anfangs sehr zögerlich durchgeführten Schulungen weitgehend abgeschlossen. Personalausfälle gestalten die Abordnung zu den Lehrgängen zusätzlich schwierig. Nach anfänglichen Ängsten und Missverständnissen während der ersten sechs bis zehn Wochen dauernden Umschulung erkannten die Mitarbeiter, dass die Richtung stimmt. Wir haben ein Arbeitsmodell, das sich in Zukunft ausbaufähig entwickeln kann.

Manche Gruppensprecher gaben zu, dass ihnen die neuen Aufgaben (Absprachen, Gruppenplanung, Termine, Moderieren etc.) noch schwer fallen. Doch welche/r Kollege/in wird schon in vier Tagen Schulung zum perfekten Moderator, der den manchmal hohen psychologischen und

sprachlichen Anforderungen entspricht? Hier wird sicherlich der Austausch der Gruppensprecher untereinander Fortschritte bringen.

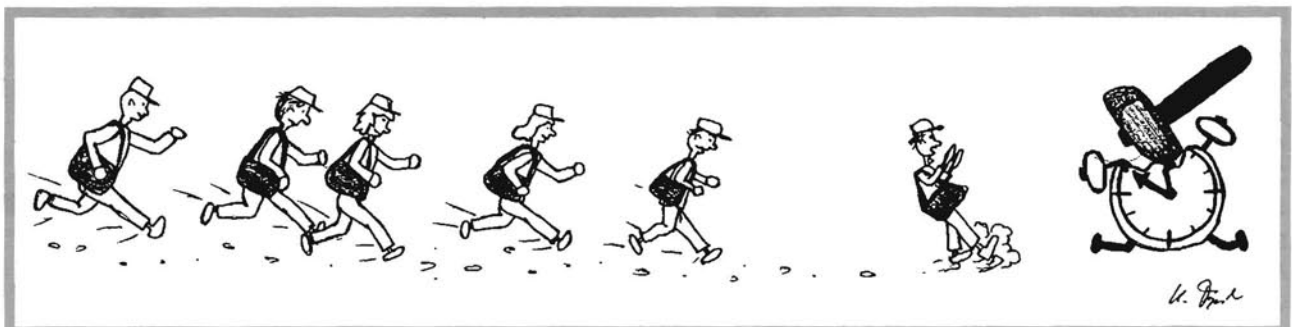
Eine Mentalitätsänderung aller Teilnehmer des Gruppenmodells wird spürbar. Doch fehlt noch oft genügend Zeit! Mehr Zeitrahmen für effektvolle Gruppengespräche trotz Arbeitsbelastung! Voran schreiten Gruppen, die sogar außerhalb der Dienstzeiten Begegnungen im Freizeitbereich organisieren. Ideen wachsen! Warum sollte ein/e Kollege/in als Wochenendler nicht von der Gruppe auch noch den verkehrsschwächeren Dienstag hinzubekommen? Die Stunden Mehrarbeit gleichen sich so aus und führen zum echten Erholungseffekt. Jede Gruppe wird eigene Vorschläge entwickeln. KollegInnen, die die Zeichen der Zeit und die Chance der Zukunft erkannt haben, werden dazu gerade am Anfang besonders gebraucht. Unmotiviertere KollegInnen fallen schneller auf, denn alle sind davon direkt betroffen.

Team heißt eben nicht: **Toll, ein anderer macht's.**

Ein gutes Team kann fast alles selber regeln. Zu den Rahmenbedingungen gehört allerdings ein gut ausgebildetes Personal in ausreichender Zahl. Das gilt vor allem in Verkehrsspitzenzeiten, um Abschöpfkapazitäten zu schaffen oder um Neueinsteiger zu unterstützen.

Partnerschaftliches Verhalten von Führungskräften wird sich dabei auszahlen. Es stößt auf völliges Unverständnis, dass die Arbeitszeiterfassung mittels Stechuhr (ein IT-System!) trotz vorhandenem Gerät nicht in Betrieb genommen wurde. Bei den handschriftlichen Aufzeichnungen wurde manchmal/er Zusteller/in Manipulation der Dienstschlusszeiten unterstellt. Selbst wenn dies in Ausnahmefällen zutreffen mag, ist der Vorgang nicht gerade motivationsfördernd. Vor allem die Rahmenbedingungen müssen sich noch entwickeln und noch verbessern. Der Weg erscheint richtig – als lohnendes gemeinsames Ziel.

Leo



Gruppen-Ist-Zeit-Modell ZSP 20

....findet zur Zeit nicht statt!

Zur Gruppenarbeit:

Obwohl die Arbeitgeberseite diese Form der Arbeitsgestaltung wünscht, stellt sie nicht genügend Personal zur Verfügung, um sie auch zu ermöglichen.

Mit Willkür versuchte man bisher unangenehme Personalsituationen zu bewältigen. Bei Dienstübertragungen oder beim Aufteilen des Zustellbezirks, etc., sollte das die Gruppe doch bitte selber regeln. Brachte die Gruppe aber konstruktive Vorschläge zur Eigengestaltung vor, so mauerte der Personaleinsatz. Das wäre seine Sache!

Das kann man ja auch verstehen, dann der Personaleinsatz ist ja in der Pflicht für den ganzen ZSP, und nur weil in einer Gruppe mal zufällig alle da sind, kann er nicht bei den anderen die Zustellung einschränken oder ausfallen lassen.

Da machen die Vertreter ihrem Namen alle Ehre, indem man sie durch den ganzen Zustellersaal „springen“ lässt.

Diese Situation ist gerade für neue Kräfte schwer zu verdauen.

Wenn der Geschäftsleitung soviel an diesen gelegen ist, wie sie

immer behauptet, dann müsste sie sich auch um die Auswirkungen dieser unguten Situation auf die neuen Kräfte kümmern.

Zur Ist-Zeit:

„Ja, wir schreiben jetzt auf, wann wir kommen, wann wir rausfahren, wann wir wiederkommen und wann wir endlich fertig sind. Und zur Strafe bekommen wir dann einen neuen „Dienstplan“, der uns dazu verdammt, im Sommer die Zeiten nach hinten zu verschieben.“

Sollte man das nicht besser die einzelnen Gruppen eigenständig regeln lassen?

Und was gibt es noch zu sagen?

Einige Zusteller haben sich bereits an die neuen Gegebenheiten angepasst, aber viele sind immer noch dem alten Denkschema verhaftet und powern los, als ginge es immer noch darum, so früh wie möglich fertig zu werden. Manche fangen auch früher als geplant zu arbeiten an und verzichten unsinnigerweise auf ihre Pausen.

Es ist klar, dass die neuen Kräfte vom Arbeitspensum überfordert

sind. Hier kann die Gruppe unterstützend einspringen. An verkehrstarken Tagen und bei der gegenwärtigen Personalfluktuations ist damit aber auch die Gruppe überfordert.

So wird es in Übereinstimmung mit dem Arbeitszeitgesetz immer wieder zum Abbruch der Zustellung kommen. Schlimm wird es aber, wenn Kollegen und Kolleginnen arbeiten, bis sie fertig sind, egal wie lange es dauert!

Und dann der Hammer:

Sagte doch unser Herr Brandl im beisein von einigen Kollegen in Zusammenhang damit, dass schnelles Arbeiten zu einem „minus im Arbeitszeitkonto“ führen könnte:

„..... da machen Sie sich mal keine Sorgen, die „Ist-Zeit“ ist im nächsten Jahr sowieso vom Tisch“.

Fazit:

Alles bleibt wie es ist, nur die Regeln ändern sich. („Leider zu Ihren Ungunsten“) gez. Ihre DPAG

Günter Karich

Anmerkung der Redaktion:

Weil die Deutsche Post AG die IT-Stechuhr für eine weitaus umfassendere Zeit- u. Leistungskontrolle nützen wollte als für die Ist-Zeit-Erfassung notwendig gewesen wäre, blockierte der GBR bis zur jetzt abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung ihren Einsatz.



Frauenquote

Rund 48% der Beschäftigten bei der Deutschen Post sind Frauen. In Führungspositionen sind dagegen nur 11% Frauen vertreten.

Unsere NL ist da auch kein Vorbild. Es gab einmal die Frau Müller als ehemalige Niederlassungsleiterin, jetzt macht den Job wieder ein Mann. Als Abteilungsleiterin gibt's Frau Höfner und fünf männliche Kollegen, Frau Klaus und Frau Behne sind die einzigen ZSP-/ZSPL-Leiterinnen. Das war's auch schon. Bei den anderen zwölf ZSP/ZSPL übernehmen ausschließlich die Männer die Führung.

Dass es anders geht, zeigen berühmte Persönlichkeiten wie Angela Merkel, CDU-Vorsitzende; Renate Künast, Verbraucherschutzministerin; Sabine Christiansen, ARD-Moderatorin; Birgit Breuel, Ex-Generalkommissarin der EXPO; Ursula Engelen-Kefer, stellvertretende Vorsitzende des DGB.

Das sind nur einige von beruflich aktiven weiblichen Spitzenkräften. Und doch gibt es keine demokratische Aufteilung gesellschaftlicher Macht zwischen Männern und Frauen.

Woran kann das liegen?

Um überhaupt eine leitende Stelle besetzen zu können, muss auch Frau Engagement und beruflichen Werdegang vorweisen. Doch schon dabei werden ihr oft vom Ehemann Steine in den Weg gelegt, obwohl gesetzlich alle Möglichkeiten offen sind.

Nach dem neuen Gesetz können Vater und Mutter wahlweise Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen. Laut Statistik verdienen Männer rund ein Drittel mehr als Frauen. Deswegen entscheiden Paare sich oft dafür, daß die Mutter den Erziehungsurlaub in Anspruch nimmt, denn die finanzielle Situation spielt

Gerade in Großstädten eine wesentliche Rolle.

Bei einer Diskussion mit 15- bis 18-jährigen männlichen Kollegen war herauszuhören, dass sie hier kein gesellschaftliches Problem sehen, sondern reine Privatsache sei: Frau und Mann sollten sich einigen, wer das Geld verdient und wer sich um die Kinder kümmert. Nach Meinung der Jugendlichen sei allerdings die Frau, weil sie gebären kann, für die Kindererziehung prädestiniert. Noch oft hört frau, Kindererziehung ist Frauensache. Für manche Männer sicherlich eine willkommene Ausrede, weiter im Beruf zu bleiben.

Auf Grund der eigenen Erziehung wird diese Rollenverteilung als „normal“ empfunden.

Dabei gibt es keinen Grund, warum nicht der Vater die Kindererziehung übernehmen könnte.

Es stellt sich die Frage:

Haben die Männer Angst, wenn ihre Frauen arbeiten und sich weiterbilden?

Haben die Männer Angst vor dem Verlust gesellschaftlicher Anerkennung?

Sowohl Frauen als auch Männer haben Stärken. Der Mann übernimmt gerne Verantwortung, die er bei der Kindererziehung unter Beweis stellen könnte, denn diese Arbeit erfordert ein hohes Maß an Verantwortung.

Wir brauchen mehr Männer, die bereit sind aus familiären Gründen



zu Hause zu bleiben. Karriere zu machen hat nichts mit dem Geschlecht zu tun.

Eines sollten sich die Mütter vom männlichen Geschlecht abschauen: Das Recht auf persönliche und erwachsene Lebensgestaltung gilt auch für sie. Ein gesunder Egoismus und die Eigenständigkeit gehen verloren, wenn Frau nur bei den Kindern zuhause ist. Die enge Zusammengehörigkeit sollte Frau etwas lösen, damit auch das Kind selbständig werden kann. Zum Abschluss ein positives Beispiel, wie es auch gehen kann:

Eine Kollegin bei der Post arbeitet in der Nachtschicht. Für ihren Gatten ist es selbstverständlich, dass auch er sich um die Kinder kümmert und im Haushalt verschiedene Aufgaben erledigt. So fällt nicht die Doppelbelastung im vollen Maße auf unsere Kollegin. Die wenige freie Zeit verbringen sie zusammen.

Ist denn ein Fußballspiel/Kneipenbesuch wichtiger und schöner, als einen Abend zusammen mit der Partnerin zu verbringen?

Monika Schmalz

Der Gelbe Pfad (2)

Ein weiterer Auszug aus unserm Wörterbuch zukunftsorientierter Unternehmensberatung

Entgelt =

Fehlerhafte Schreibweise für Endgeld. Denn das Entgelt ist das Ende des Geldes, oder anders gesagt: Am Ende gibt's kein Geld mehr, nur noch ein „Vergelts Gott“, wenn überhaupt.

Methode

Der Lohn wird in Entgelt umgetauft. Damit wird verdeutlicht, wohin die Reise geht. Arbeit soll nichts mehr kosten. Das Ziel ist, Arbeitnehmer zu finden, die keinen Lohn mehr wollen und um „Gottes Lohn“ arbeiten. Entgelt ist auch die Bezeichnung für den Lohn minder qualifizierter Arbeiten. Der Name „Gehalt“ für den Lohn der Angestellten wird festgehalten, wie der Name schon sagt. Wenn's geht, auf der untersten Stufe.

Der Lohn aber der Arbeiter verendet im Entgelt.

Stress =

Ersetzt den Arbeitsbegriff. Nachdem die Arbeit zunehmend verschwindet, gilt es Ersatz zu finden. Die Bezahlung ist nicht mehr auf Arbeit oder Leistung zu beziehen, sondern auf den Stress, den man bei der Arbeit aushält. Dies erklärt zum Beispiel den großen Unterschied der Gehälter. Mitglieder der Unternehmensleitung und des Vorstandes bekommen deshalb mehr, weil bekanntermaßen der Umgang mit großen Geldsummen großen Stress macht. Die anderen bekommen weniger, weil sie mit kleineren Geldsummen zu tun haben. Dennoch muss auch bei ihnen darauf geachtet werden, dass genügend Stress vorhanden ist.

Methode

Dies kann durch die Verkürzung der Zeiten für bestimmte Arbeiten erreicht werden. In anderen Firmen kennt man bereits den Begriff des Zeitdiebstahls für Zeiten, in denen man nicht arbeitet, sondern ein persönliches Wort an einen Kollegen oder eine Kollegin richtet. Die Angst, möglicherweise Zeitdiebstahl zu begehen, löst bereits Stress aus. Auf diese Weise kann verhindert werden, dass auch bei wenig Arbeit entspanntes Arbeiten möglich wird.

Entspanntes Arbeiten ist mit Faulheit gleichzusetzen, weil die notwendige Pein nicht verspürt wird. Deshalb gibt's dafür auch kein Geld.

Die Stressanforderung führt gelegentlich dazu, dass Mitarbeiter eine Stress-Maske entwickeln.

Sie schauspielern Stress und Geschäftigkeit ohne Sinn und Zweck.

Diese gilt es aufzuspüren, denn sie täuschen den Arbeitgeber und sind falsche Vorbilder. Dagegen wirkt mancher Vorgesetzte völlig entspannt, steht jedoch total unter Strom. Das entscheidende Wahrheitskriterium für Stress ist folgendes:

Wer wirklich Stress fühlt und erlebt, wird auf Dauer krank.

Wohnungsfürsorge =

Ein veralteter Begriff aus der sozialen Marktwirtschaft. Er hing mit der Sozialverpflichtung von Eigentum im Grundgesetz zusammen. Das versteht heute niemand mehr bei Postens. Ihm lag ein verkehrtes Anspruchsdenken zugrunde. Dieses muss ausgemerzt werden wie die besagte Wohnungsfürsorge. Wohnungen

für den anderen gibt es nicht mehr, daher gibt es nur noch die Wohnungs-Sorge.

Methode

Das geht uns als Unternehmen nichts an, das ist dein Problem! Jeder ist sich selbst der Nächste. Du hast keine Ansprüche zu stellen, basta. Nun sind wir alle gleich, denn jeder sucht sich seine Wohnung selbst! Akademiker sucht, Postler sucht..... Ausgenommen in vorübergehenden betrieblichen Notsituationen überlässt man unterbezahlten Mitarbeitern Wohnungen als großzügige Leistung aus vermeintlicher „Fürsorge“. Das meint aber nur der Betroffene und nicht der unternehmerisch Handelnde. Der wirtschaftliche Zwang, unterbezahlte Arbeitskräfte im teuren Ballungsgebiet zu finden, führt zu vorübergehenden Wohnungsangeboten mit der Versteuerung (selbstverständlich für den Mitarbeiter!) des „geldwerten Vorteils“. Der besondere Reiz an diesem Vorgang besteht darin, dass der unterbezahlte Mitarbeiter sein fehlendes Geld auch noch zu versteuern hat.

Ho



h. Fin

Recht auf Faulheit?

LEO'S

Von Kindheit an werden wir alle gezwungen, in uns ein atemloses Angestrengtsein als Ideal des Lebens in unserer Gesellschaft einzurichten. Bewusst oder unbewusst hecheln wir um Lob und Anerkennung, was sich später im Berufsleben auszahlen soll. Je mehr Hürden (Schule, Ausbildung) übersprungen wurden, desto mehr scheinen uns diese Auswahlverfahren zu versprechen.

Wirklich? Ohne Pause bis ins Grab? Unsere Zeit ist schnelllebig und verschlingt Lebensentwürfe aller Bildungsstufen. Ein Diplomingenieur, der in den 80er Jahren noch boombedingt im Computermarketing großes Geld verdiente, ist heute auf diesem Markt arbeitslos. Mit über 40 Jahren, ohne passende Ausbildung zu neuen Berufsbildern, zu teuer und oft nicht mehr vermittelbar. Kein Einzelfall!

Gerhard Schröder warnte, es gebe „kein Recht auf Faulheit“. „Wer arbeiten kann, aber nicht will, der darf zukünftig nicht mit Solidarität rechnen.“

Es scheint, Schröder gehe es mit dieser Kritik an „Faulheit“ in erster Linie um die Lufthoheit über den Stammtischen. Die Form seiner Kritik ist missverständlich, wenn nicht

völlig verfehlt. Immerhin wurde eine Grundsatzdebatte angestoßen, die zentrale Fragen unserer Gesellschaft aufwirft:

Wie wollen wir mit Menschen in Zukunft umgehen, die von staatlichen Transferzahlungen (Fürsorge) leben müssen?

Wo sind die „blühenden Landschaften“ im Osten, die Kohl vor der „Wende“ selbstherrlich versprach?

Was tun mit all den Jugendlichen, die etwa im Osten perspektivlos, im harten Wettbewerb um weniger gewordene Arbeitsplätze, chancenlos bleiben? Politisch ungelöste Fragen!

Eine intensive Arbeitsmarktgestaltung wäre die dringende soziale Aufgabe der in die Verantwortung gewählten Regierung.

Wer in einer angebotenen zumutbaren Arbeit weniger verdient als mit der oft als „soziale Hängematte“ bezeichneten Unterstützung, lässt sich natürlich nicht leicht bewegen. Lieber Staatsknete als bequeme Alternative zu einem gering bezahlten Job als Briefträger bei der Post? Ist der denn zumutbar? Ist denn die schöne neue Dienstleistungswelt der USA so wünschenswert, in der 67%

aller Erwachsenen beim Staat Antrag auf Lebensmittelunterstützung stellen müssen, obwohl sie arbeiten?!

Obwohl viele versuchen, die Wandlungen des Lebens flexibel anzunehmen, hat nicht jeder eine Chance. Dann trifft der Vorwurf der Bequemlichkeit hart.

Manche Menschen werden neidisch, weil sie glauben, Arbeitslose würden ihre Zeit genießen und sich Tag und Nacht den Schönheiten des Lebens widmen. Umfragen ergaben, dass sie oft mit großen Existenzängsten für sich und ihre Familien leben. Die Traurigkeit und Hilflosigkeit der Beschäftigten bei Grundig, die ihren Arbeitsplatz verlieren werden, spricht für sich. Nicht die „schwarzen Schafe“, die Mehrheit der Schicksalsbetroffenen ist gemeint. Faulsein dürfen und Müßiggang benötigt jeder Mensch und kreativer Geist. Dazu pauschal den Menschen, die im Arbeitsmarkt grobkörnig gesiebt werden und noch im sozialen Netz landen, ein Hängemattendasein zu unterstellen soll wohl in diesem Fall über Ohnmacht und Ideenlosigkeit zur wirksamen Beschäftigungspolitik hinwegtäuschen.

