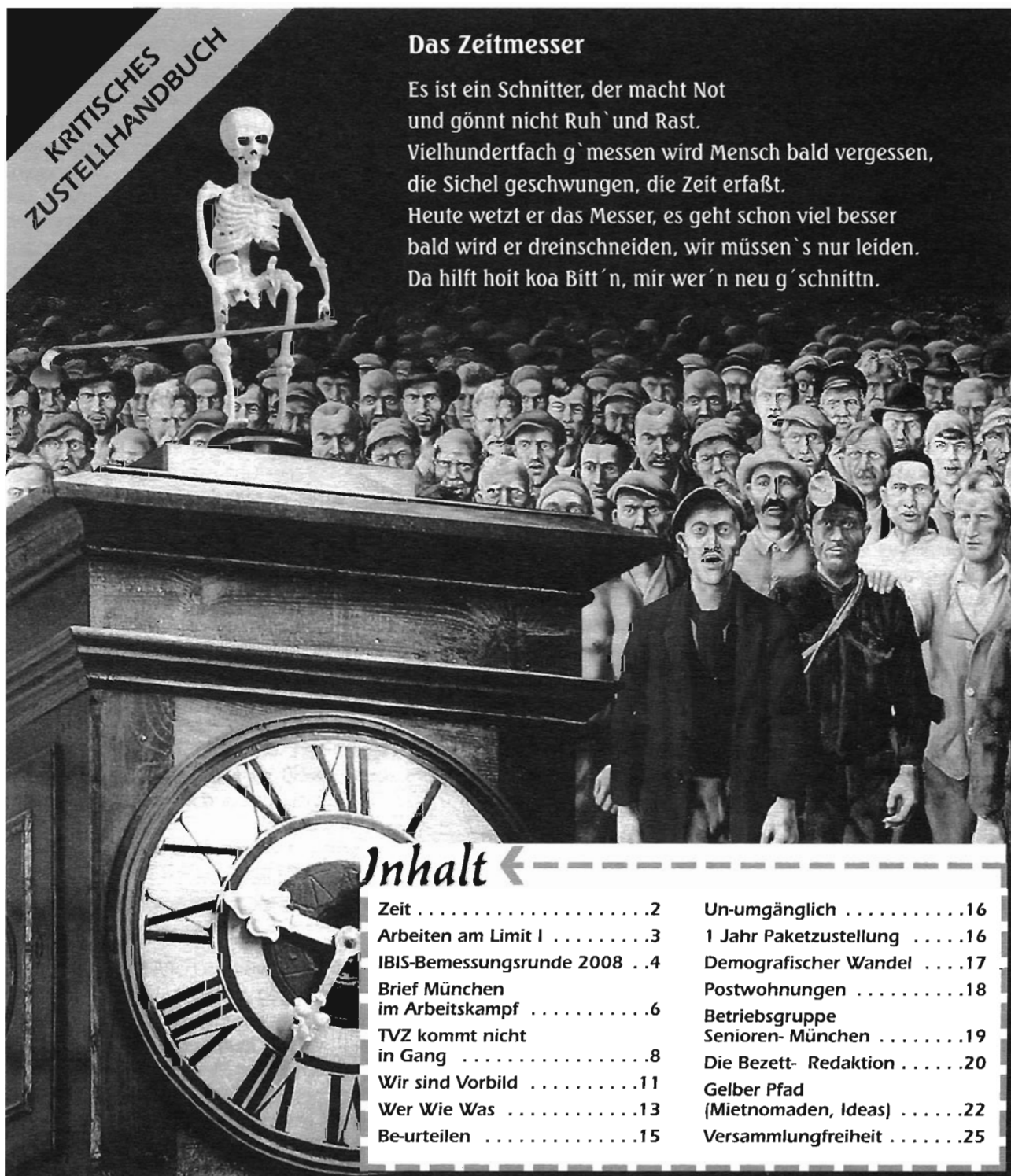


**KRITISCHES
ZUSTELLHANDBUCH**



Das Zeitmesser

Es ist ein Schnitter, der macht Not
und gönnt nicht Ruh` und Rast.
Vielhundertfach g`messen wird Mensch bald vergessen,
die Sichel geschwungen, die Zeit erfaßt.
Heute wetzt er das Messer, es geht schon viel besser
bald wird er dreinschneiden, wir müssen`s nur leiden.
Da hilft hoit koa Bitt`n, mir wer`n neu g`schnittn.

Inhalt

- Zeit2
- Arbeiten am Limit I3
- IBIS-Bemessungsrunde 2008 ..4
- Brief München
im Arbeitskampf6
- TVZ kommt nicht
in Gang8
- Wir sind Vorbild11
- Wer Wie Was13
- Be-urteilen15

- Un-umgänglich16
- 1 Jahr Paketzustellung16
- Demografischer Wandel17
- Postwohnungen18
- Betriebsgruppe
Senioren- München19
- Die Bezett- Redaktion20
- Gelber Pfad
(Mietnomaden, Ideas)22
- Versammlungsfreiheit25

Zeit-gemäß?

Wer einmal nach Altötting kommt, hat dort die Möglichkeit, dem „Tod von Eding“ zu begegnen. Der Sensenmann steht dort am Nord-eingang in der Stiftskirche auf einer sieben Meter hohen Uhr und mäht alle 3 Sekunden einen Menschen nieder.

So gruslig das Bild, so alltäglich der Sinn. Der Sensenmann ist die christliche Version des griechischen Gottes Chronos, zuständig für die Zeit. Und bekanntermaßen fraß ja Chronos seine Kinder, ungemütlich wie er war. Jedem von uns ist ein bestimmtes Maß an Lebenszeit zugemessen, das einmalig ist und damit ziemlich kostbar. Wir werden in der Arbeitswelt dafür bezahlt, dass wir einen großen Teil unserer Lebenszeit für Zwecke zur Verfügung stellen, die nicht unmittelbar mit uns selbst zu tun haben.

Die Käufer unserer Lebenszeit haben ihre Methoden, das Äußerste aus dieser Zeit herauszuholen. Man nennt das „Zeitwirtschaft“. Man könnte auch von Intensivbewirtschaftung sprechen, wenn Minuten und Sekunden herausgerechnet werden, umgesetzt auf die Lebenszeit-Einheiten (Individuen), was den Einkauf von Lebenszeit-Einheiten reduzieren könnte.

Ein Dorn im Auge der Lebenszeitbewirtschaftler sind ungenutzte Zeiten im eingekauften Kontingent. Man spricht dann gern von unzeitgemäßen Pausen. Das sind regelrechte „Un-Zeiten“, weil nicht genutzt

im Sinne der Käufer.

Wir aber leben in diesen Pausen, so wie wir immer auch während der Arbeit leben, ohne dass die Bewirtschaftler unserer Lebenszeit das verhindern können. Es ist wie der Wettlauf von Hase und Igel, man wird uns erst dann vollständig kontrollieren können, wenn man uns getötet hat, dann hört aber auch jede Kontrolle auf.

Es gibt keinen Ausweg, wenn wir uns nicht endlich verständigen. Die Zeitwirtschaftler sind auch Menschen, die aber die grausame Aufgabe haben, unsere Lebenszeit zu sezieren und optimal zu nutzen. Ihre Arbeit wird sie nicht unberührt lassen.

Mit viel geistiger Anstrengung und Geld hat man Maschinen hergestellt, die ermöglichen, dass immer weniger Lebenszeit von Menschen für bestimmte Arbeiten gebraucht wird. Aber statt diese Lebenszeit den Menschen zurückzugeben, wird die Lebenszeit der Menschen noch intensiver genutzt und obendrein noch schlechter bezahlt. Die Herrscher über unsere Arbeitswelt haben jedes Maß verloren.

Sie selbst jammern darüber, dass das kostbare Gut der freien, nicht käuflichen Lebenszeit, ein größerer Luxus als jeder Reichtum sei, und ihnen nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung stünde. Gleichzeitig wollten sie unsere Arbeitszeit verlängern, ohne sie zu vergüten. Niemand hat davon gehört, dass die Arbeitszeit unserer Vorstände erhöht worden sei, als sie sich eine 30-prozentige Gehaltserhöhung genehmigt haben.

In der Pause kehre ich zurück zu mir, da wo ich immer sein sollte. Davon haben wir aus Solidarität ein Stück geopfert. Die Bundesregierung und unser Unternehmen haben beide gegen uns gehandelt. Wir werden das nicht vergessen.

Der Preis ist, dass wir hier im Betrieb 50 Arbeitsplätze verlieren werden und die Zeitwirtschaftler diese Arbeitsleistung in unsere Lebenszeit hineinschneiden sollen. Es scheint, als ob Lebenszeit unendlich teilbar sei. Aber ist es nicht gefährliche Dummheit, wenn manche Menschen nicht merken, dass das nicht geht? Niemand weiß so recht, was passiert, wenn man Maß und Menschlichkeit verliert.

Ho

Arbeiten am Limit

Es ist schon fast ein Ritual: Bei jeder zweiten Betriebsversammlung geht eine Zustellerin oder ein Zusteller ans Mikrophon und erklärt, dass sie (oder er) mit der Arbeit in der geforderten Zeit nicht mehr fertig wird. Als Beispiel werden dabei besonders gern die von den Zustellern aus angeblich irrationalen Gründen abgelehnten

Wurfsendungen angeführt.

Gewöhnlich steht dann ein Mitglied der Niederlassungsleitung, meistens ist es der Chef des Stabes Arbeitsvorbereitung, auf und erklärt uns, dass das alles Einbildung ist, denn unser Arbeitsumfang sei uns ja nicht aus dem Bauch heraus, sondern aufgrund von Beobachtung unter stren-

gen wissenschaftlichen Voraussetzungen zugeteilt worden. Der Witz ist gut, aber geklaut. In der Originalversion lautet er: Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass der Tabakkonsum gesundheitlich unbedenklich ist. Gezeichnet: Dr. Marlboro.

Mit anderen Worten: Die Bemessung, bei uns ein komischer Vogel

namens Ibis, ist allein eine Sache des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmervertretung – und der einzelne Arbeitnehmer schon gar – haben hier nicht mitzureden. Was dabei herauskommt, sehen wir jedes Jahr klarer.

Nun ist es zwar richtig, dass sich der Arbeitgeber hier nur an geltendes Recht hält, und ihm eine Mitsprache der Arbeitnehmer in diesem Punkt nicht vorgeschrieben ist. Sie ist ihm aber auch nicht verboten und er täte gut daran, eine solche schleunigst zu installieren.

Der REFA-Experte Jürgen Thömmes schreibt in einem Beitrag in der Süddeutschen Zeitung vom 23.1.2001: „... auf Dauer kann kein Organisationsmodell funktionieren, wenn es die Mitarbeiter nicht akzeptieren. Jenseits aller formalen Rechte gilt: Bei Themen, die Mitarbeiterinteressen berühren, muss ... immer ein Mitarbeitervertreter mit am Tisch sitzen. ... wo Maschinen sie (die Mitarbeiter) bislang noch nicht ersetzen konnten, dort trägt es nach den wilden Neunzigern zur Beruhigung bei, Kostenrechnung und Entlohnung wieder auf eine redlich ermittelte, nachvollziehbare Datenbasis zu stellen.“

Wohlgemerkt: Herr Thömmes ist kein ver.di-Sprecher, sondern Geschäftsführer der Firma „refacon-sult GmbH“ in Dortmund. Er versteht sich aber eben nicht als „externer Berater im feinen Zwirn für die schnelle Rationalisierungsmark“. Sondern als Praktiker, als alter Hase, dem transparente Datenermittlung vor definitorischen Formalismus geht und dem der Zusammenhang von Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsgüte noch bewusst ist.

Arbeitsgüte und Mitarbeiterzufriedenheit, beides wird in den Sonntagsreden unserer Führungskräfte und auf den Seiten unserer von glücklichen Kolleginnen und Kollegen überquellenden Premium-Wohlfühl-Magazine gepriesen und vorgeführt; in der betrieblichen Praxis gilt es von Jahr zu Jahr weniger. Transparenz und Nachvollziehbarkeit sind und bleiben Fremdwörter. Wer kennt

den aktuellen Stand seiner Überstunden? Wer weiß, nach welchen Zeitstandards eine Wurfesendung, ein Einschreibebrief oder eine gewöhnliche Sendung behandelt werden? Wieso spielt es beispielsweise für eine gewöhnliche Sendung eine Rolle, ob sie in ein Einfamilienhaus oder einen Wohnblock zugestellt wird, bei einer Wurfesendung aber nicht?

Fazit: Die Unternehmensleitung hat das Recht, Arbeitsnormen nach eigenem Gutdünken festzulegen. Gut. Die Belegschaft hat aber nicht die Pflicht zu glauben, dass dabei alles mit rechten Dingen zugeht. Vor allem dann nicht, wenn es deren alltäglicher Praxiserfahrung so offensichtlich widerspricht, wie es der Fall ist.



Liegt der Betriebsführung an einer Auflösung dieses Dilemmas, so bleiben nur zwei Alternativen: Entweder Beteiligung der Mitarbeitervertretung an der Ermittlung der Zeitstandards oder das Wahlrecht auf Ist-Zeit für alle in der Zustellung.

Die Wut wächst.

Seit letztem Herbst bezeugt eine Studie des Betriebsärztlichen Dienstes, dass die Belastung durch Einkauf Aktuell, vor allem für Frauen, gesundheitsgefährdend sein kann, und die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften (z.B. Überladung) nicht mehr gewährleistet ist.

Das Budgetvernichtungsprojekt TVZ und unsinnige Qualitätsprogramme verschärfen die Lage zusätzlich. So müssen seit einem Jahr, um Fehler im

Bereich der Nachsendung zu vermeiden, die Nachsendungsmerkkarten wöchentlich einmal rausgezogen und wieder eingefächert werden.

Zeitansatz: Null.

Dabei liegt es auf der Hand, dass der Löwenanteil der Fehlerquote auf Überlastung, vor allem der Springer, zurückzuführen ist: Die Zusteller sind nicht zu blöd, um die ihnen anvertrauten Sendungen richtig zu behandeln, es fehlt ihnen nur einfach die Zeit, ihnen die eigentlich notwendige Sorgfalt zukommen zu lassen.

Es wird unbedingte Qualität verlangt, aber sie soll eingehudelt werden.

Das Konzept kann nicht aufgehen.

Noch steht München blendend da:

Im Vergleich zu Hamburg und Berlin oder einigen Städten im Ruhrgebiet hält sich die Zahl der Zustellabbrüche und der liegengelassenen Bezirke in engen Grenzen. Noch hält der Damm. Auf den Knochen der Beschäftigten wird der Betrieb aufrechterhalten. Arbeitszeiten von zehn Stunden und darüber hinaus sind keine Seltenheit mehr. Die Beschäftigten murren und bekennen sich zunehmend zum heftigen Missvergnügen (nicht steuerpflichtig) zu unvermeidlichen Abbrüchen.

Die Führung handelt nach dem Motto des altrömischen Kaisers Caligula: Mögen sie mich hassen, solange sie mich nur fürchten. Probleme, selbst wenn sie von Beschäftigten auf Betriebsversammlungen vorgebracht werden, werden kleingeredet oder gleich gar ignoriert. Diese Art, seine Mitarbeiter nur mehr als Arbeitsmittel und nicht mehr als Menschen anzusehen, hat Auswirkungen auf das Betriebsklima und zuletzt auch auf die Resultate unserer Arbeit. Noch hält der Damm. Aber das Murren in den Zustellersälen wird lauter.

Die Wut wächst!

WR

Krawallmacher ?

IBIS-Bemessungsrunde 2008

Alljährlich stellen die Eckpunkte zur IBIS-Bemessungsrunde das Klima zwischen Betriebsrat und Niederlassungsleitung auf harte Bewährungsproben.

Unsere Geschäftsleitung tituliert diese Gespräche mit Krawall!?

Grundsätzlich stehen bei den Richtlinien einer Bemessung den Betriebsräten nur bescheidene Möglichkeiten zur Verfügung. Die Inhalte der jeweiligen IBIS-Bemessungsversion sowie die Vorgaben einer Personalbudgetplanung müssen vom BR ohne Mitwirkungsmöglichkeiten akzeptiert werden. Hier lässt das Betriebsverfassungsgesetz keine Beteiligungsmöglichkeiten zu.

Möglichkeiten

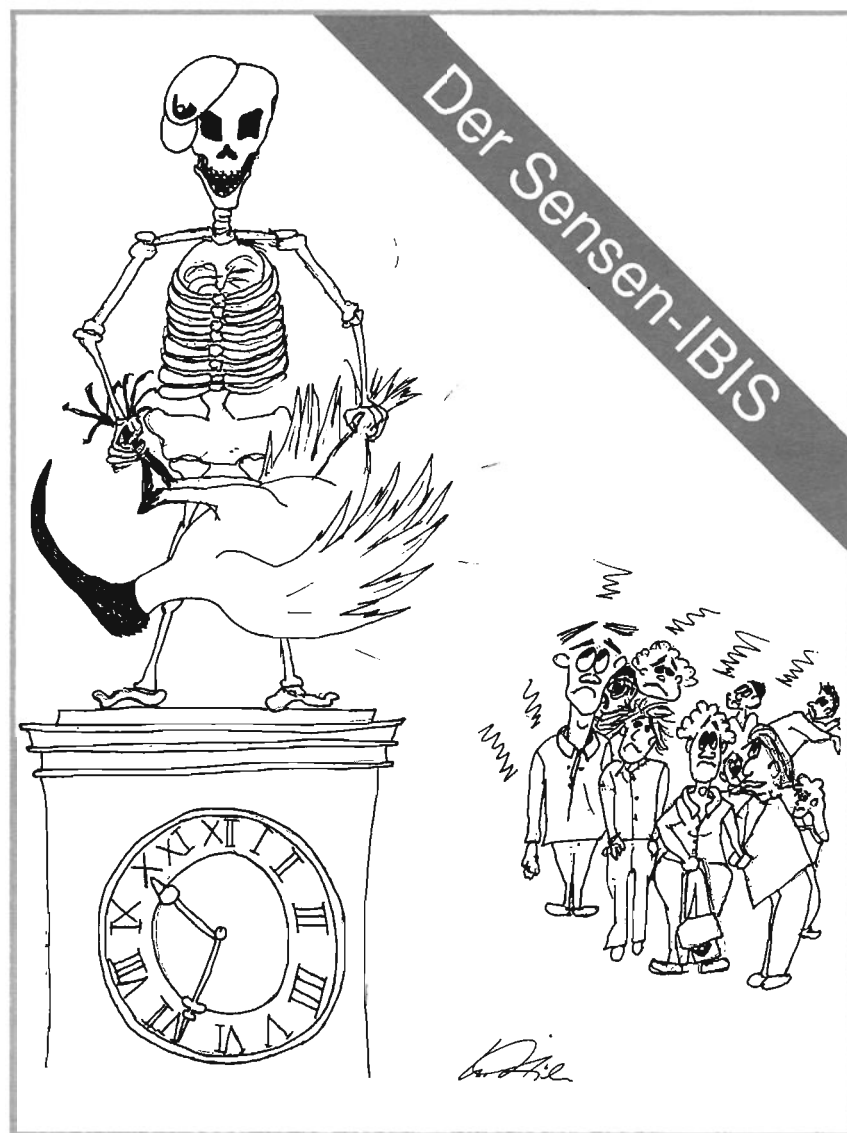
Bei der Übernahme zusätzlicher Leistungen, dem Verbrauch von Tagesdienstposten für Entlastungsmaßnahmen sowie einer Abschöpfung bei Einkauf Aktuell sieht der Betriebsrat, aber die Möglichkeiten einer Mitgestaltung.

Der BR überwacht, ob eine Freiwilligkeit bei Übernahme zusätzlicher Leistung tatsächlich gegeben ist, ob Stunden aus den Entlastungskonten auch wirklich den Inhabern gutgeschrieben werden und ob Entlastungsmaßnahmen in der Praxis überhaupt gelebt werden können.

Werden beantragte Abschöpfungen für Einkauf Aktuell an Samstagen realisiert oder findet diese Entlastungsmaßnahme aus Personalmangel bzw. Zweckentfremdung der zur Verfügung stehenden Kräfte erst gar nicht statt?

ELMA (Entlastungsmaßnahmen)

Äußerst unbefriedigend sind die Rückstellungen für sogenannte Entlastungsmaßnahmen im Umfang von durchschnittlich 0,8 Wochenstunden. Das sind 54 Minuten in der Woche, die 47 Stunden im Jahr



auf den einzelnen Zustellbezirk ergeben. Den Anspruch auf diese Stunden haben sich Stammzusteller, Gruppenrollierer und Saalspringer zu teilen. Die Stunden, so jedenfalls ihr Name, sollten für Entlastungsmaßnahmen, z.B. während der Starkverkehrszeit im Herbst, genutzt werden.

Tatsächlich werden diese Zeiten aber nur in seltenen Fällen ihrer eigentlichen Bestimmung zugeführt. Bisher wurden in der Regel zusätzliche freie Tage gewährt. Da dies in Zeiten gekürzter Vertreterzu-

weisung kaum noch möglich ist, gelangen die Stunden nach Ablauf von Bemessungsrunden und tarifvertraglich vorgesehener Fristen einfach zur Auszahlung. Eine Situation, die weder Arbeitgebern noch Arbeitnehmern Vorteile bringen dürfte.

Eine Auszahlung der Stunden mit 25%igen Zuschlägen ist unwirtschaftlich und wirkt sich ungünstig auf die Produktivitätswerte unserer Niederlassung aus. Größer geschnittene Bezirke „für Entlastungsmaßnahmen“ ergeben eine

zusätzliche Belastung der ZustellerInnen mit allen bekannten Folgen, es wird also keine Entlastung, sondern das genau Gegenteil damit erreicht.

Warum dann diese Maßnahme ??

Der Arbeitgeber möchte bei sinkenden Verkehrsmengen (Auftragslage, Konkurrenzsituation) zwischen den Bemessungsrunden auf die ELMA-Konten zurückgreifen. Also Bemessen und Einsparen ohne eine aufwendige Neuschneidung durchführen zu müssen. Ferner soll die einzig bisher stattgefundene Entlastungsmaßnahme, nämlich die Samstagsabschöpfung für Einkauf Aktuell, aus Kostengründen (Personalbudget) eingestellt werden.

Der Betriebsrat wird sich vehement dafür einsetzen, dass zukünftige ELMA-Stunden tatsächlich mit realen Entlastungsmaßnahmen hinterlegt sind!

Samstagsabschöpfung ?

Eine geregelte Samstagsabschöpfung findet bereits in der noch laufenden IBIS-Runde nicht mehr statt. Hintergrund hierfür ist die angespannte Personalsituation seit Herbst 2007.

Abschöpfer werden nun an Samstagen als Personalreserve herangezogen bzw. zweckentfremdet. Bei der dadurch entstehenden Überzeitarbeit wird die Mitsprache des Betriebsrates bestritten. Dagegen wurde vom BR via Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht eine rechtliche Klärung eingeleitet.

„Freiwilligkeit“ bei Übernahme zusätzlicher Leistungen oder Verschnitt ?

Die künstliche Vergrößerung von Zustellbezirken mittels Pseudo-Entlastung und der Wegfall einer real existierenden Entlastung an Samstagen werden nicht zu einer Erreichung der vorgegebenen Ziele bei der Übernahme von zusätzlicher Leistungen beitragen. Im Gegenteil.

Beim Produkt Einkauf Aktuell soll der Zusteller vor die Entscheidung gestellt werden, die Sendungen quasi im Stücklohn (ÜZL TV 112a) zu übernehmen oder die Sendungen mit in die Bemessung einfließen zu lassen. Die Möglichkeit einer Entlastung scheidet nach dem Willen unserer Niederlassungsleitung ja zukünftig weitgehend aus. Durchschnittlich liegt der Zeiteinsatz für die Zustellung von Einkauf Aktuell bei 1,1 Wochenstunden. Geteilt auf sechs Zustelltage wird dieser Wert nur unwesentlich die Bezirksgröße ändern, könnte aber in der Addition weiterer Bezugsgrößen innerhalb der Bemessung von Bedeutung sein. Wir empfehlen jedenfalls die „Verschneidung“, also eine Anrechnung der Sendungsmenge Einkauf Aktuell auf die Bezirksbemessung.

Hiermit könnten bis zu 20 Zustellbezirke und damit Arbeitsplätze neu entstehen. FK

Wir halten Euch auf dem Laufenden!

Kurz vor Redaktionsschluss

Verhandlungen zur IBIS-Bemessungsrunde 2008 gescheitert.

Nachdem die bisherigen Gespräche von der Niederlassungsleitung verschleppt wurden, besteht plötzlich höchste Eile für die Realisierung einer Neuschneidung.

Hintergrund

Die gekürzten Pausenzeiten sollten in Form eines Verzichts auf freie Tage realisiert werden. Alle 10,7 Wochen sollte auf einen freien Tag verzichtet werden. Eine Bemessung soll erst 2009 erfolgen.

In der Konsequenz hätte jeder Zusteller im Schnitt auf 5 freie Tage verzichten müssen. Die Reduktion freier Tage war nie Bestandteil der Tarifver-

handlungen. Diese Option zur Einhaltung des Personalbudgets lehnte der BR strikt ab. Zur Erreichung der Budgetvorgaben favorisiert die NL jetzt wieder die Ausweisung von Tagesdienstposten. Dabei wird jetzt aber auf die Einrichtung von Tagesdienstposten für ELMA weitgehend verzichtet.

Als konkrete Maßnahmen sind alternativ beabsichtigt:

0,2 Wochenstunden Produktivitätssteigerung.

Was sich hierunter verbirgt, wurde nicht näher erläutert.

0,1 Wochenstunden Maßnahme Einhaltung Arbeitszeitgesetz (Abschöpf-Modell).

Hier soll in Form eines Solidaritätsopfers aller die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes sichergestellt werden. Gegen die Idee, mit zusätzlichen Abschöpfen für Entlastung zu sorgen, ist prinzipiell nichts einzuwenden. Der vorgesehene Umfang kann aber keineswegs eine effiziente Entlastung sicherstellen. Darüber hinaus ist nicht einzusehen, warum die Beschäftigten in Form eines „Solidarzuschlages“ für die Aufgaben des Arbeitgebers bezahlen sollen.

0,2 bis 0,6 Wochenstunden (im LR 80) sollen je Bezirk für die angeblichen Einspareffekte der neuen Großbriefsortiermaschine zurückgestellt werden.

Diese sogenannten Zeitvorteile sind noch nicht in der Briefzustellung angekommen. Eine Sortierung der Großbriefe in Gangfolge findet derzeit nur partiell statt. Im Leitraum 81 wird dies überhaupt erst durch den Ankauf einer zweiten Maschine technisch möglich sein. (Hier bleibt es bei ELMA im Umfang von 0,5 Wochenstunden.) Da die Großbriefbehälter von mehreren Zustellbezirken belegt sind, ist ein Zeitvorteil durch die dadurch erfolgende Negativ – Ausscheidung nicht erkennbar. Es wird vielmehr als Mehrbelastung gesehen. Bei Einkauf Aktuell und Postwurf Spezial sowie IKEA und anderen Son-

deraussendungen erwägt die NL die Ausweisung von Tagesdienstposten zusätzlicher Leistungen. Der Beschäftigte soll gefragt werden, ob er diese Leistungen, wie im Tarifvertrag vorgesehen, tatsächlich freiwillig übernehmen will.

Eine Abschöpfung an Samstagen für Einkauf aktuell erfolgt nur bei Gegenbuchung von Tagesdienstposten im Umfang zwischen 1,1 und 1,5 Wochenstunden oder dem Verzicht auf bis zu sieben freie Tage.

Diese radikale Position unserer NL-

Leitung, stellt eine einzige Kampfansage an Beschäftigte und BR dar. Es werden daher alle uns gebotenen rechtlichen Mittel ausgeschöpft, um den Arbeitgeber zurück an den Verhandlungstisch zu beordern.

Brief München im Arbeitskampf!

Zum ersten Mal in der Geschichte der Niederlassung Brief München war die Briefzustellung direkt in einen Arbeitskampf eingebunden. Am 1. April wurde in allen Münchner Zustellstützpunkten und Übergabepunkten TVZ (Briefzustellung, Briefeingang, Postfachverteilung) der Streik ausgerufen.

Insgesamt folgten am ersten Warnstreiktag 470 Kolleginnen und Kollegen dem Streikaufruf und ließen die Zustellung an diesem Tag ausfallen. Beim ZSP München 11 und ZSP München 18 wurde dieser Aufruf am 24. April wiederholt. Nicht einfach, gerade für die Beschäftigten dort. Denn die liegen gebliebenen Sendungen tragen sich nach dem Streik nicht von alleine aus. Teilweise wurde im Nachgang des Streiks bis zu 14 Stunden geschuftet.

Auch die Beschäftigten des Briefzentrums (Briefabgang) und der Postfachverteilungen im Innenstadtbereich folgten fast ausnahmslos den Streikaufrufen. Die in der Zeit vom 25. bis 29. April durchgeführte Urabstimmung war ein Beleg dafür, dass die Beschäftigten bei Brief München, allen Erschwernissen im Nachgang eines Streiks

zum Trotz, **auch für den unbefristeten Arbeitskampf bereit waren.** Dies war mitentscheidend für den Durchbruch in den Verhandlungen am 30. April. Dort konnte folgendes Ergebnis durchgesetzt werden:

Ergebnis

- 1) Der Ausschluss der betriebsbedingten Beendigungskündigungen wird – wie von ver.di gefordert – bis zum 30. Juni 2011 verlängert.
- 2) Die Wochenarbeitszeit bleibt – wie von ver.di gefordert – für Tarifbeschäftigte und Beamte bei 38,5 Stunden. Die Forderung der Deutschen Post AG nach einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit für Tarifbeschäftigte auf 39 Stunden und Beamte auf 41 Stunden, wurde abgewehrt.

- 3) Die Bestimmungen des § 14 ETV DP AG zur Rundung und zur besonderen Schicht werden vom 01.05.2008 bis zum 30.06.2010 außer Kraft gesetzt. Der 25%-ige Überstundenzuschlag bleibt erhalten.

- 4) Die von der Deutschen Post AG geforderte komplette Streichung der Kurzpausen wurde verhindert. Ver.di konnte durchsetzen, dass 2 Minuten Kurzpause je Arbeitsstunde weiterhin gewährt wird. 2/3 der Kurzpausen bleiben damit tarifvertraglich abgesichert.

- 5) Die Entgelte der tariflich Beschäftigten und der Auszubildenden werden zum 1. November dieses Jahres um vier Prozent und im Dezember 2009 noch einmal um weitere drei



Alle Räder stehen still, wenn mein starker Arm es will.

Prozent erhöht. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten zusätzlich im Juli und September 2008 eine Einmalzahlung in Höhe von jeweils 100 Euro (insgesamt 200 Euro).

- 6) Die von ver.di geforderte Wiedereinführung der so genannten Postzulage für Beamtinnen und Beamte der Post erfolgt ab August 2008 bis Dezember 2010.

Ferner Übernahme des Tarifiergebnisses öffentlicher Dienst. In einem am 5. Mai 2008 stattgefundenen Beteiligungsgespräch beim Bundesinnenministerium konnte ver.di zudem erreichen, dass der ursprüngliche Gesetzesentwurf zur Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen geändert wird! Das heißt, die Erhöhung der Grundgehaltsbezüge um einen Sockelbeitrag in Höhe von 50,00 € **erfolgt bereits** zum 1. Januar 2008.

Auf dieser Grundlage dann zusätzlich: lineare Erhöhung um 3,1 % ab 1. Januar 2008! lineare Erhöhung um 2,8 % ab **1. Januar 2009**! Einmalzahlung im Jahre 2009 von 225,00 €.



Die Fäuste geballt ...

Bewertung

Es wurde viel erreicht. Insbesondere wenn man vor Augen hält, was der Arbeitgeber ursprünglich wollte. Nämlich bei Vollzeitkräften eine unbezahlte Mehrarbeit für alle Beschäftigten in einer Höhe zwischen 3,5 (Beamte) und 2,5 (Arbeitnehmer) Stunden pro

Woche und bei Teilzeitkräften die anteilige Kürzung des Lohnes. Dennoch sind die jetzt geänderten Zeitzuschläge für Erholung und persönliche Bedürfnisse mehr als schmerzlich. Die ersten vorliegenden Anweisungen „Zeitwirtschaftliche Regelungen“ geben hiervon Zeugnis. So wie es aussieht, reichen 50 Minuten (Vollkräfte) Mehrarbeit pro Woche als planerische Größe nicht aus, um die Gier der Arbeitgeberseite zu befriedigen.

Weitere Minuten und Stunden sollen zum Beispiel in Form sogenannter Tagesdienstposten zurückgestellt werden, im Bereich der Briefzustellung besser unter dem scheinheiligen Begriff ELMA bekannt. Ferner wird erwartet, dass einzelne Produktbereiche wie Postwurfspezial und Einkaufaktuell als zusätzliche Leistung übernommen werden. Dadurch fließen diese Sendungen nicht in die Bemessung mit ein, was letztlich wiederum einer Erhöhung der gesamten Wochenarbeitszeit gleich kommt.



...und alle Tore besetzt.

Siehe Artikel „Krawallmacher“

Vor dem Hintergrund von Arbeitsverdichtung aufgrund der gekürzten Pausenanteile und weiterer arbeitszeitverlängernder Vorgaben, ist entschlossenes betriebsrätliches Handeln gefragt.

Falls überhaupt Stunden für Entlastungsmaßnahmen (Elma) zurückgestellt werden, müssen diese zukünftig konkret beplant und in Entlastungsdienstplänen hinterlegt sein. Sonderleistungen müssen zukünftig Eingang in die IBIS-Bemessung finden. Einzige Alternative

dazu kann eine konkrete Entlastung in Form von Abschöpfung sein, wenn diese dann auch tatsächlich stattfindet. Bei Einkauf Aktuell an Samstagen ist das derzeit nicht der Fall.

Jegliches Mehr an Arbeitszeit muss korrekt erfasst und bezahlt, oder besser noch in Freizeit zurückgegeben werden.



Der variable Dienstplan in der Briefzustellung hat deshalb ausgedient!

An seine Stelle muss, und das so rasch als möglich, die IST-Zeiterfassung treten, analog der bestehenden Regelungen in der TVZ-Zustellung.

Nach dem Arbeitskampf ist vor dem Kampf! Dieses Mal für eine gerechte Zeiterfassung!

FK

TVZ kommt nicht in Gang

Auch im dritten Jahr nach der Einführung des Betriebskonzeptes TVZ (München) kommt die Trennung von Zustellung und Vorbereitung nicht in die Gänge. Ein Hauptproblem hierbei stellt die äußerst schwierige Personalgewinnung für den gesamten TVZ-Bereich dar.

Besonders deutlich wird dies bei TVZ 3 in Pasing, dort kann die Zustellung nach wie vor nur durch den Einsatz von vollzeitbeschäftigten Springern aufrecht erhalten werden.

Eigentlich sollten diese Kräfte via Sozialplan schon seit Spätsommer 2007 auf die einzelnen ZSP'n umgesetzt sein, zudem sie dort auch gebraucht werden.

Wenn eines Tages der Einsatz dieser Kräfte nicht mehr erforderlich sein sollte, ändert das aber nichts an der hohen Fluktuation im Bereich TVZ (Vorbereitung wie Zustellung) und den damit einhergehenden Problemen.

Die TVZ-Bereiche im „kompakten Gebiet“ München kristallisieren sich immer mehr als Krisengebiete heraus und stellen so eine Belastung für die gesamte Münchner Briefzustellung dar. Die permanente Unterstützung durch Vollzeitbeschäftigte, Doppelbesetzungen, zusätzliche Leitungsaufgaben etc. und die ständige Einweisung neuer Kräfte stellen

einen hohen zusätzlichen Budgetbedarf dar. Ein Bedarf, der nicht etwa durch eine vermehrte Anschubfinanzierung aus Bonn gewährleistet wird, wie man vielleicht annehmen könnte, sondern vielmehr zu Lasten aller Beschäftigten der Münchner Briefzustellung geht.

Natürlich stellt sich dann die Frage, ob die Einführung von TVZ die von der Unternehmensleitung erhofften Einsparungseffekte jetzt und in Zukunft überhaupt erzielen wird. Bezüglich der Qualität sind die Reibungsverluste nur allzu offenkundig und bekannt. Das vormalige erklärte Hauptziel einer 13.00 Uhr Zustellung ist längst zur vielbelächelten Farce verkommen. Allenfalls der nach Einführung des Mindestlohnes bei Briefdienstleistungen am Boden liegenden Konkurrenz in München wird damit wohl auf die Beine geholfen. Die bayrischen Betriebsräte hatten deshalb bereits im Oktober 2007 in einer gemeinsamen Denkschrift an den Konzernvorstand Herrn Gerdes

auf diese Situation aufmerksam gemacht.

Als Reaktion darauf wurde der Bereichsvorstand Herr Brinks nach Freising entsandt, um mit den bayrischen Betriebsratsvorsitzenden eine Diskussion über die Zukunft des Projektes führen.

Bei dieser Unterredung wurde klar, dass Herr Brinks wie auch der Leiter der regionalen Gebietsbetreuung, Herr Hildebrandt, ein sehr genaues Bild von der derzeitigen Lage bei der TVZ-Zustellung besitzen. Lediglich bei der Einschätzung der ersten TVZ Umsetzung, in München TVZ 1 Lehel, differierten die Meinungen zwischen BR und Unternehmensleitung.

Man war der Ansicht, dass diese ersten Kontingente gut ans Netz kamen und nur die folgenden Realisierungen von den Auswirkungen einer veränderten Arbeitsmarktlage und der Größe der Überleitung von ganzen ZSP'n in nur kurzer Zeit, ins Straucheln gerieten.

Bekanntlich ist aber auch der Bereich von TVZ 1 keineswegs von einer erschweren Personalgewinnung, hier bedingt durch ständige Fluktuation, ausgenommen. Da sich bis dato kein Stammpersonal herausbilden konnte, ist die Lage hier kaum positiver als im Bereich der jüngsten Umwandlung TVZ III in Pasing.

Das Projekt wurde nun, bezüglich Wirtschaftlichkeit, Produktivität wie Qualität intensiv analysiert. Als Ergebnis dieser Untersuchung steht fest:

Das Betriebskonzept TVZ geht weiter.

Im Realisierungsvorgehen wird aber deutlich nach unten gebremst.

Die Umsetzungsquote für unsere Niederlassung war gemäß Planungshandbuch **Zustellung Kompakte Gebiete für 2008** mit **46** Zustellbezirken vorgesehen. Diese Vorgabe wurde auf 8 Zustellbezirke nach unten reduziert.

Die bisherige Planung sah vor, bereits ab Frühjahr 2008 ca. 35 Bezirke des ZSP München 80 umzuwandeln. Im Herbst sollten dann noch einmal 11 Zustellbezirke beim ZSP München 70 folgen. Mit der IBIS-Neuschneidung sollen nun bei den ZSP'n München 45 und München 50 jeweils 4 Zustellbezirke umgewandelt werden. Die Vorbereitung dieser neuen TVZ- Bezirke erfolgt vor Ort, also in den ZSP'n.

Allen Rückschlägen zum Trotz halten die Vorstandsvertreter an der Idee einer **Gepackten Tasche** in der Briefzustellung fest. Hintergrund hierfür könnte eine weitere Automatisierung in der Vorbereitung oder eine generelle Ausgliederung (sprich Fremdvergabe) der Briefzustellung sein.

Hier lässt die Konzernführung aber keinerlei Einblick in die sicher vorhandene strategische Ausrichtung zu.

Dennoch lässt die jetzige Reduzierung der Planungsgrundlagen den Schluss zu:

Die kritische Begleitung von TVZ, unter Ausnutzung betriebsrätlicher Möglichkeiten kann bei Umfang sowie zeitlicher Umsetzung des Betriebskonzeptes erfolgreich sein.

Mit anderen Worten: Konsequentes Handeln kann den Abbau von Vollzeit Arbeitsplätzen in der Briefzustellung zeitweise stoppen oder zumindest deutlich verlangsamen.

Sand im Getriebe?

Taktische Ausrichtung gegen TVZ im Rückblick.

Für Beschäftigte und Niederlassungsleitung stellte sich zu Beginn von TVZ die Frage, wie der Betriebsrat generell dazu steht.

Beide Seiten äußern Kritik an der Politik von BR und der örtlichen ver.di Leitung, wenn auch aus völlig unterschiedlichen Positionen und Gründen.

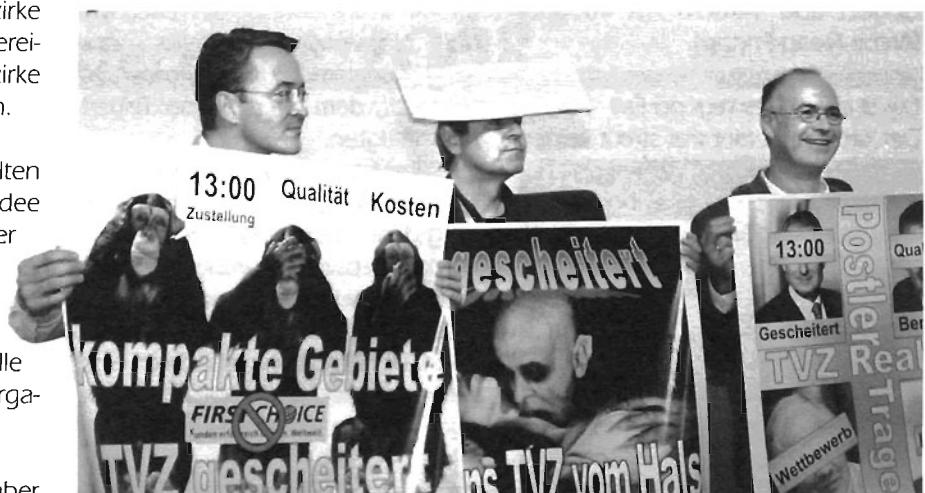
Die **Beschäftigten**, am vehementesten die negativ Betroffenen, fordern eine noch deutlichere Gegenpositionierung des Betriebsrats gegenüber dem Konzept. Sie vermischen eine deutlich aggressivere Hal-

tung des Betriebsrats gegenüber der Einführung von TVZ. Es wurde eine medienwirksame Öffentlichkeitsarbeit nach außen gefordert, die der breiten Öffentlichkeit die Nachteile für unsere Kunden aufzeigen soll. Denn dass es zu einer Qualitätsminderung in der Zustellung gekommen ist, davon sind die Beschäftigten aufgrund gemachter Erfahrungen überzeugt.

Die Hoffnung der Beschäftigten, ein daraus entstehender Bürgerprotest könnte die Verantwortlichen in Bonn zum Einlenken bewegen, wird sich aber nicht erfüllen. Erinnert sei nur an die medienwirksamen Aktionen in Presse, Funk und Fernsehen, die Vielzahl von Gesprächen mit Mandatsträgern der Parteien im Zusammenhang mit der Optimierung des Filialnetzes. Trotz massiver Proteste von Kommunen und Bürgern konnte keine einzige Filialschließung verhindert werden.

Das Shareholder-value-Prinzip arbeitet zum Nutzen des Aktionärs und nicht zum Nutzen des Kunden. Daher steht die vermeintliche Kosteneinsparung zwangsläufig vor dem Kundeninteresse, zumal wenn es um die Bedürfnisse der „kleinen“ Privatkunden geht.

Eine Medienoffensive gegen TVZ hätte nach unserer Sicht bestenfalls



Erneut demonstrierten unsere Betriebsräte anlässlich unserer Betriebsversammlung von 21.11 bis 22.11 in Magdeburg unter dem Motto **Brett vorm Kopf gegen die Umsetzung des Betriebskonzept TVZ.**



Schöner scheitern.

kurzfristige populistische Früchte getragen, und in der Konsequenz lediglich den privaten Konkurrenten von Nutzen sein können. erinnert sei in diesem Zusammenhang insbesondere an die Kampagne des Springerkonzerns gegen Post und ver.di bei Gestaltung des Mindestlohnes.

Die **Geschäftsleitung der Post** erwartet vom Betriebsrat und von ver.di eine positive Begleitung des Betriebskonzeptes. Sie argumentiert mit den von beiden Seiten unterzeichneten Eckpunktevereinbarungen und verweist auf den vereinbarten Schutz der Beschäftigten vor Änderungskündigungen und die Anwendung bestehender Ratio-Schutzverträge. Damit saßen wir auf Gedeih und Verderb mit im Boot (Arche Noah Prinzip).

Das ist aber keineswegs der Fall! Der örtliche Betriebsrat streut keinen Sand ins Getriebe, wie von der Geschäftsleitung gerne behauptet, fühlt sich aber auch nicht verpflichtet, mit der Ölkanne in der Hand, die Zahnräder der TVZ Mechanik zu schmieren. Diese Art von Co-Management lehnen wir ab!

Wir sehen unsere Aufgabe darin, die Einhaltung bestehender gesetzlicher und tarifrechtlicher Vorgaben zu überwachen.

Wir sind nicht den praxisfremden Vorgaben und Anweisungen des

Handbuches TVZ verpflichtet, welches ohnehin weder mit ver.di noch mit dem Gesamtbetriebsrat abgestimmt wurde.

Die von der Niederlassungsleitung beabsichtigte Umsetzung einer Vorgabe aus dem Handbuch, ab sofort jeden freien Arbeitsplatz in der Zustellung (also auch außerhalb von TVZ) nur noch mit Teilzeitkräften mit einer arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit von 19,25 Stunden zu besetzen, wurde daher vom Betriebsrat abgelehnt und verhindert.

Für den gesamten Bereich der TVZ-Zustellung wurde von BR und ver.di, die elektronisch erfasste Ist-Zeit-Erfassung eingefordert. Die Rückkehrzeiten der ZustellerInnen beweisen uns die Notwendigkeit dafür, und zudem entsprach unsere Forderung eindeutig dem Interesse der Teilzeitbeschäftigten.

Im Rahmen seines Initiativrechtes hat der Betriebsrat der Niederlassungsleitung den Entwurf einer entsprechenden Betriebsvereinbarung vorgelegt und abgeschlossen. Sollte es den „Postoberen“ mit ihrer Zielvorgabe der 13.00 Uhr Zustellung tatsächlich ernst gewesen sein, dürfte diese Initiative auch in ihrem Interesse liegen.

Ab sofort gilt für neu in der TVZ-Zustellung eingesetzte Kräfte die Ist-Zeit-Erfassung für 12 Monate. Danach kann der Beschäftigte entschei-

den, ob er in der Ist-Zeit-Erfassung verbleiben möchte. Beschäftigte, die bereits länger als sechs Monate in der TVZ-Zustellung eingesetzt waren, wurden befragt und haben sich mehrheitlich für eine Ist-Zeit-Erfassung entschieden.

Bei Erreichen der zweieinhalbfachen Wochenarbeitszeit (WAZ bei TVZ derzeit bei 19,25 Stunden) ist ein verbindlicherer Freizeitausgleich zu vereinbaren.

Hierauf wird der BR achten und diesen Ausgleich auch einfordern!

Wir forderten ebenso die Einhaltung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit für die Vorbereitungskräfte. Die hier errechneten Zeitansätze reichen nämlich für eine qualitative und zeitgerechte Vorbereitung und Ableitung der TVZ-Bezirke nicht annähernd aus. Beobachtungen und Aufzeichnungen durch den Betriebsrat belegen die Notwendigkeit durchwegs vorzeitiger Dienstbeginne unserer KollegInnen. Die dadurch entstandene Mehrarbeit ist jetzt in den Arbeitszeitkonten nach TV 37b zu buchen.

Eine Ungleichbehandlung und Schlechterstellung der Vorbereitungskräfte sehen wir auch in deren Eingruppierung. Anders als der Briefzusteller, der laut Endgeldtarifvertrag der Entgeltgruppe 3 zugeordnet ist, sieht der Arbeitgeber die Tätigkeit der reinen Vorbereitung als eine geringere Dienstleistung (Sortierleistung) an, welche de facto mit der Briefzustellung nichts mehr zu tun habe, und ordnet daher die Tätigkeit der Vorbereitungskraft ohne entsprechende Grundlage im ETV der Entgeltgruppe 2 zu.

Der Betriebsrat hat den Einstellungen von Vorbereitungskräften, mit einer Eingruppierung in der Entgeltgruppe 2 nicht zugestimmt.

Sowohl in der Problematik der unbezahlten geduldeten Mehrarbeit, als auch, was die aus unserer Sicht unrichtige Eingruppierung der Vorbereitungskräfte anbelangt, hat der

Betriebsrat also der gängigen Praxis widersprochen und auf sofortige Änderung gedrängt.

Da unsere Einsprüche und Proteste von der Niederlassung ignoriert wurden, haben wir zur Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen eine Rechtsanwaltskanzlei eingeschaltet und entsprechende Beschlussverfahren eingeleitet. Zwischenzeitlich liegen erste Ergebnisse/Vergleiche, dieser gerichtlichen Auseinandersetzungen vor.

1. Einhaltung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit für die Vorbereitungskräfte

In einem am 24.05.07 getroffenen Vergleich beim Arbeitsgericht München wurde die Anwendung des Tarifvertrages 37 b festgeschrieben. Das heißt: Der Arbeitgeber erstellt für den Bereich der Vorbereitungskräfte arbeitstäglich eine Liste, aus der Mehr- und Minderleistungen der einzelnen Beschäftigten ersichtlich sind. Die sich daraus ergebenden Mehr- und Minderleistungen werden im Arbeitszeitkonto verbucht. Die Listen werden dem Betriebsrat zur Verfügung gestellt. Somit kann der BR überprüfen ob Mehrleistungen durch frühere Dienstbeginne tatsächlich gebucht werden.

2. Zustimmungsersetzungsverfahren bezüglich der Eingruppierung von Vorbereitungskräften

Die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates bezüglich der Einstellung von Vorbereitungskräften in der Entgeltgruppe 2 wurde bislang vom Arbeitgeber ignoriert.

Das heißt, die Kräfte wurden trotz Ablehnung des BR eingestellt und eingruppiert.

Das Arbeitsgericht hat jetzt in einem Vergleich festgestellt:

Der Widerspruch des Betriebsrates gegen die Einstellungen muss respektiert werden, die fehlende Zustimmung des BR ist vom Arbeitgeber in einem Zustimmungsersetzungsverfahren beim Arbeitsgericht einzuklagen. Hierfür hat der BR, 5 betroffene Vorbereitungskräfte zu benennen. An Hand dieser 5 Fälle wird in einem Musterverfahren die Rechtmäßigkeit der Eingruppierung in der Entgeltgruppe 2 für alle betroffenen Kräfte festgestellt.

Leider nahm dieses Verfahren eine Wende zum Schlechten. Auch vor dem Landesarbeitsgericht konnte keine Entscheidung zu Gunsten der Vorbereitungskräfte errungen werden. Eine rechtliche Prüfung hat ergeben, dass die Fortsetzung des Verfahrens keinen Sinn macht.

Dennoch war es vor dem Hintergrund einer kritischen Begleitung des Betriebskonzeptes TVZ einen Versuch wert.

Ein weiteres Betätigungsfeld werden wir sicherlich bei der Ausstattung der Übergabepunkte haben.

Ist der Übergabepunkt eine Arbeitsstätte gem. Arbeitsstättenverordnung oder nicht?

Gelten somit die Standards der Arbeitsstättenverordnung, oder gelten sie nicht?

Fakt ist, dass wir erfolgreich einige wichtige Punkte im Interesse der Beschäftigten regeln konnten oder besser gesagt, sie auf die rechtliche Grundlage von bestehenden Tarifverträgen stellten, eine Einführung des Betriebskonzeptes TVZ zum Spartarif ist somit nicht zu haben.

Denn klar ist mittlerweile wohl jedem unserer Beschäftigten, dass wie gesagt nicht etwa Qualitätsgründe im Vordergrund dieses Konzeptes stehen.

Ein leeres Haus lässt sich leichter verkaufen als ein volles. Weiß der Herrgott aber auch, wie wir jetzt auf solch einen dummen Spruch kommen...

FK

Wir sind Vorbild!

Gedanken zu einer stets wiederkehrenden Aussage

Jeder von uns weiß aus Dr.Z.'s letzter PremiumPost, wie er unseren Führungskräften verkündete, **Ihr seid Vorbilder** für die Mitarbeiter dieses Unternehmens. Wir sind Vorbild ist die Aussage von Jürgen Thumann, Präsident des BDI (Bundesverband der deutschen Industrie). Sollen wir darauf warten, bis Herr Thumann die Steuerfahndung eingeholt hat? Wollen wir tatsächlich solange warten, oder fragen wir uns einfach:

Wer bietet sich hier eigentlich als Vorbild an?

Als Kinder und Jugendliche nahmen wir unsere Eltern zum Vorbild und die Helden der Geschichten, die uns das Fernsehen oder die Comics oder bei religiöser Erziehung die jeweiligen Religionslehrer vermittelten.

So sollt ihr sein, so sollt ihr leben, auch wenn ihr die Größe eurer Vorbilder nie erreichen werdet.

Die Unerreichbarkeit der Vorbilder ist von großer Wichtigkeit

Für uns sind Vorbilder gedacht, damit wir uns klein und ungenügend fühlen, denn das hat den Effekt, dass wir uns den selbsternannten Vorbildern unterwerfen und ihnen gehorsam sind. Ein guter Manager kann aber nur einem anderen Manager zum Vorbild dienen, und wenn es aufgrund der großen Raffinesse ist, die Steuer zu bescheißen. Ein guter Unternehmer wird von den seinen am ehesten als solcher erkannt, denn wir haben davon ja keine Ahnung. In einem (SZ) der vielen Artikel nach dem Fall unseres großen Vorsitzen-

den hieß es, dass es statistisch nahezu ausgeschlossen sei, dass jemand, der nicht aus den Familien der wirtschaftlich und politisch herrschenden Schicht stammt, jemals einen Vorstand oder einen Aufsichtsrat regieren wird. Die Lenker der Wirtschaft bleiben unter sich, und das aus gutem Grund. Worin sollen aber nun, wenn wir das Leben und den Erfolg dieser großen Vorbilder nicht erreichen können, die Bedeutung, der Inhalt dieser Welt des Unternehmertums und Managertums denn bestehen?

Werden wir das verstehen können, wenn wir beispielsweise den Namen eines KeyAccountManagers oder eines Qualitätsmanagers übergezogen bekommen?

Ich glaube kaum. Jede kleine oder mittlere Führungskraft wird in der Regel von ihren Aufgaben so aufgesogen, dass von Selbständigkeit selten die Rede sein kann, und dass am Ende der menschliche Preis der Isolierung von der Mitarbeiterbasis selten durch hervorragende Bezahlung ausgeglichen wird, wenn's das überhaupt wert ist.

Sollen wir uns überhaupt noch um diesen Krampf kümmern? Hat nicht jeder gelernt, dass ein gutes Maß an Skepsis hilfreich ist im Umgang mit Menschen jeder Herkunft?

Macht unsere Lebenserfahrung nicht die eigentliche Basis unseres Handelns und Arbeitens aus? Ist nicht eine gute Leistung für sich schon ein Wert, auch wenn sie schlecht bezahlt wird und keiner sie anerkennen will? Das weiß am besten ich selbst und meine Kritik ist am schärfsten, weil ich mich kenne.

Selberdenker statt Vordenker

Wir haben doch ganz andere Vorbilder, als uns die über zehnjährige Gehirnwäsche weismachen wollte.

Gute Eltern sein, schufteten für die Kinder, Selbstwert erhalten und schützen, wenn er auch des öfteren in der Arbeit durch Befehlston und Missachtung der Humanität untergraben

wird. Ist es nicht beschämend, dass so häufig die Ansichten von Mitarbeitern übergangen werden, weil sie nicht ins Konzept passen und mit einer verdrehten Weltsicht untergepflügt werden? Ja, es ist beschämend, weil sich der Mitarbeiter nicht als selbständig denkender Mensch anerkannt sieht. Das beleidigt ihn.

Wir wissen, dass unter dem neuen Vorsitzenden nichts besser werden wird. Etwa weil er auch ein Steuerhinterzieher ist? Nein, er wird die gleiche Politik und Strategie wie sein Vorgänger praktizieren. Er stammt aus der gleichen ideologischen Familie McKinsey und hat viele Mäuler zu stopfen. Dazu kommt der Zwang, eine Aktiengesellschaft mit Gewinnaussicht zu führen, noch mehr Mäuler zu stopfen. Was soll da noch für uns übrig bleiben? Wir brauchen Vorbilder, die uns helfen, uns zu wehren, Strategien zu entwickeln, wie wir im Kampf um die Erlöse unseren Anteil abbekommen, wie wir unsere Würde und unsere Selbständigkeit erhalten. Jedes Gut ist ein konkretes.

Wir fragen uns nach dem Sinn von Helden und Übermensch, die ja doch im Kindergarten anzusiedeln sind. Futter für die Phantasie, während vor aller Augen sauber abgeräumt wird, und das seit Jahren. Deshalb macht es uns wenig aus, wenn einem durchschnittlichen Menschen in hoher Position ein Fehltritt nachgewiesen wird. Der kocht auch nur mit Wasser und schaut zu, dass er sein Schäfchen ins Trockene bringt. Lasst uns Position beziehen für unsere eigenen Interessen, denn wenn die geschädigt werden, wird keiner von diesen Idolen uns die Kastanien aus dem Feuer holen, das müssen wir schon selber machen.

Eine letzte Würdigung des VV (Post AG) und AV (Telekom) Zumwinkel. Viele Menschen mussten dieses Unternehmen verlassen, weil die McKinseys außer Personalabbau keine Idee entwickeln. Der heutige Wert des Unternehmens setzt sich aus dem Verkauf wertvoller Immobili-

en, dem übereilten Verkauf von Postwohnungen, und dem Steuerprivileg im Briefgeschäft zusammen. Die Geschäfte der Postbank bessern das Bild auf. DHL ist wohl überall, aber das ist erst mal auch schon alles. UPS wird's schon richten.

Wo sind hier die zündenden Ideen der McKinseys?

Der Mindestlohn? Da freuen wir uns doch alle? Und der Pferdefuß? Für uns allein war das nicht gedacht. Die Post AG ist eifrig bemüht, Wege um den Mindestlohn herum zu finden. Wir sollten aufpassen, dass wir nicht noch Pferdeäpfel serviert bekommen. Die Post baut das Filialnetz vollständig ab. Bürgerfreundlichkeit sehe ich anders. Unser Dr. Z. hat einmal gesagt, dass er auf ein hohes Managergehalt nicht angewiesen sei, er habe genug Geld. Die Post zu einem modernen Unternehmen zu machen sei eine reizvolle Aufgabe. Eine Art Sozialarbeit also. Aber so ganz hat das dann doch nicht gestimmt. Steuerhinterziehung und private Nutzung auf Firmenkosten abrechnen sprechen eine andere Sprache.

Aber was soll man zum Ausspionieren von Mitarbeitern sagen, weil man nicht an die Plaudertaschen in den eigenen Reihen rankommt?

Da reden wir bei der Post AG doch gleich frei von der Leber weg, wenn die Firmenpolitik es selbstverständlich findet, uns auszuspionieren (So geschehen mit 3 Mitgliedern der BeZett-Redaktion vor ein paar Jahren). Steht uns ein Post AGate noch bevor?

Und zu einem dummen (Wie kann der bloß!) Studenten der Betriebswirtschaft, antwortete er einmal auf die Frage: „Denken Sie manchmal an ehemalige Mitarbeiter, die arbeitslos geworden sind?“

„Von denen weiß ich nichts, die sind nicht mehr da!“

Das ist ein Vorbild für herangehende Betriebswirtschaftler, das manches erklärt von dem, was in unseren Unternehmen, in der Wirtschaft und in der Gesellschaft vor sich geht.

„Manager taugen nicht zum Vorbild, die sollen Geld reinbringen.“

(FAZ Sonntagszeitung, 08.06.08) Ho

Wer? Wie? Was?

Im Auftrag der BeZett-Redaktion hat sich Kollegin Aleksandra Menesi im Zustellersaal umgehört und folgende Fragen ihrer Kolleginnen und Kollegen aufgenommen und zur Beantwortung an den Betriebsrat weitergeleitet.

Wie oft darf wöchentlich/monatlich höchstens aufgeteilt werden?

Diese Frage wurde in der Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit in der Zustellung vom 10.07.2002 geregelt. Im § 7 dieser Vereinbarung wird zwischen unvorhersehbarer und vorhersehbarer Überzeit unterschieden. Unvorhersehbare Überzeit ist die Zeit, die aus zwingenden betrieblichen Gründen für den selben Tag erforderlich und bekannt wird. Das heißt, ein Kollege/in meldet sich am Morgen krank und erscheint nicht zum Dienst oder geht nach Antritt der Arbeit nach Hause.

der Kalenderwoche, höchstens jedoch bis zu drei Übertragungen pro Kalendermonat zu übernehmen. Also nicht mehr als dreimal im Monat bzw. höchstens zweimal in der Woche.

Bei planbarer Überzeit (vorhersehbarer Überzeit) ist vorher das Einverständnis des Betriebsrates vom Arbeitgeber einzuholen. Aufgrund der momentanen angespannten Personalsituation und der knappen Personalvertretersetzung stimmt der Betriebsrat planbarer Übertragung seit der 38. KW. 2007 in der Regel nicht mehr zu.

Post AG hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich der zuständigen Stelle anzuzeigen, z.B. durch Anruf/Fax beim Personaleinsatz mit dessen Dienstbeginn in der Regel 6.00 Uhr.

Wann muss die Krankschreibung beim Arbeitgeber sein?

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat der Arbeitnehmer spätestens für den vierten Kalendertag die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen und an diesem Tag der zuständigen Dienststelle die ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Wo kann man sich über eine Postwohnung informieren?

Beim Betriebsrat, der dort zuständige Kollege heißt Franz Kriegelstein Tel. 089/16398 - 30 22.

Muss man zum Postarzt, wenn ich dazu aufgefordert werde?

In Zusammenhang mit einer Krankmeldung kann es vorkommen, dass der Arbeitgeber die Ernsthaftigkeit der Erkrankung durch den Postbetriebsarzt oder den medizinischen Dienst der Krankenkasse überprüfen lässt.

Einer solchen Aufforderung muss der Beschäftigte Folge leisten, sofern er sich gesundheitlich hierzu in der Lage fühlt. Allerdings muss er ein Fernbleiben durch privatärztliches Attest belegen können. Da diese Frage in rechtlicher Hinsicht sehr heikel ist, empfehlen

Was kann man machen, wenn man den Bezirk als zu groß geschnitten empfindet?

Auch dieser Punkt ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Zusteller/innen, die sich überlastet fühlen, haben Recht auf Beschwerde, die sie schriftlich an die Niederlassungsleitung richten können. Bei Formulierung und Begründung dieser Beschwerde ist der Betriebsrat behilflich. Als nächster Schritt werden vom betroffenen Briefzusteller selbst Aufzeichnungen der täglich

Arbeitszeit geführt. Die darauf folgende Überprüfung des Bezirkes wird dann von der Stelle Produktionsunterstützung vorgenommen.

Wie melde ich mich korrekt krank?

Gemäß Manteltarifvertrag Deutsche



Kollegin Aleksandra Menesi, dritte von rechts, im Kreise ihrer Zustellkollegen. Unsere Vertrauensfrau beim ZSP München 80 wechselt zum 01. Juli in einen anderen Unternehmensbereich. Alexandra wird aber auch weiterhin in der BeZett-Redaktion mitwirken.

Als unvorhersehbar gilt auch, wenn die Gründe hierfür erst nach 10.00 Uhr des Vortages bekannt werden. Bei solchen unvorhersehbaren Übertragungen (Übernahme zusätzlicher Bezirksanteile) ist der Beschäftigte ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrates verpflichtet, zweimal in

wir eine vorherige Beratung mit dem zuständigen Betriebsrat.

Wann erlischt eine Abmahnung, und wie kann man sie aus der Personalakte löschen?

Wenn sich der Abgemahnte drei Jahre lang vorwurfsfrei verhält, kann auf Antrag die Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden. Manchmal sind hier auch andere Fristen in einer Abmahnung angegeben. Wir empfehlen, bei Erteilung einer Abmahnung prinzipiell den Betriebsrat hinzu zu ziehen. In diesem Gespräch wäre vor allem zu entscheiden, ob der Beschuldigte zu den Vorwürfen schriftlich Stellung nimmt. Auch hierbei ist der Betriebsrat behilflich.

Kann sich jeder für die IST-Zeit anmelden und wenn ja wie?

In der TVZ-Zustellung steht allen Zustellern die Teilnahme an der IST-Zeit frei. Diesbezügliche Abfragen wurden im Spätherbst durchgeführt. In der regulären Zustellung mit 38,5 Wochenstunden können sich Saalspringer, deren planmäßiger Einsatz gruppenübergreifend erfolgt, für die IST-Zeit melden. Darüber hinaus gilt die Regelung für Neueingestellte in den ersten drei Monaten ihrer Beschäftigung. Lebensältere ab 55 Jahren und Personen mit personengebundenem Zuschlag sind ebenfalls berechtigt, sich für die IST-Zeit anzumelden. Eine entsprechende Abfrage erfolgt jeweils im Oktober des laufenden Jahres. Der Betriebsrat hat die bestehende Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit in der Zustellung gekündigt. Das Ziel heißt jetzt IST-Zeit für alle, analog den Regelungen in der TVZ-Zustellung.

Wie lange darf man täglich höchstens arbeiten?

Gemäß der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes 10 Stunden und 45 Minuten, davon sind 10 Stunden reine Arbeitszeit und 45 Minuten vorgeschriebene Pause.

Was, wenn man die Arbeit in der vorgesehenen Zeit nicht schafft?

Hier ist der Beschäftigte verpflichtet, den Arbeitgeber (Dienststelle) zu unterrichten. Von Stammkräften (Stammzustellern) wird erwartet, dass ein Überschreiten der Höchst-arbeitszeitgrenze bereits in der Vorbereitungszeit (im ZSP) erkannt und gemeldet wird. Ferner wird zur Konfliktvermeidung geraten, bei Abbrüchen den Betriebsrat zu benachrichtigen.

Wann genau ist der Zeitraum, in dem man den Urlaub nehmen kann?

Das Urlaubsjahr beginnt mit 1. April und endet mit dem 31. März des Folgejahres. In einigen Bereichen der TVZ-Zustellung wurde das Urlaubsjahr neuerdings dem Kalenderjahr angepasst.

Wie viel Urlaub kann man zusammenhängend nehmen, und was ist, wenn man Kinder hat?

Gemäß Manteltarifvertrag Deutsche Post AG hat der Arbeitnehmer auf Verlangen einen Anspruch auf mindestens drei Wochen zusammenhängenden Erholungsurlaub. Ferner kann der Gesamtanspruch von durchschnittlich sechs Wochen eingetragen werden. Bei Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern soll dieser Erholungsurlaub während der Schulferien gewährt werden. Das ist allerdings nicht im Manteltarifvertrag geregelt und in der Praxis auch nicht immer möglich. Der Betriebsrat möchte daher mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung zur Festlegung von Urlaubsgrundsätzen vereinbaren. Wir hoffen, in dieser Regelung mehr Planungssicherheit für Arbeitnehmer mit schulpflichtigen (Kindergarten) Kindern herstellen zu können.

Was ist ein Job-Ticket und wie bekommt man eines?

Seit 02.04.2003 gibt es das MVG-Job-Ticket in unserer Niederlas-

sung. Jeder unbefristet Beschäftigte kann bei Herrn Heinrich Niederleitner unter der Telefonnummer 16398-3070 sein persönliches Job-Ticket beantragen.

Die IsarCardJob ist eine persönliche Zeitkarte, d.h. nur die Person, auf deren Namen sie ausgestellt ist, darf sie und die damit verbundenen Vorzüge nutzen. Die Vorteile eines Job-Ticket liegen auf der Hand. Man bekommt die „Monatsmarke“ 12 Monate ins Haus gesandt, bezahlt aber nur 10 Monate und bekommt noch 5% Rabatt auf das Ticket. Abgerechnet wird monatlich über die Bezüge. Entsprechende Regelungen gelten auch für die Deutsche Post AG.

Was kann man machen, wenn man mit einer Leistungsbeurteilung nicht zufrieden ist?

Gemäß Entgelttarifvertrag Deutsche Post AG kann der Arbeitnehmer die Leistungsbeurteilung innerhalb einer Woche nach Bekanntwerden in schriftlicher Form beim Arbeitgeber beanstanden. Das weitere Verfahren wird dann von einer Beschwerdestelle geregelt. Diese Stelle ist paritätisch mit je zwei vom Arbeitgeber und Betriebsrat benannten Vertretern besetzt. (siehe auch Artikel Esen Akmes)

Wie ist es geregelt, wenn man einen Abschöpfer beantragt hat, aber keiner zur Verfügung steht?

Dann entsteht Überzeitananspruch, analog einer Dienstübertragung (siehe Punkt 1). Der Arbeitgeber bestreitet zur Zeit die Beteiligung des Betriebsrates bei Überzeitarbeit in Folge ausgefallener Abschöpfung. Der Betriebsrat hat deshalb, via Beschlussverfahren, das Arbeitsgericht zur Klärung dieser strittigen Frage angerufen. Das Ergebnis dieses Rechtsstreites war zu Redaktionsschluss noch nicht bekannt, wir werden zu gegebener Zeit darüber in Kenntnis setzen. AM FK

Be-urteilen

Dieses Jahr ist wieder eine Beurteilungswelle über uns zusammenschlagen. Dieser Artikel soll ein Resümee des alljährlichen Beurteilungsdramas sein.

Ach wie ging es wieder los: Frau Muster, Fr. Meier, Hr. Müller kommen Sie bitte mit, wir haben was zu besprechen. Fr. Meier ist eine langjährige Kollegin mit Besitzstand. Kriegt Punkte für eine Arbeit, die sie gut leistet, verfällt nach dem Gespräch entweder in tiefe persönliche Depression oder kriegt die Bestätigung, wie toll sie arbeitet.

Hr. Müller ist einer der neueren Kollegen, die auf die Beurteilung und das damit verbundene Entgelt angewiesen sind. Er kriegt ja variable Vergütung für dieselbe Arbeit und denkt sich: von wegen gleiche Arbeit, gleicher Lohn! Und kann die Welt nicht mehr verstehen. Vor allem nicht, wieso die Besitzständler auf ihren Punkten bestehen, die ihnen nichts bringen.

Denn das ist das Absurde, um nicht zu sagen Perverse, an unserem Beurteilungssystem, dass durchaus vielleicht einmal eine ganze Abteilung eine gute Leistung abliefern kann, aber die zu verteilenden Punkte reichen nicht für alle. Also muss ausgewählt und ausgesondert werden, selbst wenn alle gute Noten verdient hätten. Und für die einen mit variablem Entgelt hat das finanzielle Folgen, für die anderen dient's „nur“ der persönlichen Anerkennung oder eben Nicht-Anerkennung ihrer Leistung.

Es wird einmal im Jahr ein Urteil von Vorgesetzten abverlangt und abgegeben, wie der eine oder andere Arbeiter sich im Laufe eines ganzen Jahres tut. Wie war das mit den schlechten Erlebnissen: Ein Mensch der Positives erlebt, erzählt es im Durchschnitt drei Mal, negatives aber vierzehn Mal. Es ist, außer vielleicht in punkto Flexibilität

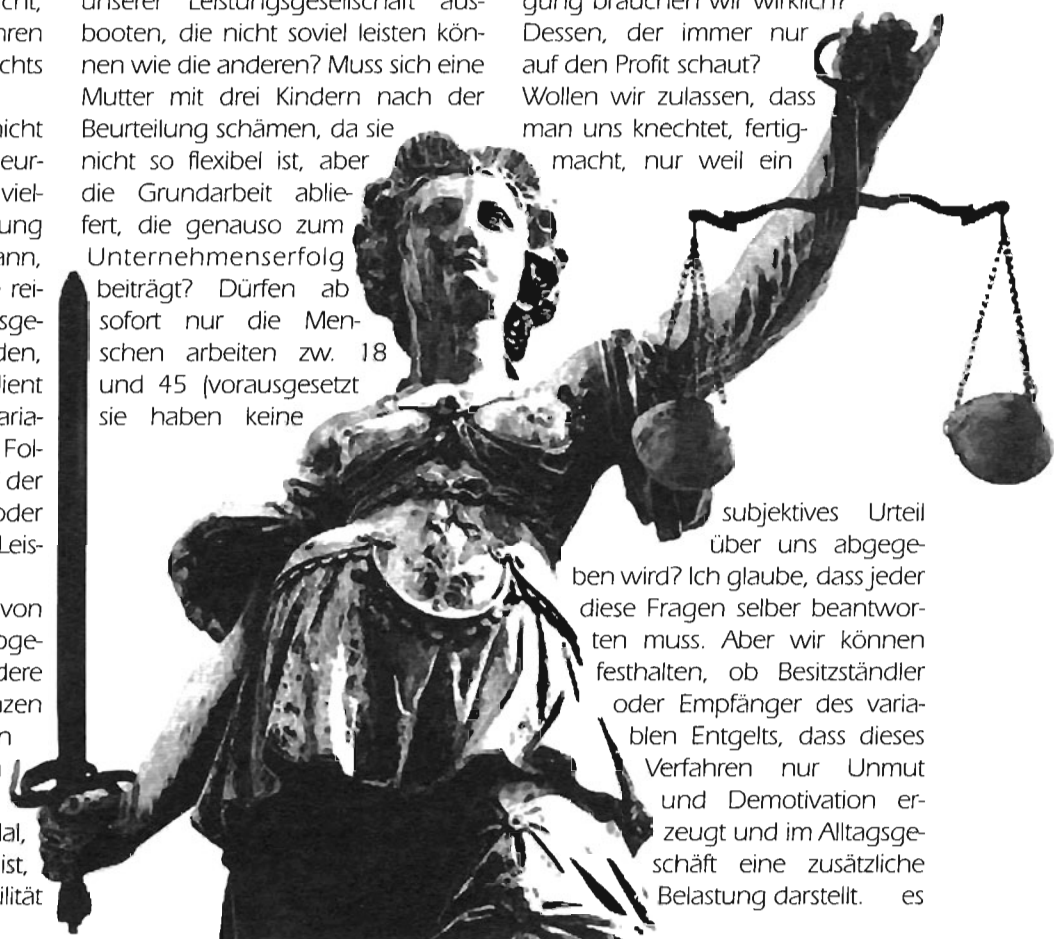
(Krankentage, Überstundenanzahl, Sonderschichten etc.) – die anhand der dokumentierten Daten zu ermitteln ist – schwierig, ein objektives Urteil abzugeben. Subjektiv ja, objektiv nein.

Dieser Vorgang geht schon seit ca. 6 Jahren so. Es ist ein Graus sowohl für Mitarbeiter wie für manche Vorgesetzte. Ich meine, es mag auch sadistische, machthungrige und darstellungssüchtige Vorgesetzte geben, die ihre Bedürfnisse während dieser Zeit stillen, aber ich möchte hier von den guten Menschen ausgehen.

Es soll zu Motivation dienen: Dient es wirklich dazu? ... Wie wird das ganze Jahr über motiviert? ... Machen dann die Dienstherrn ihre Aufgaben nicht gut? ... Reicht es nicht, dass man kollektiv gute Arbeit abliefern? ... Müssen wir andere Menschen in unserer Leistungsgesellschaft ausbooten, die nicht soviel leisten können wie die anderen? Muss sich eine Mutter mit drei Kindern nach der Beurteilung schämen, da sie nicht so flexibel ist, aber die Grundarbeit abliefern, die genauso zum Unternehmenserfolg beiträgt? Dürfen ab sofort nur die Menschen arbeiten zw. 18 und 45 (vorausgesetzt sie haben keine

sozialen Schwächen wie Kinder, Behinderung, Erkrankung oder Privatleben)? Die Schwächen der einen sind die Stärken der anderen. Sind wir nicht deshalb gemeinsam noch stärker?

Ist es nicht schäbig, sich dann des Kollektivs zu bedienen, wenn es uns schlecht geht? Komisch... wenn wir der Meinung sind, dass wir besser sind als die anderen, wollen wir dies auch individuell anerkannt haben. Aber wehe uns geht's mal schlecht. Dann schimpfen und schreien wir nach dem Kollektiv-Kodex und der gesellschaftlichen Moral. Reicht es nicht, dass der Mensch selber weiß, wie er ist und wie er arbeitet? Können wir unsere Leistungen selber nicht beurteilen? Brauchen wir die anderen, um die Bestätigung zu bekommen? Und wessen Bestätigung brauchen wir wirklich? Dessen, der immer nur auf den Profit schaut? Wollen wir zulassen, dass man uns knechtet, fertigmacht, nur weil ein



subjektives Urteil über uns abgegeben wird? Ich glaube, dass jeder diese Fragen selber beantworten muss. Aber wir können festhalten, ob Besitzständler oder Empfänger des variablen Entgelts, dass dieses Verfahren nur Unmut und Demotivation erzeugt und im Alltagsgeschäft eine zusätzliche Belastung darstellt. es

Un-umgänglich

Im Umgang zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern ist schon seit einigen Jahren feststellbar, dass das Verhalten einiger Vorgesetzter zu ihren Mitarbeitern nicht gerade als zufriedenstellend angesehen werden kann. Ist es ein Mangel an Führungsqualität oder einfach nur Unwissenheit, wie man Mitarbeiter richtig führt?

Ich habe persönlich den Eindruck gewonnen, dass Vorgesetzte bei der Post mit berechtigter Kritik nicht umgehen können und alles gleich persönlich nehmen. Ein guter Vorgesetzter zeichnet sich dadurch aus, dass er sich der Kritik stellt und eine für alle Seiten zufriedenstellende Lösung findet.

Ein Vorgesetzter, der schreit, zeigt Angst und Unsicherheit. Man fragt sich, ob er zu Hause auch so mit seiner Familie umgeht.

Die Niederlassungsleitung sollte sich mal ernsthaft dieses Themas annehmen und sich fragen, ob es nicht sinnvoll wäre, die Vorgesetzten besser zu schulen.

Oder mangelt es dafür an Geld?? Denn immer noch gilt der Grundsatz: Im Mittelpunkt steht der Mensch, der ein Recht hat, anständig behandelt zu werden, und ein zufriedener Mitarbeiter ist ein guter Mitarbeiter und wenig anfällig für Krankheiten.

Somit haben es die Vorgesetzten in der Hand, künftig durch vorbildliches Verhalten gegenüber ihren Mitarbeitern beizutragen, dass künftig der Krankenstand niedrig bleibt.

„Nix g'redt is g'nug g'lobt“ meinen manche.

Merke aber: Ein kleines Lob zur rechten Zeit steigert die Zufriedenheit.

Eg

Abteilung 36

Ein Jahr ist es nun her, dass durch eine aus unserer Sicht nicht unbedingt nachvollziehbare Vorstandsentscheidung die bis dahin eigenständigen Paketniederlassungen in Deutschland aufgelöst und die einzelnen Abteilungen bzw. das Personal auf die Niederlassungen Brief aufgeteilt wurden. Von dieser Maßnahme war damals natürlich auch das Frachtzentrum Aschheim mit seinen angeschlossenen Zustellbasen betroffen.

Als wir das erste Mal von dieser Organisationsänderung erfuhren, gingen wir „Aschheimer“ alle davon aus, dass wir komplett zur Niederlassung Brief München kommen würden, da wir ja eigentlich das Münchner Paketzentrum waren und unsere Wurzeln ja hier in der Arnulfstr. 195, dem damaligen Postamt 3 (Paketpost) hatten, und die meisten Beschäftigten auch in München ihren Wohnsitz hatten. Aber da machten wir die Rechnung ohne den Wirt. Denn trotz aller Bemühungen, Begründungen, Schreiben,

Erklärungen und Aktivitäten unsererseits wurde von Bonn aus eine strenge, ja fast sture, Aufteilung der alten Organisationsabteilungen (sprich Frachtzentren, Zustellbasen, ...) nach Postleitzahlen vorgenommen. Und da Aschheim nicht auf Münchner Stadtgebiet liegt und eine 85er Postleitzahl hat, wurde das ganze Paketzentrum zur Niederlassung Brief Freising geschlagen. Die Paketzustellbasen München 1, 2 und 3 kamen organisatorisch zur NL Brief München. Dies war auch sinnvoll, da von diesen Zustellbasen aus die

Paketversorgung ausschließlich für das Stadtgebiet München vorgenommen wird, und sich zwei ja auf dem Gelände in der Arnulfstr. 195 befinden. Die Zustellbasis 3 behielt ihren Standort in Aschheim, stellt von dort aus aber inzwischen ausschließlich im Stadtgebiet zu. Da sich somit für die meisten Kolleginnen und Kollegen Paketzusteller außer dem Briefkopf der neuen Niederlassung nicht wirklich strukturell was verändert hat, verlief dort die Organisationsänderung relativ ruhig. Soll heißen, dass dort eigentlich alles

beim alten blieb, die Freuden, die Leiden, die Arbeit, die Vorgesetzten, der Kollegenkreis etc..

Etwas anders sah es bei den Verwaltungskräften aus. Diese wurden nach dem Wohnortprinzip der Niederlassung zugeteilt, auf deren Gebiet sich der Wohnort der jeweiligen Kraft befand. Dabei tat sich allerdings das Problem auf, dass viele Kräfte der Niederlassung Aschheim historisch bedingt ihren Wohnsitz in München hatten und somit zur NL Brief München versetzt wurden und dies auch wollten. Da aber das Paketzentrum, bis auf große Teile der Paketzustellung, komplett zur NL Freising geschlagen wurde,

wurden natürlich auch die Arbeitsplätze nach Freising „entflochten“. Und somit gab es in der NL Mün-



Martin Meyer und Franz Kriglstein auch bei Brief München für die Paketler zuständig.

chen plötzlich das Problem, dass zahlreiche Kräfte hier ankamen, für die erst einmal ein Arbeitsposten gefunden bzw. geschaffen werden

musste. Dass diese Situation für alle Beteiligten in keinsten Weise glücklich war und teilweise noch ist, kann, glaube ich, jeder nachvollziehen.

Die meisten „Ex-Aschheimer“ sind zwar inzwischen bei Brief München angekommen und auch gut aufgenommen worden. Es wäre aber falsch zu glauben, dass somit inzwischen alle personellen Probleme gelöst seien. Ich meine, da gibt es schon noch das ein oder andere zu regeln bzw. festzuschreiben.

Ich kann aber auch sagen, dass wir Paketler im großen und ganzen uns mittlerweile bei Brief München eingewöhnt haben und uns auch als Teil dieser Niederlassung erleben und verstehen. MM

Demografischer Wandel

Gehen uns die Fachkräfte aus, reagiert die Post auf die Veränderungen in der Alterstruktur der Bevölkerung, nimmt sie wahr, dass immer mehr Frauen ins Erwerbsleben einsteigen?

Die Bevölkerungszahl wird sinken und der Anteil älterer Menschen wird steigen. Im Jahr 2030 werden zwei Erwerbstätige für einen Nichterwerbstätigen aufkommen müssen. Um diese demografische Entwicklung mitzugestalten, sollte jetzt gehandelt werden.

In vielen Regionen in Deutschland ist der demografische Wandel bereits sichtbar und auch an München wird er nicht vorbeiziehen. Hierbei geht es nicht nur um eine alternde Gesellschaft, sondern auch um viele Bereiche unseres Lebens. Betroffen sind unter anderem Abläufe im Berufsleben, der Zuschnitt der Wohnungen, die öffentlichen Verkehrsmittel und die Einkaufsmöglichkeiten in den Städten. Alle Altersgruppen werden betroffen sein, wenn die Menschen länger leben. Der Leistungsdruck wird durch zunehmende Automati-

sierung steigen, und viele ältere Arbeitnehmer können dem nicht mehr Folge leisten. Neben der Politik sind auch die Unternehmen gefragt. Die ersten Firmen melden in bestimmten Bereichen bereits einen Mangel an Fachkräften. Ohne Gegensteuerung wird sich dieser Mangel noch ausweiten. Mit ausreichender Bildung (Fort-/Weiter-/ Ausbildung) kann hier unter anderem entgegengesteuert werden.

Jugendliche müssen besser ausgebildet und gefördert werden. Die Jugend ist die Zukunft, doch was ist die Zukunft ohne Jugend? Mit dem Einkommen von 19,25 Stunden wird kein Jugendlicher lange überleben können.

Natürlich ist auch eine familienfreundlichere Personalpolitik etwa mit flexibleren Arbeitsbedingungen

und familienfreundlicheren Arbeitszeiten notwendig. Die Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer müssen angepasst, und die Erfahrung der Älteren muss besser genutzt werden.

Der Anteil der Frauen im Erwerbsleben wird steigen und die Unternehmen sind gut beraten, sich darauf einzurichten. Schon heute erreichen junge Frauen bessere Schulabschlüsse. Zudem reichen gerade in Großstädten bereits heute schon nicht zwei Einkommen zum Bestreiten des Lebensunterhaltes aus.

Aus diesem Grund darf niemand mit Hungerlöhnen abgespeist werden. Bereits jetzt erhalten 8000 Münchner trotz Beschäftigung Arbeitslosengeld.

M.G.

Postwohnungen, ehemalige

Über die Jahrhunderte hinweg machten sich kluge Köpfe einen Schädel, wie es zur Entstehung von Privateigentum kommen konnte. Ein J.J. Rousseau aus dem 18. Jdt. dachte dabei an ein umzäuntes Grundstück.

Er stellte sich das so vor, dass eines Tages einer herging und mit Holz und anderem Material, das er gerade zur Hand hatte, einen Zaun zog um ein Grundstück, das inmitten einer Flur lag, die bis dahin keine Umzäunung gekannt hat und wohl auch nie eine gebraucht hätte.

Über die Motive, warum er das getan hat, wissen wir nichts. Wir wissen nur, dass von da an alle ändern, die zu diesem Grundstück kamen, nicht mehr drüber laufen konnten, außen herum gehen mussten oder ihn um Erlaubnis fragen mussten. Einige ärgerte das sehr, weil die Willkür des Umzäuners ihnen unverständlich war, außerdem hätten sie das gleiche Anrecht auf dieses Grundstück gehabt. Das aber wusste vor diesem Akt noch keiner.

Man kann sich vorstellen, wie die ändern sich ihre Grundstücke zu sichern begannen, begleitet von Auseinandersetzungen, kleinen Schlägereien, die sich später zu Kriegen auswuchsen. Territorialstaaten entstanden. Oder hätte das heißen sollen „TerrorStaaten“?

Genossenschaftswohnungen, ehemalige

Beim Übergang der Postwohnungen in der Ruffinstr. und Frundsbergstr. zu Beginn des neuen Jahrtausends in private Hände wurden zwischen Deutschbau und Nachfolgefirma eine Vereinbarung über 3 Tiefgaragen getroffen, die dann von der Deutschen Annington gegenüber der Baugenossenschaft Münchner Postbeamten nicht eingehalten wurde. Es konnte trotz längerer Verhandlungen keine ein-

vernehmliche Lösung gefunden werden. Man hört, die Heuschrecke hätte mit ihren Flügeln ablehnend geflattert.

Die Folgen im Jahre 8 des neuen Jahrtausends: Eines Tages war Baulärm zu hören. Rasen wurde abgetragen, Gräben gezogen, Zäune errichtet, wo früher freier Durchgang war, Buschwerk gepflanzt, ein zweite Vorrichtung für Wäscheleinen aufgestellt, auch ein kleiner Kinderspielplatz eingerichtet. Die Genossenschaft bepflasterte vor ihrem Gebäude den ehemaligen Rasen für die 3 PKW-Parkplätze. Im Zaun war keine Tür, obwohl gut sichtbar die Pfosten dafür aufgestellt waren.

Durchgang gesperrt!

Das hieß, die Wäsche durch den Keller tragen, zum Parkplatz des eigenen Autos um den ganzen Gebäudekomplex herumgehen, Fahrräder fanden weniger Platz und anderes mehr.

Ältere Leute machten einen Umweg, jüngere stiegen über den Zaun und drückten die Drahtmatten nieder. Sah nicht gut aus. Bei Nato-Draht wäre das nicht passiert. Diskussionen entstanden über Fremde, die sowieso nie durch unsere Sackstraße hätten gehen dürfen, Fußball spielende Jugendliche schon gar nicht. Territorialdenken und – empfinden wurde laut geäußert. „Ihr dürft hier nicht durch“, wurde Jugendlichen nachgerufen, „fremde“ Erwachsene mit misstrauischem und bösem Blick verfolgt.

Eines Tages hing eine Tür zwischen den dafür vorgesehenen Pfosten. Gott sei Dank, sagte ich mir, denn

ich stand kurz vor dem Kauf einer großen Beißzange.

Postlergemeinschaft, ehemalige

In den verkauften Postwohnungen entsteht allmählich eine Mischung aus Eigentümern Postlern und Rentnern, die nicht herausgekündigt werden können. Man kann nicht sagen, dass die Eigentümer unfreundlich wären, aber es gibt inzwischen eben Unterschiede. Man könnte von Schichten oder gesellschaftlichen Klassenunterschieden sprechen. Die Postler wohnen ja auch in einer Gegend, die eigentlich gesellschaftlichen Leistungsträgern zustünde. Das merken wir an den steigenden Mieten.

Vielleicht hat ja auch die Beamten-genossenschaft den Zaun gezogen, weil sie das Lärmen der Heuschreckenflügel auf unserer Seite erschreckte.

Wir befinden uns noch im Anfangsstadium des Verzehrs durch Mieten, und nach und nach wird es uns diesseits des Zauns nicht mehr geben.

Ho

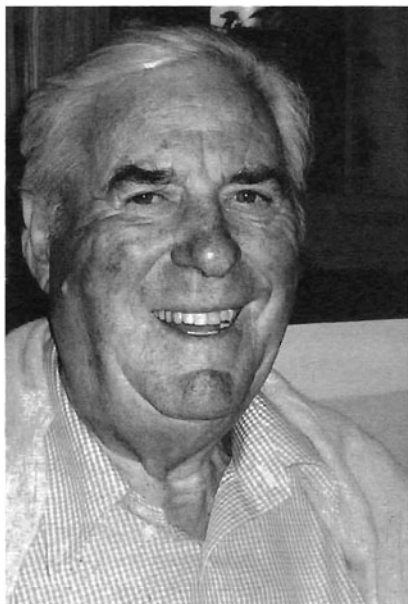
Anmerkung der Redaktion:

Ein bemerkenswerter Erfolg ist die Beibehaltung des Wohnungsausschusses zur Vergabe von Postwohnungen nach sozialen Kriterien der hier bei unserem BR angesiedelt ist. Betriebsrätin H. Finkenzeller setzte sich in einer langwierigen Auseinandersetzung gegen unsere Niederlassung durch, die die Ansicht vertritt, Postwohnungen sollten vor allem an Leistungsträger vergeben werden.

Wer mag sich wohl hinter der Maske eines Leistungsträgers verbergen?

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

Ludwig Kreuzer geb. 1927



Ludwig Kreuzer trat 1947 beim Postamt 38 seinen Dienst bei der DBP an, ab 1949 war er in der Nachschlage- und Personalstelle beim Postamt 12 tätig. 1959 wechselte er in das Personalreferat der OPD München.

Ludwig Kreuzer ist langjähriges Mitglied im Betriebsgruppenvorstand Senioren-München von ver.di, war lange Jahre als Revisor und Delegierter für den guten Kontakt zu unseren aktiven Kolleginnen und Kollegen bei der Post zuständig. Ein besonderes Anliegen ist ihm immer noch die sachliche Durchführung und Betreuung unserer Seminare in Brannenburg.

BeZett: Ludwig, wie bist du zur Gewerkschaft gekommen?

L. K.: Ich wollte erst aus persönlichen-familiären Gründen nicht in eine Gewerkschaft eintreten. Mein Vater wurde benachteiligt, da er nicht bei der „Partei“ war. Er musste dafür zum „Postenschutz“ und wurde nach dem Krieg für kurze Zeit entlassen, aber später wieder eingestellt. Damals habe ich mich entschlossen, keiner Organisation beizutreten.

BeZett: Was war für dich das schönste gewerkschaftliche Erlebnis?

L. K.: Die Zusammenarbeit mit den KollegInnen im Bezirkspersonalrat.

BeZett: Was war weniger schön?

L. K.: Dass seit „ver.di“ der Einfluss der Gewerkschaft (Postwesen) sinkt.

BeZett: Warum bist du der Gewerkschaft solange treu geblieben?

L. K.: Ich trat der Gewerkschaft aus innerer Überzeugung bei und meine, wir brauchen sie heute noch genauso wie früher.

BeZett: Was für einen Ratschlag gibst du den „Jung-Gewerkschaftlern“?

L. K.: Zu kämpfen wie wir in früheren Zeiten und sich bei Demos und anderen gewerkschaftlichen Veranstaltungen zu zeigen.

BeZett: Ludwig, wir danken dir für dieses Gespräch und wünschen dir alles Gute für die Zukunft.

Peter Eisenreich

Versammlungstermine 2008

Betriebsgruppe Senioren München
ver.di Fachbereich 1 / 9 / 10

Jubilarehrung

Dienstag, 02.09.2008, 14.00 Uhr

Dienstag, 07.10.2008, 14.00 Uhr

Weihnachtsfeier

Dienstag, 04.11.2008, 14.00 Uhr

Dienstag, 02.12.2008, 14.00 Uhr

Die Versammlungen finden im Gewerkschaftshaus Schwanthalerstr.

64 „Großer Saal“, die Jubilarehrung und Weihnachtsfeier in der Gaststätte „Hotel Post“ in Pasing statt.

Auf ein zahlreiches Erscheinen der „Neuen Senioren“ freut sich die Vorstandschaft,

(Werner Paluße, Tel. 0 80 95 / 17 73)

Vorsitzende der Betriebsgruppe Senioren des FB 1, 9, und 10, Rolf Wasiutinsky bisher und der neue Vorsitzenden Werner Paluße



Die BeZett-Redaktion ...

stellt sich vor. Bei einem Redaktionstreffen letztes Jahr in Brannenburg legten wir einige Grundlinien zur Redaktionsarbeit fest. Dazu gehörte die Einrichtung einer Schreibwerkstatt, die unmittelbar ins tagespolitische Geschäft einsteigen sollte. Die Aktivitäten dieser Werkstatt können sich sehen lassen. Autoren und Adressaten sind anbei aufgelistet.

Der enorme Druck, der im letzten Jahr auf uns allen lastete (Mindestlohn, TVZ, Zumwinkel-Debakel) und am Ende noch die Tarifauseinandersetzung um eine äußerst ungerechte und unverschämte Androhung der Arbeitszeiterhöhung, hat uns immer wieder mit einer Ausgabe abwarten lassen, zumal wir alle in Aktivitäten auf der Straße und im Betrieb verwickelt waren.

Jetzt ist es Zeit, Bilanz zu ziehen. Wie gut die ausfällt, haben unsere Leser zu beurteilen. Wir sind vor allem bemüht, der Realität eine Chance zu geben und uns nicht hinter das Licht führen zu lassen. Da wir mit unserer Zeitung die Vorgänge im Betrieb mit mehr prinzipiellem Hintergrund beobachten, hätten wir es unbefriedigend gefunden, immer wieder über die gleichen Dinge zu lamentieren, ohne essentiellen Fortschritt.

Wir können aber feststellen, dass in diesem Betrieb ein starker Rückhalt zur Verteidigung von Arbeitnehmerrechten existiert, der in die Unterstützung von vielen verdi-Aktivitäten mündete. Das zu unterstützen und zu stärken ist unsere Aufgabe.

Was der Betrieb will, ist klar: Mehr Leistung, weniger Entlohnung, längere Arbeitszeiten und dabei jedes Rationalisierungspotential ausreizen. Die Maschinen kommen. Nach außen wird ein schönes

Mäntelchen angezogen, drinnen aber wird geholt, Gesetze übertreten, um überzogene Budgetanforderungen zu erfüllen und um den Aktienkurs aufzublasen. Wenn's nicht reicht, verkaufen wir halt was aus dem Erbe der BRD.

Es bleibt spannend. Wir geben nicht nach, so wie die andern nicht aufhören werden, uns im Genick zu sitzen. Dann tragen wir sie eben dahin, wo sie nicht hin wollen.

Eure BeZett-Redaktion



BeZett

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

LEITUNG REDAKTION
Peter Horn

MITARBEITER
Karen Fischer
David Merk
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
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. 084 42/92 53-0

ver di

Horn Klaus-Peter

01.02.08 SZ Wirtschaftskommentar /
Postprivatisierung Liberalisie-
rung

Jakob Christian

15.01.08 Premium Post Ralf Steffes /
TVZ Kompakte Gebiete
03.03.08 Finanzminister Steinbrück /
Arbeitszeit Beamte
16.03.08 Wirtschaftsminister Glos /
Post Mindestlohn
16.03.08 Arbeitgeberverband Handel /
Mindestlohn
16.03.08 Gewerkschaft neue Brief und
Zustelldienste / Mindestlohn
22.03.08 BAG Staatsminister Müller /
Mindestlohn
24.03.08 BMW Reithofer / Personalabbau
bei BMW
27.03.08 Finanzminister Steinbrück /
2. Brief Arbeitszeit Beamte
06.04.08 Vorstandsvorsitzender DP AG
Dr. Appel / Tarifrunde
13.04.08 Vorstand Personal DP AG
Scheuerle / Tarifrunde Arbeitszeit
13.04.08 Vorstand BRIEF DP AG Gerdes
/ Tarifrunde Arbeitszeit
23.04.08 Zentralbereichsleiter Tarifpolitik
Stemmer / Tarifrunde

24.04.08 Bayerischer Landtag
Ministerpräsident Beckstein /
Versammlungsfreiheit
27.04.08 DP AG Vorstand Personal
Scheuerle / Tarifrunde
21.04.07 Bahn AG Mehdorn / Bahnprivati-
sierung
30.05.07 NLL BRIEF München Nepl /
TVZ 3
30.05.07 Bundesnetzagentur / Arbeitsbe-
dingungen Briefmarkt
17.09.07 PIN Group AG Thiel / Mindest-
lohn
08.10.07 Bundeswirtschaftsministerium
Glos / Post Mindestlohn
17.10.07 IZA Gerster / Post Mindestlohn
01.11.07 Bundeskanzlerin Merkel /
Post Mindestlohn
05.11.07 Staatssekretär Wirtschaft
Otremba / Post Mindestlohn
14.11.07 CDU Generalsekretär Poffalla /
Post Mindestlohn
15.11.07 Außenminister Vizekanzler
Steinmeier / Post Mindestlohn

Merck David

30.01.07 Chefredaktion Tagesspiegel /
Post Mindestlohn
09.11.07 Rundbrief an CSU Bundestags-
abgeordnete / Post Mindestlohn

14.11.07 Rundbrief an SPD Andrea Nah-
les / Post Mindestlohn

Regner Werner

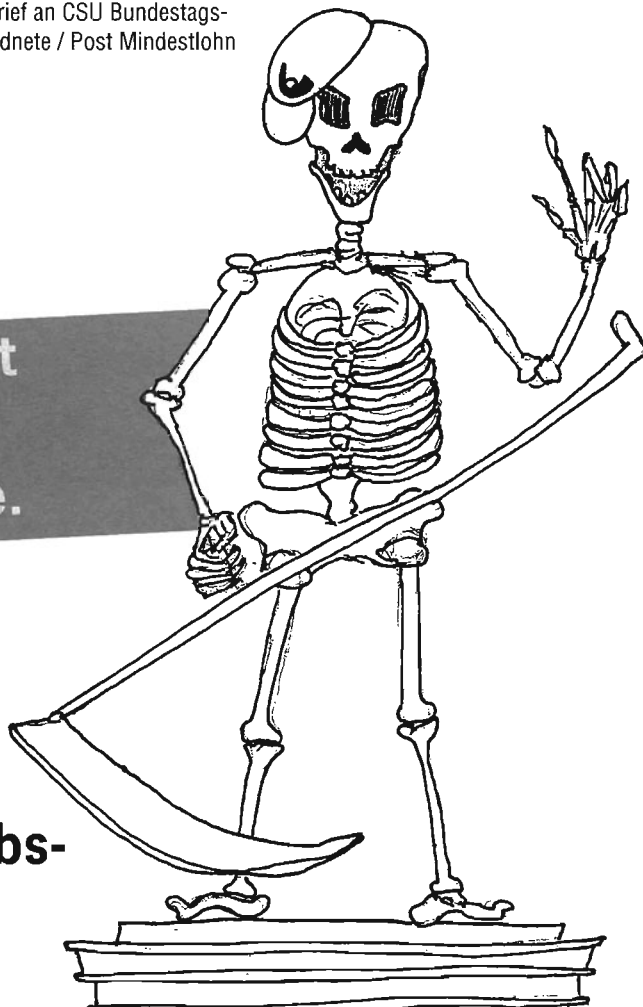
23.04.08 Zentralbereichsleitung Stemmer
/ Arbeitszeit - Tarifrunde
17.04.08 Vorstand BRIEF Gerdes /
Arbeitszeit - Tarifrunde
17.04.08 Vorstand Personal Scheuerle /
Arbeitszeit - Tarifrunde
20.03.08 Bay. Staatsministerin für Wirt-
schaft / Mindestlohn
13.03.08 Wirtschaftsminister Glos /
Mindestlohn
06.02.08 Leserbrief an SZ zum Wirt-
schaftskommentar / Postprivati-
sierung - Liberalisierung

April 07 Umfrage bei den
Bundestagsabgeordneten /
Exklusivlizenz Lohn und Sozial-
dumping
22.05.07 Bundesnetzagentur / Studie zu
den Arbeitsbedingungen im
Briefmarkt
16.11.07 Bundeskanzlerin Merkel /
Mindestlohn

Die Redaktion wünscht
allen viel Spaß beim
Lesen dieser Ausgabe.



**Genießt die Urlaubs-
Lebenszeit.**





Beim Buchstaben Z ist Mathäi am Letzten. Dr. Z. ist gegangen, jetzt kommt der Zoll und die Gewerbeaufsicht. Der große Vorsitzende hat uns ein Beispiel gegeben.

Gesetze kann man brechen, aber man darf sich nicht erwischen lassen. Sonst gibt's Saures. Das stößt uns ganz übel auf. Über der ganzen Republik liegt ein schlechter Geruch.

Ideas

Irgendwo in Bonn soll es ein Gebäude geben, da sitzen die Ideenproduzenten unserer Post-AG drin. Was die ausbrüten, das müssen wir ausführen und aushalten. Manches scheint gar nicht so dumm, und wenn man nach England fährt, dann wusste man früher, wohin die Reise geht.

Wir haben uns dort ein kleines Monster eingekauft, das sehr bald zum Saurier mutieren wird, wenn wir uns nicht rechtzeitig um das Baby kümmern. Dort werden Menschen, die sich ausschließlich mit Briefen befassen, unter Mindestlohn bezahlt, und wir, von der Post, sind ihnen schon längst zu teuer.

Wir laufen für WL (WilliamsLea).

Da erscheint doch die Idee unserer hübschen und leicht verständlichen Postkarte aus dem Freud-Museum in London allzu menschlich und geradezu naiv.

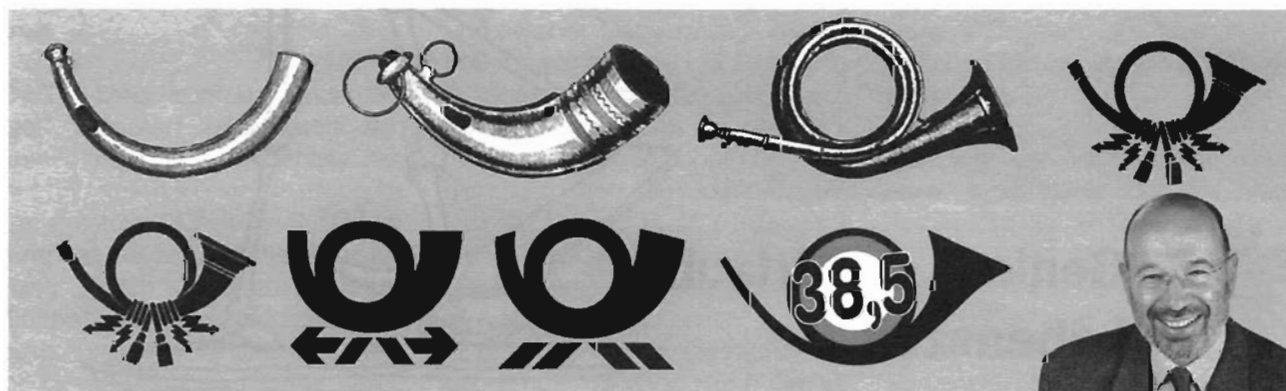
Unsere Idee zu einer zusätzlichen Leistung im Programm Postbotenservice ist ohne Fortbildung natürlich nicht machbar.

Als Alternative schlagen wir Anlernen bei unserer psychologisch beschlagenen Geschäftsleitung vor.



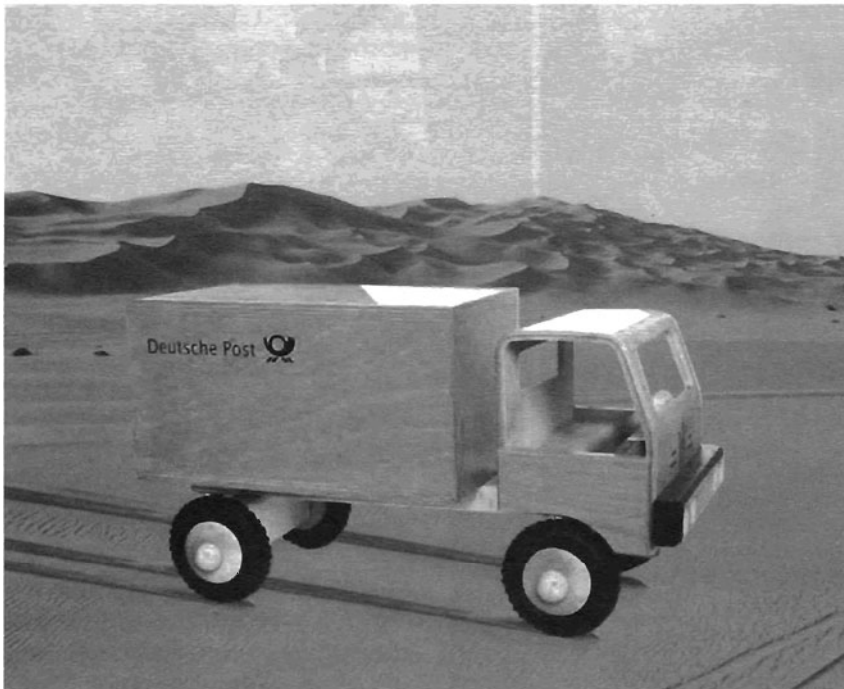
Unser Horn nach vorn!

FK



Mietnomaden

sind die, welche mieten, nicht zahlen, den Wohnungsbesitzer zermürben und wenn nichts mehr zu holen ist, weiterziehen, zum nächsten Opfer.



Prototyp eines Mobilen-Briefzentrums in der Süd-Sahara.

Foto per Satellit von CI-PUPS

Wer's genau wissen will: CentralIntelligencePostUnitedParcelService.

Wir machen das selbst.

Wir verkaufen unsere Immobilien, weil ihr Besitz nicht zu unserem Kerngeschäft gehört, was man im Umgang damit immer wieder merkt. Unser Kerngeschäft ist die Organisation der Beförderung (Logistik) und Beförderung von Informationsträgern und Waren, weshalb wir viel unterwegs sind. Uns fällt es leichter, Warenannahme und Warenorganisation in gemieteten Räumen vorzunehmen als in eigenen.

Der Grund liegt darin, dass uns Reisen im Blut liegt. Nie kann man sicher sein, dass ein Gebäudeeigentümer das Gebäude selbst braucht, und schon haben wir einen Grund weiter zu ziehen.

Wenn wir bleiben dürfen, ist das dem Umstand zu verdanken, dass wir die höchsten Mieten zahlen von allen, die das Gebäude haben wollen. Für die Mitarbeiter entsteht ein Gefühl der Ungebundenheit an bestimmte Lokalitäten. Sie können überall Post annehmen und austragen, man muss ihnen nur rechtzeitig sagen wo.

Aktuell hat ein großes Unternehmen der Informationstechnologie den Auftrag erhalten, ein Briefzentrum in LKW-Größe zu entwickeln und dazu folgendes Modell entworfen:

Briefe werden im Briefkasten durch eine Linse optisch erfasst und virtuell sortiert. Das Ergebnis wird Zentralen

in Afghanistan und Südsahara übermittelt (dort sind die Mieten derzeit am billigsten!), die alle anderen Briefkästen in der Republik respektive Welt koordinieren und den optimalen Abholvorgang ermitteln.

In den Zentren arbeitet, wie man sich vorstellen kann, hochmotiviertes und intelligentes Personal, das jederzeit bereit ist, sein Leben aufs Spiel zu setzen, um die Welt am Laufen zu halten.

Nach Ermittlung der größten Wahrscheinlichkeit, Briefe am schnellsten zum Empfänger zu bringen, werden die LKW-Briefzentren optimal aufgestellt, jeden Tag woanders. Die Zusteller, die am schnellsten den Output der LKWZ holen, dürfen zustellen.

Auf diese Weise entsteht eine gesunde Konkurrenz unter den Mitarbeitern, weil sie sich förmlich um die Arbeit reißen müssen. Gegen einen angemessenen Abschlag stellt die Post Camping-Wägen oder ausgemusterte LKW bereit, in denen die Mitarbeiter schlafen und am Monitor die jeweiligen Ergebnisse aus den Koordinationszentren verfolgen können.

Das Berufsbild wird sich verändern, man geht als Zusteller sozusagen auf Montage. Jeder Tag wird anders montiert, keiner wird wissen, wo und wann er arbeiten wird. Wir freuen uns auf das totale Abenteuer.

Wie die Bezahlung sein wird?

Das gehört nicht zum Kerngeschäft, da müssen sich die Leute selber kümmern.

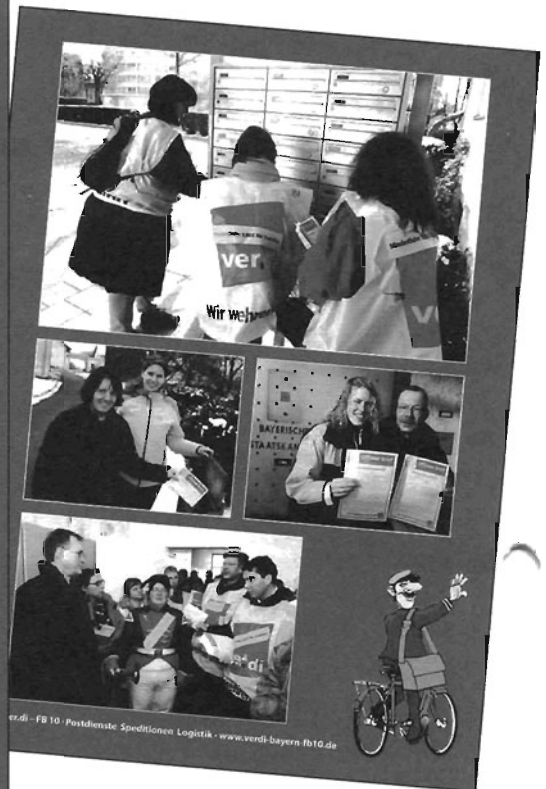


D-i-r-e-k-t

zur Durchsetzung des Mindestlohns in der Postdienstbranche



Dokumentation der Aktivitäten in Bayern



Die Betriebsgruppe Brief München hat sich aktiv an den umfangreichen Aktivitäten zur Durchsetzung des Mindestlohnes beteiligt.

Jetzt nachzulesen in einer eigenen ver.di Dokumentation.

Exemplare gibt es bei Deinem BR-Betreuer oder unseren Vertrauensleuten.



18. November Buß- und Betttag auf dem Weg zu den Bundestagabgeordneten und beim Verteilen



der Bürgerpost für den Mindestlohn.

Liebe Kolleginnen und Kollegen von Brief München,

Wir alle brauchen die Versammlungsfreiheit, um unseren Forderungen öffentlich Nachdruck zu verleihen. Sich zusammenschließen um sich Gehör zu verschaffen – das ist die Meinungsfreiheit des kleinen Mannes. Deswegen haben wir von ver.di München alle Hebel in Bewegung gesetzt, als die bayerische Staatsregierung einen Entwurf für ein bayerisches Versammlungsgesetz vorlegte, der erhebliche Einschränkungen für uns vorsieht. Viele Informationen wurden dazu schon verteilt, mehr dazu findet ihr auf unserer Internetseite.

Am 21. Juni gingen in München Tausende gegen das geplante bayerische Versammlungsgesetz auf die Straße (siehe Fotos). Wir danken den

Kolleginnen und Kollegen von Brief München, die mit auf der Demonstration waren!

Die Aktionen gehen weiter – für den 15. – 17. Juli planen die Münchner Streikleitungen aus der Druckindustrie, Post, Telekom und öffentlichem Dienst eine gemeinsame Aktion direkt vor dem Landtag: Mit dem Streikzelt, das bei öffentlichem Dienst und Telekom in Einsatz war, wird eine mehrtägige Mahnwache für unsere Versammlungsfreiheit gemacht. Dort kann man sich auch in einer Unterstützerliste für eine künftige Verfassungsbeschwerde eintragen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, bis zum Schluss werden wir versuchen, dieses geplante Gesetz zu verhin-

dern. Helft uns dabei – es geht ganz direkt um die Interessen von uns allen! Kommt zu dem Streikzelt/Mahnwache für die Versammlungsfreiheit! Jede Kollegin, jeder Kollege ist herzlich willkommen!

Aktuelle Informationen bei Eurer Betriebsgruppe oder unter www.muenchen.verdi.de – Button „Rettet die Versammlungsfreiheit“

Mit solidarischem Gruß!
Eure Hedwig Krimmer
ver.di Gewerkschaftssekretärin

Einladerkreis „Rettet die Grundrechte
– Gegen den Notstand der Republik“



SONDERAKTION

Jetzt Gewerkschaftsmitglied werden und vielleicht gleichzeitig die Vorteile der GUV/FAKULTA nutzen !

Selbstverständlich legt euch die Betriebsgruppe München Brief mit den verantwortlichen Gestaltern ihrer Betriebszeitung BeZett die Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft ver.di nahe. Aus ehrlicher Überzeugung empfehlen wir aber auch einen Beitritt bei GUV/FAKULTA.

 **Bitte ausschneiden!**

				Bitte ankreuzen	
Meine persönlichen Daten					
Familienname		☐ Männlich	☐ Weiblich	Nationalität	
Vorname					
Straße/Hausnummer					
PLZ		Wohnort			
Telefon		Geburtsdatum			
Berufliche Daten					
☐ Arbeiter/in		☐ Angestellte/r	☐ Beamte/r	☐ DO-Angestellte/r	
☐ Selbstständige/r		☐ freie Mitarbeiter/in	☐ ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in		
Beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)					
Straße/Hausnummer					
PLZ/Ort					
Branche/ausgeübte Tätigkeit					
Tarifvertrag		Tariff. Lohn- bzw. Gehaltsgruppe lt. Tarifvertrag		Tarifvertrag	
Tätigkeits-/Berufsjahr		Bruttoeinkommen		Monatsbeitrag	
		Euro		Euro	
☐ Vollzeit		☐ Teilzeit Wochenstunden			
☐ Arbeitslos		☐ Wehr-/Zivildienst bis			
		☐ Azubi-/Volontär/in-Referendar/in bis			
		☐ Praktikant/in bis			
		☐ Altersteilzeit bis			
		☐ Sonstiges			
Für GUV/FAKULTA-Beitritt und ver.di-Übertritt:					
Ich bin Mitglied der Gewerkschaft: _____ seit _____					
Bankeinzug					
Ich bevollmächtige ver.di und die GUV/FAKULTA, den jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren bzw. im Gehalts-/Lohnabzug jeweils bei Fälligkeit bis zu meiner schriftlichen Widerruf von meinem Konto abzubuchen					
☐ monatlich		☐ vierteljährlich		☐ halbjährlich	
				☐ jährlich	
BLZ		Konto-Nr.			
Bank-/Sparkasse/Postbank					
PLZ		Ort			
Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro. Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruhestandler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5 % des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt Euro 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-/Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag Euro 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen. Der zusätzliche Gewerkschaftsbeitrag der GUV/FAKULTA beträgt z. Zt. 18 Euro im Jahr. Er wird von ihr erhoben und abgebucht. Die Abbuchung erfolgt einmal jährlich. Im Rahmen der Sonderaktion kann die Mitgliedschaft in der GUV/FAKULTA frühestens zum 31.12.2007 gekündigt werden.					
Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffende Daten, deren Änderungen und Ergänzungen im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden.					
Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.					
Datum		Unterschrift			

Bitte einsenden: GUV/FAKULTA, Hofener Str. 65, 70736 Fellbach oder faxen: 0711 / 53 07 70 - 70 - MediaCode 06/032 H

Viele unserer Kolleginnen und Kollegen bei der Abteilung Verkehr sind bereits schon Mitglieder der gewerkschaftlichen Unterstützungseinrichtung für Verkehrsteilnehmer. Aber auch für die Briefzusteller kann eine Mitgliedschaft sehr nützlich sein wie nachfolgend beispielhaft dargestellt. Mitglieder in der GUV/FAKULTA können aber nur Gewerkschaftsmitglieder werden. Zur Aufnahme in beide oder auch in einzelne Organisationen dient beigefügte Beitrittserklärung.

Für die GUV/FAKULTA gilt eine SONDERAKTION bis 31.09.2008: JETZT EINTRETEN – vollen Schutz genießen – ERST AB 2009 GUV/FAKULTA-BEITRAG ZAHLEN

für alle Beschäftigten aus dem Bereich Briefdienst und für alle Beschäftigten aus dem Bereich der Deutschen Post AG. Das heißt also, wer bis zum 30.09.2008 Mitglied in der GUV/FAKULTA wird, hat sofort den vollen Schutz, zahlt aber in diesem Jahr keinen Beitrag!

WIR HELFEN DIR, WENN DU UNSERE HILFE BRAUCHST

-  **Rechtsschutz Arbeitsrecht und Strafrecht in allen Streitfällen aus dem Arbeitsverhältnis**
 - Kostenlose Rechtsberatung
 - Abwehr von Regressansprüchen
 - Kündigungsschutz
-  **Rechtsschutz Sozialrecht**
 - Kostenlose Rechtsberatung, Rechtsschutz bei:
 - Streit mit der Krankenkasse und
 - Streit mit der Berufsgenossenschaft
 - Streit mit dem Arbeitsamt
 - Streit mit der Rentenversicherung
-  **Weitere Leistungen**
 - Rechtsanspruch auf Tarifleistungen
 - Streikunterstützung
 - Bildung und Information
 - BR-/PR-Seminare
 - BR-/PR-Beratung
 - Mitgliederservice
 - Freizeitunfallversicherung

ZUSÄTZLICHER SCHUTZ AUF ALLEN DIENSTFAHRTEN UND ARBEITSWEGEN

- Schadenersatzbeihilfe bei arbeitsrechtlich begründeter Regressnahme
- Unterstützung bei wirtschaftlicher Notlage durch einen Schadenfall
- Rechtsschutz zur Durchsetzung von Schmerzensgeld und Schadenersatz
- Rechtsschutz in Strafverfahren
- Krankenhaustagegeld
- Unterstützung bei Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit
- Haftunterstützung
- Hinterbliebenenunterstützung
- Beratung, Information und Schulung zum Thema Arbeitnehmerhaftung

bis 31.12.2008

ver.di

BEISPIELHAFT FÜR SCHUTZ UND HILFE



Postzustellerin G. zog beim Parken die Handbremse nicht richtig fest. Das Auto rollte auf ein vor ihr stehendes Fahrzeug auf. Der Arbeitgeber nahm Kollegin G. für den Schaden am Dienstfahrzeug mit 2.223,81 Euro in Regress. ver.di übernahm die Kosten für den Rechtsschutz. Die GUV/FAKULTA zahlte 2.000 Euro Schadenersatzbeihilfe.



Postzusteller D. verursachte einen Unfall mit Sachschaden. Gegen Zahlung einer Buße von 250 Euro wurde das Verfahren eingestellt. Die GUV/FAKULTA zahlte 225 Euro Unterstützung.



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

Für alle die schon jetzt Mitglied bei der Gewerkschaft ver.di sind, haben wir noch eine Beitrittserklärung zur Reserve und Weitergabe an Nichtorganisierte abgedruckt, denn wer drin ist, ist fein raus!

Aufnahmescheine bitte bei den Betriebsratsbetreuern oder den Vertrauensleuten abgeben.

 **Bitte ausschneiden!**

Beitrittserklärung

ver.di Vereinigte 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

enzuziehen.

Name des Geldinstituts, in Filiale _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name des Kontoinhabers _____

Datum/Unterschrift des Kontoinhabers _____

Tarifvertrag _____

Tarifl. Lohn- bzw. Gehaltsgruppe _____

lt. Tarifvertrag _____

Tätigkeits-/Berufsjahr _____

Bruttoeinkommen _____

Euro _____

Monatsbeitrag

Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach §14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, 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 willene 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.

Dämmerts? Die gepackte Tasche

