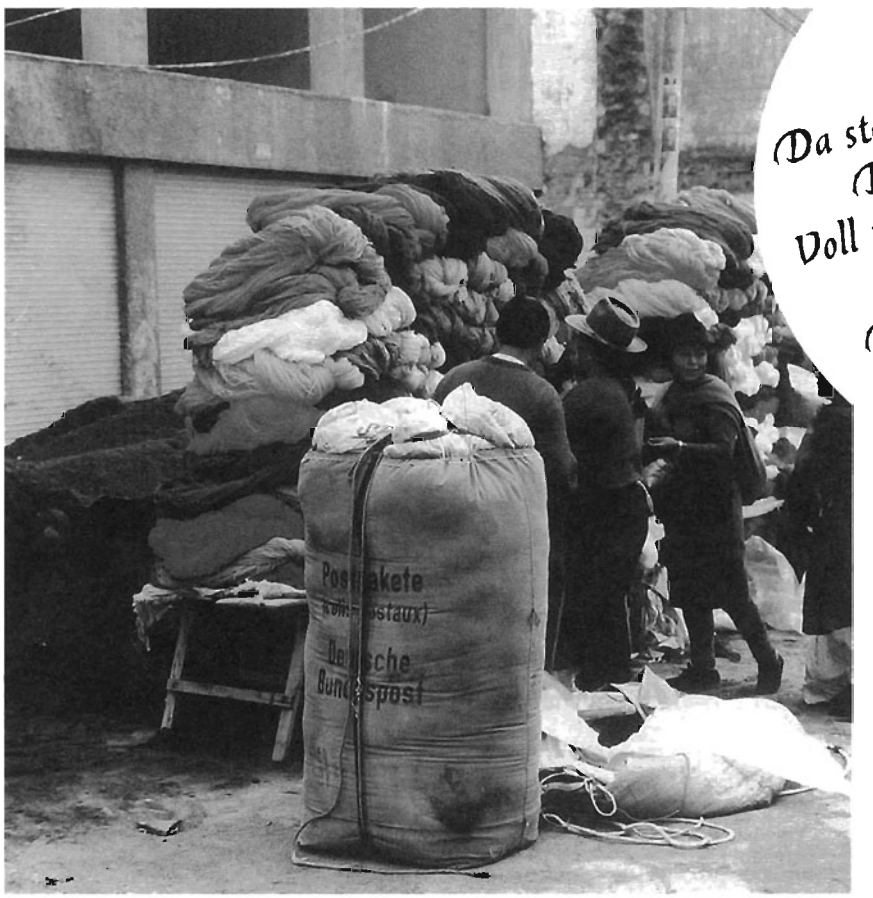
BeZet

BetriebsZeitung

ver.di-Info der Betriebsgruppe NL BRIEF München

Ausgabe 20/September 2002

Gibt´s die noch?



Da steht ein Sack in Ecuador
Das kommt mir vor!
Voll mit Gold und einem Brief
Nach Bonn.
Der heilt das Aktien-Tief

Im Jahre 2001 wurde dieser Sack in Ecuador in den Anden auf dem Wochenmarkt von Saquisili gesichtet. Einer unserer Auslandskorrespondenten ist auf eine Spur gestoßen.
Sollte etwa die Deutsche Bundespost unbeachtet und unbeobachtet irgendwo im südamerikanischen Dschungel fortbestehen?
Wir werden der Sache nachgehen und weder Kosten noch Mühe scheuen, ein möglicherweise furchtbares oder auch schönes Geheimnis (je nach Standpunkt) aufdecken. Wer ebenfalls interessiert ist, möge uns doch ähnliche Entdeckungen mitteilen. Sie sollen umgehend (gegen Vergütung) veröffentlicht werden.

PS: Verbesserungsvorschlag:
Wer alte Postsäcke aufspürt und rückführt, erhält pro Sack 50 Cent.

Inhalt

Gibt´s die noch? 1
Der Kollege trinkt 2
Sportnachrichten 2
ver.di-brief-muenchen Online . 3
Zustellung mit Zukunft 4
Pressemitteilung zu Inquest . 5
Investitionen 6
Betriebsratskultur in Europa 7–8
Trauer um Manfred Bunte . . . 9
Flutopfer-Hilfe 9
Betrieblicher Umweltschutz . 10
Kein Sommerloch 11
Der Gelbe Pfad 11
Leo´s 12

Der Kollege trinkt

Jeder von uns kennt doch KollegInnen, deren Umgang mit Alkohol Anlass zur Sorge gibt.
Viele von uns haben schon erlebt, wie geschätzte Mitarbeiter abrutschten, abstürzten und letztendlich untergingen. Und wer spürte dabei nicht das Gefühl von Betroffenheit und Hilflosigkeit?
Wie oft fehlte uns und auch den Vorgesetzten die Courage, dem Problem Alkohol ins Auge zu blicken!
Diese unsere Passivität hat die Alkoholikerkarrieren begünstigt und uns zu Co-Alkoholikern werden lassen.
Doch seit geraumer Zeit lässt sich nun auch bei beim Konzern DEUTSCHE POST ein Umdenken beim Thema „Mitarbeiter und Alkohol" feststellen. Nicht mehr allein Sozialberater und Gesundheitsmanager, sondern auch Vorgesetzte beginnen sich offensiver mit der Problematik Alkohol auseinanderzusetzen.
So erhielten im Juni 2002 auch einige Führungskräfte der unteren Ebene unserer Niederlassung Gelegenheit, grundlegende Informationen zum Umgang mit Suchtgefährdeten im Betrieb zu erwerben. Im Rahmen eines Tagesseminars „ALKOHOL AM ARBEITSPLATZ", geleitet von einem Suchttherapeuten der Fachkli-

nik „ZUR ALTEN POST" (Schönmünzach/Schwarzwald), konnte jeder Teilnehmer die Tragweite seiner Führungsverantwortung erkennen lernen. Die Einsicht, dass es sich bei Alkoholikern nicht um nur charakterschwache, sondern viel mehr um behandlungsbedürftige kranke Mitmenschen handelt, sollte sich allen erschlossen haben.
Im Rollenspiel konnten leider aus Zeitgründen nur drei von mehr als zwanzig die zielorientierte Gesprächsführung mit alkoholauffälligen Mitarbeitern einüben. Diese praxisnahen Erfahrungen sind sehr hilfreich für den betrieblichen Alltag. Es wird nun Zeit, dass wir uns in unseren ver.di – Gruppen mit der Problematik unserer KollegInnen auseinandersetzen.

Mein Kollege trinkt ...
und ich schaue nicht mehr zu!

RoMa

BeZet

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

LEITUNG REDAKTION
Peter Horn

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

V.I.S.D.P.
Fritz Kerscher
Verdi BeG NL München

ERSCHEINUNGSWEISE
Mindestens vierteljährlich

AUFLAGE
2 500 Stück

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

ver.di

Rennrad

Vierer Mannschaftsfahren über 70 km auf dem BMW Testgelände unterhalb des Speichersees.
Die Radsportabteilung von BMW feiert 25 Jahre Vierer-Mannschaftszeitfahren. Deshalb wird wie 1978 mit normalen Rennrädern, das heißt ohne Aeroausstattung (= Scheibenräder, Aero-Helme, -Felgen, Trialender u.a.) gefahren. Wir melden wieder zwei Mannschaften (1x NL, 1x ver.di).
Am Samstag, den 21. September fällt um ca. 11.30 Uhr der Startschuss für die ersten 4 von 45 Mannschaften. Eintritt ist frei, Platz ist für 10 000 Zuschauer. Wir hoffen auf viele Fans, die uns anfeuern.
Unseren beiden Mannschaften wünschen wir keinen Sturz, aber viel Luft und Kraft.

Näheres bei Albert Gottlinger
Telefon 16398-3015

NL Fußball

Deutscher Post Cup – Wie durch Aushang bekannt gemacht, konnte 10 Wochen lang jeden Montag trainiert werden. Das Vorbereitungsspiel gegen die freiwillige Feuerwehr Neubiberg wurde gewonnen. Bei beiden Gruppenspielen im Post Cup gegen die NL Straubing in Aholming und gegen die NL Regensburg in Tegernheim am 15./16. Juni 02 gewann unsere Mannschaft trotz großem Einsatz bis zur letzten Minute, leider keinen Punkt. Bei allen drei Spielen wurden wir von der NLL und einigen mitgereisten Fans lautstark unterstützt. Ich möchte mich bei der gesamten Mannschaft, die allein vom Briefpostlern gestellt wurde, für ihren Kampfgeist bedanken. Ebenfalls gilt mein Dank unserem Co- und Torwarttrainer Peter Eisenreich. Für die großzügige Unterstützung und das Sponsoring auch der NLL nochmals vielen Dank. Go

ZUSTELLER SUCHT ZUSTELLER/IN

Suche aber keine Bekanntschaft, sondern jemand, der/die sich langfristig im wöchentlichen oder monatlichen Wechsel meinen Bezirk mit mir teilt (Jobsharing mit 19,3 Wochenstunden).

Klar, der Lohn ist geringer – doch es winken auch große Vorteile:
- fester Bezirk
- kaum steuerliche Abzüge
- die Möglichkeit eines Nebenverdienstes.....
- und mehr Zeit – für alle schönen Dinge der Welt....

Alexander Landt, Bez. 81677 – 60
Telefon: 0 89 / 30 75 86 78
Handy: 01 79 / 4 64 67 04

Willkommen bei www.verdi-brief-muenchen.de

Online

Wir

Aktuelles

Betriebsgruppen

Jugend

Betriebsrat

Forum

Gästebuch

BeZett

VL-Info

Termine

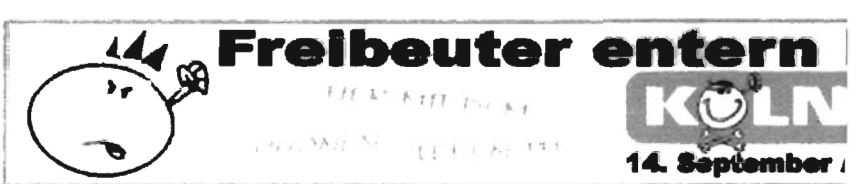
Gallery

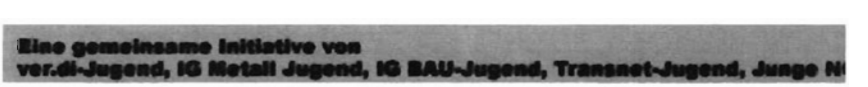
Shop

Links

Die Betriebsgruppe Brief München ist nun auch im Internet. Über 1600 Besucher haben bereits ihre web-site besucht. Der Entschluss der Betriebsgruppe, moderne Medien für schnelle Information zu nutzen, wird hiermit bestätigt.
Begonnen hat alles im Jahre 1999, als sich die Betriebsgruppe 12 (ZSP 90) über Wichtigkeit und Sinn einer solchen Seite, aber auch über die Kosten unterhielt. Die Idee war einfach die, Mitglieder und Wissensdurstige über die gewohnten Publikationen hinaus schnell zu informieren. Erst zwei Jahre später fanden sich Jürgen Gsantner und Richard Huber zusammen, um an einem Konzept für eine solche Seite zu arbeiten. Unter anderem war auch die Namensfindung damals etwas schwierig, weil die Erstellung der web-site in den Übergang von DPG zu ver.di fiel. Gegenüber einem ersten Probelauf bedurfte es weiterer Anstrengungen, um zur heutigen Präsentation zu kommen.
Seit dem 05.04.02 ist nun die Seite http://www.verdi-brief-muenchen.de im Internet anzusehen. Aktualität und Gestaltung lockten in der Zwischenzeit zahlreiche Besucher auf unsere Seite, und wir hoffen natürlich auf immer mehr.
Neben den aktuellen Informationen gibt's auch Hintergrundinfos, ein Gästebuch und ein Forum, das eine Basis zur Diskussion vieler Themen gibt.
Für die Zukunft wollen wir zu gewissen Zeitpunkten und Anlässen auch Gewinnspiele und Votings (Meinungsumfragen) durchführen.
Eine Internetseite lebt aber nicht nur von dem, was sich die „Macher" ausdenken, sondern auch von dem, was zurückkommt, auf neudeutsch, vom Feedback. Jeder kann seine Meinung kundtun und bei mehr Interesse auch beim Aufbau unserer Internetredaktion mithelfen. Die Seite soll vor allem duch Eure Ideen leben.
Schaut doch einfach mal vorbei – und wer keinen Internetanschluss hat – nicht so schlimm – in München gibt es einige Internetcafés, in denen Ihr eigentlich recht preiswert das WorldWideWeb und natürlich auch unsere Seite besuchen könnt.

r.h.





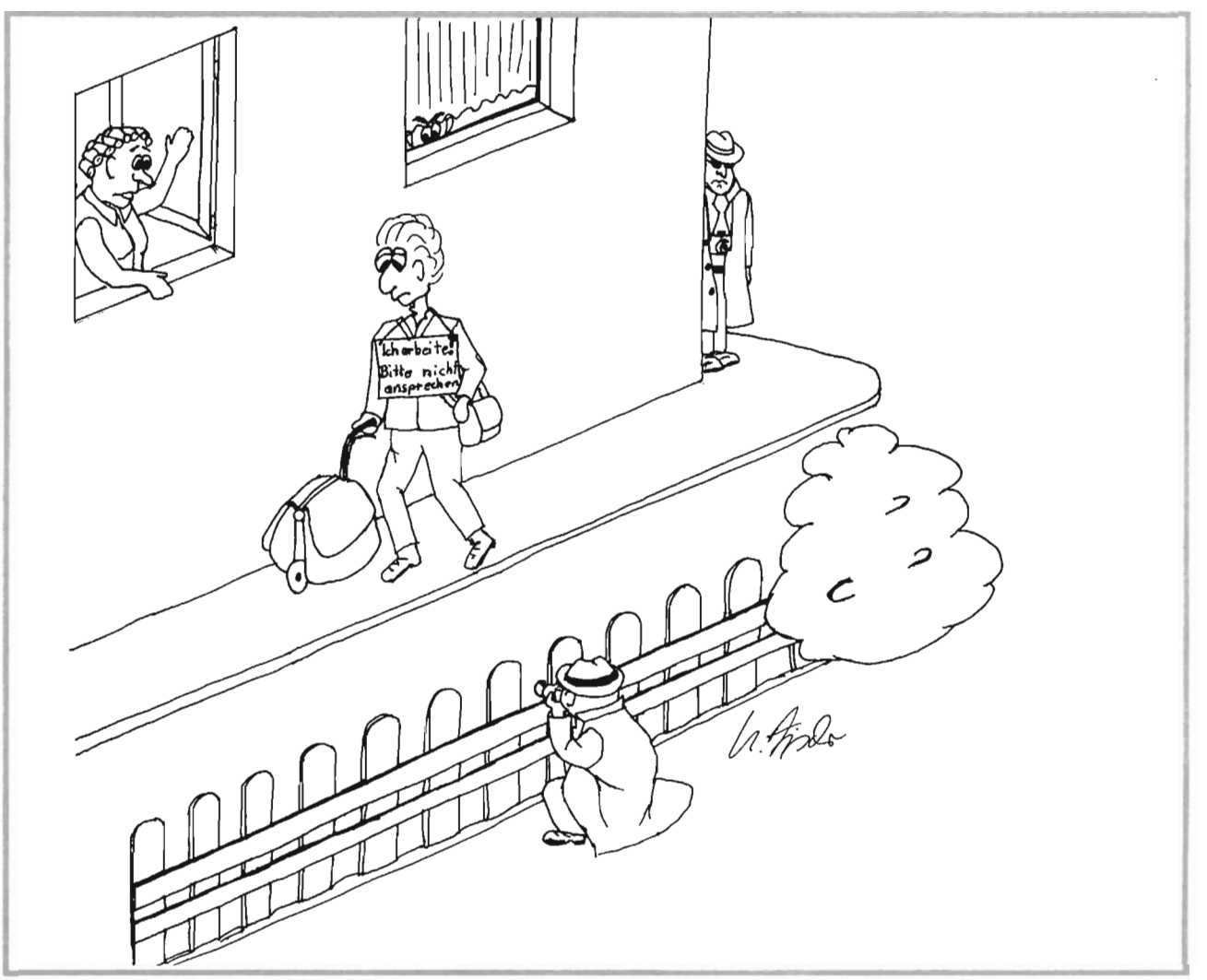
Zustellung mit Zukunft

Endlich konnte die Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit in der Zustellung abgeschlossen werden. Zukünftige Entwicklungen sind damit weniger bedrohlich.

Zustellerinteressen gewahrt!
Nach monatelangen Marathon-Verhandlungen wurde nun eine Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit der Zusteller zwischen Niederlassungsleiter und Betriebsrat abgeschlossen.
Wie bereits in unserer Februar-Ausgabe dargestellt, ging es uns in erster Linie um die Verhinderung des Outsourcing von Zustellbezirken, mit anderen Worten: um den Erhalt unserer Arbeitsplätze.

Die Auseinandersetzung um das Postgesetz bzw. um die Senkung des Briefportos haben uns aufgezeigt, dass die Post bei drohenden Umsatzrückgängen mit Personalabbau und Fremdvergabe antwortet.
Nachdem beim Postgesetz auf Druck von ver.di und den Betriebsräten das Schlimmste verhindert werden konnte, bleibt doch der Druck der Regulierungsbehörde Post und Telekommunikation und die Unsicherheit beim Briefporto. Nicht hoch genug kann deshalb die Verhinderung der Fremdvergabe von Zustellbezirken, Gangfolgesortierung, Briefordnerei und INA bis Ende 2004 bewertet werden (mit o.g. Betriebsvereinbarung abgesichert).

Saalspringer und Neueingestellte entlastet
Neben diesen elementaren Punkten wurde eine Ausweitung der „Ist-Zeit" erreicht. Sie gilt für weitere 18,5%



aller Zusteller, nämlich für neu Eingestellte und aus anderen Arbeitsbereichen umgesetzte Kräfte (generell 3 Monate), sowie für Saalspringer, deren planmäßiger Einsatz gruppenübergreifend erfolgt. Diese Kräfte werden noch im Verlauf des Jahres befragt, ob sie an dem „Ist-Zeit-Verfahren" teilnehmen möchten. Die Teilnahme ist freiwillig, beginnend mit dem 01.01.2003. Damit kehrt nun endlich Gerechtigkeit in die Zustellersäle ein. Die „Betrogenen" des variablen Dienstplans waren hauptsächlich unsere Saalrollierer, die, bedingt durch den ständigen Wechsel von einem Zustellbezirk in einen anderen, häufig über das Dienstplanende hinaus arbeiten mussten, ohne dafür Überstunden zu bekommen. Mit der „Ist-Zeit" hat diese Ungleichbehandlung nun ein Ende! Und sollte einer der freiwilligen „Ist-Zeitler" wider Erwarten keine Überstunden benötigen, bekommt er 300 EUR Belohnung für seine wirklich hervorragende Leistung. Also, es lohnt sich auf alle Fälle, sich für die Ist-Zeit zu entscheiden.
Zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen aus den ZSPn 20 und 50, für die der Tarifvertrag 75c Echtzeit mit Gruppenarbeit schon seit gut einem Jahr gilt, haben wir somit dann die Ist-Zeit für insgesamt 25% unserer Zusteller eingeführt.

Regelung saisonaler Dienstpläne
Ferner geregelt wurden saisonal gestaltete Dienstpläne. Hier soll zwischen Normal-, Stark- und Schwachwochen unterschieden werden. Ein Kontingent in Höhe von 14 Arbeitseinheiten wird für Entlastungsmaßnahmen bereit gehalten. Bei Überzeit-Arbeit wird künftig nach mehr als zwei Übertragungen in der Kalenderwoche bzw. drei Übertragungen im Kalendermonat nicht mehr zwischen vorhersehbarer und unvorhersehbarer Überzeit unterschieden. Die Abwicklung von Überzeit, Regelungen für Arbeitszeitkonten (innerhalb der Ist-Zeit), Freizeitgewährung, Belohnungen bei Einhaltung von Soll-Arbeitszeit sind weitere wichtige Bestandteile dieser umfassenden Betriebsvereinbarung.
Details werden von NLL und BR auf der Herbstkaskade vorgestellt. Ke

Beschwerderat rügt INQUEST GmbH

Der Beschwerderat der Schiedsstelle der deutschen Markt- und Sozialforschung „Rat der Deutschen Markt- und Sozialforschung e.V." hat gegenüber der INQUEST Institut für Wirtschafts- und Sozialpsychologie Sieber GmbH, 22299 Hamburg und gegenüber deren Geschäftsführer Herrn Christoph C. Sieber persönlich eine Rüge ausgesprochen.
Der Grund für das Aussprechen dieser Rüge ist die Tatsache, dass die Teilnehmer an einer Gruppendiskussion durch einen Einweg-Spiegel von mehreren Personen, darunter auch Mitarbeiter des Auftraggebers der Untersuchung, beobachtet wurden, ohne Hinweis darauf und ohne vorher die entsprechende Einwilligung einzuholen. Außerdem wurde die zugesicherte Anonymität der Teilnehmer durch vorgedruckte Namensschilder aufgehoben.

Die INQUEST Institut für Wirtschafts- und Sozialpsychologie Sieber GmbH und deren Geschäftsführer Herr Christoph C. Sieber persönlich haben damit eindeutig gegen die Standesregeln der deutschen Markt- und Sozialforschung verstoßen. Diese besagen, dass die Beobachtung einer Gruppendiskussion nur zulässig ist, wenn die Teilnehmer vorher darüber informiert worden sind und ihr Einverständnis zum Ausdruck gebracht haben. Um die Anonymität der Teilnehmer zu wahren, dürfen sie nicht mit ihrem Namen angeredet werden. Schon gar nicht dürfen deshalb Namensschilder aufgestellt werden.

11.03.2002

Informationen über die Schiedsstelle der deutschen Markt- und Sozialforschung und ihre Arbeitsweise stehen im Internet unter der Adresse www.adm-ev.de zur Verfügung.

Neben stehender Text ist eine Kopie und bezieht sich auf eine Veranstaltung der Abteilung „Kommunikation" der DPAG am 08.08.01 in München, bei der 7 KollegInnen von Brief München teilgenommen hatten (BeZett, 18, 11/01)
Eine Veröffentlichung dieser Pressemitteilung wurde bisher nicht nachgewiesen. Gleichwohl betrachten die Beschwerdeführer aus der BeZett-Redaktion die Rüge als einen Erfolg, weil sie zeigt, dass man sich nicht alles gefallen lassen muss und dass auch in der Wirtschaft nicht jeder machen kann, was er will.

Ho u. Leo siehe auch unter:
www.verdi-brief-muenchen.de

Investitionen

Mit Gangfolgesortiermaschinen (GFSM) und Großbrieftischen will die Niederlassung in der Zustellung im Hauruckverfahren mehr Geld verdienen. Mit den Großbrieftischen verstößt sie dabei gegen reguläre Bemessungsvorgaben. Der Betriebsrat verteidigt IBIS, um eine willkürliche Erhöhung des Leistungsdrucks zu verhindern.

Wirtschaftlichkeit
In erster Linie geht es um ein vernünftiges Verfahren im Umgang mit der Gangfolgesortierung (GFSM). Hier wurde vom Arbeitgeber lange Zeit das sogenannte Zwei-Bund-Verfahren favorisiert und erst mit dem geglückten Nachweis gleicher Wirtschaftlichkeit bei besserer Qualität auf das von Zustellern und Betriebsräten bevorzugte Nachsteckverfahren umgeschwenkt. Das hat zur Folge, dass die von der Post seit langem geforderte kostendeckende Auslastung der „Investition" Gangfolgesortiermaschine sich auch bei praxisnaher Anwendung herstellen lässt. Somit sind hoffentlich die unsinnigen Funsort-Tische und Zustellerhandschuhe (Arbeitsmittel zur Vergrößerung der Zustellerhände) endgültig vom Tisch.

... im Nachsteckverfahren
Mit den so ermittelten Zeitwerten ist nun eine planungssichere Übergangslösung möglich, die auch für die NL Brief München Anwendung finden kann, bis ein endgültiger, nach Refa-Methode gesicherter zentraler Bemessungswert gebildet worden ist. Somit könnte die vereinfachte Gangfolgesortierung, ohne Trennkarten und Sonderausscheidungen in Teilmengensortierung, ab sofort starten. Vorgesehen ist, unabhängig vom Verfahren, eine zentrale Aufstellung der Maschinen im BZ noch im Spätherbst. Die Maschinen vor Ort werden, mit Ausnahme beim ZSP 18, abgebaut. Die Sendungen werden dann auch weitgehend zentral im BZ nach Gangfolge vorsortiert und anschließend den Zustellstützpunkten zugeführt. In den ZSPn 11, 18, 60, 70, und 84 wird mit dem Zeitpunkt der Neuschneidung (11. Nov. 02) der in Nürnberg ermittelte Zeitwert für die Zeitersparnis beim Nachstecken der nach Gangfolge vorsortierten Briefsendungen zu Grunde gelegt. Entsprechend der ermittelten Zeitstandards werden die Bezirke dann größer geschnitten. Bei allen anderen ZSPn erfolgt die Gangfolgesotierung ohne vorläufige personalwirtschaftliche Anrechnung. Hier soll in einem Pilotbetrieb die Anwendbarkeit der in Nürnberg ermittelten Werte auf Münchener Verhältnisse geprüft werden. Eine Neuschneidung mit Anrechnung der Zeiten erfolgt hier im Frühjahr 2003.

Tischlein deck dich!
In der Frage der zeitwirtschaftlichen Anrechnung der sog. Großbrieftische wurde kein Konsens zwischen Niederlassungsleitung und Betriebsrat hergestellt. Die Niederlassungsleitung wünscht die Berücksichtigung einer Zeitersparnis bei Anwendung der Tische in der Bemessung, da sich deren Anschaffung über entsprechende Produktivitätssteigerung amortisieren muss. Aus Sicht des Betriebsrats stellen die Tische jedoch ein unverzichtbares Arbeitsmittel dar, ohne das die Münchner Sendungsmengen nicht mehr zu schaffen wären. Da diese Tische zudem in der gültigen Bemessungsversion nicht enthalten sind, dürfen sie nicht in Rechnung gestellt werden.

Esel streck dich!
Eine Zustimmung des Betriebsrats in dieser Sache ist daher auch künftig nicht zu erwarten. Da die Niederlassungsleitung trotzdem nicht von ihrem Vorhaben abweicht, scheint eine rechtliche Prüfung der Angelegenheit unausweichlich. Dies gilt auch für Planungen der Niederlassungsleitung, die eine Rückstellung von sog. Tagesdienstposten für prognostizierte Sendungsrückgänge plant. Auch diese Vorgehensweise war bisher in unserer Niederlassung bei Neuschneidungen nicht üblich.

Knüppel aus dem Sack!
Dieses Verhalten der Niederlassungsleitung zwingt den Betriebsrat erstmalig in die paradoxe Situation, als Verteidiger des Bemessungssystems „IBIS" zu fungieren, während die Niederlassungsleitung beabsichtigt, dieses System zu kippen, in dem hemmungslos zum Nachteil der Zusteller „aufgesattelt" werden soll. Eine Anwendung gültiger Systeme je nach Gusto bzw. Zieleinhaltung vorgegebener Produktionssteigerungen wird und kann von ver.di und seinen Betriebsräten nicht mitgetragen werden.

Ke

Betriebsratskultur in Europa

Eine Standortbestimmung ist oft Anlass für Veränderungen, weil Erkenntnisse über eigenes Verhalten und eingefleischte Selbstverständlichkeiten den Blick auf Alternativen öffnen.

Eine Auseinandersetzung in der Zeitschrift „Personal" (Heft 4/2000) mit der Aufnahme neuer Management-Konzepte wie: business reengineering, flachen Hierarchien, Kaizen, TQM (Total-QualityManagement) durch Arbeitnehmervertretungen in Europa ist Hintergrund für den Vergleich der Betriebsratskulturen verschiedener EU-Länder in diesem Artikel.
Dies sind sensible und wichtige Fragen auch für unser weltweit agierendes Unternehmen, dessen Teil wir sind. Selbstverantwortung und Selbstorganisation in einer prozessbezogenen Arbeitsorganisation zeichnen die oben angesprochenen Konzepte aus, mit denen wir es alltäglich und mehr oder weniger deutlich zu tun haben.
Die Reaktion auf die bis in die letzten Winkel „kaskadenhaft kommunizierten" Veränderungen und Strategien zeigt Trennlinien unterschiedlicher Kulturen der Arbeitnehmervertretungen auf.

Nationale Unterschiede

Deutschland gilt als produktionsorientiert. Mittelmeerländer gelten als patronal und die Angelsachsen als finanz- und marktorientiert. Die Reaktion der Arbeitnehmervertretungen ist Spiegel der herrschenden Unternehmenskultur.
Patronale Kulturen (Frankreich, Spanien, Italien), in denen Zentralisierung großgeschrieben wird, haben ein abruptes Aufbegehren und anarchistische Traditionen hervorgebracht. Deutschland ist für wirtschaftsfriedliche Verfahrensregeln der Betriebsverfassung bekannt.
In der flexiblen Marktkultur Großbritanniens reagieren Belegschaftsvertreter ad hoc und basisorientiert.

Frankreich

Was bedeutet „patronal"? Im Unternehmen herrscht hohe soziale Ungleichheit, die Machtstrukturen sind festgefahren. Wenige sind weisungsbefugt und delegieren ungern. Dadurch leidet die Eigenständigkeit unterer Ebenen erheblich. In England und Deutschland wird viel häufiger auf untere Ebenen delegiert. Die starke Zentralisierung in Frankreich führt mancherorts zu einem regelrechten Bruch mit der Produktion in der Fläche. (Übertragen auf die Post hieße dies dort „Bonn", hier „München bzw. die ganze Republik".)
Die spezifisch französischen Autoritätsbeziehungen mit dem zugrundeliegenden gegenseitigen Misstrauen führten letztlich zum Scheitern bei der Einführung neuer Arbeitsformen. Die frz. Gewerkschaften wollten für unternehmerische Entscheidungen nicht in die Pflicht genommen werden und wehrten lediglich negative Folgen der Unternehmerentscheidungen ab, ohne die neuen Arbeitsformen tariflich regeln zu können. Belegschaftsvertreter wurden von der Unternehmensleitung nicht einbezogen, wenn es um beteiligungsorientierte Formen der Arbeitsorganisation ging (Projekte, Qualitätszirkel etc.). Eine Mitgestaltung war somit nicht gegeben.

Spanien

Spanien ist Nachzügler in Sachen Qualitätsmanagement. Die Zentralisierung des Managements ist noch rigider als in Frankreich und mit den dortigen großen Anstrengungen zur Einführung neuer Arbeitsformen nicht vergleichbar. Da kaum neue Arbeitsformen eingeführt werden, sehen die örtlichen Betriebskomitees Belegschaftsvertretungen) keinen Grund zum Handeln außer der Weiterleitung von Beschwerden der Belegschaft. Sie sind lediglich deren „Beschützer".
Änderungen der Arbeitsorganisation werden einseitig von „oben" verordnet, ohne Mitgestaltung durch die Betriebskomitees und durch Tarifverhandlungen.
Die Arbeitnehmervertreter haben kein abgerundetes Konzept. Nur Betriebsräte auf europäischer Ebene setzen sich damit auseinander.
Dass es auch anders laufen kann, zeigt die bei uns durchgesetzte Betriebsvereinbarung zur Ist-Zeit-Erfassung, nachdem eine bayernweite Diskussion zum Thema geführt worden war. Mit Kampfgeist und Fachkenntnis setzten sich die Betriebsräte für ihre benachteiligten KollegInnen ein.
(Siehe hierzu auch den Artikel von Fritz Kerscher.)

England

In England und Deutschland sind neue Arbeitsformen nicht blockiert worden. Auch in Großbritannien wurde von den betrieblichen Gewerkschaftskomitees der Kulturwandel mitgestaltet. Diskussionen und Schulungen werden durchgeführt. Die Belegschaft fühlt sich durch ihre Beteiligung anerkannt.
Im Zusammenhang mit flexiblen Arbeitsmethoden, Beschäftigungssicherung und Maßnahmen zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens wurden Haustarifverträge abgeschlossen. Da aber eine übergeordnete Instanz wie die deutschen Flächentarifverträge fehlt, setzen die Unternehmen die Vereinbarungen zugunsten der Beleg-

schaft nur mangelhaft um, weil die örtlichen Belegschaftsvertreter keine rechtlich abgesicherte Durchsetzungsmöglichkeit haben.

Deutschland

In Deutschland ist die Einführung von Qualitätsmanagement und neuen Arbeitsformen weit fortgeschritten.

„Da den Beschäftigten hierzulande ein hohes Maß an Selbstkontrolle, Disziplin und Verantwortungsbewusstsein attestiert wird, müssen Vorgesetzte weniger die Überwachung von Terminen, Qualität und Service durch konkrete Vorgaben einfordern und überwachen." (Zeitschrift „Personal" Heft 4/2002, S.5) Hört, hört.

Neuerungen werden pragmatisch und produktionsnah unter Beteiligung der Betriebsräte eingeführt und bereiten in der Praxis wenig Probleme. Die Betriebsräte haben in allen Fällen (der vorliegenden Untersuchung) ihre Mitbestimmungsrechte umfassend wahrgenommen und versucht, im Interesse der Belegschaft die Neuerungen mitzugestalten.

Die gesamte Themenpalette des BetrVerfG wurde abgedeckt:

Mitsprache bei personellen Einzelmaßnahmen, Mitbestimmung bei Gruppenarbeit, Fragen der Arbeitszeit. Manche Betriebsräte brachten sogar eigene Vorschläge mit ein und entwickelten Initiativen.

Deutschen Betriebsräten wird im Ländervergleich ein hohes professionelles Niveau zuerkannt. Ein Grund liegt hier in der Rechtslage, wonach in personellen und sozialen Angelegenheiten der Arbeitgeber nicht allein entscheiden darf (sofern ein Betriebsrat existiert!). Die Kehrseite ist, dass ein Betriebsrat keine Arbeitskämpfe führen darf. Das ist allein Gewerkschaftssache.

Konflikte müssen auf juristischem Wege gelöst werden. Dafür wieder wird die Rechtsberatung einer starken Gewerkschaft gebraucht. Das deutsche System produziert auf diese Weise Handlungs- und Denkzwänge, die es in anderen Ländern nicht gibt.

Unternehmen und Betriebsrat werden auf diese Weise zu einer professionellen Zusammenarbeit gezwungen, wobei gelegentlich die politische Einstellung auf beiden Seiten Einbußen erleidet.

Eine Fortentwicklung dieses Verhaltens könnte man Co-Management bezeichnen.

Voraussetzungen

Neben den Unternehmenskulturen der Länder zeigen einzelne Branchen kulturelle Unterschiede. Konjunkturanfällige Produkte oder weniger geradlinig geführte Unternehmen reagieren auf Krisen mit Massenentlassungen, was unterm Strich zur Demotivation und anhaltendem Misstrauen führt. Eine verbesserte Zusammenarbeit des Betriebsrats mit dem Unternehmen würde allerdings seine frühzeitige Einbindung in die strategische Planung von betrieblichen Veränderungen und eine zuverlässige Haltung des Unternehmens bei der sozialen Absicherung verlangen. Nur so können soziale Aspekte ausreichend zur Geltung kommen. All dies wäre ein Grund für jedes Unternehmen, die Mandatsträger der Arbeitnehmer ausreichend zu qualifizieren, Zugriff auf externes Know-how zu unterstützen und ein standortübergreifende Vernetzung zu fördern.

Wertschätzung?

In einer Umfrage vom Sommer 1999 durch das Institut der deutschen Wirtschaft meinten 80% der befragten Management-Vertreter(!), unternehmerisches Handeln würde bedeuten, dass man das Organ des Betriebsrates akzeptiere und die konkrete Gestaltung der vertrauensvollen Zusammenarbeit vorantreibe. Fast 70% der Manager halten den Betriebsrat für eine betriebliche Führungskraft, und fast die Hälfte hält ihn ausdrücklich für einen wichtigen Produktionsfaktor. Die Praktiker in den Betrieben sehen die Mitbestimmung nicht als Hemmnis für die Unternehmensentwicklung, sondern als einen wichtigen sozialen Mechanismus zur Bewältigung von Unternehmenskrisen und Innovationsanforderungen.

Siehe hierzu auch die Homepage:
www.euro-betriebsrat.de

ho

ver.di

NACHRUF

Tief betroffen haben wir die Nachricht erhalten,
dass unser Kollege

Manfred Bunte

am Montag, den 19.August 2002 im Alter
von 58 Jahren verstorben ist.

Wir verlieren mit Manfred einen engagierten Gewerkschafter, der viele Jahre Amtsgruppen-Vorsitzender des ehemaligen PA München 60 war. Dort war er auch als freigestellter Personalrat für die Beschäftigten der ehemaligen Deutschen Bundespost tätig.
Später wurde er stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der Briefniederlassung München.
Als Mitglied des OV-Vorstandes München war er im ständigen Einsatz für die Belange der Mitglieder der damaligen Deutschen Postgewerkschaft. Lange Jahre war er Vorsitzender des Sozialausschusses im Bezirk München.

Durch sein Engagement und sein freundliches bayerisches Wesen hat er sich allseits Achtung, Anerkennung und viele Freunde innerhalb und außerhalb des Kolleginnen- und Kollegenkreises erworben.

Wir trauern mit seinen Hinterbliebenen um einen aufrichtigen Freund und Kollegen.

Wir werden ihm stets ein ehrendes Angedenken bewahren.

Die Flutopfer brauchen unsere Hilfe!

ver.di

Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in diesen Tagen werden unzählige Menschen von der größten Unwetterkatastrophe der letzten Jahrzehnte heimgesucht. Viele Menschen verloren ihre ganze Habe, darunter auch Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen. Viele müssen völlig von vorne anfangen und wissen momentan nicht, wie es weiter geht. ver.di wird nicht tatenlos daneben stehen, sondern schnell und unbürokratisch helfen.

Auf dem Konto von

ver.di Leipzig
Kontonummer 11 00 58 30 30
Sparkasse Leipzig
BLZ 860 555 92
Kennwort „ver.di für Flutopfer"

sammelt ver.di Spenden ein, die dann in die betroffenen Gebiete (neben den „neuen" Bundesländern auch nach Bayern) weitergeleitet werden.

Betrieblicher Umweltschutz

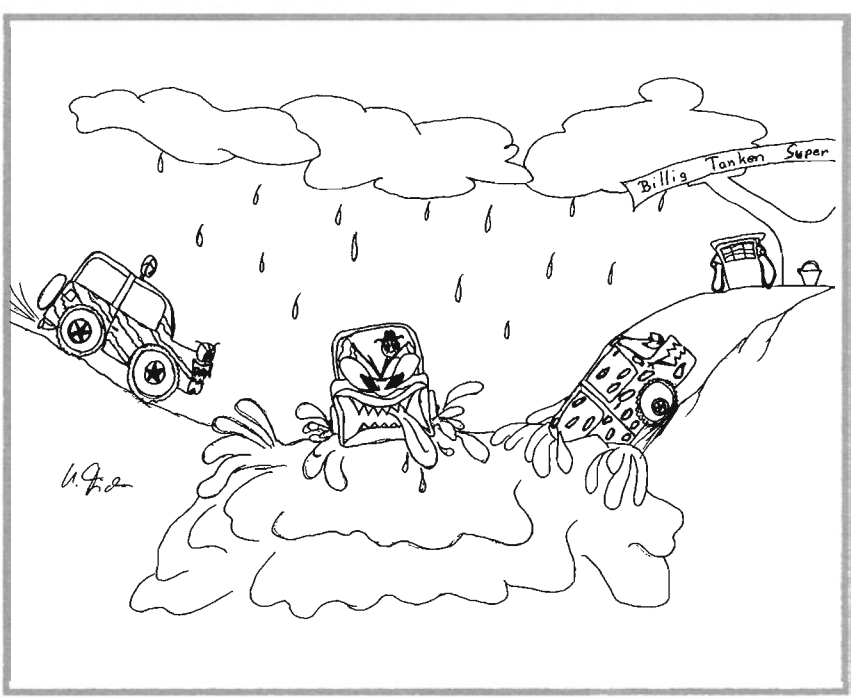
Nach dem neuen BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz = Arbeitsgrundlage des Betriebsrats) hat der BR nun die Aufgabe, Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

Durch die neue Gesetzeslage ergibt sich, dass auf Niederlassungsebene ein Umweltausschuss des BR gegründet werden kann. Der BR erhält durch das neue BetrVG dafür bestimmte Beteiligungsrechte und eine vergleichbare Rechtsstellung, wie er sie im Arbeitsschutz innehat.
Der betriebliche Umweltschutz soll außerdem in Betriebsversammlungen angesprochen werden und darf politisch diskutiert werden. Hier gilt ein erweitertes Recht gegenüber anderen Inhalten betrieblicher Mitbestimmung.

Stellenausschreibung
Sicher hat es mit dem neuen Stellenwert dieses Themenfeldes zu tun, dass auch die Arbeitsplätze der Bonner Zentrale in der Abteilung „Grundsätze Politik und Umwelt" erweitert werden. Die Ausschreibung zum 1.01.02 für die Besetzung eines Referenten-Arbeitspostens hatte folgenden Inhalt:
Die Aufgaben des Bewerbers für die Stelle im höheren Dienst sollten sein:
- Bearbeitung umweltrelevanter Fragestellung
- Mitarbeit am Aufbau des Aufgabenbereichs Umwelt für den Konzern
- Entwicklung einer internen und externen Kommunikationsstrategie für die Umweltpolitik des Konzerns im Rahmen der Konzernrichtlinie
- usw.

Folgende Anforderungen sollten Interessierte u. a. mitbringen:
+ Hochschulstudium
+ internationale Erfahrungen
+ Projektmanagementerfahrungen
+ Praktische Kenntnisse und einschlägige Erfahrungen im Umweltmanagement sowie bei der Erarbeitung von Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsberichten
+ hohes Maß an Organisationsgeschick und Kommunikationsfähigkeit
+ überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft
+ Leistungswille, Eigeninitiative, Zuverlässigkeit

Aktualität
Zu Beginn des Jahres ahnte wohl niemand die Dringlichkeit eines solchen Postens. Die Post bewies beim Spenden für die Hochwasseropfer und mit der Absage der Einweihungsparty des neuen Postturms in Bonn politische Sensibilität. Der schon vor mehreren Monaten geschriebene Artikel unserer Kollegin Monika Schmalz war nicht gar zu hoffnungsvoll in dem hier einschlägigen Bereich. Wenn unser Arbeitgeber aber seine Verantwortung ernst nimmt, dann wird sich Monika für die Zukunft ihres vor drei Monaten geborenen Sohns bestimmt ein bisschen weniger sorgen.
Wir wünschen beiden alles Gute!



Kein Sommerloch

bei ver.di Brief München und seinen Betriebsgruppen

29.06.: Traditionelles Sommerfest der BeG INA. Tolle Stimmung herrschte bei den über 100 TeilnehmerInnen. Für den Rhythmus sorgte die Postband und fürs leibliche Wohl die INA Kolleginnen selbst, die ein sehenswertes Büfett auf die Beine stellten. Dieser kulinarischen Konkurrenz zum Trotz fand auch der ver.di Info-Stand seine zahlreichen Besucher.

29.06: Das Sommerfest der Betriebsgruppe München 45 hat ebenfalls schon Tradition und war nicht minder erfolgreich.

Wochenende 06/07 Juli: Die ver.di Betriebsgruppe ZSP München 71 unterstützte tatkräftig wie finanziell das bei den Beschäftigten beliebte Chiemseefest. Mehr als 20 „Einundsiebziger" verbrachten ein sonniges Wochenende am See. Ein besonderer Dank geht an den Initiator Max Schmid.

20.07: Die ZSP-Leitung München 80 organisierte gemeinsam mit den Fußballern ein Sommerfest, ver.di finanzierte die beliebte Postband mit und trug so zum Gelingen des Festes bei. Auch das Sommerfest bei München 81 hat ver.di finanziell unterstützt.

21.07: Die Betriebsgruppe ZSP 11, 12, 22 startete ihren alljährlichen Sommerausflug: Nach Besichtigung einer Greifvogelflugschau ging's auf der Donau von Riedenburg über Kehlheim nach Weltenburg, wo sich die 47 Teilnehmer im Klostergarten von den „Strapazen" der Tour erholen konnten. Da dieser Ausflug ein voller Erfolg war, plant die Betriebsgruppe Verkehr am 06.10. für seine Mitglieder eine Wiederholung des Ausflugsprogramms. Genaueres wird durch den Kollegen Göttlinger noch zum Aushang gebracht.

03.08.: Schlechtwetter-Warnungen zwangen die Betriebsgruppe ZSP 90 am 3. August von der Isar in den Hof des ZSP München 5. Der Stimmung hat das aber keinen Abbruch getan.

08.08.: Die Biergarteneinladung der BeG Brief München für alle unsere fleißigen Helfer in Wahlkampf, Streik, Postgesetz usw. war an einem schönen Nachmittag und Abend. Lediglich die Geschäftsführung des Hirschgartens sollte bei Gelegenheit mal einen Kurs über kundenfreundliches Verhalten belegen – Sie könnte nur lernen –.

17.08.: Sommerfest der Betriebsgruppe ZSP 20. Die BeG bedankt sich für die finanzielle Unterstützung von ZSPL und Abteilung 33. Für die Historiker: Das „Zwanz'ger-Sommerfest" blickt auf die längste Tradition zurück.

Allen Helfern und Helferinnen, die zum Gelingen des umfangreichen Sommerprogramms beigetragen haben, gilt unser herzlicher Dank.

Sollten wir etwas und jemanden bei unserer Aufzählung vergessen haben, sorry!

Der Gelbe Pfad

Reflexe Die Natur hat alle Lebewesen mit Reflexen ausgestattet, damit sie besser überleben können. Reflexe haben nichts mit Reflexion zu tun, denn dann müsste das Lebewesen erst überlegen, bevor es handelt. Ein Reflex geschieht einfach, ohne Überlegung. Sowas gibt es auch in der Wirtschaft. Wenn beispielsweise die Regulierungsbehörde die Senkung des Briefportos ab 2003 verfügt, dann reagiert die Post mit dem dafür vorgesehenen Reflex „Personalabbau"! Nachträglich wird dann noch eine Zahl hinzugefügt, 10000. Die Zahl gibt dem Reflex den Anstrich von Nachdenklichkeit, sie kam ja auch danach. Bei Reflexen gibt es die sogenannten „Auslöser" des Reflexes. Das sind bestimmte Reize, manchmal auch nur Wörter. Ein solches Wort ist z.B. „Großbrieftisch". Seine Ähnlichkeit mit dem Wort „Großbrieftasch" löst sofort den Reflex aus, mit dem Großbrieftisch Geld verdienen zu wollen. Häufig sind Reflexe von hohem Alter, reichen bis in die Frühzeit des Menschen zurück, und noch früher. Da ist es schon möglich, dass sie nicht mehr zeitgemäß sind und eigentlich eher stören. Leider entstehen durch sie Konflikte und unnötige Auseinandersetzungen, auch Ungerechtigkeiten. Wenn zum Beispiel die EU der Post viel Geld wegnimmt (zuletzt 850 Mio Euro), denkt sie reflexartig an die Möglichkeit, durch Personalreduzierung Kosten einzusparen. Man kennt aus der Biologie viele Arten, die ausgestorben sind, weil sie aufgrund zu einfacher Strukturen nicht in der Lage waren, mit einer komplexer werdenden Umwelt zu konkurrieren. Wir wünschen das der Post nicht, denn wir sind die Post, und zum Teil gehört sie uns sogar.

Besser alle Treulos oder doch die Bleibtreus?

LEO´S

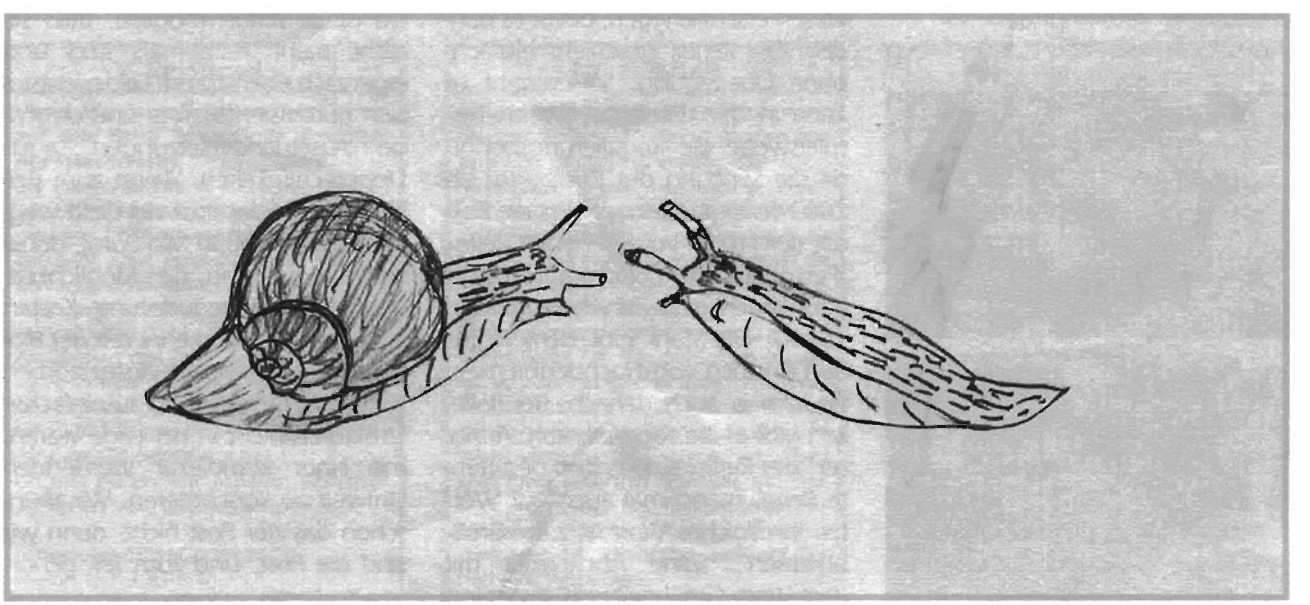
Ein kurzes, offenes Gespräch zwischen einem Jobwechsler und einem langjährigen Mitarbeiter im Betrieb.

Treulos: Wenn die Kohle stimmen würde, wäre ich motivierter!

Bleibtreu: Unternehmen, die heute Erfolg anstreben, etwa durch steigende Aktienkurse, reduzieren beständig Arbeitsplätze und machen neue Mitarbeiter oft zu unzufriedenen Billiglohnverdienern.

Treulos: Nicht nur die Kohle, auch die Sicherheit meines Jobs wäre für mich wichtig. Wenn mein Vertrag nicht verlängert wird, kann ich meine neue Wohnung vergessen. Nebenbei suche ich ja schon einen neuen Job!

Bleibtreu: Du wirst dich wohl nie mit einem Unternehmen identifizieren können!

Treulos: Nichts ist sicher, aber schön wäre es doch, wenn einmal alle Bedingungen für mich o.k. wären.

Kommentar:
Arbeitssuchende leben heute oft in aufgedrängter Bereitschaft, sich in ein selbstverständlich gewordenes Nomadentum der Jobwelt einzufügen und unterzuordnen.
Hire and Fire!
Eine von Amerika vorgezeigte Kultur (?) der Jobwechsler, die sich mit keinem Unternehmen, für das sie kurzzeitig arbeiten (dürfen), identifiziert. Nur, bringt eine derart vorgeprägte, so nachwachsende Arbeitnehmergeneration dem Unternehmen wirklich die solide Basis für Qualität? Gerechter Lohn und die Chance auf unbefristete Arbeitsverträge erhöhen Motivation und Loyalität gegenüber dem eigenen Unternehmen. Die im Augenblick unmerkliche, auf lange Sicht wirklich dramatischen Veränderungen für Arbeitnehmer, auch unseres Unternehmens, erkennen wir nur im zeitlichen Rückblick.
Ein Unternehmen, das glaubt, alle Themen über Image-Hochglanz-Broschüren abhandeln zu können, schafft sich auf unbekannte Zeit hausgemachte Probleme. Loyalität und Vertrauen der Postkunden und Marktpartner muss für den Kunden spürbar transportiert werden. Kein Frust sondern Arbeitslust!
Dies zu fördern ist immer Hauptaufgabe eines modernen erfolgsorientierten Unternehmens.
Dazu kann es nicht genügen, ein kurzes Motivationsvideo aus den USA vorzuführen, und an Gemeinschaftshypnose zu glauben.