



Unter dem Motto „Gerecht geht anders“

Mit dabei die ver.di Betriebsgruppe Brief München – hat

- am 12. Juni in Stuttgart mit 20.000 Menschen und
- am 13. November in Nürnberg mit 40.000 Menschen für eine sozialere Politik protestiert und
- am 15. November mit dem roten Wecker bei der Betriebsversammlung der Abt. 33 wachgerüttelt.

Inhalt

Loyalität	2	Was versteht die DP unter Klimaschutz?	18	Wer steckt eigentlich hinter der Südpost?	26
Brief München in Nürnberg.	6	20 Jahre Postreform	20	Wettbewerb Briefmarkt	27
Trick 67	8	Freie Arztwahl	22	Betriebsgruppe Senioren	29
EWP	12	Was tun bei Erhalt einer Abmahnung?	24	Horoskop.	31
Abteilung 31: Erfolgreicher Arbeitsplatzwechsel.	15	Wie ist das eigentlich so als neu gewählter Betriebsrat?	25	Niegelungen	32
Betrachtungen zum E-Postbrief . .	16				

Loyal? Illoyal!

Vorstellungen von Loyalität möchten Unternehmer gerne in die Hirne und entsprechende Emotionen in die Herzen ihrer Arbeitnehmerschaft verpflanzen. Darauf gerichtete Aktivitäten sind besonders in Zeiten des Umbruchs im Unternehmen wahrzunehmen, denn der Begriff ist ein geeignetes Mittel zur Ausgrenzung und Schmiermittel, Widriges durchzusetzen.

Loyalität im wirtschaftlichen Alltag

Firmenübernahmen, Fusionen wegen sogenannter Synergieeffekte (die sich dann in massenhaften Entlassungen zeigen, voraussichtlich auch bei Postbank/Deutsche Bank), Verkäufe, aber auch professionelle Kündigungsmaschinen stellen die Menschen vor unlösliche Probleme. Jeder soll jederzeit bereit sein, sich mit seinem Unternehmen zu identifizieren und für den Betrieb sein Bestes zu geben. Dabei gilt es, den Feind, d.h. das oder jedes Konkurrenzunternehmen stets im Auge zu behalten und schlechtzureden. Die Konkurrenz ist jedoch auch meine Chance im Fall einer Kündigung, und je höher mein Einkommen, umso eher, vielleicht verdiene ich dort noch mehr.

Was geschieht mit Menschen, die in einer Tochtergesellschaft des Konzerns tätig sind, zu geringem Lohn in einer Konzern eigenen GmbH tätig sind, dort angekommen am ausgestreckten Arm verhungern? Wir gehören doch jetzt zur Post, so ruft es aus fernen Landen und Provinzen, doch der Herr ist weit.

Die Untertanen haben nicht verstanden, dass sie Teil einer undurchsichtigen Strategie sind, Bauern im Spiel des Spaltens und Verwirrens eigentlich klarer Interessen. Wir wollen guten Lohn, die anderen größtmöglichen Profit! Wir wollen keine Belohnungen, die anderen scheuen Verpflichtungen wie der Teufel das Wasser. Sind sie nicht von Herzen illoyal?

Wie soll also er/sie Loyalität entwickeln, an den Rändern der Scheibe, die doch einen Kugel sein müsste? Durch eine Haltung, die einem überwundenen Gesellschafts-

stand angehört wie der Glaube, die Erde sei der Mittelpunkt der Welt oder gar eine Scheibe.

Loyalität gegenüber dem Unternehmer ist eine Art Treue und aus dem Feudalsystem übernommen. Wir verkaufen unsere Freiheit und werden dafür geschützte und abhängige Hintersassen.

Trifft jemand der Lichtstrahl der „göttlichen Gnade“, wenn Belohnungen oder Lohnerhöhungen ausgeschüttet werden, dann glaubt er doch glatt, das käme von oben, und weiß nicht, dass es der „Teufel“ war, der im Widerspruch zum „göttlichen Gesetz“ (Wir machen alles richtig!) gestreikt hat, um den Lohn aufzubessern. In feudalem Althochdeutsch klingt das so: Die boesen hazzen ie die frumen – Die Schlechten hassen immer die Guten (und umgekehrt)!

In der Tat wird der Kampf im Jahre 2009 um Kündigungsschutz und Lohnerhöhung vergessen und dem Wohlwollen von oben **gutgeschrieben** (neueste Mitarbeiterbefragung!). Haben denn die meisten die massiven Versuche von Gehirnwäsche durch Informationsmanipulationen seitens des Konzerns vergessen, um Sparziele auf unsere Kosten durchzusetzen? Wir fühlen uns doch nicht wohl aufgrund großzügiger Geschenke aus Fürsorglichkeit, sondern ernten nur die Früchte aus entschlossenem Widerstand.

Auf dieser Welt mag man sich immer im Unrecht fühlen, wenn man den vorenthaltenen Anteil am Unternehmensgewinn einfordert.

Der Gekündigte, das ist der, der vom Rand der Scheibe gefallen ist, sieht sich von alten Loyalitäten befreit und sucht, ernüchtert, nach neuen Wegen, sein Dasein zu fristen. Die

Nüchternheit wird sich nicht so bald legen; gefühlige Festlegungen, Loyalitäten, werden anderen Bindungen, eher verstandesmäßigen, gewichen sein. Er lernt sein Interesse erkennen und lebt danach.

Bleibt als Fazit nicht am Ende die Bindung an den eigenen Geldbeutel, bei soviel absichtsvoller Zerstörung von Bindungsbereitschaft und Zuverlässigkeit?

Führt eine solche exzessive Bewirtschaftung des Personals nicht letzten Endes zur Zerstörung von Unternehmen, die wir doch brauchen?

In jedem Fall wird es jetzt Geld kosten nach dem neuesten BAG-Urteil, wonach Leiharbeiter zu falschem Tarif beschäftigt wurden, und die Post hatte einige davon!

Es bilden sich oben Gruppen von Menschen, die sich in Söldnermentalität nur noch zum Ziel machen, Betriebe auszuschlachten, die Finanzmärkte (und Hedgefonds) sind das hervorragende Beispiel dafür.

Was bleibt den kleinen Lohnabhängigen, die häufig auch noch den Kampf um die Fortexistenz eines Unternehmens führen (aus falscher Loyalität?), wo die andern längst schon abgehauen sind, die Kasse, Abfindungen und anderes mitgenommen haben und Ausschau halten nach einem neuen Objekt der Begierde?

Auf dem Weg zu Loyalitätsgefühlen

Im Kampf um die Köpfe setzt die Post AG auf gefühlsmäßige Identifikation mit unserem Unternehmen. Wir erleben die Gestaltung von Post-Life-Style. Die Gelbe Farbe, Helden, Sportler, Eliten, die 200

Besten, eine Hymne fehlt noch. Mitarbeiterbefragung. Schriftliche Begleitmusik ist die PremiumPost, Weekend-Entertainment mit Verbrüderungsexzessen. Dabei wird nicht vergessen, die wichtigsten Info-Leitbits in aufnahmebereite Gedächtnisspeicher zu implantieren. Wess' Brot ich ess', dess' Lied ich sing! Das ist ein alter Spruch mit tiefer Wahrheit, weil es so am besten funktioniert.

Was funktioniert so am besten?

Der Zusammenhalt von Gruppen und ihre Steuerung durch die, die sie organisieren.

Soweit die Theorie. Bekannt ist ja das Problem, dass bei Zustellern die rechte Hirnhälfte nicht so recht mit der linken zusammen arbeiten will (Wir berichteten in einer früheren Ausgabe, dass die schlechten Beurteilungen von Vorgesetzten in der vorletzten Mitarbeiterbefragung von Fachleuten der Post damit erklärt wurden.).

Vielleicht kann man diese Kluft mit Alkohol überwinden, die 68-er haben stärkeren Stoff eingesetzt, die heutige Jugend experimentiert auch damit. Coole Sache, wenn man dabei nicht den Kopf verliert. Bild/Gefühl und Verstand/Rechenfähigkeit befinden sich jedoch aus gutem Grund in einer Distanz. Die rechte Hälfte sagt, du analysierst mir alles kaputt in meinen schönen Bildern, die linke Hälfte sagt, du bringst mir alles durcheinander mit deiner Gefühllichkeit.

Wir stehen in der Mitte, und würden zwischendurch gerne unsere Ruhe haben. Pech gehabt!

Die Interessen der anderen und unsere Interessen kollidieren gelegentlich miteinander, es wird an Gefühl und Verstand appelliert, die Nerven werden strapaziert. Da wäre es ganz gut, darauf vorbereitet zu sein, indem man sich und seine Interessen gut kennt.

Sind die Gefühle verwirrt, hilft das Gedächtnis.

Ein Hauptangriff auf Arbeitnehmer ist der Vorwurf der Illoyalität, wenn



In Treue fest! „Wess' Brot ich ess', dess' Lied ich sing.“
Der Untertan, Film DDR 1951, Romanvorlage Heinrich Mann

man Absichten aus dem Unternehmen kritisch hinterfragt und auf ihre Auswirkungen auf unsere Interessen hin abklopft.

Die Aufforderung, wenigstens unvoreingenommen zu reagieren, ist zu viel verlangt, denn wir besitzen ein Gedächtnis, wir erinnern uns an frühere Erfahrungen. Das hilft uns immer wieder, gut zu argumentieren.

Gedächtnis ist eine gute Sache:

Bundesverfassungsgericht,
10.12.1985:

Wenn Betriebsräte ihre Rechtsposition konsequent, extensiv und möglicherweise in Anlehnung an von Gewerkschaften entwickelte Vorstellungen wahrnehmen, dann verstoßen sie weder gegen Verfassungsnormen, noch gegen Vorschriften des BetrVG. Dies hat der Arbeitgeber unabhängig davon hinzunehmen, ob es ihm aus seiner Sicht einen Vorteil bringt, oder sich gegen seine Interessen richtet. Die Vorschriften des BetrVG dienen gerade dazu, den vorgegebenen Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie der betrieblichen Interessenvertretung angemessen zum Ausgleich zu bringen. Sie berücksichtigen, dass der Arbeitgeber – ungeachtet der Organisationsform

des Unternehmens – zur Wertschöpfung und zur Erreichung des Unternehmenszweckes der Mitwirkung der Arbeitnehmer bedarf.

Es geht auch anders, mit Solidarität!

Brauchen wir für gemeinsames Arbeiten ein Gefühl der Zusammengehörigkeit, eine Art gemeinsames Haus, das auch unsere Identität mitbestimmt?

Welcher Art mag dieses Gefühl der Zusammengehörigkeit sein und worauf mag es sich letztendlich beziehen?

Wir sind in der modernen Industriegesellschaft die Beute der Unternehmen, bei denen wir arbeiten.

Der Konkurrenzdruck fördert die Identifikation mit unserem Unternehmen. Dadurch werden die anderen die schlechten bzw. die schlechteren und wir die guten, die besseren (Produzenten). Dazu sollen wir auch einen zu vertrauten Umgang mit den anderen zu vermeiden, ja am besten sollten wir sie gar nicht kennen.

Dagegen steht aber die Erfahrung der Arbeiterschaft, dass ihre Spaltung für sie zum Nachteil ist.

Die Belegschaften der Unternehmen werden gegeneinander ausgespielt, so wie auch, wenn nur ir-

gend möglich, Arbeitnehmer im selben Betrieb gegeneinander und dann noch gegen ihre Interessenvertreter von der Arbeitgeberseite aufgebracht werden.

Während die Forderung nach Loyalität damit einhergeht, Ungerechtigkeiten in der innerbetrieblichen Verteilung von Belohnungen und Entlohnungen in Form von Neid und Schweigepflicht durchzusetzen, hilft Solidarität darin, denjenigen, der für die ungerechte Verteilung verantwortlich ist, zu benennen, zu bekämpfen und ihn zu zwingen, den Nachteil auszugleichen.

Aus langjährigen Erfahrungen hat sich daraus die Notwendigkeit der Solidarität ergeben. Solidarität zeigt sich in Streiks am deutlichsten, ist aber Hintergrund

des Zusammenhalts im betrieblichen Alltag.

Jeder Einzelne verfolgt seine Interessen und will sich da ungern dreinreden lassen. Es ist aber nun einmal Erfahrungstatsache, dass sich die Interessen von Lohnabhängigen am besten gemeinsam durchsetzen lassen, und dass der Schutz der Schwächsten auch ein Vorteil für die Stärkeren ist, denn der Unternehmer braucht alle!

„Ich brauche meine Leute, um diesen Auftrag (und all die anderen) zu erledigen. Was soll ich tun, wenn sie nicht wollen?“



Der Untertan
Berlin, Museum für
Untertanenkunde

„Es ist dem Untertanen untersagt, den Maßstab seiner beschränkten Einsicht an den Handlungen der Obrigkeit anzulegen.“

Kurfürst Friedrich Wilhelm
von Brandenburg

Es liegt nun in der Kreativität des Unternehmers, Ersatz für die widerspenstige Arbeiterschaft zu finden, was ihm regelmäßig gelingt. In der Politik gibt es auch Kräfte, die ihm helfen und für billigen Ersatz sorgen (Leiharbeiter, Verweigerung eines Mindestlohn-Gesetzes, befristete Verträge).

Ist es dann ein Wunder, wenn Arbeitnehmer und ihre Vertreter sich in die Politik vor den Fabrikatoren einmischen? Das ist eine logische Folge der zusammenhängenden Interessen der Gegenseite. Die Politik scheint ja vor den Fabrikatoren auch keinen Halt zu machen.

Die unterschiedlichen Interessen in einem Betrieb sind verfassungsmäßig anerkannt, das wüssten wir auch ohne Richterspruch.

Die eine Seite will den höchstmöglichen Profit, wir wollen den höchstmöglichen Lohn. Und dann gibt es natürlich noch den Markt, das ominöse Wesen. Womit denn

sonst, als mit dem Verstand, können wir die Manipulationen durchschauen und widerlegen, mit denen uns der Markt als die Ursache für unsere Verzichte erklärt wird? Gefühl hilft da wenig, und die Verkleisterung unseres Hirns durch falsches Zusammengehörigkeitsgedusel erschwert den Durchblick nur vorübergehend, bis wir die nächste Verarschung kapiert haben.

Durch die klar umrissene Wahrnehmung der Interessen finden wir uns in einer nüchternen Umgebung wieder, in der wir aufeinander angewiesen sind und instinktiv Spaltungsversuche abwehren.

Schaden aus falsch verstandener Loyalität und Nutzen der Solidarität fürs Unternehmen

Manche verkaufen wirklich ihre Denkfreiheit, machen sich völlig abhängig von Vorgaben von oben und meinen dann, sie seien geschützt und bevorzugt.

Es kann aber nicht sein, dass Widerspruch und eigenständige Meinung zu Sachthemen mit dem Verdammungsurteil „Das ist illoyal!“ gekontert wird!

(Beispiel Filiale Großmarkthalle München)

Wer feige und windfahnenmäßig seine Meinungen anpasst, taugt am Ende auch nicht mehr zum Ratgeber, denn jeder Mensch in jeder Funktion braucht jemand, an dem er sich reiben muss.

Jeder Leiter mit Macht im Unternehmen muss sich fragen lassen, welche Geschöpfe er sich heranzieht durch demokratischen Umgang oder durch Methoden, die gefügig machen.

Fehlt nur noch der Spruch „In Treue fest!“, dann marschieren wir auch ohne „Wenn“ und „Aber“ mit in jeden Abgrund.

Wir sorgen durch gute Arbeit, dass wir auf dem Markt bestehen können, und dazu brauchen wir gutes Führungspersonal, das vorausschauend plant und gut organisiert.

Klug ist es daher, miteinander respektvoll umzugehen, denn wir brauchen einander.

Die vom Gesetzgeber vorgesehene Verfasstheit der Unternehmen sieht die Beteiligung der Arbeitnehmer im Betrieb als Mitbestimmung aus ihrem Interesse heraus vor, wenn auch eingeschränkt auf bestimmte Bereiche.

Ist nicht in der Trennung der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Widerspruch ebenfalls die Chance für Veränderung und rechtzeitige Warnung vor Fehlentwicklungen?

Mit einer solchen Betriebsverfasstheit kann man sich bedenkenlos identifizieren, sie ließe sich sogar erweitern im Mitspracherecht sowohl in organisatorischen und wirtschaftlichen Fragen. Nichts muss bleiben, wie es ist.

Wer mit seinen Mitarbeitern redet und sie ernst nimmt, wird gut fahren. Wer aber versucht, sie dabei über den Tisch zu ziehen, dem wird das nicht gut bekommen.

Um ein Wort von unserm großen Vorsitzenden Appel aufzugreifen:

Die Post hat die Chance, viel für die Demokratie zu tun, wenn sie Arbeitnehmerrechte respektiert.

Appels e-post-Brief aber schafft eine bürokratisch/logistische Infrastruktur, nicht demokratische Rechte. Dabei sind wohl Persönlichkeitsrechte wie Brief- und Fernmeldegeheimnis zu schützen, doch wer sich und anderen nichts mehr mitzuteilen hat, was seine persönlichen Rechte fördert, der kann auch darauf verzichten.

Ho

P. S.

Mit der Umwandlung in Aktiengesellschaften ist für Nachfolger der DBP-Unternehmen Deutsche Post AG, Deutsche Postbank AG und Deutsche Telekom AG „grundsätzlich die Berechtigung zum Führen von Hoheitszeichen entfallen“ (Schreiben des Bundesministeriums für Post und Telekommunikation 511b A 1111-1 vom 28.11.94).

Loyalitäten und Loyalitätssymbole sind ein heikles Thema, sie verweisen auf eine Geschichte, die für viele im Unternehmen wertvoll ist. Damit ist auch ein Hauptbruch in unserem Unternehmen benannt, der Übergang vom Staatsunternehmen in ein privates.

gerecht-
geht-
anders.de

ver.di

Sehr geehrter Herr Dr. Appel,
mit Ihrem Plan, die Post an den Münchner Großmarkthallen zum 23.12.2010 zu schließen, zerstören Sie ein Stück Münchner Tradition.
Die Post in der Kochelseestraße gehört zu den Großmarkthallen wie die Weißwurst zur benachbarten Gaststätte. Die Filiale wurde 1912 mit den Großmarkthallen eröffnet und ist heute die älteste Post Münchens. Dabei ist sie lebendiger als viele andere Filialen. Hier geht die umfangreiche internationale Geschäftspost von über 450 an den Großmarkthallen ansässigen Firmen über den Tresen. Zudem nutzen viele Unternehmensdinger die letzte Postfiliale im Viertel.

Mit einer Schließung verlieren viele Unternehmen ihre Postfächer. Außerdem bürden Sie Ihren Kunden – wenn sie es dann noch sind – den Weg bis zur Filiale am Harras auf. Kundenorientierung sieht anders aus.

Die Stadt München hat sich zu den Großmarkthallen am jetzigen Standort bekannt. Tun Sie es ihr gleich: **Setzen Sie sich dafür ein, dass die älteste Post Münchens erhalten bleibt!**

Mit freundlichen Grüßen

(Name und Adresse)

Aktionsbündnis zur Rettung der Post an den Großmarkthallen, Ansprechpartner Michael Durr,
Kontorhaus 1, Schäfflerstraße 10, 80371 München



45-Cent-Briefmarken gibt's
in der Kochelseestr. 11

Deutsche Post AG
Konzernleitung
Herrn Dr. Frank Appel
Charles-de-Gaulle-Str. 20
53113 Bonn



Retten Sie die älteste Post Münchens!



Die Post knickt nach dem berechtigten Protest des Aktionsbündnisses zur Rettung der Post an den Großmarkthallen ein. Die Hinweise von Beschäftigten zum gleichen Thema waren nicht minder berechtigt, aber leider illoyal!

EWOP 1 – Es wird Protestiert

„Deutschland in der sozialen Schiefelage“

Samstag, 13.11.2010 – Protest gegen Sozialabbau und die Kürzungswut der schwarz gelben Bundesregierung.

Mehr als 100.000 Gewerkschafter/-innen in Dortmund, Stuttgart, Nürnberg, Erfurt und Dresden auf den Straßen!

Für den gesetzlichen Mindestlohn, für ein solidarisches Gesundheitssystem.

Für lebenswerte Städte und gegen die Rente mit 67!

chend Reiseproviant versorgt, und die Nacht zuvor in der Küche verbracht...

In der Nürnberger Fußgängerzone angekommen, stauten wir uns in einem der vier Demonstrationzüge mit jeweils mehreren tausend Menschen auf ihrem Marsch zum Kornmarkt. Durch die samstäglige Idylle der mittelalterlichen Frankentropole hallten schon am Morgen die Sprechchöre und Trillerpfeifen. Vor dem Gewerkschaftshaus wurde es dann erst richtig eng. Über 40.000 Demonstrant/Innen forder-

den müssen! Dieser Protest kann nur vorläufiger Höhepunkt eines permanenten gewerkschaftlichen Handelns sein. Der Protest muss in die Betriebe und Verwaltungen hinein.

Unser Widerstand muss ein Kampf für Alternativen zur Umverteilungspolitik von Gelb/Schwarz sein!!

Die Verlängerung des Renteneintritts in Deutschland auf 67 Jahre heißt für die meisten weitere Rentenkürzungen. Bei den 60- bis 65-Jährigen haben gerade einmal 22 Prozent einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz. Knapp zehn Prozent sind es bei den 64-Jährigen. Wer mit 63 in Rente geht, hat heute schon eine um 7,2 Prozent geminderte Rente. Mit der Rente mit 67 droht dann eine lebenslange Rentenkürzung von 14,4 Prozent.

„Die Armen“, sagt Bert Brecht im ‚Buch der Wendungen‘, „sind auf Gerechtigkeit angewiesen. Die Reichen auf Ungerechtigkeit. Die Regierung Angela Merkel hält es mit dem zweiten Teil der ‚Wendungen‘.“

Frank Bsirske (Dortmund)

15000 Menschen waren in Nürnberg erwartet – 40000 sind für den Kurswechsel gekommen!

Die Betriebsgruppe Brief München war in Nürnberg mit dabei!

Für die gute Sache haben alle 40 Teilnehmer/Innen auf den seltenen und wertvollen freien Samstag verzichtet.

Das heißt nicht nur Verzicht auf Freizeit; jeder weiß, für den freien Samstag müssen Postler kämpfen! Viele haben aufwändig die Schicht getauscht und sich so für den guten Zweck befreit.

Einige sind sogar direkt im Anschluss an die Nachtschicht aufgebrochen, um an der Demo teilzunehmen.

Die Reise nach Nürnberg im eigens von der BeG organisierten Bus hatte nichts mit einem geselligen Betriebsausflug zu tun!

Kaum Zeit und Gelegenheit zum Essen und sonstige Bedürfnisse – „Pinkelpause“!

Hätte da nicht Esen Cölü die Busfahrer in Eigeninitiative mit ausrei-

ten dort den politischen Kurswechsel.

Wir sind nicht die Ausputzer der Finanzkrise. Wir wollen eine soziale und gerechte Politik.

„Wir haben nicht über unsere Verhältnisse gelebt, wie es die Kanzlerin behauptet, sondern wir werden unter unseren Verhältnissen regiert“, waren die Worte des bayerischen DGB-Vorsitzenden Matthias Jena.

Es war notwendig, dass wir am 13. November viele waren, aber wir werden noch viel mehr wer-

In Anbetracht dieser verheerenden Folgen haben vor wenigen Tagen der DGB-Vorsitzende Michael Sommer und auch der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske die Alternative deutlich gemacht:

„Die Rente mit 67 würde die Beitragssätze nach Berechnungen der Bundesregierung im Jahr 2030 bei jeweils hälftiger Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer um 0,5 Prozentpunkte senken.



Wir kennen keine Arbeitnehmer, die für diesen geringen Betrag bis 67 arbeiten wollen."

Die älteren Beschäftigten sind von der Rente mit 67 noch nicht voll getroffen. Erst der Jahrgang 1964 und später muss bis 67 arbeiten.

Den meisten Jüngeren droht also eine Rentenkürzung von 7,2 Prozent. Dies ließe sich abwenden, wenn bis 2029 die Beiträge um 0,5 Prozentpunkte erhöht würden. Etwa alle vier Jahre um ein Zehntel. Die eine Hälfte trägt der Arbeitgeber, die andere der Arbeitnehmer. Das sind bis 2029 knapp sieben Euro mehr im Monat!

Eine Frage, die sich hervorragend für eine Volksbefragung eignet, heißt:

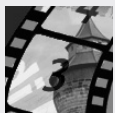
Wollen Beschäftigte im Jahr 2029 bei paritätischer Finanzierung 0,25 Prozentpunkte höhere Beiträge akzeptieren oder zwei Jahre länger arbeiten bzw. 7,2 Prozent Rentenabzug hinnehmen?

Wir müssen es wie die Franzosen machen und dürfen uns nicht mehr alles gefallen lassen! Das Aktionsbündnis Stuttgart 21 ist ein weiterer Beleg, die Bürgern akzeptieren keine Entscheidungen mehr über ihre Köpfe hinweg!

Nehmen wir uns an Frankreich ein Beispiel! Dort gehen Millionen auf die Straße wegen der Renteneintrittserhöhung vom 60. auf das 62. Lebensjahr!

Wir waren am 13. November 2010 100.000, 40 davon aus den Reihen der Betriebsgruppe Brief München und wir werden immer mehr!

FK



Den Film zur Demo (Betriebsgruppe Brief München in Nürnberg) könnt ihr unter www.briefmuenchenverdi.de anschauen.

Roter Wecker ++ Roter Wecker ++ Roter Wecker ++ Roter Wecker

Jiatz pack mas Leit

Hagott na, sag e, so a Saugfret
Was is denn des fiar a Mist heit
De Fua, de schafft doch koa Sau net
I gäh iatz in de Ist-Zeit.

Refrain:

Jiatz pack mas Leit, jiatz gehn mas o
lass ma uns jiatz nix mehr gfoin
Wenn mia moi endlich zsammhoitn
Zwing ma de Obern in die Knia.

Nimmt a Briafträga an Kuglschreiba
Wiad a kündigt, weil ar a Dieb is.
Wiad eich d Awatszeit gstoin imma weida
So nennt man sowas: „Ibis“.

Refrain:

Jiatz pack mas Leit, jiatz gehn mas o
(Früha hast ois Leitung braucht a Gwissn
Am Betrieb net gesündigt so leicht.
Heit muast ois Führungskraft nur no wissn
Wia ma kündigt, schikaniert und streicht.

Refrain:

Jiatz pack mas Leit, jiatz gehn mas o)
Ja da Staat, dea hot früher vui betriem
Vo Gsundheit, Post, Vakea bis zum Strom
Awa heit, do hot a nua no oans im Sinn
Wia ma steit vo de Leit an Lohn.

Refrain:

Jiatz pack mas Leit, jiatz gehn mas o
lass ma uns jiatz nix mehr gfoin
Wenn mia moi endlich zsammhoitn
Zwing ma de Obern in die Knia.

Da Roider Jackl (* 17. Juni 1906 z Weihmichl; † 8. Mai 1975 z Freising; eigentli Jakob Roider) woa a bayerische Feasta und Voikssänga. Da Roider Jackl hod gschätzte 3000 eignständige Gstanzl vafosst. Seine Liadln und Gstanzln hom se sowoi afs politische Zeitgschehn wiara af menschliche Schwächln bezogn. Kam ana vo de so Dablecktn wor jemois beleidigt. Ganz im Gegntei, es wor a bsundare Ehre vo eam afs Korn gnumma zwean.

Quelle: Wikipedia

Roter Wecker ++ Roter Wecker ++ Roter Wecker ++ Roter Wecker



Themenschilder zur Kampagne „Gerecht geht anders“

Trick 67

Die Rente mit 67 erregt die Gemüter. Dass und warum sie unnötig ist, welche Alternativen es gibt und was wir tun können, um die Politik zu einem Umsteuern zu bewegen, soll in diesem Artikel zu zeigen versucht werden.



Über 75 Prozent der Bevölkerung lehnen nach einer Erhebung durch das ZDF-Politbarometer vom September 2010 eine Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre ab. In kaum einem anderen Politikfeld besteht eine derart tiefe Kluft zwischen den Entscheidungsträgern und Meinungsmachern auf der einen und den von diesen Entscheidungen Betroffenen und Betroffenen auf der anderen Seite. Alle Bundestagsparteien (mit Ausnahme der Linken), fast die gesamte Mainstream-Presse, die Wirtschaftsverbände und Wirtschaftsforschungsinstitute (mit Ausnahme des gewerkschaftsnahen WSI) und fast alle Bevölkerungswissenschaftler sind sich einig: Zur Rente mit 67 gibt es keine Alternative. Trotzdem ist das Volk störrisch.

Freilich, eine massive Protestwelle, wie etwa in Frankreich, blieb bisher aus. Sind wir zu brav, sind wir zu bequem? Oder glauben wir: Also, ich mag zwar nicht bis 67 arbeiten, bin also eigentlich dagegen, aber wenn's alle sagen, dann wird schon was dran sein, dann geht's halt nicht anders.

Wenn das so ist, dann gibt es hier eine gute Nachricht: Es geht durchaus auch anders!

Eine ökonomische Notwendigkeit, das Rentenalter auf 67 Jahre anzuheben, besteht nicht!

Natürlich, auf den ersten Blick scheint es plausibel: Wenn die Rentenkassen heute schon jährlich 80 Milliarden Euro aus dem Bundeshaushalt brauchen, um über die Runden zu kommen, wenn wir heute ein Verhältnis von drei Er-

werbstätigen zu einem Rentner haben, in fünfzig Jahren aber nur mehr die Hälfte, wenn wir immer älter werden und dabei immer weniger Kinder haben, dann müssen wir, schon aus Gründen der Generationengerechtigkeit, etwas unternehmen. Und wenn wir das Rentenalter um zwei Jahre anheben, haben wir erstens weniger Rentner und zweitens mehr Erwerbstätige, das Verhältnis wird also wieder etwas mehr dem heutigen Zustand angenähert.

Diese scheinbar so logische Überlegung hat aber gleich mehrere Haken.

Generationengerechtigkeit

Kommen wir zunächst zur plattesten Forderung: Generationengerechtigkeit.

Es ist wahrlich dreist, zu behaupten, man müsse, um die Belastung der Jüngeren zu senken, die Arbeitszeit der Älteren anheben. Als ob die Jüngeren nicht auch einmal 65 oder 67 würden. Das also ist die Wohltat für die jüngere Generation: Sie darf zwei Jahre länger arbeiten und zwei Jahre länger Beiträge zahlen und bekommt dafür einen zwei Jahre kürzeren Lebensabend und zwei Jahre weniger Rentenbezug!

Der Begriff der Generationengerechtigkeit ist somit irreführend. Fast alle Jungen werden einmal alt, aber aus armen und unterprivilegierten Jungen werden arme Alte, während aus gutverdienenden und vermögenden Jungen in der Regel reiche Alte werden. Die Alterskohorten durchlaufen alle Menschen gleichmäßig (wobei die weniger wohlhabenden Schichten ge-

ringere Chancen haben, ein höheres Lebensalter zu erreichen), die Vermögenskohorten hingegen bleiben in sich geschlossen. Wer wirklich etwas für die jüngere Generation tun will, muss die großen Erbschaften höher besteuern und zum Beispiel in Bildungsmaßnahmen investieren. Bei den jungen Erben großer Vermögen hingegen finden wir genau den leistungslosen Wohlstand, die „altrömische Dekadenz“, die Guido Westerwelle bei den Hartz IV-Empfängern vermutet.

Demographischer Wandel

Ein weiterer Schwachpunkt in der Argumentation der Renten kürzer ist der viel diskutierte demographische Wandel: Wie das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und Rentnern in 50 Jahren aussehen wird, hängt auch davon ab, wie hoch dann die Arbeitslosigkeit sein wird, oder wie viele Kinder die heute Zwanzig- oder Zehnjährigen oder sogar die noch gar nicht Geborenen einmal haben werden. Ein Kind, das im Jahre 2015 geboren wird, kann in 25 Jahren bereits Mutter oder Vater sein und dessen Kind ist dann in 50 Jahren bereits 25 und steht im Arbeitsleben oder kurz davor. Wie viele das aber einmal sein werden, können Politik und Wirtschaft sehr wohl beeinflussen, z. B. durch öffentliche Investitionen in Kinderbetreuung und Ganztagschulen oder familienfreundlichere Rahmenbedingungen in den Unternehmen z. B. (aber nicht nur) bei Arbeitszeiten und Aufstiegschancen.

Wer behauptet, das Zahlenverhältnis von Erwerbstätigen zu Rentnern in 50 Jahren sei heute schon

in Stein gemeißelt, überschätzt bei weitem die Prognosefähigkeiten der Demographen.

Hätte im Jahre 1900 jemand das gleiche versucht, so hätte er glatt zwei verlorene Weltkriege und zwei Inflationen (in denen übrigens auch zweimal die damals noch kapitalgedeckten Rentenkassen ruiniert wurden) und die deutsche Teilung übersehen. Einem Propheten im Jahre 1950 wäre das „Wirtschaftswunder“ und die Gewinnung von Millionen ausländischer Arbeitskräfte, der Babyboom der 60er und der Pillenknicke der 70er

Zahlenmaterial sich die Befürworter der Rente mit 67 berufen) und dass sich auch das tatsächliche Renteneintrittsalter nicht verändert haben wird.

Jugendarbeit

Aber sogar wenn wir annehmen, dass die Bevölkerungsentwicklung genauso eintreten wird, wie im Jahre 2003 berechnet, so sind doch die Schlussfolgerungen, die daraus gezogen wurden, keineswegs zwingend. Die Renten„reformer“ unterschlagen nämlich unter

würde, denn auch die Arbeitslosen sind ja eine „Last“, die aber in den Betrachtungen der „Reformer“ nicht vorkommt, so wäre die Bilanz am Ende sogar positiv.

Arbeitsproduktivität

Ebenso unterschlagen die „Reformer“ in der Rentendebatte die Fortentwicklung der Arbeitsproduktivität. Beinahe alle Wirtschaftswissenschaftler gehen für die nächsten Jahrzehnte von einem Produktivitätsfortschritt von 1,5 bis 2 Prozent im Jahr aus. Schon eine Produktivitätssteigerung von 0,4 Prozent würde aber genügen, um die durch die angenommene demographische Entwicklung entstehenden Belastungen aufzufangen; alles, was über diese Steigerung hinausgeht, bedeutet parallel dazu einen gleichzeitigen Anstieg des materiellen Wohlstands pro Einwohner.

Natürlich wissen wir nicht, ob dieser angenommene Produktivitätsfortschritt tatsächlich so eintritt, und vor allem können wir nicht wissen, wie sich die oben schon kurz erwähnten Probleme wie Klimawandel, Energie- und Rohstoffknappheit auf unser wirtschaftliches Wachstum auswirken werden. Wir dürfen aber nicht den Fehler machen, Produktivitätsfortschritt und Wirtschaftswachstum für dasselbe zu halten. Das Wachstum ist labil, es hängt von vielen konjunkturellen und strukturellen Einflüssen ab. Wenn es hier zu einem massiven Absturz kommt, sei es durch eine Umweltkatastrophe oder durch einen Rohstoffkrieg, so wird die Frage, ob wir bis 65 oder bis 67 Jahre arbeiten, von sehr zweitrangiger Bedeutung sein. Es ist auch sehr fragwürdig, ob bei einer – wie in den Szenarien der „Reformer“ vorhergesagten – schrumpfenden Bevölkerung die Wirtschaft wirklich immer weiter wachsen muss.

Der Produktivitätsfortschritt ist im Vergleich dazu sehr viel zuverlässiger: Er hängt nämlich vor allem



Jahre, der Eintritt von zig Millionen Frauen in das Berufsleben, die Entwicklung der Europäischen Union und die deutsche Wiedervereinigung entgangen. In den letzten zehn Jahren ist zunächst die „New Economy“- und dann die Finanzblase geplatzt mit unabsehbaren Folgen für die Wirtschaft, die Staatshaushalte und das Währungssystem. Energie- und Rohstoffkrisen zeichnen sich ab, der Klimawandel bedroht ganze Kontinente, Migrationsbewegungen nehmen weltweit zu, wir glauben uns schon gezwungen, die Freiheit unserer Märkte am Hindukusch zu verteidigen zu müssen, aber wir wissen genau, dass im Jahr 2050 die Arbeitslosenzahl dieselbe sein wird wie im Jahr 2003 (das Jahr, in dem die zehnte Vorausberechnung der Bevölkerungsentwicklung des Statistischen Bundesamtes erschien, auf deren

anderem, dass dann der von ihnen so in den Fokus gerückten „Alterslast“ eine dafür auch deutlich geringere „Jugendlast“ gegenüberstehen wird. Beide, die nicht mehr erwerbstätigen Alten und die noch nicht erwerbstätigen Jungen aber müssen von der erwerbstätigen Generation unterhalten werden. Rechnet man die verringerte „Jugendlast“ mit ein, so wird sich der daraus ergebende Quotient nach der Aussage des Statistischen Bundesamtes statt um dramatische 77 nur um vergleichsweise überschaubare 37 Prozent verschlechtern. Und gar nur beinahe lachhafte vier Prozent blieben, wenn es außerdem gelänge, durch altersgerechte Arbeitsbedingungen die Menschen länger im Erwerbsleben zu halten, so dass sie tatsächlich bis 65 durchhielten. Wenn schließlich auch noch die Arbeitslosigkeit gesenkt



von der Bereitschaft und der Fähigkeit der Menschen, zu denken, ab. Sich neue Verfahren und neue Techniken einfallen zu lassen, um sich ihre Arbeit zu erleichtern und sie effizienter zu machen. Diese Bereitschaft und Fähigkeit hat dazu geführt, dass wir eine Veränderung des „Alterslastquotienten“ um 170 Prozent von 1900 bis 2000 bei gleichzeitig gewaltig ansteigendem materiellem Wohlstand und einem enormen Rückgang der Wochenarbeitszeit verkraftet haben. Wie sollten wir nicht eine weitere Veränderung um 77 Prozent bis zum Jahre 2050 (die, wie gesagt, unter Einrechnung der „Jugendlast“ sogar nur 37 Prozent beträgt, bei höherer Beschäftigungsquote noch viel geringer oder sogar positiv wäre) verkraften können?

Rechne ich mir hier die Zukunft schön? Verharmlose ich, wo die „Reformer“ dramatisieren? Ist es nicht besser, rechtzeitig vorzubauen, für den Fall, dass es doch schlimmer kommt?

Steuermitteln für die Rentenkasse

Wo wir doch heute schon jährlich 80 Milliarden aus Steuermitteln für die Rentenkasse zuschießen müssen!

Schon wieder so eine Halbwahrheit. An die Rentenkasse fließen nur knapp 60 Milliarden, die anderen 20 sind zwar auch Aufwendungen zur Altersversorgung, haben aber mit der gesetzlichen Rentenversi-

cherung nichts zu tun. Und die 60 Milliarden sind auch kein Geschenk, sondern nur der Ausgleich für versicherungsfremde Leistungen. Leistungen, die im einzelnen durchaus berechtigt sind (z. B. Anrechnung von Kindererziehungszeiten, Ausbildungszeiten, Kriegsdienst und (früher ein sehr bedeutender Posten) Kriegsgefangenschaft, vereinigungsbedingte Lasten), für die aber die Empfänger keinen Beitrag bezahlt haben, und für die deshalb auch nicht allein die Pflichtversicherten, sondern die Gesamtgesellschaft aufkommen müsste. Übrigens reichen die Zuschüsse aus Steuermitteln bereits seit Jahrzehnten nicht aus, um diese Leistungen zu finanzieren. Der Staat entlastet hier sein Budget auf Kosten der Beitragszahler. Seit Anfang der 90er Jahre in einer Höhe von 15 bis 30 Milliarden Euro jährlich. Die Gesamtsumme seit Einführung der gesetzlichen Rentenversicherung im Jahre 1957 beträgt mehr als 600 Milliarden. Das entspricht dem gesamten aktuellen Rentenetat von zweieinhalb Jahren.

Würde der Bund diese versicherungsfremden Leistungen voll erstatten, so entspräche dies derzeit zusätzlichen Einnahmen von 15 Milliarden, würde er auch noch die in den letzten 50 Jahren dem Rentensystem entzogenen über 600 Milliarden in den nächsten 50 Jahren zurückzahlen und die jeweilige Restschuld mit drei Prozent verzinsen, so kämen weitere rund 23 Milliarden jährlich herein. Diese zusammengenommen 38 Milliarden entsprechen aber derzeit rund einem Fünftel der Beitragseinnahmen der Rentenversicherungsträger. Mit anderen Worten: Würden die Rentenlasten von denen getragen, die dafür zuständig sind, so könnte der Rentenbeitrag von derzeit knapp 20 auf weniger als 16 Prozent sinken!

Zahlenspiele

Zur Frage der Verharmlosung, zur Frage der Alternativlosigkeit.

Hier bedient sich die Bundesregierung einiger Zahlenspielerien, für die die Bezeichnung „Trick 17“ noch verharmlosend ist. Im November 2010 legte sie einen Prüfbericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze vor. Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen bezeichnete daraufhin die Rente mit 67 weiterhin als „vertretbar und notwendig“ und begründete dies mit einem Anstieg der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen auf 37,5 Prozent. Sie verschwieg aber, dass diese Quote zum Beispiel auch Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit einschließt und sie bei den 64-Jährigen (und auf die kommt es an, wenn über eine Anhebung des Rentenalters nachgedacht wird) bei unter zehn Prozent liegt und auch davon die Hälfte als Mini-Jobber oder in anderen prekären Arbeitsverhältnissen angestellt sind. Gerade bei den körperlich schwer Arbeitenden, die in der Regel auch nicht überdurchschnittlich verdienen und die deshalb unter einer gekürzten Rente besonders stark zu leiden haben, ist die Quote noch weit geringer und sinkt bei einigen Berufen auf unter ein Prozent ab.

Dies bedeutet, dass, wenn nächstes Jahr die Regelaltersgrenze zunächst um einen Monat angehoben wird, über 90 (in Extremfällen 99) Prozent der Betroffenen einen Monat länger Arbeitslosengeldempfänger sind oder einen zusätzlichen lebenslangen Rentenabschlag von 0,3 Prozent hinnehmen müssen. Im Jahr darauf sind es dann bereits 0,6 Prozent und so geht es weiter bis zu 7,2 Prozent (plus 0,3 Prozent Abschlag für jeden Monat, den sie vor dem 65. Geburtstag in Rente gehen), wenn die Regelung einmal voll umgesetzt sein wird. Die Rente mit 67 führt also vor allem zu Rentenkürzungen und zu Belastungen des Arbeitsmarktes und der Arbeitslosenversicherung. Wer sich aber trotz eines stressigen Berufes bis 67 durchquält, der trägt vielleicht auch noch durch einen früheren Tod zur Entlastung der Rentenkasse bei.

Vertretbar und notwendig? Alternativlos?

Die furchtbare Alternative, auch das steht in demselben Prüfbericht der Bundesregierung, wäre eine Anhebung der Rentenbeiträge, nein, nicht gleich um 50 Prozent, auch nicht um zehn, nicht um fünf, ja nicht einmal um ein Prozent. Ganze 0,5 Prozent müsste der Rentenbeitrag steigen, wenn wir auf die Rente mit 67 verzichten. Nachzulesen im Prüfbericht der Bundesregierung „Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt“ auf Seite 24, herunterzuladen von der Homepage des Bundesarbeitsministeriums. Dies ist besonders bemerkenswert im Zusammenhang mit dem, was ich oben über die versicherungsfremden Leistungen ausgeführt habe.

Also, alles nicht so schlimm, können wir die Hände ruhig in den Schoß legen, und nichts genaues wissen wir sowieso nicht?

Natürlich nicht, Politik muss sich mit der Zukunft befassen, muss Entscheidungen unter Unsicherheit

treffen. Anstatt aber sich anzumaßen, heute die Probleme des Jahres 2050 lösen zu wollen, wäre es angebracht, sich den Aufgaben der Gegenwart zu stellen.

Dazu gehören: Arbeitsbedingungen, unter denen die Arbeit Spaß macht, die man auch im fortgeschrittenen Alter noch aushält, und die mit Kindererziehung und Familie in Einklang zu bringen sind. Lebenswerte Städte, Kindergärten, Schulen, Krankenhäuser, verbesserte Integration, bessere Bildung, ein solidarisches Gesundheitssystem, eine zukunftssichere Energiepolitik, Bekämpfung der Arbeitslosigkeit statt der Arbeitslosen, Überwindung der Spaltung der Gesellschaft.

Wenn Politik und Wirtschaft das in Angriff nehmen, wenn sie auf diesem Weg Fortschritte machen, so wird sich die Rentenproblematik im Jahre 2050 oder 2030 entweder gar nicht stellen oder relativ leicht lösen lassen.

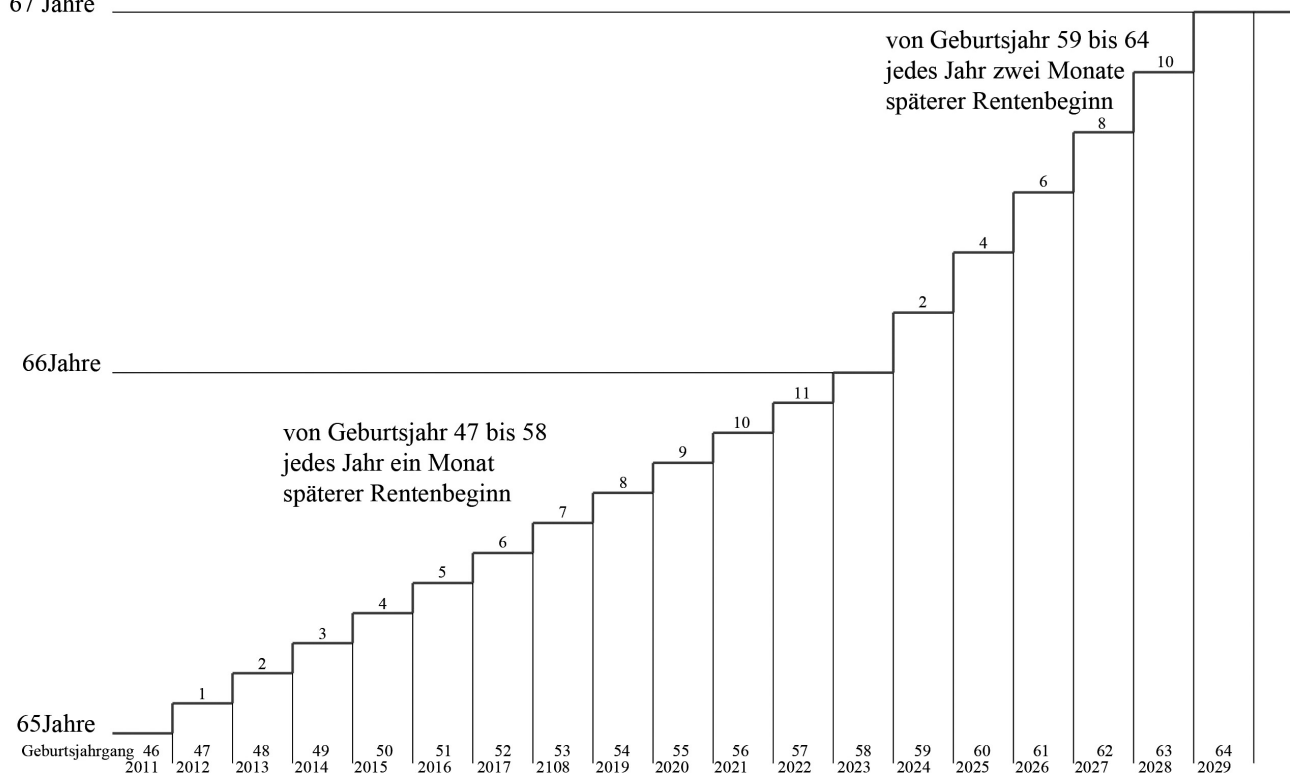
Was aber können wir tun, die Politik zu einem Umsteuern in diesem

Sinne zu bewegen?

Vor allem: lästig werden, uns informieren, eine Meinung bilden und diese zum Ausdruck bringen. Vielleicht ein- oder zweimal im Jahr statt auf den Fußballplatz auf eine Demonstration gehen, eine E-Mail, oder noch besser einen Brief an die Arbeitsministerin und/oder an die oder den Bundestagsabgeordneten unseres Wahlkreises schreiben, auf einige der in diesem Artikel aufgezeigten Ungereimtheiten hinweisen und um Aufklärung bitten. Bei Abgeordneten des eigenen Wahlkreises ist die Chance recht groß, eine individuelle Antwort zu erhalten und nicht nur mit Textbausteinen eines untergeordneten Sachbearbeiters abgefertigt zu werden. Sicherlich wird die oder der Abgeordnete sich nicht gleich unserer Meinung anschließen, aber, indem wir ihn oder sie zu einer Argumentation zwingen, dürfen wir doch hoffen, dass wir zumindest einen Denkprozess in Gang setzen. Und wer weiß, wohin das letzten Endes führen wird?

WR

67 Jahre



ETWP 11

Wann wird's mal wieder richtig Sommer?!

Die „Sommerzustellung“ (2009) war vorgestern.

Die ASS aktive Sendungsmengensteuerung (nicht zu verwechseln mit blutverdünnenden Präparaten) war gestern (Sommer 2010).

ETWP – besser gesagt: ETWP-Light ist 2011

Hinter dem Kürzel ETWP verbirgt sich ausgesprochen: die effiziente Werbepost. Ein ganzjähriges Projekt zur Sendungsmengensteuerung.

Das hat nichts mit dem Klimawandel und der Erderwärmung bzw. einem daraus resultierenden permanenten Sommer zu tun, sondern vielmehr:

„... soll hiermit einer rückläufigen Entwicklung der Briefsendungsmenge durch eine dauerhafte Anpassung der Produktionsprozesse im Betrieb BRIEF – mit unverändert hoher Qualitätsleistung – begegnet werden.“

So lautet der Anweisungstext.

Das heißt:

Beginnend mit 01.01.2010 gibt es montags keine Postwurfsendungen, Infopost und Pressepost (Ausnahmen: Spiegel, Focus) mehr in der Zustellung.

Die Niederlassungen Brief haben aktiv die Verlagerung der Sendungsmengen vom Montag auf den Dienstag oder auf den Samstag der Vorwoche zu steuern.

Bei der NL BRIEF München scheidet eine Steuerung auf den Samstag der Vorwoche aufgrund von Einkauf Aktuell schon mal aus. Ferner

bleibt abzuwarten, ob sich die Kundenwünsche mit ETWP auch in Einklang bringen lassen.

Die Kollegen und Kolleginnen des Geschäftskundenvertriebs sollen jedenfalls darauf hinwirken?

Erinnert sei an dieser Stelle an die vielen Ausnahmeregelungen der aktiven Sendungsmengensteuerung (ASS) während des Sommers 2010.

Die Laufzeitvorgabe E+4 bei Infopostsendungen ist freilich einzuhalten, was bedeutet, dass bei Rückständen am Freitag und dem Ausscheiden einer Zustellung am Samstag (Einkauf Aktuell) die Infopost auch am Montag zuzustellen ist.

Die Ausnahme von der Regel also!

Deshalb wurde beabsichtigt, ETWP in Wochen mit besonders hohem Sendungsaufkommen, gedeckelt auf bis zu 13 Wochen, bei Bedarf auszusetzen.

Was in der betrieblichen Praxis allerdings schon an technischen Problemen scheitern dürfte.

Mit der Einführung von ETWP reduzieren sich z. B. die Ablage/Rundfahrten an Montagen.

Gekündigte Ablage/Rundfahrten aufgrund von ETWP, können bei kurzfristigem Bedarf nicht wieder vereinbart werden. Die NL Brief München arbeitet bei der Organisation der Ablage/Rundfahrten mit rund 30 privaten Expeditionen zusammen. Eine an ETWP orientierte Flexibilität der Expeditionen in Form einer Rufbereitschaft würde einen hohen finanziellen Mehrbedarf bedeuten und somit ausscheiden.

Sinn und Zweck der Aktion ist nämlich ein erhofftes Einsparpotential, dessen Volumen am Anfang noch überschaubar scheint. So spricht man für den Bereich der Abteilung 33 Briefzustellung von lediglich 1,5 einzusparenden Arbeitseinheiten.

Eine Größenordnung, die den Aufwand kaum rechtfertigt.

Und somit scheint sicher, dass die vorliegende Planung zu ETWP keineswegs das Ende organisatorischer Veränderungen in der Briefzustellung markiert.

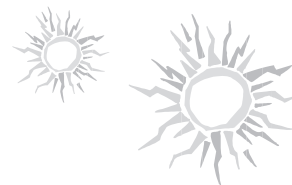
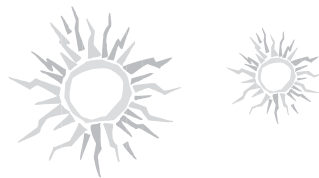
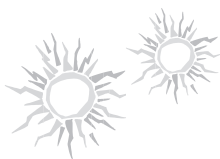
Am Ende einer stufenweisen Kaskadenplanung zur Neugestaltung der Briefzustellung könnte ein weit aus beträchtlicherer Personalabbau stehen.

Die für den ersten Schritt geplante Einsparung erstreckt sich auf alle Abteilungen der Briefniederlassungen. Das heißt, geänderte und angepasste Dienstpläne in den Verteilzentren, Optimierungsmöglichkeiten bei der Abteilung 32 (Verkehr) über die Reduzierung von Nachlaufzeiten und Ablagestellenfahrten bis hin zu den Einsparmöglichkeiten der Abteilung 33, also im Bereich des Briefeinganges und vor allem bei der Briefzustellung.

Bei den Briefeingängen kann über geänderte Dienstpläne und zusätzlich freie Tage am Montag sowie über einen späteren Dienstbeginn eventuell eingespart werden.

Gut vorstellbar, dass solche Dienstplanänderungen im Bereich der Briefeingänge durchaus im Interesse der betroffenen Beschäftigten liegen.

Im Bereich der Briefzustellung ergibt sich eine Einsparung vorläufig über den sog. nicht berührten Eingang.



Es wird angenommen, dass durch die reduzierte Sendungsmenge am Montag sich die Wegeleistung des Zustellers verkürzt. Schlicht gesagt: Er muss nicht jeden Hauseingang anfahren. Im Bereich unserer Großstadtstruktur wird sich dieses Einsparpotential – wie gesagt –, sehr überschaubar gestalten. Lediglich zwischen 0,1 und maximal 0,3 Wochenstunden pro Bezirk werden derzeit prognostiziert. Umgerechnet somit zwischen 3 und 18 Minuten in der Woche.

Ansonsten wurde von der Geschäftsleitung zunächst beabsichtigt, die Dienstzeiten in der Briefzustellung an Montagen – saisonal angepasst – auf unter vier Stunden „einzudampfen“!

An den restlichen Tagen der Woche sollten die Dienstschichten entsprechend verlängert werden.

Liegt EWP im Interesse der Kolleginnen und Kollegen in der Briefzustellung?

Die Zusteller würden sich eher eine Verlagerung der Sendungsmengen auf den verkehrsschwächeren Montag wünschen, um so die Verkehrsspitzen zum Wochenende hin, Freitag und Samstag, zu kapfen.

Der Arbeitgeber erhofft sich Einsparpotential durch zusätzlich freie Montage (Stichwort: Reduzierung von Hin- und Rückwegen).

Mit anderen Worten: An Montagen werden weniger Zusteller eingesetzt als an den übrigen Wochentagen. Der Zusteller übernimmt am Montag einen größeren Bezirk (analog einer Aufteilung), dafür kann voraussichtlich pro Zustellgruppe eine Kraft zusätzlich an Montagen zuhause bleiben.

Wie die Erfahrungen aus den Jahren 2009 und dem Sommer 2010 belegen, werden solche Modelle von den Beschäftigten nicht nachgefragt.

Selbstverständlich sind zusätzliche freie Tage derzeit nicht unerwünscht. Aber die Zustellerinnen und Zusteller sind realistisch genug, um zu erkennen, dass ein freier Tag zusätzlich eine weitere Leistungsdichte an fünf Wochen bedeutet.

Vorläufig werden solche Konzepte in 2011 von der NL BRIEF München nicht weiter verfolgt. Wir rechnen aber mit einer Neuauflage dieser Idee spätestens ab 2012.

Also dem Versuch einer Einführung der 4,5- bzw. 4,7-Tagewoche, wie sie bereits bei unseren KollegInnen in der Frachtzustellung existiert.

Zukunftsweisend kann zudem vermutet werden, dass die Deutsche Post AG am Ende einer Entwicklung der ausgedünnten Zustelltage sich generell von der Zustellung an 6 Tagen verabschieden wird. Nach dem Wegfall von Monopol und Mehrwertsteuerbefreiung würde zumindest eine Verpflichtung aus der Postuniversaldienstleistungsverordnung zu einer Sechs-Tagewoche dem nicht mehr im Wege stehen.

Solche Überlegungen sind bei den Mitkonkurrenten jedenfalls in konkreter Planung oder bereits realisiert.

Die Strategie, mit welcher die DP AG die Einführung des E-Briefs verfolgt, steht einer solchen Planung sicherlich nicht entgegen.

Steht somit mehr hinter EWP als nur eine teilweise Verlagerung der Sendungsmengen von Montag auf Dienstag?

Jedenfalls nehmen ver.di, Betriebsrat und die Mitglieder des Zusteller-ausschusses, das Thema sehr ernst. Es besteht absolutes Einvernehmen: EWP kann nicht ohne Mitwirkung und Beteiligung der Personalvertretung laufen!

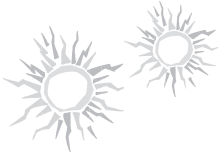
Der Betriebsrat hat dem Arbeitgeber seinen Einspruch gegen die beabsichtigte Maßnahmen ankündigt und die bereits am 21.12.2010 vorgelegten Dienstpläne zu EWP der Geschäftsleitung unter Angabe aller grundlegenden Bedenken und eines umfangreichen Fragenkatalogs zurückgegeben.

In einem auf unsere Bedenken eingehenden Schreiben nahm die Niederlassungsleitung nur teilweise zu den von uns gestellten Fragen Stellung.

Insbesondere die Anfragen zur täglichen Arbeitszeit, zu der notwendigen Neuaufstellung der Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung und der notwendigen Anpassung der bestehenden Betriebsvereinbarung Arbeitszeit in der Zustellung blieben weitgehend unbeantwortet.

Dafür wurde uns durch den zuständigen Abteilungsleiter am Freitag, 14.01.2011 telefonisch mitgeteilt, dass EWP zum 18.01.2011 ohne Zustimmung des Betriebsrates und angepasster Dienstpläne, allerdings in abgeschwächter Form, gestartet wird.

Der Betriebsrat hat daraufhin mit Anschreiben an die Niederlassungsleitung nochmals auf den Regelungsbedarf zu EWP verwiesen. Vorsorglich wurde dem Arbeitgeber mitgeteilt, dass bei einer Missachtung der Mitbestimmung des Betriebsrates zu EWP gem. Betriebsverfassungsgesetz das Arbeitsgericht via Beschlussverfahren angerufen werden kann.



fen wird. Eine Rechtsanwaltskanzlei war bereits zur Beratung hinzugezogen.

Ver.di und den Betriebsräten war bewusst, dass eine Sendungsmengensteuerung der Direktionshoheit des Arbeitgebers unterliegt und somit von einer betrieblichen Interessensvertretung nicht verhindert werden kann.

Die Einführung einer gravierenden Neugestaltung der betrieblichen Ablauforganisation in der Briefzustellung kann und darf aber nicht ungeregelt, die Schutzrechte der Arbeitnehmer ignorierend über die Bühne gehen.

Deshalb waren wir entschlossen, alle rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen und machten klar, dass wir keine vollendeten Tatsachen akzeptieren würden!

Ende Januar wurden Verhandlungen zur Einführung von EWP mit einer Annäherung der Positionen von Niederlassungsleitung und Betriebsrat aufgenommen.

Dem Vorschlag des Betriebsrates: Die Einführung einer „EWP-Version-light“, konnte die Geschäftsleitung vorbehaltlich einer Einigung zu den Verhandlungen, IBIS-Bemessung 2011, näher treten.

Konkret wird nun in der Light-Version beabsichtigt:

Das Sendungsaufkommen ist so zu steuern, dass die Montage in Zukunft ein Arbeitsaufkommen wie bisher am Dienstag aufweisen können bzw. dass am Dienstag ein Sendungsaufkommen wie vormals am Montag vorliegt.

Ein ähnliches Programm also wie bereits seit dem 18.01. praktiziert.



Diese Einigung beinhaltet eine Anpassung der Dienstpläne in der Briefzustellung (mit Ausnahme der TVZ-Bereiche) im Umfang von 60 Minuten.

Das radikale Eindampfen der Arbeitszeit am Montag ist somit hinfällig!

Im Detail wäre dann am Montag ein späterer und an Dienstagen ein früherer Dienstbeginn bzw. späteres Dienstende ins Auge zu fassen.

Der Betriebsrat hat bei dieser Dienstplanvariante eine saisonale Abstufung der an Montagen späteren Dienstbeginne durchgesetzt!

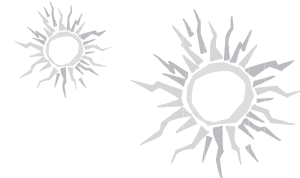
Ferner konnte der Betriebsrat erwirken, dass während der Schwachsaison eine Verkehrsmengenanpassung wie in den zurückliegenden Jahren ausbleiben wird.

Es bleibt bei einer gleichbleibenden Sendungsmengensteuerung im Modell EWP-Light.

Im jetzt ausgehandelten Kompromiss entfällt die radikale „Eindampfung“ der Montage auf eine saisonal angepasste Gesamtarbeitszeit zwischen 3 und 4 Stunden am Montag mit all den bekannten und oben geschilderten Nachteilen für die Beschäftigten.

Die jetzt eingeführte moderate Dienstplanverschiebung im Umfang von 60 Minuten verhindert die gefürchtete Überbelastung durch komprimierte Sendungsmengenverdichtung zwischen Dienstag und Samstag.

Hierfür wird die Niederlassungsleitung – im Rahmen ihres Direktions-



rechtes – eine entsprechende Sendungsmengensteuerung vornehmen.

Zusätzliche freie Montage,

pro Zustellgruppe eine Kraft, durch Übernahme des Bezirkes, sind auf freiwilliger Basis unter Beteiligung des Betriebsrates nicht ausgeschlossen.

Ein Abzug von Überstunden für den zusätzlichen freien Tag wie bisher findet nicht mehr statt.

Der Preis für den freien Tag liegt, wie gesagt, in den Übertragungen an den restlichen vier Montagen.

Ein dogmatischer Vorbehalt des Betriebsrates gegenüber diesem Modell, wie oftmals von der Niederlassungsleitung unterstellt, bestand zu keinem Zeitpunkt.

Aber der Betriebsrat legt Wert auf eine freiwillige Teilnahme ohne die Ausübung jeglichen Drucks.

Deshalb können wir in diesem Punkt auf unsere Beteiligung nicht verzichten!

Der jetzt ausgehandelte Kompromiss schützt insbesondere die Kolleginnen und Kollegen in der Briefzustellung vor Überlastung und ist zudem ökonomisch, und die zu erzielende Einsparung könnte sogar noch über den Möglichkeiten des vormals angesteuerten Ergebnisses liegen.

Die Kosten für die Einsetzung einer Einigungsstelle, welche bei einem Scheitern der Verhandlungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat notwendig geworden wäre, sind bei dieser Überlegung mit einbezogen!

FK

Mut zum Wechsel

Erfolgreicher Arbeitsplatzwechsel in der Abteilung 31, Ängste vor Arbeitsplatzwechsel waren unbegründet

Als im Sommer 2010 in der Abteilung Abt. 31 der Abbau von ca. 10 Arbeitsplätzen anstand und ein Sozialplan erstellt werden sollte, standen viele der Betroffenen vor der Frage, wie es nun weitergehen sollte. Eine Perspektive boten die neuen Bildschirmarbeitsplätze, die im Herbst 2010 bei INA für Dateneingabe entstehen sollten.

Die betroffenen Kräfte waren zunächst einmal sehr skeptisch. Würden sie den Anforderungen der Computerarbeit gewachsen sein? Wäre es nicht ein zu großer Schritt von der jetzigen Tätigkeit an den PC zu wechseln? Wie würde die Qualität der Arbeitsergebnisse gemessen? Wäre es nicht zu einsam an dem neuen Arbeitsplatz? Fragen über Fragen, die alle von großen Befürchtungen und Ängsten geprägt waren.

Die mutigen(betroffene) Kolleginnen wagten nach reiflicher Abwägung und vielen Einzelgesprächen mit dem Betriebsrat und der neuen Abteilungsleitung schließlich den Schritt.

Nach mehreren Wochen in der neuen Tätigkeit zeigt sich, dass die Versetzungen erfolgreich waren. Die schlimmen Befürchtungen haben sich nicht bewahrheitet – im Gegenteil: Die Kolleginnen, die dorthin gewechselt haben, sind sehr zufrieden und hoch motiviert. Sie haben sich gut eingearbeitet und sind stolz(zufrieden), den Wechsel gemacht und geschafft zu haben.

F. Corchiola

Das alte – neue Spiel

Es ist nicht lange her, da hatten wir einen Sozialplan, wie jedes Jahr wieder. Einmal waren es die Zusteller, dann die Postfachfrauen und diesmal war meine Abteilung dran. Als die Nachricht kam, war die Unruhe groß. Viele fragten sich:

„Was passiert jetzt mit mir? Wo bin ich dann? Wie geht es finanziell weiter?“

Ein Sozialplan löst Existenzängste aus, große Ängste. Die meisten Kräfte meiner Abteilung sind Frau-

en, viele davon Alleinerziehende, und sie sind auf diesen Job richtig angewiesen. Und auch wenn es einen Mann in der Familie gibt, ist dieser Verdienst für die Frauen und deren Familien wichtig. Es klingt vielleicht alles übertrieben:

Keiner hat die Arbeit verloren und finanziell geht es uns nicht schlechter. Aber die Unsicherheit bleibt. Diesmal ist es noch gut gegangen, aber nächstes Mal?

Domenica



Nach langjährigem Einsatz im BZ gut und erfolgreich bei INA angekommen.

E-Post

Betrachtungen zum E-Post-Brief

Ich betrachte ihn mit ziemlich gemischten Gefühlen. Aus Zustellersicht bedroht er natürlich unsere Arbeitsplätze, aus der Sicht des Unternehmens ist er eine Chance, das Produkt „Brief“ in die digitale Zukunft zu retten und damit Geld zu verdienen. Nun bin ich bloß ein Zusteller und nicht das Unternehmen, da ist es klar, welche Sicht mir näher liegt. Die Frage ist allerdings: Lässt es sich überhaupt vermeiden, dass ein Großteil unserer Kommunikation in Zukunft immer mehr auf elektronischem Wege erfolgt?

Das Ende des Briefs wurde ja schon öfter vorausgesagt. Zuerst sollte er durch das Telefon ersetzt werden, dann durch das Fax. Und nochmal später durch die E-Mails. Zusätzlich sah sich unser Unternehmen in den letzten zwanzig Jahren durch die Alternativen Zustelldienste (AZD) bedroht, die nach und nach einen größeren Marktanteil erobern würden.

Alle diese Befürchtungen haben sich im Nachhinein als unbegründet oder übertrieben erwiesen. Sicher, es wird heute wahrscheinlich soviel telefoniert wie nie zuvor, und einige dieser Telefonate haben bestimmt auch den klassischen Brief ersetzt, vor allem wohl Geburtstagswünsche oder Weihnachtsgrüße, die früher mittels Karten übermittelt wurden.

Auch das Fax hat einen gewissen Stellenwert in der geschäftlichen Kommunikation, eine wirkliche Gefahr für den Brief ist es aber nicht geworden und sieht sich im Gegenteil heute seinerseits durch die E-Mails bedrängt.

Die E-Mails wiederum boomen und boomen; der größte Teil davon steht aber nicht in Konkurrenz zum Brief und zur Infopost gleich gar nicht. Die E-Mail ist zwar praktisch

kostenlos und außerdem konkurrenzlos schnell, aber die wirklich wichtigen Nachrichten erreichen uns nach wie vor auf Papier. Infopost per E-Mail kostet zwar praktisch nichts, wird aber noch viel gnadenloser weggeclickt, als die Papierwerbung im Abfallkorb landen kann. Aber auch die persönlich gemeinten Nachrichten sind gewöhnlich so belanglos oder von so kurzer Halbwertszeit, dass sie eher das Telefonat ersetzen als einen Brief. Dennoch, einen gewissen Verdrängungseffekt haben sie natürlich; er bewegte sich in den letzten Jahren im niedrigen einstelligen Prozentbereich und wird vermutlich auch in Zukunft anhalten, wenn die Generation, die mit Computer und Internet aufgewachsen ist, ins Berufsleben eintritt. Eine unmittelbare kurz- oder mittelfristige Existenzbedrohung für das Briefgeschäft der Deutschen Post sehe ich darin aber nicht.

Dasselbe gilt für die AZD. Seit über zwei Jahren ist nun der Postmarkt in Deutschland freigegeben, selbst der Mindestlohn (auch durch Untätigkeit der Deutschen Post) und das Mehrwertsteuerprivileg sind gefallen; dennoch gelingt es der privaten Konkurrenz nicht, ihren Marktanteil auszubauen. Auf die Gründe dafür geht der Beitrag auf Seite 27 in diesem Heft näher ein; der Analyse in dem genannten Artikel wäre noch hinzuzufügen, dass einiges dafür spricht, dass das Geschäft der Briefzustellung einem „natürlichen Monopol“ unterliegt. Was das ist und welche Konsequenzen sich daraus ergeben, soll in einer späteren Folge unserer Artikelserie zur Postreform untersucht werden.

Weder Telefon noch Fax noch die E-Mail und auch die AZD haben es bisher geschafft, dem Brief und dem Briefgeschäft der Deutschen



Post den Garaus zu machen. Ob es dem E-Postbrief gelingen wird, ist derzeit nicht abzusehen. Er fügt der herausragenden Qualität der E-Mail, ihrer Schnelligkeit, noch zwei Merkmale hinzu: Rechtsverbindlichkeit und Vertraulichkeit. Zwar ist es auch bei einer gewöhnlichen E-Mail möglich, sie mittels Verschlüsselung vertraulich zu machen. Das setzt aber voraus, dass Sender und Empfänger über den gleichen Schlüssel verfügen, was in der Praxis zwischen Schreibpartnern, zwischen denen keine regelmäßige Kommunikation stattfindet, ziemlich schwierig ist. Auch rechtsverbindliche Geschäfte können im Internet bereits abgeschlossen werden, allerdings nicht per E-Mail, sondern direkt über die Webseite des Anbieters.

Insofern stellt der E-Postbrief tatsächlich eine Neuerung und, wenn man so will, einen Fortschritt in der elektronischen Kommunikation dar. Diese Neuerung ist jedoch im wahrsten Sinne des Wortes mit einem Preis verbunden: Sie ist kostenpflichtig. Der Standard-E-Postbrief der Deutschen Post kostet 0,55 Euro, was in einer Gratiskultur, wie sie das Internet weithin auszeichnet, ein erhebliches Hindernis für einen schnellen Durchbruch des neuen Angebots darstellen dürfte.

Der große Vorteil des E-Postbriefes der Deutschen Post gegenüber vergleichbaren Angeboten der Konkurrenz ist (neben der Tatsache, dass es ihn bereits gibt, während die Konkurrenten noch in der Vorbereitungsphase sind), dass er

Empfängern, die keine registrierten Nutzer des E-Post-Portals sind, als klassischer Papierbrief zugestellt wird. Für einen solchen Brief ist der Preis von 0,55 Euro sicher in Ordnung, ja sogar günstig, da man sich Papier, Umschlag und den Weg zum Briefkasten spart. Ob derselbe Preis für die rein elektronische Variante wettbewerbsfähig sein wird, ist allerdings mehr als fragwürdig. Die (zukünftigen) Preise der Konkurrenz sind noch nicht bekannt, man rechnet aber mit ca. 20 Cent.

Was ist nun das Fazit für uns, was haben wir als Beschäftigte der

Deutschen Post vom E-Postbrief zu erwarten?

Angenommen, der E-Postbrief wird der Erfolg, den sich unsere Vorstände erwarten, so werden mit Sicherheit Arbeitsplätze im klassischen Briefgeschäft wegfallen. Dafür entstehen einige neue Stellen, jedoch im Bereich der Informationstechnologie und in weit geringerer Zahl. Insofern haben wir allen Grund, den E-Postbrief zu fürchten.

Sollten wir uns darum wünschen, dass unser Vorstand damit auf die Nase fällt?

Nur dann, wenn das neue Angebot insgesamt scheitert. Das heißt, wenn auch die Konkurrenz damit

keinen Erfolg hat. Insoweit ist es bei aller Skepsis vielleicht nicht ganz falsch, dass unser Unternehmen versucht, bei diesem Geschäft einen Fuß in die Tür zu kriegen. Wenn die Deutsche Post den Großteil des Markts beherrscht, so bleiben uns immerhin die Sendungen erhalten, die nicht elektronisch zugestellt werden können. Setzt sich die Konkurrenz durch, so lassen sie solche Sendungen vielleicht auch physikalisch zustellen, aber vermutlich nicht automatisch durch uns, sondern durch andere Zustelldienste.

WR



**Ob bei UPS oder DHL
Ob in Aschheim oder Istanbul
Wir feiern den**

S I E G



**Victory – Zafer – 勝利 - النصر - Победы - Victoire
der UPS-Kollegen in der Türkei!**

Mit unbändigem Kampfeswillen und Dank großer internationaler Solidarität gelang 163 UPS-Kollegen in der Türkei das scheinbar Unmögliche:
Im Mai 2010 wegen ihrer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft von UPS entlassen, setzten sie in einem neunmonatigen Kampf die Wiedereinstellung von fast allen Kollegen durch. Sie sind damit ein wichtiges Beispiel für alle Beschäftigten in der KEP-Branche im Kampf gegen die dort herrschenden Machenschaften der Arbeitgeber.

**Kommt alle zur Siegesfeier am
Donnerstag, 17. März 2011
19 Uhr, DGB-Haus großer Saal
(Schwanthalerstr. 64/Nähe HBF)**

mit
Kenan Öztürk, Präsident der Tümtis
über den Kampf der Tümtis für die UPS-Kollegen
Mac Urata, Sekretär der ITF
über die internationale Kampagne für die UPS-Kollegen
Hans Peter Konrad, ver.di Landesfachgruppe Speditionen
über die Kampagne von ver.di Bayern
gegen Outsourcing und Leiharbeit in der KEP-Branche
Grußwort: Luise Klemens
Landesbezirksleiterin ver.di Bayern

Für Essen und Trinken ist gesorgt!

V.i.S.d.P.: ver.di Bezirksfachbereich München, Matthias Knüttel, Schwanthalerstr. 64, 80336 München

BeZet 

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

LEITUNG REDAKTION
Peter Horn

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

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

ERSCHEINUNGSWEISE
Mindestens vierteljährlich

AUFLAGE
2 500 Stück

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

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



Die Öko-Post

Was versteht die DP unter Klimaschutz?

Die DP nennt sich das führende Unternehmen in der Logistikbranche.

Ihr Ziel ist es, den CO₂-Ausstoß für alles Versandte (Bf, Pn, Pkt, verschiffter Container) „und jeden Quadratmeter Betriebsgebäude bis 2020 um 30 % zu senken“. Der Ausgleich für entstandene CO₂-Emissionen soll mit Go Green für die Versanddienstleistungen neutralisiert werden. Er erfolgt über international anerkannte Klimaschutzprojekte.

Allerdings wird diese ökologische Verantwortung dem Kunden zugeschoben, fast unbemerkt. Nur wer den Aufschlag zahlt, für den übernimmt die DP den Klimaschutzbeitrag. Das war 2009 nur für 700.000 Sdg der Fall.

Auch die Packstation wird von Klimaexperten als Greenwashing-Strategie angesehen. Denn was die DP an gefahrenen Kilometern und somit CO₂-Ausstoß spart, weil der Paketzusteller erst gar nicht zum Empfänger fährt, verbrauchen die Kunden vielfach, indem die meisten mit ihrem PKW zur Packstation zum Abholen fahren.

Greenwashing oder Greenwash (englisch wörtlich grün waschen, in Anspielung auf grün als Symbol für Natur und Umweltschutz und Waschen im Sinne von Geldwäsche oder sich reinwaschen, bzw. als Analogiebildung zu Whitewashing, englisch für schneefärben) ist eine kritische Bezeichnung für PR-Methoden, die darauf zielen, einem Unternehmen in der Öffentlichkeit ein umweltfreundliches und verantwortungsvolles Image zu verleihen (Deutsch etwa: „sich ein grünes Mäntelchen umhängen“).

(Quelle: Wikipedia)

Das DHL Innovation Center forscht an alternativen Technologien und ermöglicht ein Angebot von CO₂-neutralen Lösungen. Das Carbon Management berechnet die entstehenden CO₂-Emissionen, die initiiert Maßnahmen zur Reduzierung und investiert in externe Klimaschutzmaßnahmen zum Ausgleich.

Noch ist die DP das führende Logistikunternehmen.

Für Einsparungen – die sicher auch der Verringerung des Kohlendioxidausstosses zugute kommen – hat der Konzern das Nachtluftpostnetz nach 48 Jahren eingestellt. Die Nachtflüge waren aber erforderlich für die Erreichung der Laufzeit von E+1, welche in der PUDLV geregelt war. 80 % der (vollbezahlten?) Sdg mussten am nächsten Tag ausgeliefert werden, damit der Versand MwSt-frei blieb. Es war aber schnell zu spüren, dass die Laufzeiten schlechter wurden.

Außerdem gibt die DP vor, durch neue bessere Flugzeuge mehr transportieren bei geringerem Kraftstoffverbrauch. Die werden aber wohl nur in anderen Ländern genutzt.

Da die Sdg erstmal nur noch durch LkWs transportiert wurden, musste wenigstens der Sprit versteuert werden!!

Bald wurde die DP eines besseren belehrt und kehrte zur Lufthansa zurück, sicher zu einem teureren Tarif.

Die DP will auch den CO₂-Ausstoß für Betriebsgebäude senken. Dabei wird der erste Gedanke wohl sein, die Gebäude zu verkaufen. Das sieht erst mal gut aus in der Bilanz. Teilweise werden Gebäude sicher zurückgemietet oder Lagerhallen „auf die Straße“ verlagert. Fazit: Was mir nicht gehört, um das muss

ich mich nicht kümmern. Je weniger eigene Gebäude, desto weniger Ausstoß.

Interne Maßnahmen

Interne Maßnahmen zur Kohlendioxidreduzierung sind z. B., dass in Schweden und in der Schweiz Biogasfahrzeuge eingesetzt werden. Alternative Antriebe in Form von Brennstoffzellenfahrzeugen gibt es in Japan.

Hybridfahrzeuge werden in Europa gerade getestet.

Erneuerbare Energien werden beim HUB Leipzig benutzt. Eine Solaranlage auf 1000 m² Dachfläche sorgt für Strom durch Kraft-Wärme-Kopplung.

Externe Maßnahmen

Durch Go Green werden externe Klimaschutzmaßnahmen gefördert. Dies sind z. B.

- kleine Solarenergie-Projekte in Indien und Sri Lanka
- Auffortungsprojekt in Costa Rica (bevorstehend)
- Wasserkraftwerk in Brasilien
- Biomassenenergie-Projekt
- Windparks in China

Was macht die NL Mchn?

Vor ca. 10 Jahren bereits wurde auf den Dächern des ZSP 18 und der Frachtbasis Solarzellen installiert.

Ob der restliche Strom wohl von einem Ökostromanbieter kommt? Würde die NL nämlich Atomstrom benutzen, wären die guten Maßnahmen nutzlos.

Es wird ein Jobticket angeboten für NutzerInnen des ÖPNV.

Außerdem gibt es ein Abfallkonzept, das die Mülltrennung und die richtige Entsorgung vorschreibt. Das Merkblatt dazu sollte allen Be-



schäftigten ausgehändigt worden sein. Dies jedoch wird m. E. bei den nicht zustellbaren EinkaufAktuell außer acht gelassen. Diese werden im Ganzen, ohne Materialtrennung, geschreddert. Dies ist genauso bei INA, wo alle nicht zurückzuschickenden Sendungen in den Reißwolf kommen, egal ob mit Plastikummhüllung, Produktproben usw.

Es ist wohl so, dass 10 % Fremdmaterial beigemischt werden darf.

Wer entscheidet, was die 10 % sind? Gibt es Sdg, bei denen diese Menge ausgereizt wird?

Auch in den Zustellersälen wird die Mülltrennung nicht so groß geschrieben: Die Plastikschnüre von EinkaufAktuell kommen meist in den normalen Abfalleimer am Platz. Weiß das niemand?

Laut PPO 3/09 bezeichnet sich unser NLL als „überdurchschnittlich umweltbewusster Bürger“. Wer

weiß, vielleicht wäre es sogar gerne „Werbeverweigerer“?

Mein Verbesserungsvorschlag, für notwendige dienstliche Recherchen statt Google die Suchmaschinen Ecosia oder Forestle zu nutzen, wurde abgelehnt. Wie passt das? Die Suche im Internet verursacht CO₂: Die Suchmaschinen haben riesige Servernetzwerke und verbrauchen große Mengen an Energie. Bei Ecosia z.B. würden aber 80 % der Einnahmen für die Aufforstung der Regenwälder gespendet statt nur die Taschen der Firmeninhaber zu füllen.

Auch durch scheinbar kleine Dinge lässt sich Klimaschutz bewirken. So wurden Bewegungsmelder in den Fahrradabstellräumen installiert. Beleuchtungsregler ermöglichen die automatische Lichtabschaltung im Treppenhaus des Verwaltungs-

gebäudes. Außerdem wurde eingeführt, dass hauptsächlich Recyclingpapier zum Kopieren und Drucken verwendet wird.

Andererseits gibt die DP für Marketingzwecke viel Geld aus (wieviel?) und sponsert den Motorsport der DTM. Diese Rennautos allerdings verpesten die Luft gewaltig mit viel Abgasen. Das Ganze ist unnötig und wird sicher nicht CO₂-neutral ausgeglichen. Sonst müssten die Autos ja langsam fahren ... (Wäre vielleicht werbewirksam, dann könnte man die Schriftzüge besser lesen.) Außerdem könnte man mit dem Geld viele Bäume aufforsten in Mittelamerika ...

(Quelle: taz vom 11./12.12.10; Internet DP)

MS

Managementleistungen

Die Geschichte der Postreform Hintergründe und Folgen



In der letzten Folge dieser Artikelserie zur Postreform wurde dargestellt, dass der Mythos von der angeblich so unwirtschaftlich arbeitenden Deutschen Bundespost seligen Angedenkens auf einer bewussten Verdrehung oder Verdrängung von Fakten beruht. Die Bundespost war auch in den Jahren vor der Privatisierung das bei weitem gewinnstärkste deutsche Unternehmen. Der Teilbereich Briefpost litt unter politisch gewollten Belastungen, wie vor allem der Sonderablieferung an den Bund in Höhe von rund 1 Mrd. Euro und der Zahlung von Beamtenpensionen, außerdem erbrachte die „Gelbe Post“ verschiedene Leistungen zu bewusst nicht kostendeckenden Preisen für kulturelle und soziale Zwecke. Die Summe dieser Zahlungen, von welchen das privatisierte Unternehmen Zug um Zug befreit wurde, betrug jedes Jahr insgesamt über drei Mrd. Euro und lag damit höher als alle seitdem in den jährlichen Bilanzen ausgewiesenen Gewinne. Im Umkehrschluss heißt dies, dass, wäre das Unternehmen nicht davon befreit worden, es heute auch keine Gewinne gäbe und niemals welche gegeben hätte. Ja, bereits die Umwandlung der drei Teilbereiche Telekom, Post und Postbank in Aktiengesellschaften war nur möglich, weil die neuen Unternehmen, im Unterschied zu allen anderen Aktiengesellschaften, nicht gezwungen waren, ihre Aufwendungen für die Altersvorsorge ihrer Beschäftigten zu bilanzieren.

Die glänzenden Bilanzen der Deutschen Post AG in den vergangenen Jahren waren mithin nicht unbedingt glänzenden Managementleistungen, sondern zu einem we-

sentlichen Teil der Übernahme von Lasten durch den Staatshaushalt geschuldet. Das heißt natürlich nicht, dass unsere Vorstände seit 1989 sämtlich geschlafen hätten oder komplette Versager gewesen wären. Sie haben, wie schon ihre Vorgänger in Behördenzeiten, ordentliche Arbeit geleistet und den Karren nicht vor die Wand gefahren. Wunder haben sie nicht bewirkt. Die Post war schon vor der Privatisierung einer der weltweit modernsten und effizientesten Dienstleister seiner Branche. Wenn ich aber oben angemerkt habe, dass es bei Fortbestehen der früheren externen Belastungen auch im privatisierten Unternehmen keine Gewinne gegeben hätte, so heißt das nicht, dass sich durch den Fortfall dieser Belastungen Gewinne quasi automatisch einstellen mussten. Die Post hat das durchaus bemerkenswerte Kunststück vollbracht, ihre Erträge und ihre Produktpreise stabil zu halten. In den letzten 15 Jahren gab es – im Gegensatz zur sonstigen Wirtschaft – praktisch keine nennenswerte Preiserhöhung bei den Briefporti. Die Löhne, und sicherlich auch die Einkaufspreise für Material und bezogene Dienstleistungen, sind aber trotzdem gestiegen.

Wie hat das Unternehmen es geschafft, diesem steigenden Kostendruck zu begegnen und trotzdem weiterhin Gewinne zu erwirtschaften?

Die gängige Antwort lautet, durch Produktivitätssteigerung, und scheint damit der Beweis zu sein, dass die privat geführte Unternehmensform dem Staatsbetrieb doch überlegen ist. Ein Grund für uns alle, stolz zu sein?

Nun ja, wenn man einzig auf die Leistung sieht, sicherlich. Auch die Pyramiden im alten Ägypten waren eine großartige Leistung. Oder die Via Appia, die wichtigste Handels- und Militärstraße des antiken römischen Reiches. Sie erstreckte sich mit einer Länge von 540 Kilometern von Rom nach Brindisi und ist noch heute ein Teil des italienischen Fernstraßennetzes. Der Konsul Appius Claudius Caecus, nach dem sie benannt ist, war es nun aber nicht alleine, der sie um das Jahr 312 vor Christus gebaut hat. Vielleicht hat er den ersten Pflasterstein gelegt, sonst aber war es das Werk der römischen Staatsklaven. Als knappe 250 Jahre später, nach dem Scheitern des größten römischen Sklavenaufstandes unter Spartacus, 6000 von ihnen an ihr entlang gekreuzigt wurden, waren sie sicherlich auch mächtig stolz auf diese Bauleistung.

Um Missverständnissen vorzubeugen, die bei der Lektüre unserer Artikel schon vorgekommen sein, und die teilweise sogar zu Gewerkschaftsaustritten geführt haben sollen: Die Arbeitsverhältnisse bei der Deutschen Post sollen hier nicht mit der Sklaverei in Ägypten oder im alten Rom verglichen oder gar gleichgesetzt werden! Worauf ich hinaus will, ist aber, nicht nur Leistung für sich alleine zu sehen und zu beurteilen, sondern auch die Umstände, unter denen sie zustande kommt.

Die Deutsche Post beförderte laut Geschäftsbericht im Jahr 1994 (dies ist der erste Geschäftsbericht der Post als privatisiertes Unternehmen) etwa 19,8 Mrd. Sendungen (Brief-, Info-, Presse- und Paketsendungen) und beschäftigte dafür 342.413

Mitarbeiter (Kopfzahl) plus 8.775 Auszubildende. Im letzten vorliegenden Geschäftsbericht von 2009 stehen dem (in dem hier interessierenden Geschäftsbereich Brief) über 28 Mrd. Sendungen gegenüber, bei 143.042 Beschäftigten (auf Vollzeitarbeitsplätze umgerechnet, die Kopfzahl dürfte bei etwa 170.000 liegen). Dazu kommen noch 3755 Auszubildende, allerdings für den Gesamtkonzern weltweit, der Anteil des Geschäftsfelds Brief dürfte bei etwa 2.000 liegen. Wir sehen also: Beschäftigte etwa halbiert, Sendungsmenge fast um die Hälfte gesteigert. Wenn das kein Produktivitätssprung ist. Wie war das möglich? Waren wir wirklich dermaßen unterbeschäftigt und sind wir erst jetzt so einigermaßen ausgelastet?

Nun, jeder von uns spürt es am eigenen Leibe: Die Arbeitsmenge, der Arbeitsdruck und die Arbeitshetze sind enorm angewachsen. Das ist das eine, dazu kamen aber noch eine Reihe anderer Maßnahmen.

Zum Beispiel Fremdvergabe, zum Beispiel Filialschließungen. Wenn ich Bezirke in der Paketzustellung, Leistungen im Fahrdienst fremdvergebe, wenn ich Filialen schließe und Postagenturen aufmache, verschwinden zwar Mitarbeiter aus der Bilanz, die Arbeit erledigt sich aber trotzdem nicht von selbst. In der Regel übernehmen sie eben andere, Subunternehmer oder Einzelhandelsgeschäfte, nur zu erheblich schlechteren Bedingungen und damit für das Unternehmen kostengünstiger. Die Post leistete damit ihren Beitrag zu der sozialen Spaltung der Gesellschaft, die in den letzten zwanzig Jahren in Deutschland zu beobachten ist.

Zum Beispiel Automatisierung. Die Einführung der Gangfolgesortiermaschinen zunächst für Standard-Kompakt- und nun auch noch für Großbriefsendungen hat zig-Tausende von Arbeitsplätzen im Innendienst aber auch durch Verkürzung der Vorbereitungszeiten in der Zu-

stellung gekostet. War das nun aber ein genialer Schachzug, der einem Behördenleiter, Postminister oder was auch immer nie eingefallen wäre? Hat Herr Dr. Zumwinkel die Gangfolgesortiermaschinen selber erfunden? Nein, Vorläufer dazu gab es schon seit den dreißiger Jahren, und sie wurden auch eingesetzt, im Paketbereich sogar in nicht unerheblichem Maße. Was gegen einen flächendeckenden Einsatz im Briefbereich sprach, waren die Kosten und die beschränkte Leistungsfähigkeit der Maschinen. Auch die Vorstände der Behördenpost konnten kopfrechnen. Erst durch die rasante Fortentwicklung der Informationstechnologie in den letzten 20 Jahren lohnte sich der Einsatz dieser Maschinen. Wer's nicht glaubt, erinnere sich an den Preis und die Leistungsfähigkeit eines Commodore 64 Ende der achtziger Jahre. Hier hat sich das Kosten/Nutzen-Verhältnis um das über tausendfache gesteigert. Die Einführung der Gangfolgesortiermaschinen war also keine so bahnbrechend neue Strategie. Auch die alte deutsche Bundespost war immer auf der Höhe der Zeit und setzte die gerade aktuellen Techniken ein. Oder erinnert sich jemand, dass wir Ende der achtziger Jahre noch mit der Postkutsche herumgefahren wären?

Auch ver.di oder die Deutsche Postgewerkschaft sah diese Neuerungen zwar kritisch, hat sie aber weder verhindern können, noch wollen. Natürlich, ein einzelner Mann kann mit einem Bagger eine Baugrube ausheben, man könnte dafür auch 20 Männer mit Schaufeln nehmen. Oder 2.000 mit Teelöffeln. So sehr eine Gewerkschaft um die Erhaltung von Arbeitsplätzen kämpft, sie kann und wird die Einführung einer sinnvollen neuen Technik nicht verhindern. Sie wird allerdings über die Bedingungen mitreden wollen und darauf achten, dass die Früchte der neuen Produktionsweise nicht einseitig von den Kapitaleignern geerntet werden, sondern auch die Beschäf-

tigten ihren angemessenen Teil abkriegen.

Zum Beispiel Service-Einschränkungen. Wo ist die Zu- und Rückschriftenstelle, wo ist die Anschriftenermittlung für unzustellbare Sendungen, wo ist der zweite Zustellversuch geblieben? Über die Notwendigkeit all dieser Einrichtungen kann man streiten, dass sie zu einer, vielleicht hinnehmbaren, Verschlechterung unserer Zustellqualität geführt haben, ist aber nicht zu bezweifeln. Eine andere Service-Einschränkung, das Abhängen von Briefkästen oder die Vorverlegung von Leerungszeiten führt dagegen paradoxerweise auf dem Papier sogar zu einer Qualitätsverbesserung. Wenn beispielsweise die letzte Leerung eines Briefkastens von 18.00 auf 17.30 Uhr vorverlegt wird, vergrößert das einerseits das Bearbeitungszeitfenster im Briefabgang und andererseits fallen alle zwischen 17.30 und 18.00 Uhr eingeworfenen Sendungen aus der Statistik für die E+1-Laufzeitmessung.

Neben den genannten ziemlich zweischneidigen Maßnahmen gab es natürlich auch eine Reihe durchaus sinnvoller Arbeitserleichterungen und -vereinfachungen, wie Großbriefspind, Scanstationen oder E-Bikes, die zu einer Steigerung der Arbeitsproduktivität geführt haben.

Und außer im Produktivitätsbereich erzielte unser Management noch weitere Einsparungen oder Einnahmen. Wie es sich damit verhält, soll in der nächsten Folge erörtert werden.

WR



Freie Arztwahl?!



Bei einer Erkrankung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, spätestens am 4. Kalendertag eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit zu erbringen (§28 Absatz 2 MTV DPAG). Hierfür ist der Besuch eines Arztes (nach eigener Wahl) erforderlich. Auch der Beamte ist zur Erlangung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gezwungen zu einem Arzt zu gehen. Sie ist in Konkretisierung des § 73 BBG ebenfalls spätestens am 4. Kalendertag der Erkrankung vorzulegen.

Was tun, wenn der Arbeitgeber meine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht akzeptiert und von mir möchte, dass ich einen Arzt seiner Wahl aufsuche?

Also keine Einladung zum hierfür zuständigen medizinischen Dienstes der Krankenkassen, sondern bei einer privaten niedergelassenen Arzt, sagen wir z. B. einer Praxis für Sportorthopädie.

Grundsätzlich gilt für jeden die freie Arztwahl.

Der Beweis der Arbeitsunfähigkeit ist mit dem ärztlichen Attest bis zu dessen Erschütterung durch vom Arbeitgeber vorgetragene Tatsachen erbracht.

Zweifelt der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an, **kann er von der Krankenkasse verlangen, eine gutachterliche Stellungnahme des medizinischen Dienstes einzuholen (§ 275 Absatz 1 und Absatz 1a SGB V).**

Die Pflicht, zu einem vom Arbeitgeber benannten Arzt zu gehen oder einen solchen zu Überprüfung der Bescheinigung zusätzlich aufzusuchen besteht nicht. Der Arbeitgeber kann jedoch bei gesetzlich versicherten Arbeitnehmern den medizinischen Dienst der Krankenkasse

zur Überprüfung einschalten.

*Die Verweigerung **dieser** Untersuchung stellt regelmäßig für sich genommen keine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten durch den Arbeitnehmer dar. Durch die Verweigerung ohne triftigen Grund wird jedoch der Beweis der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert und es sind darüber hinaus sozialversicherungsrechtliche Nachteile möglich.*

Bescheinigt der medizinische Dienst die Arbeitsfähigkeit, kommt diesem Gutachten kein höherer Beweiswert mit der Folge zu, dass die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers entfiele. Es wird jedoch der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert. (rechtliche Bewertung GBR Ref Recht- Meu vom 10.03.2005)

II Beamte

*Den Beamten trifft die Verpflichtung, sich auf Anordnung des Dienstvorgesetzten von einem **beamteten** Arzt untersuchen zu lassen. Dessen Beurteilung ist nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts beamtenrechtlich maßgebend.*

Die Untersuchung zur Feststellung der aktuellen Dienstfähigkeit ist ausdrücklich nicht Aufgabe der Betriebsärzte nach dem ASiG.

(rechtliche Bewertung GBR Ref Recht- Meu vom 10.03.2005)

Hat der Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und verweigert die Entgeltfortzahlung, besteht innerhalb dieses Zeitraums für den Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse. Jedoch ist Krankengeld natürlich weniger als die Entgeltfortzahlung. Diese Differenz bekommt der Arbeitnehmer nur dann vom Arbeitgeber erstattet, wenn er die Zweifel des Arbeitgebers aus dem Weg räumen kann.

In meiner Tätigkeit als Betriebsrat werde ich sehr häufig von Kolleginnen und Kollegen darauf angesprochen, dass sie während einer Erkrankung zur Feststellung der „Ernsthaftigkeit“ dieser Krankheit bei einer bestimmten sportorthopädischen Praxis vorzusprechen haben.

Zum Beispiel wurden folgende Fälle an mich herangetragen:

Eine Kollegin erkrankt während des Urlaubs (letzte Woche des EU). Die Kollegin weist in den zurückliegenden Jahren keinerlei Auffälligkeiten im Ausfallverhalten auf, war also nie krank! Die Untersuchung findet am Mittwoch der letzten Urlaubswoche statt, die Krankmeldung geht bis zum folgenden Montag. Der Arbeitgeber möchte bei allem Respekt vor der Person der Kollegin auch das Resultat einer Untersuchung in der sportorthopädischen Praxis seines Vertrauens sehen. Ergebnis: Die Erkrankung wird bestätigt, Empfehlung Wiederaufnahme des Dienstes am darauffolgenden Montag. Wiederaufnahme des Dienstes, ohnehin von der Arbeitnehmerin und so auch privatärztlich bescheinigt, für diesen Tag geplant!

Eine Kollegin erleidet einen Dienstunfall, die privatärztliche orthopädische Praxis dieser Kollegin empfiehlt die Wiedereingliederung in das Erwerbsleben für einen Zeitraum von drei Wochen. Die sportorthopädische Praxis widerspricht erwartungsgemäß diesem **fachärztlichen** Gutachten abschließend nicht und ordnet ihrerseits sogar die Wiedereingliederung von fünf Wochen an.

Oben genannte Kollegin war wegen des Dienstunfalls aber gleich zweimal bei der sportorthopädischen Praxis vorgeladen. Zunächst bei der ersten Untersu-

chung wurde eine zeitnahe Wiederaufnahme des Dienstes angeordnet. Bei einer weiteren Untersuchung folgte die sportorthopädische Praxis schließlich der Empfehlung der von der Kollegin ursprünglich aufgesuchten **Facharzt-Praxis**, wie gesagt mit der Verlängerung des Zeitraumes der Wiedereingliederung. Vermutlich wollte sich die vom Arbeitgeber konsultierte Praxis in rechtlicher Hinsicht absichern, hatte man doch zuvor (wie gesagt erste Untersuchung) noch den raschen Arbeitsantritt vehement angeordnet.

An o. g. Beispielen und weiteren uns bekannten „Episoden“ scheinen „begründete Zweifel an den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen“ aus Sicht der Geschäftsleitung übermäßig oft vorzuliegen.

Geringfügige Anlässe werden benutzt um auf Kranke Druck auszuüben!

Mit dieser Vorgehensweise soll offenkundig ein im Vergleich zu den Krankenständen anderer Großstadtniederlassungen ohnehin sehr hoher Gesundheitsstand eine weitere „positive“ Entwicklung nach oben nehmen?

Sollte der Arbeitgeber Dich zu einem Arzt **seiner** Wahl schicken, ist es immer sinnvoll, sich zuvor vom Betriebsrat bzw. dem ver.di Rechtsschutz beraten zu lassen.

Für das weitere Vorgehen ist es immer wichtig nach den Hintergründen für den vom Arbeitgeber veranlassten Arztbesuch zu fragen.

Denn: Die Pflicht zum Arztbesuch eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes resultiert § 8 MTV DPAG nur anlässlich der „Einstellung“ und aus **„begründetem Anlass“** während des Arbeitsverhältnisses zum Zweck der Feststellung, ob der Arbeitnehmer für seine derzeitige oder für zukünftige Tätigkeiten körperlich geeignet ist.

Die Untersuchung dient nicht der Feststellung der aktuellen Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), also der Frage, ob die ausgeübte Tätigkeit derzeit wegen des gesundheitlichen Zustandes nicht oder nicht zumutbar ausgeübt werden kann. Vielmehr hat sie das Ziel, eine medizinische Einschätzung der dauerhaften körperlichen Eignung eines Arbeitnehmers für eine bestimmte Tätigkeit festzustellen. Dieser nach dem Tarifvertrag einzig zulässige Untersuchungszweck schließt es damit aus, dass dieser Arzt den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis über die Erweiterung des Untersuchungszwecks im Sinne des EFZG für arbeitsfähig erklärt.

Dasselbe gilt, wenn der Arbeitgeber einen Betriebsarzt im Sinne des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) mit dieser Untersuchung beauftragt. (rechtliche Bewertung GBR Ref Recht- Meu vom 10.03.2005)

Die Verpflichtung zum Arztbesuch (gem. DPAG MTV) eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes besteht somit neben der Einstellungsuntersuchung nur aus „begründetem Anlass“ zum Zweck der Feststellung, ob der Arbeitnehmer für seine derzeitige oder für zukünftige Tätigkeiten körperlich geeignet ist. Die oben geschilderten Beispiele und die bisher vom Betriebsrat gemachte Erfahrung zeigen, dass offensichtlich und willkürlich von diesem Grundsatz abgewichen wird! Eigentlicher Sinn und Zweck der Vorladungen ist, Druck auf die Kranken auszuüben und somit den „Heilungsprozess“ zu beschleunigen!

Dennoch wird bei Zweifeln am Zweck der Untersuchung der Betriebsrat erstmal zum Besuch der vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Praxis raten, da, wie bereits oben angesprochen, die NL Brief München bei einer Verweigerung des

Arztbesuches die Entgeltfortzahlung möglicherweise einstellen wird.

Die Vorgehensweise des Arbeitgebers halten wir, wie ausführlich dargestellt, für nicht rechtssicher, aber in der Konsequenz müsste der Arbeitnehmer trotz gewerkschaftlichem Rechtsschutz erst mal seinem Geld hinterherlaufen (bzw. seinen Anspruch einklagen).

Wer kann es sich leisten, auch für kurze Zeit, auf Lohnbestandteile zu verzichten?

So werden mangelnde finanzielle Reserven von Lohnabhängigen zum Druckmittel des Arbeitgebers.

Der NL Brief München wäre neben den rechtlichen Aspekten auch zur Reduzierung von Sachkosten zu raten, zukünftig auf Untersuchungsaufträge an „sportorthopädische Privat-Praxen“ vollkommen zu verzichten.

„Eigentümlichkeiten“ im Ausfallverhalten, soweit überhaupt gegeben, müssen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagement zwischen Personaleinsatzern/ Betriebsleitern und dem erkrankten Beschäftigten sowie dessen zuständigem Betriebsrat im Dialog ausgeräumt werden.

Eine diesbezügliche Betriebsvereinbarung möchte der BR Brief München in Kürze der Geschäftsleitung zur Beratung vorlegen.

Gut schauen Sie aus, bei welchem Arzt sind Sie?



Abgemahnt!

Was tun bei Erhalt einer Abmahnung?



Zunächst sollte man nichts unterschreiben.

Vor allem den bei der NL BRIEF München gebräuchlich und verklausulierten Satz, der bei Entgegennahme einer Abmahnung zu unterzeichnen wäre,

„Ich bestätige den Erhalt der Abmahnung und erkläre, dass ich gegen ihren Inhalt in tatsächlicher Hinsicht keine Einwendungen erhebe“

halten wir für mehr als bedenklich.

Die Verweigerung der Unterschrift stellt keinen Verstoß gegen die arbeitsrechtlichen Pflichten des Arbeitnehmers dar. Sie hat lediglich zur Folge, dass die die Abmahnung übergebende Person (in der Regel ein Mitglied der Stellenleitung) die Übergabe selbst durch Unterschrift bestätigt.

Kommt man nach dem Durchlesen der Abmahnung zu dem Schluss, dass diese Abmahnung unberechtigt ist, sollte man geeignete Beweise (Zeugen, Urkunden etc.) sichern, die das stützen. Spricht mit Kollegen, die bei dem fraglichen Vorfall anwesend waren und Eure Version bestätigen können. Am besten ist es, wenn der Kollege seine Version niederschreibt und dieses Schreiben aufbewahrt.

Dies ist, ebenso wie die Gegendarstellung des Abgemahnten selbst, auch dann sinnvoll, wenn der in

der Abmahnung erhobene Vorwurf teilweise oder sogar im Kern berechtigt ist, es aber auch entlastende Gesichtspunkte gibt, die darin nicht zur Sprache kommen.

Dann wird er sich ggfs. auch im Kündigungsschutzverfahren (möglicherweise erst 2 Jahre später) noch an diesen Vorfall erinnern können.

Danach sollte man selbst eine Gegendarstellung verfassen und vom Arbeitgeber verlangen, dass er diese in die Personalakte mit aufnimmt.

Bei der Abfassung einer Gegendarstellung ist Dein betreuender Betriebsrat selbstverständlich behilflich.

Wenn die Abmahnung nicht berechtigt war, kann man auf dem Klagewege die Rücknahme der Abmahnung und die Entfernung aus der Personalakte verlangen.

Jedoch kann der Arbeitgeber mit einer unberechtigten Abmahnung sowieso nichts anfangen. Er muss nämlich in einem späteren Kündigungsschutzprozess darlegen und beweisen, dass die Abmahnung formal korrekt und sachlich berechtigt war. Da der Gekündigte aber sicherlich zu den Angaben des Arbeitgebers Stellung nehmen muss, empfiehlt es sich – im Hinblick auf das leider nicht immer optimal funktionierende menschliche Gedächtnis – immer eine Gegendarstellung direkt nach Erhalt der Abmahnung zu verfassen.

Bei der NL BRIEF München werden Abmahnungen in der Regel 3 Jahre in den Personalakten aufgehoben. Die Abmahnung wird nach Ablauf von 3 Jahren hieraus entfernt und

vernichtet, sofern sich während dieses Zeitraums kein weiterer Vorwurf gegen den Beschäftigten in Form einer Abmahnung ergibt.

Wir stellen fest, dass Abmahnungen nicht immer mit Ablauf der genannten Frist aus den Personalpapieren entfernt wurden. Darüber hinaus werden diese „verjährten“ Abmahnungen bei Kündigungsverfahren oder Verhandlungen mit dem Integrationsamt (betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement gem. Sozialgesetzbuch IX) wieder hervorgezaubert.

Damit wird unabhängigen Entscheidungsträgern ein ungünstiger Eindruck über den betroffenen Beschäftigten suggeriert.

Sicher erst mal nicht günstig, wenngleich diese Altfälle in juristischer Sicht auch für den Arbeitgeber in der Regel nicht mehr verwendbar sind.

Wir empfehlen deshalb den Beschäftigten, gegen die eine Abmahnung ausgesprochen wurde, rechtzeitig, also mit Ablauf der Dreijahresfrist, einen Antrag auf Aktenbereinigung zu stellen und anschließend Einblick in seine Personalakten zu verlangen.

Auch hierbei ist der Betriebsrat selbstverständlich gerne bereit zu helfen.



Freigestellt

Wie ist das eigentlich so als neu gewählter Betriebsrat in der Freistellung?

Liebe Kollegen und Kolleginnen, nun ist es bald 6 Monate her, dass ich das Glück hatte, freigestellter Betriebsrat zu werden.

Zeit also, eine erste Bilanz zu ziehen und Euch zu berichten, was ich eigentlich so den ganzen Tag mache...

Der Tag des Wahlsieges – Ein Tag unendlicher Freude

Nach den nervenaufreibenden Wochen des Betriebsratswahlkampfes war es am 05.05. endlich soweit und die Auszählung der Stimmzettel begann.

Meine Aufregung in diesem Moment ist kaum zu beschreiben. In den folgenden 15 Minuten würde sich entscheiden, wie mein Arbeitsleben weiter aussähe. Zustellung als Saalspringer oder aber 4 Jahre als freigestellter Betriebsrat.

Umso größer war dann die Erleichterung, die ich nach dem Wahlsieg empfand.

Aller Anfang ist schwer – Wovon reden die eigentlich die ganze Zeit?

In den Tagen nach der Wahl wich die Vorfreude und ich wurde mir langsam bewusst, auf was ich mich eingelassen hatte.

Denn so groß mein gewerkschaftliches Herz auch war, so klein war anfangs mein betriebsrätliches Wissen. Wenn in Bürositzungen des Betriebsrats die Paragraphen des Betriebsverfassungsgesetz durch den Raum flogen, stapelten sich in meinem Kopf nur die Fragezeichen.

Deswegen waren die ersten Wochen meiner Tätigkeit vor allen Dingen vom Lernen geprägt. Ich nahm mir vor, alle zwei Tage einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung so zu lernen, dass ich das Wesentliche verstand.

Zusätzlich zu dieser Lernarbeit, hatte ich jeden Tag eine Betriebs-

ratssprechstunde in meinem mir zugeteilten Betreuungsbereich (6 Zustellstützpunkte, 2 Übergabepunkte und 2 Postfächer).

So quälend das ganze „Pauken“ auch war, so sehr liebte ich die Betriebsratssprechstunden. Das vor Ort bei den Kollegen sein und das konkrete Helfen bei den kleinen und größeren Problemen macht mit unheimlich Spaß.

Ein Musterarbeitstag im Juni/ Juli lief bei mir in etwa so ab:

5.00 Uhr Aufstehen

6.30 – 7.30 Uhr Betriebsratssprechstunde

8.30 – 12.00 Uhr tägliche Büroarbeit/ Bearbeiten der Arbeitsaufträge der Betriebsratssprechstunde

12.00 – 12.30 Uhr Mittagspause

12.30 – ca. 16.00 Uhr Lernen von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

Erfreulich war, dass ich von den Kollegen vor Ort toll aufgenommen wurde und auch die Zusammenarbeit mit den Betriebsleitern und Personaleinsatzern beginnt sich nach und nach einzuschleifen.

Diese Routine wurde jedoch jäh unterbrochen, als der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über die Sommerzustellung verhandeln wollte.

Der Verhandlungsmarathon zur Sommerzustellung – Verhandeln macht Spaß!

So sehr mir die Arbeit in der Zustellung fehlt, so sehr liebe ich Verhandlungen. Das Vorbereiten, die Entwicklung von Schlachtplänen und die Aktion am Verhandlungstisch und das Einschätzen der Gegenseite, das alles macht mir unsagbar Spaß.

Meine erste Verhandlung als Teil des Betriebsrates mit der Niederlassungsleitung, war die zum Thema Sommerzustellung. Und so zäh

der ganze Verhandlungsmarathon auch war, so erfolgreich konnten wir als Betriebsrat die Interessen unserer Belegschaft durchsetzen.

Ich bin stolz auf das Verhandlungsergebnis zum Thema Sommerzustellung und speziell darauf einen ganz kleinen Teil hierzu beigetragen zu haben...

Erfolgreiche 6 Monate liegen hinter dem BR

Mittlerweile ist es November und der Betriebsrat hat eine Reihe weiterer großer und kleiner Erfolge für die Beschäftigten eingefahren.

Neben dem Kampf für die Rechte der Saalspringer, Stichwort lange Wochenenden, kümmere ich mich speziell um die Kollegen aus meinem Betreuungsbereich. Ich kämpfe hier für Entfristungen, bei Krankengesprächen, bei Abmahnungen oder eben allen anderen kleinen und großen Problemen.

Zudem versuche ich alle Kollegen durch regelmäßige Infoschreiben schwarz auf weiß und in verständlicher Form über ihre Rechte und wichtige aktuelle Entwicklungen aufzuklären.

So schwer der Job als Betriebsrat wegen der zwangsläufigen Konflikte mit dem Arbeitgeber auch manchmal ist, so sehr erfüllt er mich auch!

Bleibt mir zum Schluss noch, mich bei allen zu bedanken, die mir diese Chance erst ermöglicht haben.



David Merk

Speziell bedanken möchte ich mich bei meinen Kollegen aus dem ZSP 88, ohne die ich heute niemals dort wäre, wo ich bin.

Süd-Post

Wer steckt eigentlich hinter der Süd-Post?

Vor nicht einmal 24 Monaten wurde die Südpost am 01.02.2009 begleitet von großen Hoffnungen mit einem Zusammenschluss der **großen beiden privaten Münchener Zustelldienste ecoflash briefservice** (gehörte zum Süddeutschen Verlag) **und Medialog** (ehemals Pin München, dann M-Brief) geboren.

Gesellschafter des Unternehmens Süd-Post waren:

1. Die Süddeutsche Zeitung Logistik GmbH
2. Der Zeitungsverlag Oberbayern (bringt z.B. den Münchener Merkur, die TZ und Hallo München heraus)
3. Die MeDiaLog GmbH & Co. KG (ist ihrerseits Herausgeber des Handelsmagazins, des Gilde Magazins und diverser weiterer Fachzeitschriften)
4. TNT Post Holding Deutschland GmbH (hier steckt die holländische Post dahinter). Der Anteil von TNT am Unternehmen lag übrigens bei 25,19%.

Konzept der Süd-Post

Das Konzept der Süd-Post sieht auf den ersten Blick sehr attraktiv aus. Zuerst wurden direkt neben der Allianz-Arena ein neues Sortierzentrum mit zwei vollautomatischen „Hochgeschwindigkeitssortiermaschinen“ eingerichtet. Hierfür wurde richtig Geld in die Hand genommen. Geld, welches man aber nicht bereit war, in die Belegschaft zu stecken.

Die Zustellung der Südpost erfolgte nämlich in München durch in meinen Augen schlecht bezahlte 120 eigene Zusteller (wurden von M-Brief übernommen) und durch definitiv miserabel bezahlte Zeitungszusteller der SZ Logistik

GmbH (Süddeutsche Zeitung!). In den Landkreisen rund um München übernahmen die Zeitungszusteller des Münchener Merkur die Zustellung, und die deutschlandweite Zustellung erfolgte über TNT Post, das Netzwerk P2 und das Netzwerk der Mailalliance.

Das Konzept, dass Zeitungszusteller Briefsendungen zustellen sollen, nennt man Hybridzustellung. Hierbei werden die Zusteller für das Zustellen der Briefe miserabel bezahlt (Stücklohn im Centbereich), was häufig eine entsprechend miserable Zustellqualität in diesen Bereichen nach sich zieht.

Insolvenz der Südpost wahrscheinlich Folge des verlorenen Auftrags der Stadt

Die Insolvenz der Südpost fiel zeitlich unmittelbar nach den Verlust der städtischen Aufträge (aufgrund

der miserablen Zustellqualität, speziell im Umland). Die Investoren hatten wohl in diesem Moment den Glauben an ihr Unternehmen und an ein Happy End verloren ...

DM



Die Beschäftigten der Süd-Post kämpfen mit ver.di für die Anpassung ihrer Löhne an das Niveau der Post AG



Der ver.di Süd-Post Betriebsrat Rainer Linke spricht zu seinen Beschäftigten

Der Wettbewerb im Briefmarkt erlahmt

Was sind die wahren Hintergründe?

Die Deutsche Post hält stabil ihren Marktanteil von knapp 90% im Briefmarkt – Die Konkurrenz wird langsam nervös!

Vor zwölf Jahren hat die Bundesregierung beschlossen, den Briefmarkt zu liberalisieren, sprich für private Anbieter zu öffnen.

Diesen Beschluss umzusetzen, dauerte zwar (Verdi sei dank) doppelt so lange wie ursprünglich geplant, heute jedoch ist der Markt offen für Wettbewerber.

Doch trotz aller vollmundigen Ankündigungen der Konkurrenz und aller Wettbewerbsbenachteiligungen der Deutschen Post durch die Politik hält unser Unternehmen im Jahr 2010 weiterhin einen stabilen Anteil am Deutschen Briefmarkt von knapp 90 %, wie auch schon in den Jahren 2008 und 2009.

Dabei waren die Konkurrenten der Deutsche Post zu Beginn dieses Jahres so siegessicher, allen voran Mario Frusch, Chef von TNT Post Deutschland (TNT Post Deutschland ist der größte von ca. 750 Postkonkurrenten in Deutschland und besitzt im Deutschen Briefmarkt einen Marktanteil von 4 %). Noch Anfang 2010 hatte Frusch getönt, dass die neuen Briefdienstleister ihren Marktanteil von 10 % auf 20 % binnen 24 Monaten verdoppeln würden. Zudem rechnete er für seine Firma TNT Post Deutschland 2010 erstmals mit einem Gewinn.

Gründung der Mail Alliance sollte den großen Durchbruch für die Neuen Zustelldienste bringen!

Hintergrund für diesen Optimismus war die **Gründung der sogenannten Mail Alliance durch die finanzstarken Firmen TNT**

(dahinter steckt die holländische Post), **die Verlagsgruppe Holtzbrinck** (bringen z. B. die Zeit und den Südkurier heraus und hatten einen Jahresumsatz 2009 von 2,357 Mrd. Euro), **Madsack** (dieses Verlagshaus publiziert z. B. die Neue Presse in Hannover, die Leipziger Volkszeitung und die Hannoverische Allgemeine), **der Logistik Mail Factory, der Augsburger Mediengruppe Pressedruck und dem Citipost-Verbund von mehr als zwanzig Verlagshäusern aus dem Nordwesten Deutschlands.**

Rund um diesen Kern von Firmen mit ca. 50 Zustelldiensten sollte sich eine Struktur (Systempartnerschaft) entwickeln, die flächendeckend in Deutschland Briefe mit hoher Qualität zustellen kann.

Die Mail Alliance gründete dann die Firma Mailworx, die alle regionalen Zustelldienste miteinander verknüpfen und die gegenseitige Kooperation regeln sollte.

Das Kooperationskonzept als solches war nicht neu, hatte sich doch schon früher bei den neuen Zustelldiensten das Netzwerk P2 gebildet, deren Mitglieder kleinere und mittelgroße Verlagshäuser mit eigenen Zustelldiensten waren. Das Neue an der Mail Alliance war, dass die finanzielle Kraft ihrer Mitglieder in Summe deutlich über der der Mitglieder des Netzwerkes P 2 liegt (heute verschmelzen P2 und die Mail Alliance zunehmend miteinander).

Neben dieser neuen Allianz bezog unser Herr Frusch von TNT seinen Optimismus daher, dass er Unterstützung aus der Politik in Sachen Postmindestlohn und Mehrwertsteuerbefreiung erwartete.

Doch trotz aller Finanzkraft der Mail Alliance und aller politischen Unter-

stützung stagniert die Entwicklung der Neuen Briefzustelldienste. Statt eines Wachstums nimmt die Zahl der Insolvenzen von Firmen mit TNT-Beteiligung zu. Die Insolvenz der Südpost in München ist hier nur eins von vielen Beispielen.

Doch was sind eigentlich die Gründe für die Krise und den Niedergang unserer Konkurrenz?

Konkurrenz beschimpft Politik und Deutsche Post

Michael Frusch selber sieht die Schuld natürlich nicht bei sich, sondern beschimpfte die Politik im Allgemeinen und beschuldigte die Deutsche Post im Speziellen in einem Zeitungsinterview in der Frankfurter Allgemeinen am 11.01.2011.

Die Post, so Frusch, würde eine unredliche aggressive Preispolitik betreiben und ihren Kunden mit versteckten Rabatten in Form von Rückkehrprämien, Werbekostenzuschüssen und sogenannten Kickbacks (je mehr Sendungen, desto mehr Rabatt) binden.

Schlimm sei seiner Ansicht nach ferner, dass die ach so postfreundliche Politik hiergegen nicht einschreiten würde und **sollte sich nichts ändern, so befürchte er eine Pleitewelle bei den Neuen Zustelldiensten und eine Remonopolisierung im Briefbereich.**

Ein Wort in diesem Interview von eigenen Fehlern und Versäumnissen sucht man in diesem Interview leider vergeblich.

Die wahren Gründe für den Niedergang der Konkurrenz!

Meiner persönlichen Einschätzung nach hat TNT die Deutsche Post und ihre Mitarbeiter einfach unterschätzt.

Wir bei der Deutschen Post kämpfen halt um jede Sendung, jeden Kunden und damit indirekt um jeden Arbeitsplatz.

Hierbei ist es eben ganz natürlich, wenn unser Vertrieb Kunden im rechtlich sauberen Rahmen Rabatte einräumt. Unsere angeblich so aggressiven Kampfpfeise sind nur Resultat der hohen Produktivität im Unternehmen. Moderne Maschinen, hohe Marktanteile, sehr gute Arbeitsablauforganisation und allen voran leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter sind dafür die Basis.

Niedrige Löhne bei der Konkurrenz haben massive Qualitätsprobleme zur Folge!

Was der TNT Deutschland-Chef wohlweislich verschweigt, sind die großen Qualitätsprobleme bei großen Teilen der neuen Zustelldienste.

Diese haben meiner Meinung nach in erster Linie zwei Gründe:

1. Die Neuen Zustelldienste betreiben in der Regel (hier gibt es leider nur sehr, sehr wenige Ausnahmen) ein Geschäftsmodell

über Dumpinglöhne. Diese Minilöhne haben zur Folge, dass die Arbeitnehmer dort beim ersten besseren Angebot meist sofort gehen, was in der Summe eine hohe Fluktuation und damit wiederum zwangsläufig Qualitätsprobleme zur Folge hat.

2. Teile der Sendungsmengen werden zudem von den Zeitungsverlagen über ihre Zeitungszusteller verteilt (deswegen tummeln sich so viele Verlage im Briefgeschäft). Diese Zeitungszusteller haben jedoch ein Arbeitsethos, das die frühe Zustellung der Zeitungen in den Vordergrund stellt. Hier sind eklatante Qualitätsmängel in der Briefzustellung oft die Folge.

Diese Qualitätsprobleme haben ihrerseits zur Folge, dass sich viele Kunden von den privaten Zustellanbietern wieder abwenden bzw. ihre Aufträge erst gar nicht hierher vergeben.

Ein gutes Beispiel ist hier das Abwenden der Stadt München von der Südpost.

Zustellen ist eine schwere und anspruchsvolle Tätigkeit. Zur Bewältigung dieser Aufgabe braucht man Toppersonal und dies bekommt man nur mit guten Löhnen.

Solange sich die Neuen Zustelldienste der Einsicht aber verweigern, dass die Lohnhöhe etwas mit der Zustellqualität zu tun hat und die Schuld nur bei anderen suchen, solange sind sie zum Scheitern verdammt.

Da helfen auch keine wilden Beschuldigungen und Beschimpfungen in irgendwelchen Zeitungen weiter.

(Aktuelle Informationen zur Entwicklung gibt es z. B. auf der Webseite postbotenforum.com.)

DM



Betriebsgruppe Senioren München von ver.di FB 1, 9, 10 stellen sich vor.

Wir stellen vor:



Gertrud Kranz

Gertrud Kranz

Sie war von 1951 – 1994 in der damaligen Postsparkasse bzw. der späteren Postbank tätig. Ihr Arbeitsbereich erstreckte sich auf den Schriftverkehr mit den Sparern und Postämtern. Nach dem Ausscheiden aus dem Dienst arbeitete Gertrud Kranz aktiv in der Seniorengruppe der DPG bzw. ver.di mit. Seit 1999 ist sie Kassenwart der BeGr Senioren München.

BEZETT: Gertrud, wie bist du zur Gewerkschaft gekommen?

GERTRUD: 1951, kurz nach meinem Dienstantritt bei der Postbank München, lag ein Aufnahmeantrag der DPG neben meiner Rechenmaschine und die gewerkschaftlich sehr aktive Paula Zäch bat mich den Antrag zu unterschreiben. Nach kurzer Aufklärung über die DPG unterschrieb ich den Aufnahmeantrag.

BEZETT: Was war für dich das schönste gewerkschaftliche Erlebnis?

GERTRUD: Die gewerkschaftlichen Erfolge in der „Siebziger Jahren“.

BEZETT: Was war für dich weniger schön?

GERTRUD: Die Auflösung der DPG und der Übergang zu ver.di.

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

GERTRUD: Aus Solidarität, und man muss der „Mächtigen“ die Gegensätze aufzeigen.

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

GERTRUD: Weiter machen und immer nach vorne schauen. Öfter auf die Ratschläge der „Älteren“ hören.

BEZETT: Gertrud, herzlichen Dank für deine bisher geleistete Arbeit. Wir wünschen dir Gesundheit und weiterhin viel Erfolg bei deiner Arbeit.

PE

Loyalität, Triuwe und Verwandtes

Auf der Suche nach tieferem Wort-sinn stößt man auf merkwürdige Zusammenhänge.

Böse ist im Alt- und Mittelhochdeutschen stark mit Wertlosigkeit verbunden.

Man vermutet auch, dass „empö- ren“ (mhd. emboeren) auf eine Variante von „böse“ zurückgeführt werden kann.

Außerdem:

Ein „boeser Mann“ ist nicht von Adel, und boesiu Kleider sind wertlose Kleider.

Was sagt uns das? Als solcher ist der böse Mann ohne Wert, aber doch gefährlich. Er wird wohl auch nicht

besonders loyal sein, da ihm die Voraussetzung zur triuwe fehlt, die edle Abkunft also.

Das Nibelungenlied ist voll von Treuebrüchen und zeigt an, wie schwer den Edlen schon damals die Triuwe fiel, das Mittelalter ist voll von Treuebrüchen. Das gemeinsame Interesse hingegen war der beste Kitt für Zuverlässigkeit und Treue schon damals. Drehte sich der Wind, fand sich ein Hagen fürs Grobe, und der Held ward gemeuchelt.

Ein anderer Ursprung von Triuwe verweist auf triuwa, irgendwas Indogermanisches. Und das ist in Ver-

bindung mit „Baum“ und „Eiche“, die für innere Festigkeit und

„stark, fest wie ein Baum“ standen. Na also! Haben wir doch noch eine Heimstatt für den boesen Mann gefunden:

Mag er sich auch emboeren, kann er doch stark und fest wie ein Baum für seine Interessen und gar Mitstreiter eintreten.

Lassen wir also die triuwe den edlen Männern, die wohl so manches Geheimnis miteinander teilen, das sie zusammenschweißt.





Wann haftet ein Arbeitnehmer für Schäden, die während des Arbeitsverhältnisses entstehen?

Fehler sind menschlich – auch am Arbeitsplatz! Deshalb sind Haftungsfragen im Arbeitsverhältnis immer aktuell. Die Frage der Haftung des Arbeitnehmers wird besonders wichtig, wenn man sich vor Augen hält, dass praktisch jede Tätigkeit, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses verrichtet wird, mit der Gefahr einer Schädigung verbunden sein kann. Da der Arbeitnehmer von heute, angesichts der technisierten Wirtschafts- und Arbeitswelt häufig mit erheblichen Vermögenswerten umgeht, stellt sich dann beim Eintritt von Schäden die Frage, ob und in welcher Höhe der Betreffende gegenüber dem Arbeitgeber dafür haftet.

Ob und wie viel man zahlen muss, wenn ein Schaden verursacht wurde, hängt von der Schwere des Fehlverhaltens ab. Die Rechtsprechung unterscheidet hier in 3 Stufen:

1. Leichte Fahrlässigkeit:

Diese liegt vor, wenn es sich bei der Pflichtverletzung um eine völlig geringfügige und leicht entschuldbare Pflichtwidrigkeit handelt, die jedem Arbeitnehmer unterlaufen kann.

Hier liegt keine Haftung des Arbeitnehmers vor!

2. Mittlere Fahrlässigkeit:

In diesem Bereich erfolgt eine Haftungsaufteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der Arbeitnehmer kann also anteilig in Regress genommen werden. Wie hoch der Haftungsanteil des Arbeitnehmers ist, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles.

3. Grobe Fahrlässigkeit:

Bei grober Fahrlässigkeit handelt es sich um eine Sorgfaltspflichtverletzung in hohem Maße, die eine hohe oder volle Haftung des Arbeitnehmers als Folge haben kann.

Begrenzung der Haftung für die Beschäftigten bei der Deutschen Post AG:

Nach dem gültigen Tarifvertrag, den die Gewerkschaft ver.di mit der Deutschen Post AG ausgehandelt hat, wurde die Haftung für die Beschäftigten der Deutschen Post AG eingeschränkt:

Das Gefahrenpotential der „Mittleren Fahrlässigkeit“ wurde ausgeschlossen und bei „Grober Fahrlässigkeit“ wurde die Haftung ebenso eingeschränkt – sie beträgt nunmehr maximal 3 Bruttomonatslöhne je Schadenfall!

Beispiele von „Grober Fahrlässigkeit“ aus Gerichtsurteilen:

- Anzünden der Zigarette während der Dienstfahrt
- Rauchen am Steuer während der Dienstfahrt
- Falsche Betankung des Dienstfahrzeuges (Diesel anstatt Benzin)
- Missachtung von Stoppschild / Missachtung von Rotlicht der Ampel
- Übermüdung
- Geschwindigkeitsüberschreitung
- Einstellen des Navigationsgerätes während der Fahrt
- Missachtung der Ladesicherheit
- Dienstschlüsselverlust

Die Beweislast für das Vorliegen der Haftungsvoraussetzungen hat der Arbeitgeber.

Auch ein Mitverschulden des Arbeitgebers bzw. weisungsberechtigten Vorgesetzten spielt bei der Haftung eine Rolle!

Weist der Arbeitgeber/Vorgesetzte z.B. an, über die gesetzliche Arbeitszeit hinaus tätig zu sein und passiert dann aufgrund von Übermüdung ein Schaden, dann kann sich die Haftung teilweise oder ganz auf den Arbeitgeber/Vorgesetzten übertragen, je nach Sachlage des Einzelfalles.

Mitverschulden des Arbeitgebers kann z.B. sein:

- keine oder mangelhafte Einweisung,
- Verstoß gegen Lenk- und Ruhezeiten,
- Nichtbeachtung des Arbeitszeitgesetzes,
- Nichtbeachtung von Sicherheitsvorschriften,
- mangelhafte Einweisung, usw.

Im Streitfall entscheidet das Arbeitsgericht. Vor dem Arbeitsgericht kann der Arbeitnehmer durch einen Vergleich oder durch Urteil zu einer Schadensersatzzahlung herangezogen werden.

Rechtliche Absicherung durch ver.di:

Die Gewerkschaft ver.di kann in solchen Fällen dem betroffenen Arbeitnehmer Arbeits-Rechtsschutz für das Gerichtsverfahren gewähren.

Finanzielle Absicherung durch die GUV/FAKULTA:

In ihrem Leistungsrahmen unterstützt die GUV/FAKULTA finanziell mit der Schadenersatzbeihilfe.

Der GUV/FAKULTA-Jahresbeitrag kostet 21 Euro, das sind 1,75 Euro im Monat!

Dieser Betrag ist als zusätzlicher Gewerkschaftsbeitrag in der Steuererklärung absetzbar!

ver.di-SONDERAKTION für ver.di-Mitglieder:

„Wer bis zum 30. Juni 2011 Mitglied der GUV/FAKULTA wird, zahlt die ersten 6 Monate keinen GUV/FAKULTA-Beitrag, bei vollem Schutz!“

Wichtig:

Im Arbeitsbereich der Deutschen Post AG ist die finanzielle Absicherung durch die GUV/FAKULTA gegen die Risiken der Arbeitnehmerhaftung nur für ver.di-Mitglieder möglich!

Weitere Infos gibt's beim Betriebsrat!

Horoskop



Widder

Es wird sich lohnen, wenn Du den heutigen Tag ruhig und erholt angehst. Dein Gesundheitszustand verlangt nach einer Pause. Zum Arzt gehen könnte – sollte die Parität. Krankenversicherung kommen – bald noch teurer werden. Gönn Dir ein ausgiebiges Bad und lege Dich früh ins Bett.



Stier

Leider läuft es (heute) bei der Arbeit nicht so, wie Du Dir das vorgestellt hast. Schon kleine Probleme überfordern Dich heute und dominieren Deinen stressigen Arbeitsalltag. Wie soll das bloß werden, wenn Du bis 67 arbeiten musst?



Zwilling

Im Job hast Du nichts zu lachen. Du bist mit Aufgaben so eingedeckt, dass sich der Schreibtisch biegt / das Fahrrad / die Beutel nicht mehr in die Ablagestellen passen. Aber vielleicht liegt das auch an Dir: Du übernimmst sofort zusätzliche Arbeit, wenn Du darum gebeten wirst. Lass Dich nicht ausnutzen! Was ergibt wohl die nächste IBIS-Neubemessung? Am besten nimmst Du kein ÜzL.



Krebs

Glaubst Du an die Liebe auf den ersten Blick? Falls nicht, solltest Du eines Besseren belehrt werden. Halte in nächster Zeit Augen und Ohren offen, vielleicht steht bereits Morgen Dein ver.di VL mit einem Aufnahmeschein vor Dir!



Waage

Du genießt Deine Zeit in vollen Zügen. Du fühlst Dich rundum wohl und nutzt viele kulturelle Angebote. Allerdings kannst Du das vielleicht bald nicht mehr, sollte die geplante Gemeindefinanzierung umgesetzt werden. Eintritte für Hallenbäder und Museen werden viel teurer, der Müll wird seltener abgeholt...



Steinbock

Dein Harmoniebedürfnis am Arbeitsplatz ist groß. Allerdings gibt es Streitigkeiten unter Kollegen aufgrund des Stellenabbaus bei der GSA. Und Du gerätst unvermutet zwischen die Fronten und musst vermitteln. Das gelingt leider nicht immer, aber Dein ver.di-BR kommt gern zu Hilfe.



Löwe

Das wird Dein Jahr: ganzjährige Sommerzustellung. Der Klimawandel und die Erderwärmung strecken den Sommer und lassen die Sonne in diesem Jahr effizient 52 Wochen scheinen.



Skorpion

Du solltest Dir gut überlegen, doch bei ver.di Mitglied zu werden. Es ist gut, eine große starke Gewerkschaft hinter sich zu haben, die auch bei brenzigen Fragen, z. B. zur Kündigung, zu Arbeitszeiten usw. hilft. Das ist gut für's Selbstbewusstsein!



Wassermann

Wohin soll das noch führen, so viel Energie, wie Du hast, ist schon unheimlich. Am liebsten würdest Du die Welt zerreißen. Nun heißt's raus mit Freunden und Bekannten, zur nächsten Demo der Aktion „Gerecht geht anders“. Mit Deiner glücklichen Art begeisterst Du alle.



Jungfrau

Du bist es endlich leid, ständig unbezahlte Überstunden zu machen. Du gehst in IST-Zeit (und wirst blöde Bemerkungen seitens der Vorgesetzten an Dir abprallen lassen). Sei aber genau mit den Aufzeichnungen, das wird für Dich jedoch kein Problem sein.



Schütze

Noch verbleibt Zeit, eine neue Regelung zu schaffen. Der Ausschluss von Änderungskündigungen läuft Ende dieses Jahres aus. Die Kollegen/innen Deiner Abteilung bewundern Deine Motivation und stehen hinter Dir. Packe die Gelegenheit am Schopf zu einem Engagement bei ver.di.



Fische

Du hast Dich bestens im Griff und lässt Deinen Verstand arbeiten. Der sagt Dir gerade deutlich, dass Du mehr Geld brauchst. Überstürze nichts. Trotzdem ist es gut, dass Du in einer Firma arbeitest, in der eine gute Gewerkschaft sich darum kümmert, dass den Beschäftigten ein Mindestlohn gezahlt wird.

Niegelungen – ein Heldenepos

Erste Folge: Das Rheingold

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

Zweite Folge: Der Friedensmann

Worin uns ein Philosoph die Welt erklärt

Dritte Folge: Die Freiheit



So strebte der Professor,
des Schmiedes Enkelsohn,
die Welt zu machen besser
nach eigener Façon.

Nur fehlte seiner Hirn-Welt,
Gepriesen und gelobt,
noch das reale Spielfeld,
worauf sie aus sich tobt.

Ronaldo Ronaldini,
kein wagemut'ger Held,
ein ehema'ger Mime,
zum Hausherrn ward gewählt,
der stärksten Macht der Erde,
und Mild-Ton hoffte jetzt,
dass er erhöret werde
und anerkannt zu guter Letzt.

Es hat der Weiße Vater
in seinem Weißen Haus
ihn ang'seh'n als Berater
und pickte sich was raus

Aus seiner Wirtschaftslehre
(soweit 's ihm hat gepasst):
Viel arme reiche Herre
hat er geschwind' entlast'.

Entlastet von den Steuern,
dass sie mit frischer Kraft
ersetzen und erneuern
die Markt- und Machtwirtschaft.

Dann häufte er noch Berge
von neuen Schulden an,
als er gesetzt ins Werke
ein Sternenkriegsprogramm.

Raketenabschusspisten
ihm nie zu teuer war'n,
um damit totzurüsten
des Ostens Rote Zar'n.

Seit je ein roter Mann ist,
sprach er im Übermut,
„nur wenn 's ein toter Mann ist,
bei uns im Westen zu was gut!“

Der Zwiespalt seines Landes
für Ronald offenbar
war etwas Unbekanntes,
denn seine Sicht war klar:

Dass Uncle Sam die Power
nur hatte, und nicht sie,
vor New Yorks Hafenmauer:
die Lady Liberty!

Die Mutter ach, die Schöne,
eines herrlichen Geschlechts
und vieler edler Söhne,
der Vorkämpfer des Menschenrechts.

Die Zuflucht auch der Zarten,
wenn 's rappelt im Karton.
Und nicht bloß für die Smarten,
the lucky and the strong.

Für Ronald Ronaldini
da war'n das Worte nur,
denn für ihn zählten sie nie,
the tired and the poor.

Erst recht die Roten Tücher
Er auf die Hörner nahm.
Da ging er ran wie Blücher,
auch wenn es teuer kam.

Ihn deshalb „Übeltäter!“
zu schimpfen, ist bequem.
Die andern Weißen Väter,
die vor ihm ehemals
im Weißen Haus geboten
der Stadt und der Prärie:
viel übrig für die Roten,
hatten auch diese nie.

Das Menschenrecht war heilig,
wenn man trug weiße Haut,
den Andersfarb'gen freilich,
war öfters es verbaut.

Die Roten auszurotten,
zu sperr'n ins Reservat
und dort sie einzumotten,
das galt als gute Tat.

Als nun die Rot-Gespenster
im Osten sich erneut
versammelt vor dem Fenster
seiner Verwundbarkeit,
da nahm es niemand Wunder,
dass keiner schrie laut auf,
dass Ron – trotz Steuern runter –
schraubte die Rüstung rauf!

Safür hat er gekürzt
an allem, was sozial,
auf dass befreit abstürzt
der freie Mann im freien Fall.

Die G'fallenen beweinte
er als der Freiheit Zoll.
Der Freiheit, die er meinte:
„The winner takes it all!“

Es ist kein Schimpf, zu raffen
für 's eig'ne Säckel nur.
Ein jeder kann es schaffen.
Drum gibt es keine Spur
von Neid in meinem Reiche,
auch wenn sie drüben sehr,
über dem Großen Teiche,
bezweifeln, dass das möglich wär.

Das eins dem andern neidet
den happiness-pursuit;
am End' gar klassen-streitet,
gottlob hier nicht geschieht!

Savor bewahr' uns Jesus,
mir ist darob nicht bang.
Ob Bettler oder Krösus:
ein jeder zieht am selben Strang.

Dass manche trotzdem scheitern,
an unserm großen Traum,
es ist nicht zu bestreiten,
auch wundert es mich kaum:

Die Kluft in unserm Lande
der Tapfern und der Frei'n,
verdanken wir – o Schande –
den Steuerpolizei'n!

Weil ohne Steuerhäscher
die Chance viel größer wär',
dass auch der Tellerwäscher
aufsteigt zum Millionär.

Ein Leitspruch nur, der eine:
Vermehr Dein Kapital!
Reicht doch als allgemeine,
also oberste Moral.

Und sind die Staatsfinanzen
dann aus dem Gleichgewicht,
stört das im Großen, Ganzen,
die freien Bürger nicht.

Ich will den Staat nicht mästen.
Der Bestie, dem Vieh
bei uns im Wilden Westen
das Futter ich entzieh'.

Dem Fettwanst ich nichts gebe
– nicht schadet ihm Diät! –
er wird es überlebe',
weil Unkraut nicht vergeht.

Verdirbt 's doch, wär 's nicht schade.
Ich weinte ihm nicht mehr
als eine Träne g'rade,
nur eine! hinterher.

Die Trän' der Apanage,
die dadurch mir entgeht.
Wer zahlt mir meine Gage,
wenn er im Abgrund steht?

Wär's nicht zwecks diesem einen,
um das mir bange sei,
dann wär ich, möcht ich meinen
vollkommen trauerfrei.“

Nun wandten doch Bedenken-
und Zweifelsträger ein:
„Das Staatsschiff zu versenken,
mag ja ganz lustig sein.

Soch was bleibt dann noch über?
Hast Du daran gedacht,
wer dann vertritt, mein Lieber,
nach außen uns're Macht?

Zwar können wir im Innern
der Staatsgewalt entbehren
uns selber um uns kümmern.
Doch unsere Konzern',
sie brauchen das Ansehen
des Lands allüberall.
Es darf nicht pleite gehen,
sonst schmilzt auch noch ihr Kapital.

Du hast Dich ja auf Schäume,
schon früher kapriziert,
seitdem Du damals Träume
auf Leinwand fabriziert.
Doch heut' geht's um die nackten
Interessen: um das Geld,
um Zahlen und um Fakten.
Wer zahlt, was wir bestellt?

Wer will sich noch gedulden,
wenn allseits wird bekannt,
dass unsre Auslandsschulden
so nehmen überhand?"

So sprachen sie, respektlos,
mit Höflichkeitsverzicht,
jedoch auch ganz effektiv,
denn Wirkung machte's nicht.

Es lachte Ronalдини,
er lachte laut und hell,
der Traumfabriken-Kini,
und gab zur Antwort schnell:

Unnötig diese Mahnung,
Vollkommen, ist geschehen.
Imperium Am'ricanum
kann niemals untergehen.

Die Scheunen, die sind voller,
als sie je waren im Land.
Und unser oller Dollar
ist weltweit anerkannt.

Und ist auch in den Miesen
die leistende Bilanz,
das kann mich nicht verdrießen
und ist mir schnuppe ganz.

Wir noch mehr Dollars drucken
und nehmen Öl dafür,
und wenn da wer macht Mucken,
so hat er kein Gespür,
wer's Sagen hat auf Erden.
Von selbst lernt er's wohl nie!
Ihm kann geholfen werden
durch uns're Kavallerie.

Es hat schon als Schulbubel
nur der Kredit zumeist,
der sich als größter Rüpel
und Muskelmann erweist.

Und auch im Wilden Westen
ist es das gleiche Lied:
es fährt stets der am besten,
der schneller als die andern zieht.

Genauso wird's einst laufen,
wenn einer „Zahltag!“ schreit,
den werden wir uns kaufen,
dass bitter er's bereut.

Dum hab' ich an Kanonen,
an Waffen nie gespart.
Der Einsatz wird sich lohnen.
Ich sag' 's der Welt knallhart:

Bringt ja uns nicht in Wut, denn
das kann gefährlich sein.
Ich sag' es Euch im Guten
lasst Euch mit uns nicht ein!

Die Schulden zu bedienen
ist eine edle Pflicht,
den Schwuchteln und Schwächlingen.
Für uns, da gilt das nicht!"

So sprach des Friedensmannes
Fürstkönig, lächelnd breit,
doch leider nahm er dann es
nicht wörtlich, jederzeit,
was Mild-Ton ihm geraten,
zu schaffen Freiheit pur
in seinen Ein'gen Staaten.
Er tat's ein wenig nur.

Und weil der Mann so lax is',
fehlte der Theorie
des Mild-Tons doch die Praxis,
worin beweist sich sie.



ver.di
Bezirk München
informiert



■ www.guv-fakulta.de
■ www.verdi.de

Haftung im Beruf

Der gewerkschaftliche Schutz für ver.di-Mitglieder

Sonderaktion:

Wer bis zum **30. Juni 2011** Mitglied der GUV/FAKULTA wird, zahlt die ersten sechs Monate keinen GUV/FAKULTA-Beitrag - bei vollem Schutz!

■ Wann unterstützt die GUV/FAKULTA?

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

■ Wie unterstützt die GUV/FAKULTA?

■ **Schadenersatzbeihilfe** je nach Lage des Einzelfalls bei arbeits- und beamtenrechtlicher Inanspruchnahme (vergleichbar mit den Leistungen einer Berufs- und Diensthaftpflichtversicherung). **Dies gilt auch bei Dienstschlüsselverlust und auch bei Schäden an Dienstfahrzeugen (PKW, LKW, Bus, Schiff, Zug etc.).**

■ **Unterstützung bei wirtschaftlicher Notlage** infolge eines Schadensfalls, je nach Lage des Einzelfalls.

■ **Rechtsschutz im Strafverfahren**, sofern kein Rechtsschutz durch ver.di besteht.

■ **Rechtsschutz im Zivilverfahren** zur Durchsetzung eigener Schmerzensgeld- und Schadenersatzansprüche, sofern kein Rechtsschutz durch ver.di besteht.

■ **Unterstützung bei Krankenhausaufenthalt**, aufgrund Arbeitsunfall, Dienstatunfall sowie Wegeunfall, bei Krankenhausaufenthalt von mindestens 48 Stunden Dauer 100 Euro ab 3. Krankenhaustag je 5 Euro bis höchstens insgesamt 200 Euro

■ **Unterstützung bei Eintritt von Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit** als Folge eines Arbeits- bzw. Dienstatunfalls, einmaliger Betrag 2.500 Euro.

■ **Unterstützung bei Haft** eines GUV/FAKULTA-Mitglieds aus Anlass einer berufsbedingten Tätigkeit.

■ **Unterstützung der Hinterbliebenen** nach Unfalltod des GUV/FAKULTA-Mitglieds im Rahmen eines Arbeits- bzw. Dienstatunfalls, einmaliger Betrag 2.500 Euro.

■ Wie hoch sind die Leistungen bei Schadenersatz?

- Sach- und Personenschäden: bis 2.000.000 Euro
- Vermögensschäden: bis 100.000 Euro
- Geräte regress: bis 100.000 Euro
- Schlüsselverlust: bis 100.000 Euro

Beitrittserklärung



Ich möchte ab _____ GUV/FAKULTA-Mitglied werden. ☐



Ich möchte ab _____ ver.di-Mitglied werden. ☐

Meine persönlichen Daten

Familienname		☐ männlich ☐ weiblich	Nationalität
Vorname			
Straße/Hausnummer			
PLZ	Wohnort		
Telefon	Geburtsdatum		
E-Mail			
Beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)			
Straße/Hausnummer			
PLZ/Ort			
Für den GUV/FAKULTA-Beitritt ist eine Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft zwingend Voraussetzung.			
Ich bin Mitglied der Gewerkschaft		seit	

Daten für ver.di-Eintritt

Ich bin tätig als:		☐ beamtet ☐ angestellt ☐ gewerblich
Gewerbebezirk:		
Ausbildung beendet (nur für Auszubildende)		
Ich verdiene Tarif-Gehalt/Std.-Lohn	Teilzeit/Wochenstd.	

Bankeinzug

Mit meiner Unterschrift erkenne ich die Satzung von ver.di an. Gleichzeitig ermächtige ich ver.di und die GUV/FAKULTA bis auf Widerruf, die von mir zu entrichtenden satzungsgemäßen Beiträge monatlich zu Lasten meines Kontos mittels Lastschrift einzuziehen.

BLZ	Konto-Nr.
Bank/Sparkasse/Postbank	
PLZ/Ort	
Der zusätzliche Gewerkschaftsbeitrag der GUV/FAKULTA beträgt 21 Euro im Jahr . Er wird von ihr erhoben und abgebucht. Die Abbuchung erfolgt einmal jährlich.	
Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftlicher Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.	
Datum	Unterschrift
Media Code 11/095 S	ID-Nr.

TARIF BEWEGUNG 2011

Deutsche Post AG

320 Euro Einmalzahlung!

Die Tarifbeschäftigten der Deutschen Post AG erhalten im März 2011 eine Einmalzahlung in Höhe von 320 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten diesen Beitrag anteilig. Auszubildende bekommen 210 Euro.

Die Einmalzahlung war im Zuge der Tarifeinigung vom Oktober 2009 über die Verlängerung des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen, des Ausschlusses von Änderungskündigungen, den Schutz vor Fremdvergabe und Erhalt des Fahrdienstes sowie der REVAS-Regelungen durchgesetzt worden.

ver.di zahlt sich aus!



Postdienste, Speditionen
und Logistik

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Konzern Vorsorge-Rente

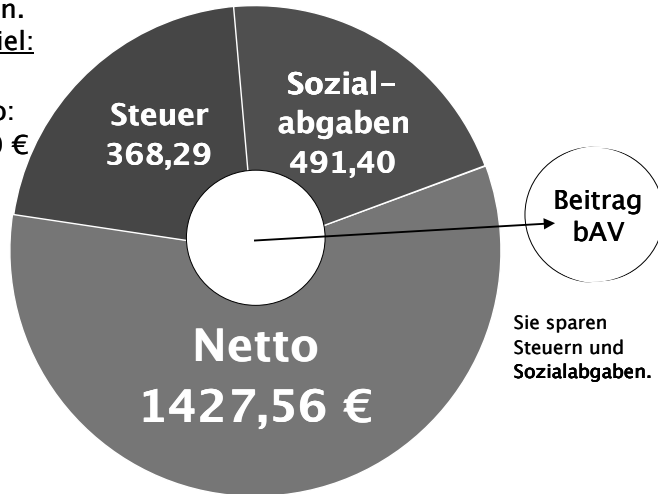
Für Sie ganz persönlich: ...

Wie funktioniert die Konzern Vorsorge-Rente?

Ihre Möglichkeit für sich aus dem Brutto zu sparen.

Beispiel:

Brutto:
2.400 €



**PBV Pensions- und KVR-Berater:
Herr Dennis Neitzke**



Kontakt:

Tel.: 01 73 / 7 48 05 34

Mail:dennis.neitzke@pb-versicherung.de

Deutsche Post World Net
MAIL EXPRESS LOGISTICS FINANCE

Bitte ausschneiden!



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.

Ich möchte Mitglied werden ab _____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname _____ Titel _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ _____ Wohnort _____

Land (nur bei Wohnsitz im Ausland) _____

Telefon (privat/dienstlich) _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Krankenkasse _____

Nationalität _____

Geschlecht ☐ weiblich / ☐ männlich

Beschäftigungsdaten

- ☐ Arbeiter/in ☐ Angestellte/r
☐ Beamter/in ☐ DO-Angestellte/r
☐ Selbstständige/r ☐ freie Mitarbeiter/in

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

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

Straße/Hausnummer _____

PLZ _____ Ort _____

Personalnummer _____

Branche _____ ausgeübte Tätigkeit _____

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

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Mitgliedsnummer _____

Ich war Mitglied
der Gewerkschaft: _____

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

Einzugsermächtigung:

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

- ☐ monatlich ☐ vierteljährlich
☐ halbjährlich ☐ jährlich

einanzuziehen.

Name des Geldinstituts, in Filiale _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name des Kontoinhabers _____

Datum/Unterschrift des Kontoinhabers _____

Tarifvertrag _____

Tariff. Lohn- bzw. Gehaltsgruppe _____

lt. Tarifvertrag _____

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