



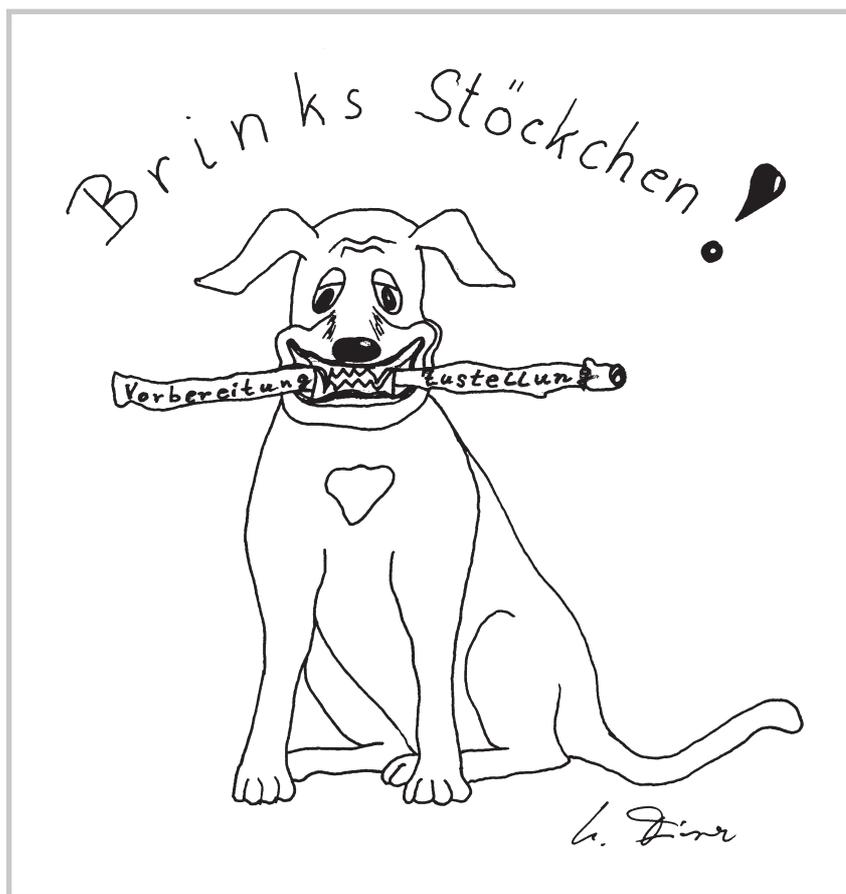
TVZ

Die Trennung von Vorbereitung und Zustellung macht die Briefzustellung zur Teilzeitarbeit.

Die Vorgeschichte der...

Wie verschiedentlich bereits berichtet, wurde in den Orten Mühlheim, Bielefeld, Berlin, Darmstadt und Waiblingen bis 30.04.2004 das Pilotprojekt „Trennung Vorbereitung Zustellung“ getestet.

Mit diesem Pilot wurde ausgelotet, ob Vorbereitung und Zustellung getrennt voneinander auf mehrere Schultern verteilt werden können. Im Wesentlichen wurden zwei Varianten getestet, nämlich reine Zustellbarkeit mit 38,5 WAZ bzw. Zustellung in Teilzeit mit in etwa 18 Stunden. Nach relativ kurzer Zeit



Inhalt

Brinks Stöckchen TVZ . . .	1-3
Kurz vor Redaktionsschluss	2
Trauer	4
Da schau her – mia san jetzt a Profit-Center	5
Familie	6
Gewalt	7-8
Beamtenkrankenkasse	8
Streik	9
Der Gelbe Pfad	10-11
Leo's	11-12

musste die DP AG erkennen, dass TVZ in Vollbezirken aufgrund der körperlichen Belastung nicht durchführbar ist.

Ausschlaggebend für den sofortigen „Stopp“ des Piloten TVZ in Vollzeit war ein Todesfall während der lang anhaltenden Hitzeperiode 2003.

Die Pilotierung in Teilbezirken wurde sehr unterschiedlich gehandhabt. Zustellerinnen und Zusteller verblieben weiterhin in der 38,5-Stunden-Woche, als Arbeitsleistung wurden aber nur 30,0 Stunden abgefordert. Man könnte fast davon ausgehen, dass seitens der DP AG während der bis zum

30.04.2004 laufenden Phase der Pilotierung die Auswirkungen auf Beschäftigte bewusst so gering wie möglich gehalten werden sollten, um zu einer positiven Bewertung im Betrieb zu gelangen.

Jedoch trugen die praktischen Erfahrungen mit der Anwendung von TVZ nicht dazu bei, sich diese Form der Zustellung als Regelarbeitsform vorstellen zu können. In der Begleitung des Piloten von TVZ wurde alsbald deutlich, dass zum Teil unter unwürdigsten Arbeitsbedingungen gearbeitet werden musste.

Übergabepunkte wurden in Garagen oder in Baucontainern ohne

Heizung, Licht, Toiletten usw. eingerichtet, so dass Aufsichtsbehörden informiert wurden und in einem Falle die Stilllegung angeordnet wurde. Während der Pilotierung wurden keine neuen Zeitstandards/Bemessungswerte ermittelt, so dass keine ausreichenden Erkenntnisse hinsichtlich der Wirtschaftlichkeit von TVZ vorliegen.

Der Gesamtbetriebsrat war daher nicht mehr bereit, die am 30.4.2004 ausgelaufene Betriebsvereinbarung weiter zu verlängern.

Läufer von Marathon

Das Unternehmen plant jedoch eine Ausweitung des Pilotprojektes TVZ auf 1000 Zustellbezirke oder einen Zustellstützpunkt pro Niederlassung. Die DP AG argumentiert damit, dass der Zeitablauf für die Pilotierung zu kurz gewesen und diese nicht unter realen Bedingungen durchgeführt worden sei. Was für eine scheinheilige Begründung! Als läge es nicht in der Entscheidungskompetenz des Arbeitgebers, dafür Sorge zu tragen, dass die Pilotierung unter realen Bedingungen durchgeführt wird. Für die Niederlassung Brief München ist der ZSP München 22 komplett und der ZSP München 11 mit mindestens einer Zustellgruppe für die Umsetzung der TVZ vorgesehen. Fragen des Betriebsrats und der Beschäftigten, ob noch weitere ZSP folgen, können von der Niederlassungsleitung nicht beantwortet werden. Dies lässt nichts Gutes erahnen.

Die Jugend wird in der...

Seit der Diskussion um die Weiterbeschäftigung der Nachwuchskräfte der Prüfungsjahrgänge 2003 und 2004 – Übernahme der Auszubildenden FBF im Briefbereich nur mit einer WAZ von 30 Stunden – wurde sehr deutlich und auch offen durch den Arbeitgeber artikuliert, dass diese für die Ausweitung von TVZ benötigt würden.

Für unsere „Ausgelernten“, die eine 30-stündige Beschäftigung in der Auslieferung annehmen, bedeutet

dies eine Reduzierung ihres Einkommens von etwa Netto 1100,- Euro auf 800,- Euro.

Wer soll hiervon in München leben können? Jeder weiß, dass die Azubis nicht heimatnah eingesetzt, sondern nach München versetzt werden und alleine für ihre Wohnheimunterbringung zwischen 250,- und 600,- Euro berappen sollen. Auch die Möglichkeit, sich mit einer Nebenbeschäftigung über Wasser zu halten, wird den jungen Menschen unmöglich gemacht, da sie gemäß TVZ ausschließlich in der Briefzustellung eingesetzt werden sollen.

Post Olympiade verheizt.

Ihre Zustellbezirke werden ohne Anteile für die Vorbereitung auf 30 Stunden geschnitten. Ein regulärer Zustellbezirk ohne TVZ hat bekanntlich zwischen 18 und 22 Stunden reine Zustelltätigkeit. Dies bedeutet für die TVZ-Bezirke mit 30 Wochenstunden in der Fünf-Tage-Woche eine reine Außendiensttätigkeit von durchschnittlich 6 Stunden täglich, abhängig von den saisonalen und wochentäglichen Schwankungen bei den Sendungsmengen.

Wie sollen Dienstanfänger mit diesen überproportionierten Bezirken fertig werden und zudem noch eine Nebentätigkeit annehmen können, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können?

Der erste Preis:

Neben der ganzen Problematik der Auszubildenden darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass die „ansässigen“ Kräfte des Zustellstützpunktes, der in TVZ umgewandelt werden soll, natürlich zwangsweise umgesetzt werden müssen.

Wie gesagt, im Falle der Niederlassung Brief München etwa 40 Kolleginnen und Kollegen der ZSP'n München 22 und 11. Diese über viele Jahre in ihren Bezirken und in ihren Zustellstützpunkten verwurzelten Kolleginnen und Kollegen sollen dann in den neuen Zustellstützpunkten vollkommen neu anfangen. Motivation und Engage-

BeZet

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

LEITUNG REDAKTION
Peter Horn

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

V.i.S.d.P.
Fritz Kerscher
Verdi BeG NL München

ERSCHEINUNGSWEISE
Mindestens vierteljährlich

AUFLAGE
2 500 Stück

ANSCHRIFT DER REDAKTION
Peter Horn
Postfach 190502, 80605 München
www.verdi-brief-muenchen.de

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



Kurz vor Redaktionsschluss

Mit einer Resolution protestieren und solidarisieren sich die Beschäftigten der Niederlassung Briefpost mit den Auszubildenden der Jahrgänge 2003 und 2004, die, wie berichtet, nur mit 30 Wochenstunden übernommen werden. Die Politik, junge Menschen für gravierende Betriebsänderungen zu instrumentalisieren und nur aus renditeorientierten Gründen in die Teilarbeitslosigkeit zu drängen, wird einhellig von den Kolleginnen und Kollegen der NL Brief abgelehnt. Die Niederlassungsleitung wurde aufgefordert, ihre unsoziale Entscheidung zurückzunehmen und Vollarbeitsplätze anzubieten. Die Jugend und Auszubildendenvertretung bedankt sich bei den bisher 360 Resolutionunterzeichnern.

Eure Jav

ment sind gefordert, sonst wird man schnell in die Ecke der Illoyalität gedrängt. So dankt die Niederlassung und das Unternehmen engagierten, verdienten und – in falschen Lippenbekenntnissen – hochgelobten Kolleginnen und Kollegen.

Das Abstellgleis!

Darüber hinaus ist bereits auch heute schon absehbar, dass für die Unterbringung der von TVZ betroffenen Kollegen und Kolleginnen nicht genügend geeignete freie Zustellbezirke zur Verfügung stehen werden. Durch diesen Umstand ist in vielen aufzunehmenden ZSP'n die Gangvergabe – mit allen bekannten Auswirkungen auf den Betriebsfrieden – neu zu regeln. Es ist zu befürchten, dass, wenn nicht genügend freie Vollzeit-Arbeitsplätze vorhanden sind, dieser Personalüberhang durch Änderungskündigungen der Wochenarbeitszeit angepasst wird. Da zudem mit einer allgemeinen

Ausweitung dieses Projektes über den Bereich der ZSP'n 22 und 11 zu rechnen ist, bedeutet die Umsetzung dieses Projektes, dass mit TVZ Teilzeitarbeit in der Briefzustellung als Regelarbeitsform eingeführt werden soll. Im Umkehrschluss bedeutet dies den Einstieg in den Ausstieg aus der Briefzustellung als einer der letzten Arbeitsplätze bei der Post in Vollzeit – und damit auch sozialer Absicherung.

Der längere Atem siegt!

Es geht also um nicht weniger als um die Zukunft unserer Arbeitsplätze in der Briefzustellung. Dementsprechend werden ver.di und Betriebsräte alles in ihrer Macht stehende versuchen, eine Ausweitung der TVZ zu verhindern und eine Übernahme unserer Auszubildenden in Vollzeit zu erzwingen. Herr Uwe Brinks, neuerdings Bereichsleiter Brief, ist der Ideengeber des Projektes TVZ. Die jetzt daraus entstehende Auseinanderset-

zung wird nicht an den Grenzen der ZSP'n 11 und 22 halt machen, sondern in ganz München spürbar sein. Von diesem Konflikt werden viele auch bei anderen ZSP'n negativ betroffen sein. Die von uns geplanten Maßnahmen werden Gegenmaßnahmen der Niederlassung hervorrufen, und diese werden auch gewiss zum Nachteil der Beschäftigten durchgeführt werden. Wir, BR und ver.di, werden dann wieder als Sündenbock präsentiert werden, weil wir uns dieser Herausforderung zum Vorteil der Beschäftigten stellen werden. Entscheidend ist daher für unseren Kampf für einen Fortbestand einer Briefzustellung im traditionellen Sinn der Rückhalt und das Standvermögen unserer Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Die Zeichen stehen also gehörig auf Sturm! Wer kämpft, kann verlieren, wer nicht kämpft, hat schon verloren.

HFFKHo



Um uns geht's! Wir, die Beschäftigten des ZSP München 22, sind von der radikalen Umsetzung TVZ am härtesten betroffen.

Trauer

Im Gespräch mit einer Kollegin im BZ fällt das Wort „Trauer“ auf die harmlose Frage, wie es denn so gehe in der Arbeit. Wir fragen nach.

Trauer hängt immer zusammen mit einem Verlust. Wir nehmen Abschied von etwas, das vorbei ist. Im Betrieb fragen wir dann danach, was früher war, und was heute ist. So auch hier.

Natürliche Zusammenarbeit gegen egoistisches Effizienzdenken

Es war schöner. Was war schöner? Der Zusammenhalt unter den KollegInnen, das Gemeinschaftsgefühl. Wir sind alle nur noch getrieben, kontrolliert, in Angst verschanzt und eingemauert. Das war früher anders? Ja, da war Fröhlichkeit, ein Scherz, alles war nicht so gefährlich, dass man gleich Angst haben musste um den Arbeitsplatz. Wir hatten auch noch ein wenig Zeit, miteinander zu reden, das wird uns gleich abgezogen von der Pause, da wäre ja noch Platz für eine erhöhte Norm. Der Kollege, die Kollegin, selbst an der Grenze der Leistungsfähigkeit, schauen neidisch auf jede Bewegung, die nichts mit der Arbeit zu tun hat, weil sie sich benachteiligt fühlen oder benachteiligt sein könnten.

Die Älteren

Hier der Zwischenruf einer anderen Kollegin: Wir Älteren, die mit dem Bestandschutz, arbeiten mehr! Sollen wir mehr arbeiten, weil wir auch mehr verdienen als die KollegInnen im neuen Entgelt? Denken die Jüngeren auch mal daran, dass auch sie unausweichlich älter werden?

Wenn wir krank sind, dann ernsthaft, mit Operationen und dergleichen, keine Lappalien! Muss man uns dann gleich im Vergrößerungsglas betrachten mit der Absicht: Die ist lästig, die muss weg? Dauern wird uns unter die Nase gerieben, dass wir froh sein könnten, heutz-

tage überhaupt bei einem so humanen Arbeitgeber arbeiten zu dürfen. Da sollten wir uns mal umhören. Der Platz an der Maschine wird gelegentlich wie ein Folterinstrument erlebt, ausgepowert wird in Atemlosigkeit alles erledigt, wie betäubt dahinrasend, ja keinen Fehler machen, alles wird geahndet.

Im Maschinentakt

Eine Maschine ohne Herz sind wir geworden, ein Anhängsel des maschinellen Taktgebers, präsentiert vom Club der Arbeitskraft-Entsafter. Über die Norm herrscht der Patron in Bonn, der sie stets erhöht, bis keiner mehr übrig bleibt, der sie erfüllen kann, es sei denn eine Maschine aus Eisen und Plastik, die endlich dieses lästige organische, stinkende, stets fordernde und beleidigte Anhängsel Mensch ersetzen kann, damit die Kohle stimmt.

Sind das die Gründe der Trauer? Verlust der Menschlichkeit als Ziel auf dieser schiefen Ebene des Kapitals? Es wären gute Gründe. An wen sollen wir uns wenden, wenn selbst der Patron sich als „Angestellter“ in leitender Funktion präsentiert, als Vollzugsbeamter der Aktienbesitzer und Kapitalinteressenten?

Um gleich einen nahe liegenden Einwand zu entkräften:

Hier wird nicht von Gefühlen geredet, die wir jeden Tag haben können, über die wir um der Arbeit willen hinwegsehen. Wir gehen schließlich primär in die Arbeit, um Geld zu verdienen, und nicht in einen Vergnügungspark.

Hier wird eine Struktur angesprochen, die zerstört.

Da hilft nur gemeinsam kämpfen

Als im 19. Jahrhundert die Arbeiterschaft erkannte, dass nur der Zu-

sammenhalt untereinander, solidarisches Verhalten von ArbeitnehmerInnen, die sich nicht abspesen lassen mit individuellen Belohnungen, zu einer Veränderung unerträglicher Lebensverhältnisse führen konnte, da entstand die Arbeiterbewegung der Sozialdemokratie, der Kommunisten, der Gewerkschaften. Übrig geblieben sind heute nur noch die Gewerkschaften, die obendrein für das Versagen der Sozialdemokratie und des Kommunismus abgestraft werden.

Aber verrate mir doch mal ein Mensch, wer denn noch wenigstens ein bisschen was von Solidarität und Arbeitnehmerinteressen hält und dann auch noch durchsetzt? Wo soll denn eine neue Generation noch ansetzen, wenn überall nur Egoismus und Karrierismus herrschen?

Wir brauchen diese Gewerkschaften so notwendig wie das tägliche Brot, denn auch die letzte Lohnerhöhung wurde uns nicht geschenkt. Ohne diesen Kampf mit dem gnadenlos verfahrenen Kapital wäre der Arbeiter auf karitative Eintopfküchen angewiesen und müsste sich mit weniger als einem Euro in der Stunde begnügen.

Kapiert das denn keiner?!

Wir können nicht ohne unser Menschsein existieren. Deshalb müssen wir es Stück um Stück wieder zurückholen. Niemand kann in einem ständigen Zustand von Trauer leben und etwas Vernünftiges leisten. Jeder Mensch ist einzigartig.

Ho

Do schau her – mia san jetzt a Profit-Center!

bzw. Betriebswirtschaft aus da Sicht von am einfachn Packlbsdla

Wos oiss gibt – wie i neilich mein ZB-Leita wega meim längst scho überfällign neia Zustellauto oghaut hob, sogt er zu mia: „Hieronymus, horch zua, do muaßt no a wengal wart’n, mia derfa grad überhaupt nix mehr b’stelln, weil unsere Kosten san vui z’hoch. Außerdem san mia jetzt a Profit-Center und müaßn um jeden Preis Gewinne erwirtschaften. Des geht nur, wenn de Kosten möglichst niedrig g’halten wern und de Erträge entsprechend hoch san. Mia sparn, ganz egal wos kost. Wie da Nama scho sogt, es geht ausschließlich nur mehr um an Profit. Aber i kon di beruhig’n, du kriegst dei nei’s Auto, weil es san ja insgesamt für alle neie und vui größere Autos b’stelln worn. Na konnst no vui mehra Packl eilad’n – is doch toll, oder?“ Was soi i mit am größern Auto, sog i: „I kumm ja dann in de meisten Straßn nimma eine.“ „Des is Wurscht, gibt er mia zua Antwort: „Mia san a Profit-Centa.“ Dann hob i s’grübeln und as lesen ogfangt. Zuerst, hob i mir denkt, es is ja eigentlich ganz normal, dass a Betrieb Gewinne erwirtschaften muaß, aber wos hot des für Auswirkunga insgesamt und vor allem, wos trifft uns „Kloane“. Es gibt eigentlich koa genaue Erklärung, wos a Profit-Centa is. Zum rauslesen war nur, es geht im Wesentlichen um die Unterteilung von am Gesamtunternehmen in eigenständige, ergebnisverantwortliche Teilbereiche. Des heard se ja im Grundgor net schlecht o. Vor allem des mit der Eigenverantwortlichkeit und da groß’n Selbstständigkeit von so a Niederlassung. Zunächst schaugts ja so aus, ois wie wenn de sogenannte Profit-Center-Rechnung a reine buachhalterische Angelegenheit waar. Bei genauerer Betrachtung stellt ma aba fest, dass des vui mehrra bedeit. Profit-Centa-Rechnung is

de Grundlage für alle Mänädschmententscheidunga. In da Praxis hoast des: Oiss was se net rentiert, werd nimma kafft oder g’macht. De eigentlich neia Niederlassungsleiter und Mänädscher hoast’n Deckungsbeitrag und Effizienzquotient; des san de neia Herren. Do foit ma ei, dass bei uns oiwei mehrra Leiharbeita rumwerkln. Und da schließt se scho wieda mei gedanklicher Kreis. Es is für de neichn „Herren“ scho a wichtige Überlegung, welche Arbatn i mit eigene Leid oder mit „billigere“ Leiharbeita mach. Mi daschreckt, dass sogar mia als kloan Beschäftigten auffoid, dass de Zahl vo unsere Stammleid imma weniger werd. Wenn ma se mit dem Thema a bissal eingehender beschäftigt, foid oam a auf, dass es mit da hochgelobt’n Entscheidungsfreiheit in da Praxis ned weid her is. Des guit für de Preis- und Produktgestaltung genauso wie für den Bereich Vertrieb und weitgehend a für Beschaffung. Wenn uns nach wie vor de meisten Sachan zentral vorg’schriebn werden, is hoit net möglich, wie ja eigentlich gedacht, de beste örtliche Lösung zum find’n. Wos in de zentralen Fixkosten, de ja auf jedes PC rechnerisch umg’legt wern, drin is, is genauso wenig zum durchschau’n, wie de Geheimnisse vom Sachkostenbudget. Über die Handlungsfreiheiten der Niederlassungsleiter wui i mi überhaupt net auslass’n. Es hod se oiso a für mi schnell rausg’sstellt, dass de ganze Profit-Center-Gaudi aus meina Sicht bestenfalls a Spuibetrieb, so wie Monopoly auf höhere Ebene, is. Bestenfois san mia a Profit-Centerl. Trotzdem muaß ma, so moan i, de ganze G’schicht ernst nehma. Wenn de Frag’ „Was kostet das, kann ich mir das leisten, bzw. muss ich das machen?“ zum Götzn da Entschei-

dungsfindung g’macht werd, kann se jeda selba leicht ausrechnen, was des für „unwichtige“ Sachan wie Soziales, Unfallschutz, Gesundheit usw. usw. dann bedeit. Es is mia no a Punkt aufg’falln, der uns in Zukunft Probleme macha werd. Es geht um de Informationspolitik über de ganze Gaudi insgesamt. I glaub, dass de Beschäftigten und de Vertreter von de Leid a Recht drauf ham, über oiss rechtzeitig und ausführlich informiert z’wern, was in dera Firma abgeht. I behaupt a, dass de Leid ned so dumm san, wias manchmoi hig’sstellt wern, de meisten begreiffa scho, wo da Frosch hihupft. Leider is zur Zeit no a so, dass um de ganze Gschicht a fürchterliche Geheimniskrämerei veranstaltet werd. Ich hoff für beide Seitn, dass se des boid ändert. Denn des waar professioneller Umgang mit dem ganzen Thema. Weil wenn i richtig lesen ko, steckt in dem Wort Profit-Centa doch a der Begriff „Profi“, wie „professionell“, oder?



Euer Packl-Profi

Hieronymus Türriegl
(Packlbsdler in Aschheim)

Familie

Wer denkt an „Familie“, wenn es um die Arbeit geht? Doch auch das kommt vor. Phantasien von Betriebswirtschaftlern im Delirium und von gestern handeln vom Betrieb als einer Familie. Im Idealfall gibts das wirklich.

Gutes Betriebsklima Es ist kaum zu glauben!

Und doch, es gibt bei der Post Menschen, die haben zu ihrer Abteilung und zu ihren KollegInnen das Gefühl, einer Familie anzugehören. Dazu gehört dann auch, diese gerne zu sehen, sich darauf zu freuen, sie wieder zu sehen. Sie fühlen sich wohl bei der Arbeit, helfen einander gerne, machen sich Geschenke, feiern gerne zusammen und sprechen sogar auch mal über persönliche Dinge, was ja normalerweise gefährlich ist und wovor man sich hüten sollte. Sogar über abwesende KollegInnen wird gut geredet, ein ganz ungewöhnlicher Vorgang, wenn man sich so umhört.

Wie ist das möglich? Es ist ganz gewiss von niemanden die Absicht gewesen, diesen Zustand herbeizuführen. Da hat niemand versucht, eine neue Unternehmenskultur einzuführen. Dieses merkwürdige Wort „Wir sind wie eine Familie“ ist einfach so aufgetaucht und wird vielleicht wieder verschwinden, weil sich die Menschen ändern, das Umfeld ein anderes wird. Aber es ist schön, wenn zwischendurch auch mal die Chemie stimmt, alle miteinander zurecht kommen, ohne dass es auf Kosten von andern geht. Um das vielleicht Wichtigste nicht zu vergessen: Alle arbeiten zur

Zufriedenheit der Kundschaft und der Vorgesetzten. Ist hier das Paradies ausgebrochen? Hier schon!

...muss von allen

Andernorts haben die Menschen zunehmend den Blick eines gehetzten Wildes, immer in Angst, zu wenig, zu viel, zu langsam oder zu schnell zu leisten. Man ist jederzeit zum Abschuss freigegeben. Viele

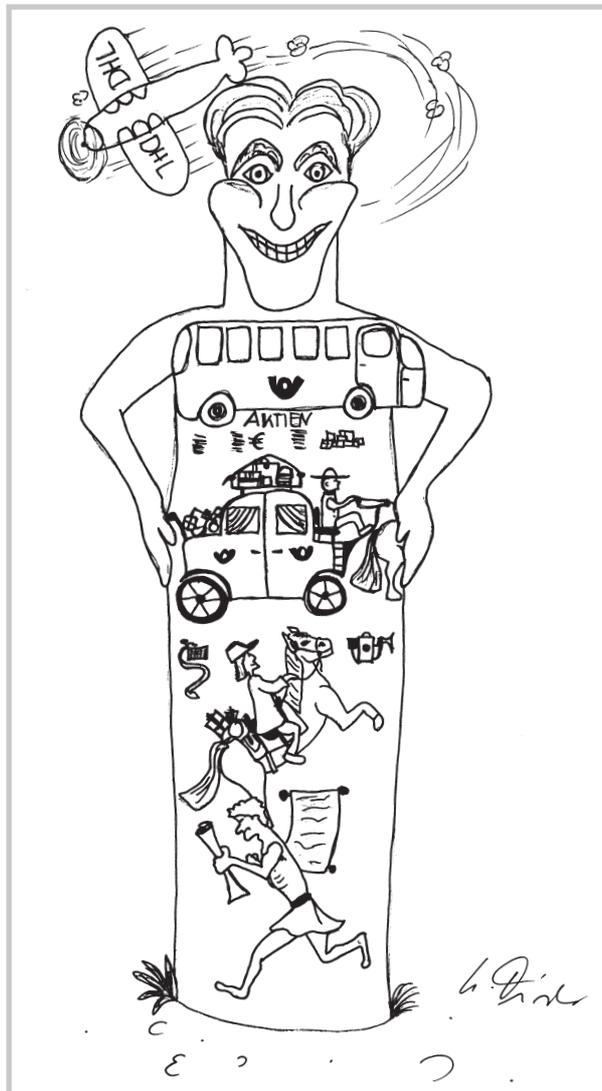
sind „natürliche Feinde des Unternehmens“, weil sie zu denen gehören, die noch vernünftig entlohnt werden (Bestandschutz). Der Spruch vom „natürlichen Feind“ fiel bei der letzten Aktionärsversammlung der DPAG und ist ohne Widerspruch geblieben.

Diese „natürlichen Feinde“ sollen ins „Altersheim“ abgeschoben werden, sie können sich anderweitig eine Wohnung suchen, eine Arbeit werden sie kaum mehr finden, Sozialhilfe wird sie schon auffangen. Alle diese fühlen sich bestimmt nicht wie in einer Familie im obigen Sinn, denn eigentlich gehören sie nicht mehr dazu.

Ein Unternehmen hat nichts mit „Familie“ zu tun, schon gar nicht in der Gesellschaft der Gegenwart, in der die Betriebe zu Geldmaschinen verkommen sind.

...gewollt sein.

Die sozialen Bedürfnisse des Menschen (seit alters her als „soziales Lebewesen“ definiert) bleiben. Das ist eine Hoffnung für uns, und sie werden immer dort lebendig werden, wo die Vertreter der Geldgier noch nicht erkannt haben, dass sich da eine naive, zweckfreie Gemeinschaft gefunden hat.



Ho

Gewalt

Antidiskriminierung wird...

Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV), der Gesamtbetriebsrat und der Vorstand der Deutschen Post AG haben sich durch gemeinsame Erklärung positioniert, gegen Rechtsextremismus und Diskriminierung anzutreten. Durch gemeinsame Aktionen soll dies erlebbar werden. Die Arbeitsgruppe „Antidiskriminierung“ hat dazu ein Konzept erarbeitet.

Hierzu wurden die Auszubildenden der Niederlassungen Brief München, Betrieb Aschheim NL Express München und Vertriebsdirektion Filialen München mit deren Ausbilder eingeladen.

Da am 29. Juni 2000 der Rat der Europäischen Union die Richtlinien zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft beschlossen hat, wurde der Aktionstag Antidiskriminierung zu diesem Datum abgehalten.

Ziel der Veranstaltung war es:

- Nachhaltige Sensibilisierung der Azb's für das Thema Diskriminierung
- Eigenverantwortung bei den Azb's wecken
- Spenden für die AKTIONCOURAGE e.V. sammeln
- Aufklärungsarbeit durch Infotafeln, Infostände, Referate, Theater, Podiumsdiskussion leisten
- Imagegewinn nach außen wie nach innen für die Deutsche Post AG

durch gemeinsame...

Tanja Globig (GJAV-Mitglied, Arbeitsgruppe Aktionst.Antidisk.) eröffnete gegen 10 Uhr den Tag mit einer Begrüßungsrede, wobei sie auf das Preisrätsel, das jeder auf seinem Platz finden konnte, aufmerk-

sam machte. Im Anschluss daran gab es einen Live-Rap der Bands „Erntezeit“ und „Goodsame“.

Darauf sollte ein Statement des Personalvorstandes und Arbeitsdirektors der DPAG, Walter Scheurle, folgen, da dieser aber leider in wichtigen Verhandlungen festsaß, übernahm sein Stellvertreter Jörg Staff diese Aufgabe für ihn.

Er bejahte dieses Projekt, da die DPAG ein multikulturelles Unternehmen mit ca. 14 000 ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die 140 verschiedene Staatsangehörigkeiten haben, ist. Damit stellt die DPAG ein Abbild der deutschen Gesellschaft dar. Als weitere Beispiele für die Bemühungen des Unternehmens für Chancengleichheit erwähnte Jörg Staff die Projekte:

Aktionen...

PIA – (Projekt Initiative Ausbildung) erstes Thema gegen Diskriminierung

IDEAL – (Miteinander leben) fördert die Toleranz der Menschen

JUMP – fördert Jugendliche ohne Schulabschluss/Praktikum oder sogar einen festen Job im Anschluss

Am Schluss seiner Rede überreichte er zusammen mit der GJAV symbolisch einen Spendenscheck über 2500 Euro an die Vertretung von AKTIONCOURAGE.

Einen weiteren Tagespunkt steuerte Frau Winterer (Beauftragte für Chancengleichheit und Diversity) mit ein paar Worten bei. Besonderen Wert legte sie dabei auf:

- Unterstützung des Top-Managements
- Mann-und-Frau-Verhältnis

- Diskriminierende Regelungen zu verändern
- Unterstützung der Behinderten

lebendig.

Nach einer kurzen Pause begann das Antidiskriminierungstraining unter der Leitung von Herrn Gröber, der Lehrer für Geschichte und Sozialwissenschaft ist.

Unter körperlichem Einsatz der Azb's wurde ihnen das Thema alltägliche Diskriminierung an zwei Spielen näher gebracht.

Bei dem ersten Spiel teilte er den Raum von 0 % bis 100 % Diskriminierung auf. Er nannte verschiedene Situationen und Aussagen, anhand derer sich die Azb's nach ihrem Empfinden auf die jeweiligen Prozente verteilen sollten.

Herr Gröber befragte einzelne Personen, warum sie sich gerade für diese Prozentzahl entschieden haben. Wobei diese Äußerungen unkommentiert bleiben sollten.

Im zweiten Spiel erhielten alle einen kleinen Zettel, auf denen unterschiedliche Charaktere beschrieben waren. Nachdem sie eine Reihe bildeten, wurden verschiedene Alltagssituationen genannt, z. B.: „Kannst du in der Nacht alleine auf die Straße gehen?“ Alle Personen, die mit ja antworten konnten, durften einen Schritt nach vorne gehen, alle anderen mussten einen Schritt zurücktreten. Dabei stellte man fest, dass Randgruppen, wie z. B. Ausländer und Asylbewerber, auf der Strecke blieben.

In Gesichtern der Gewalt...

Nach der Mittagspause berichteten fünf Personen über ihre Erfahrungen mit Gewalt:

Klaus Lützek: hat einen asiatischen Laden aufgemischt, wobei die Angestellten zum Teil schwer verletzt wurden.

Nicole: mobbte eine Mitschülerin, die deswegen aus dem Fenster sprang.

H. Baumann: Lehrer, schlug einen Schüler zusammen.

Katrin W.: Versuchte mit einer Weinflasche eine Vergewaltigung zu verhindern und wurde dabei selber schwer verletzt.

Richard: Sein Freund wurde von Rechtsradikalen zusammengeschlagen und sitzt nun im Rollstuhl.

...die Fratze erkennen

Nach den Berichten begaben sich die Personen auf die im Raum verteilten Stühle. Die Azb's hatten 10 Minuten Zeit, mit einer der fünf

Personen zu diskutieren und ihre Fragen zu stellen.

Anschließend waren die Azb's dazu eingeladen, anhand eines Fragebogens gemeinsam die Person zu bewerten. Die Sprecher der Gruppen lasen ihre Auswertung im großen Plenum vor.

Im Anschluss gaben sich die Personen als Schauspieler zu erkennen. Sie bestätigten aber, dass der Inhalt ihrer Berichte wahr ist.

Darauf folgend wurde die Lösung des Preisrätsels bekannt gegeben und die Preise an die Gewinner überreicht. Es wurden unter anderem CD's, DVD's, ein Mp3-Player, ein Discman und eine Digitalkamera verlost.

Die Abschlussrede hielt Frau Barbara Henke (Stellvertreterin des Gesamtbetriebrates), in der sie stellver-

trete, für den Gesamtbetriebrat der DPAG ein paar Worte an uns richtete. Dabei betonte sie nochmals, dass die Aufklärungsarbeit gegen Diskriminierung eine sehr wichtige Rolle im Unternehmen spielt.

Tanja Globig bedankte sich bei den Azb's, Ausbildern und Gästen und verabschiedete alle in den wohlverdienten Feierabend.

Ein großes Lob an die Arbeitsgruppe: Manuela Buchfink, Selvilay Uzunay, Sami Khaldi, Tanja Globig

FM

Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK)

– Neuigkeiten ab 01.01.2005

Die Nachfolgeunternehmen der „Deutschen Bundespost“ (= Post/Postbank/Telekom) haben die Unwirtschaftlichkeit der Postbeamtenkrankenkasse festgestellt und Verhandlungen mit ver.di über die zukünftige Weiterführung der Postbeamtenkrankenkasse gefordert. Keine Übereinkunft mit ver.di hätte bedeutet, die zwangsweise Umsetzung von Gesetzen und Regelungen ab 2006 mit „neuer Bundesregierung“ auf Kosten der Mitglieder.

Die Verhandlung ergaben, dass statt der jährlichen Zuschüsse von der Post, Postbank und Telekom an

die PBeaKK am 01.01.2005 ein einmaliger Betrag – 525 Millionen Euro – als sog. Ausgleichsfond den Finanzierungsgrundstock bis 2084 (= Zeitpunkt des Ausscheidens des letzten Mitglieds) gezahlt und angelegt wird. Weitere Fonds (für Härtefälle, für Beitragsdefizite, für nicht eingesparte Verwaltungskosten), garantieren das jährliche Beitragssteigerungen im Durchschnitt von 3,4% bis 2018 nicht überschritten werden.

Ein unabhängiger Versicherungsmathematiker (heißt: Aktuar) prüft alle Vorgänge bis 2084. Beitragssta-

bilität und Wirtschaftlichkeit ist somit gewahrt.

Günstige Mitversicherung von Angehörigen wird nicht angetastet, war aber im Forderungskatalog der Post vorgesehen!

Quelle BR – Quickies Freising

Streik

Auch wenn (nur) ein Warnstreik (wie am 28.05.04) droht, dann wissen alle Beteiligten, es geht ans Eingemachte. Leichtfertig greift verdi nicht zu diesem Mittel, das geht auf eine Verärgerung zurück.

Ohne Verhandlungsangebot kam die Deutsche Post AG zu den Tarifverhandlungen dieses Jahres. Das sah nach Abwarten aus. Bringt ihr überhaupt die Arbeitnehmerschaft hinter euch? Und schon ist der Vertretungsanspruch der Gewerkschaft in Frage gestellt. Glauben denn die Arbeitgeber, dass nach dem Debakel der IG Metall im Osten ein Risiko eingegangen wird, wenn es um Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen geht? Natürlich ist ein Ausgang im Arbeitskampf ungewiss, dafür ist es ja auch ein Kampf und kein Ritual mit festgelegtem Ausgang. Unsere KollegInnen waren zu allem bereit, und das war zu spüren. Das passt nicht in die Landschaft! Warum gerade bei uns?! Ihr hättet uns informieren sollen! Das war nicht nötig! Wir wollten doch verhandeln! Ei, ei, wer wird denn! Nun ist wieder alles gut, 2,7 und 2,3 %, 2 Mal 65€, für die Beamten 1 Mal 130€ (unabhängig von noch folgenden Besoldungsrunde). Das wars.

Wie wars?

In der Frühe um drei aufstehen, die einen, die sowieso zur Arbeit mussten, die anderen zusätzlich zum Tagesgeschäft. Gegen 4.00 Uhr leichter Nieselregen und frisch. Transparente mitnehmen, Plastiküberzieher mit Aufschrift „Warnstreik“ überziehen, Streikposten beziehen. Mit der „Tüte“ (Plastiküberzieher) nicht über den Betriebshof gehen! Man kann vom Arbeitgeber angezeigt und hinausgeworfen werden. Ganz so friedlich ist das alles nicht, wie es scheint. Zuerst vereinzelt PKWs mit KollegInnen fürs BZ, Postfach, INA wird durchgelassen. Alle machen

mit, gehen ohne viel Aufhebens zur zentralen Streikstelle und tragen sich ein. Ein ehemaliges Mitglied, jetzt verdi-Feind, der meinte, wenn er für die Gewerkschaft bezahlt, müsste die ihm auch zur Beförderung verhelfen, wird durchgelassen. Dem ist nicht zu helfen. Beamte dürfen nicht am Streik teilnehmen. Sie können sich aber immer auch so verhalten, dass die Solidarität mit den Streikenden durchscheint. Wer ist schon gerne Streikbrecher! KollegInnen aus dem Büro mussten einspringen im Postfach, da wurde so manches rausgeschickt, das dann als unbrauchbar wieder zurückkam. Doppelte Arbeit, doch manches wurde am Streik vorbei geschafft. Die erhalten auch die Lohnerhöhung. Fühlt man sich dann noch gut? Gewiss geben sie die Erhöhung nicht dem Arbeitgeber zurück. Dafür stehen sie dann auch noch gut da.

Solidarität!

KollegInnen aus Aschheim waren da. Der „Rote Wecker“ spielte auf, gute Stimmung. Dazu passte eine leicht erregbare Niederlassungsleitung, doch auch dies gehört dazu,

es ist eben Streik. Jeder tut, was er kann und was zu seiner Rolle gehört. Etliche Körbe mit Wurstsemeln und Kaffee wärmen und füllen den Magen. So ein Streik macht selbstbewusst und ist voller Überraschungen. Trotzdem sollte man sich nicht gegenseitig anmachen, morgen geht das Tagesgeschäft weiter, jeder muss wieder mit dem andern reden können. Darauf legen wir jedenfalls großen Wert. Das Streikrecht ist im Grundgesetz verankert und ist ein Mittel zur Durchsetzung der legitimen Interessen der Arbeitnehmerschaft gegen ihre Arbeitgeber. Gesellschaftlicher Unfriede ist ein Abgrund, deshalb hat man diesen abgegrenzten Bereich mit Spielregeln versehen, die einfach nur das Schlimmste verhüten sollen, Barrikadenkämpfe nämlich. Überall schwirren Reporter vom BR herum, Aufnahmen, Interviews, Stellungnahmen. Fritz hat alle Hände voll zu tun. Gegen 6.30 Uhr kommt Kollege Birner, Vorsitzender des Verdi-Bezirks München, und gratuliert uns für den gelungenen Streik und droht mit weiteren Maßnahmen Richtung Bonn. Das hat gewirkt. Ho





Der Gelbe Pfad

Der Buchstabe Z

Er ist in unserem Alphabet der letzte. Deshalb ist die Zustellung die letzte Bastion der traditionellen Post. Ein Kapitel des Poststammbaums soll geschlossen werden. Das weckt den Zorn derer, die nicht verstehen können, wieso engagiert arbeitende Zusteller, die offensichtlich bereit sind, das Letzte zu geben, nun endgültig vor dem Aus stehen sollen. So steht Z auch für Zorn. Doch Z steht auch für Zumwinkel, und der steht wofür? Wir stehen jedenfalls vor einer Zerreißprobe. Wenn die von den Zustellern verloren wird, dann sind sie ohne Zukunft. Im alten Rom gab es einen alten Herrn, der hieß Cato (sprich: Kato). Der sagte bei jeder Gelegenheit: „Cetero censeo (gesprochen: zetero zenseo), Carthaginem (Karthaginem) esse delendam.“ Das heißt: „Im Übrigen bin ich der Meinung, dass Karthago zerstört werden muss.“ Jeder weiß, er hat sich schließlich durchgesetzt. Eine blühende Stadt verschwand von der Landkarte.

Werden wir einmal so

Zumwinkel zum Thema Zustellung zitieren?

Es hilft kein Zetern, wer nicht zur Sache kommt,

wird dann zensiert, und während die Zaghaften sich verzehren,

Zaumzeug und Sattel zum Zureiten der Zusteller festgezurr,

die Zügel angezogen, die Sporen gezückt.

Zack, zack, zack.

Wer ist nun der Zureiter, der die letzte „Ich-AG“ vergangener Zeiten zum Pack-Zausel degradiert?

Es ist der Beste. Denn das Beste kommt immer zuletzt.

Brinks ist zukünftig für „Brief“ verantwortlich, und er steht für eine radikale Zäsur (Einschnitt) in der zukünftigen Organisation unserer Zustellung.

Was brinkt uns nun diese Zukunft? Erst mal TVZ. Dies ist kein Turnverein für die letzten im Alphabet, sondern für die totale Vernichtung der herkömmlichen Zustellung, die Trennung von Vorbereitung und Zustellung.

Haben wir TVZ, dann haben viele viel Zeit, viel TV zu sehen.

Der Letzte macht das Licht aus.

Wer sperrt zu?

Du?

Schnitzeljagd

Neuerdings wird gerne über den Unterschied von „shareholder“ und „stakeholder“ philosophiert. Wir, die wir alle Aktienbesitzer sind, müssen uns da auskennen. Shareholder sind die Anteilseigner einer Aktiengesellschaft, die ihr Geld in einen Betrieb investieren, um damit einen Gewinn zu erzielen, ihr Geld soll arbeiten. Schön wärs! Arbeiten tun wir, der daraus erzielte Gewinn soll aber nur unter den Anteilseignern



aufgeteilt werden. Obwohl einige von uns Aktienbesitzer sind und dafür auch noch arbeiten, reicht das Geld nicht zum Leben. Wer wirr im Kopf geworden ist durch die merkwürdigen Eigentumsverhältnisse, sitzt untätig herum. Ein erfolgreicher Streik aber sichert uns einen Anteil an diesem Gewinn. Anders herum: Wenn die Konzernleitung wieder mal turnusmäßig eine Produktionssteigerung um 1,6 % anordnet, müssen wir erst streiken, damit wir unseren Anteil am Gewinn aus dieser abgepressten Mehrleistung erhalten. Der Grund liegt darin, weil wir stakeholder sind. Der stakeholder steckt als geöltes Rädchen schon im Betrieb drin, deshalb wird man auf ihn selten aufmerksam, es sei denn, er rührt sich. Stake hat auch mit Scheiterhaufen zu tun, und jeder kann sich

denken, was das heißt. Da wir aber alle eine Familie sind, gehts bei uns zu wie am Küchentisch: Jeder schaut zu, dass er das beste Stück erwischt, dann ist er gelegentlich der steakholder, der ein Stück gutes Fleisch zwischen die Zähne bekommt. Da die Familie in der Regel eine Streitgemeinschaft ist, ist der Streit nie wirklich entschieden. So auch hier. Der shareholder ist nur einer, der glaubt, ein verbrieftes Recht auf das saftigste Stück zu besitzen. Dem ist nicht so, er muss sein Steak immer mit den anderen teilen. Geld ist nur ein Produktionsfaktor und ohne die stakeholder (Das sind alle Mitarbeiter!) nichts wert.

Fortschritt

In der Zeitschrift P.M. vom Juni 2004 wird berichtet, dass Forscher

beobachtet haben, „wie vor allem weibliche Schimpansen alten und kranken Tieren das erbeutete Fleisch tatsächlich zu Füßen legen“. Darum sprechen wir heute vom menschlichen Fortschritt, weil wir uns endlich von der primitiven Welt der Tiere entfernen, die nur mangelhaftes ökonomisches Denken zeigt. Die Unvernunft der Tiere zeigt sich auch darin, dass sie bei ungerechter Behandlung durch den Versuchsleiter (übersetzt: der Fabrikdirektor!) die Mitarbeit verweigern (übersetzt: streiken!) und sogar die Belohnungen (übersetzt: individuelle Reize) zurückwerfen. Kapuzineraffen-Weibchen tun sich dabei besonders hervor.

Wo kämen wir hin, wenn alle riefen: Fresst eure Bananen selber!

Qualität ohne Stammzusteller?

Wer so mit dem Pfennig fuchst...

Das Ende der jahrzehntelang bewährten Zustellung soll nun in Bayern, wie von neuen Managern in den obersten Etagen der Post angeordnet wurde, rigoros eingeleitet werden. Neben aller Lohndumping-Politik und teilweise hanebüchene Einsparungen, wie sogar der Abschaffung des früher täglichen Reinigens der Arbeitsplätze, zeigt das neue Gesicht des Unternehmens Post den Beschäftigten ihr eiskaltes Wesen. Auszubildende sollen nur noch mit 30 Wochenstunden beschäftigt werden und haben daher die grandiose Aussicht, mit circa 800,- Euro netto monatlich von Arbeitslosenhilfeempfängern noch bedauert zu werden.

hat's längst andern abgeluchst.

Einsparungen scheinen den dynamischen Einsparungsfetischisten, die

selbst hoch bezahlt sind, den auf guldigem Papier kurzzeitigen Scheinerfolg zu bestätigen. Unser bisher keineswegs schlecht renommiertes Unternehmen lässt sich hier offensichtlich falsch beraten und erzeugt im Betrieb eine Fülle von Ängsten.

Die Führung glaubt neuerdings, dass der erheblichste Kostenfaktor die Löhne und Gehälter seien. Und da sie vermuten, dass es in einem Unternehmen zuerst darum gehe, Kosten zu mindern, und nicht etwa Service und Leistung zu verbessern, verbreitet sie eine Atmosphäre von Angst. Mitunter erzeugen sie auf diese Weise mehr an Demotivationskosten, als sie an Arbeitskosten einzusparen gedenken.

Durch Geld...

Die neue Priorität des Shareholder-Value (der Wert des Unternehmens aus Sicht der Aktionäre) zeugt von



erheblicher Unweisheit. Einen Unternehmenswert (auch im Teilbereich) ausschließlich auf Geldwertgrößen zu reduzieren, ist beschränkt einäugig und kommt den Erwartungen und Bedürfnissen der anspruchsvollen Kunden nicht entgegen. Wer dies fahrlässig nicht bedenkt, wird früher oder später auch den gesamten Unternehmenswert mindern.

wird alles Ware.

Doch die Kultur unserer Institution Post, die von jedem Bürger bisher selbstverständlich als grandioser Service-Dienstleister hingegenommen wurde, scheint nicht einmal im Kurzzeitgedächtnis der Einsparungsvessenen eine Spur hinterlassen zu

haben. Dass es, wie eigentlich von jedem Unternehmen erhofft und bisher gewünscht, Mitarbeiter gab, die sich uneingeschränkt mit ihrem Unternehmen identifizierten und ihre ganze Person z. B. als Zusteller, zum Besten des Unternehmens und der Kunden einbrachten, ist nicht mehr gewünscht. Wie könnte man sonst, wie jetzt beginnend am 22er Zustellstützpunkt, die bewährten Stammzusteller von Bord schicken, um im Einsparungsexperiment die Trennung von Vorbereitung und Zustellung (TVZ) mit immer vom Verdienst geringer geschätzten Kräften einzuleiten. Müssen wir den Postoberen, die in ihrem gläsernen Turm sitzen, denn wirklich erst erklären, was ein bewährter Stammzusteller für das Unternehmen und für die Öffentlichkeit, also die sorgsam betreuten Kunden, bedeutet? Es scheint so!

Das Auslaufmodell

Es bricht eine von der Öffentlichkeit allseits beliebte Kultur unserer Post weg, die einmal zerschlagen sich nie mehr so etablieren kann. Ein letzter Versuch klingt wie ein Abgesang, der wohl belächelt, aber doch gehört werden soll. Die „Seele“ eines zum Postboten Berufenen bedeutete immer das Aushängeschild des Unternehmens. Von der Feinsortierung mit Nachsendung bis zur Bearbeitung von Falschadressierungen wurde schon bei der Vorbereitung zur Zustellung beste Qualität gewährleistet. Ein moderner Manager war der Stammzusteller schon, als das Wort Qualität noch nicht im Sprachgebrauch der Postoberen geführt wurde. Bleibtreu würde sich schämen, ohne Umgangsformen mit dem Kunden zu verkehren.

Das Maschinenherz

Ein anderes Bild liegt den nun gewünschten billigen Zustellrobotern zugrunde, die nicht mehr mit einem „Guten Morgen, wie geht's Ihnen?“ bei Kundenkontakt wertvolle Sekunden verlieren sollen und wohl auch nicht mehr können, wenn sie

die vom Computer per GPS-Satellit erstellte „Laufzeit“ eines errechneten Durchschnittsmarathonläufers bei der Post erfüllen sollen. Mit dem Fahrrad bei Schneegestöber über Glatteis war und ist genauso wenig jedermanns Sache, wie bei Dauerregen oder der sengenden Sonnenhitze mit extremer Ozonbelastung bis in die späten Nachmittagstunden unter beständigem Zeitdruck zuzustellen. Für den Kunden und für sich wars die Strapaze wert. Wird die Leistung aber zur reinen Ware, dann wird der Kunde so wichtig wie ein Garagentor.

Das Lächeln der Medien...

In Hochglanzbroschüren präsentiert man zum Lächeln animierte ZustellerInnen, die über viele Jahre zur Identifikation der Post beigetragen haben und plant doch schon ihr baldiges Ende.

täuscht weder Kunden...

Wir Stammzusteller sind mit unserem Wissen gegenüber jeglicher Konkurrenz, die die Post bedrängt, konkurrenzlos fit und einsatzbereit wie eh und je. Will man das wirklich verwerfen? Für unsere Kunden steht das Vertrauen in ihre ZustellerInnen mit all der persönlichen und wichti-

gen Korrespondenz als ausgewiesene und verlässliche Partner an erster Stelle.

noch Konkurrenz...

Verändert sich die Qualität in Zukunft durch „flexiblen“ Personaleinsatz mit immer unqualifizierterem Personal, so wird man die Öffentlichkeit nicht auf Dauer täuschen können. Minderbezahlte und dadurch auch unmotivierte Kräfte werden das Gesamtansehen der Post mindern und damit den Weg für Konkurrenzunternehmen ebnen.

noch Mitarbeiter.

Arbeitnehmer müssen zusehends das Marktrisiko durch Lohnverzicht bei gleichzeitiger Mehrarbeit in deutschen Unternehmen tragen, und die Konzernchefs? Die nehmen bei schwerwiegenden Fehlentscheidungen die dem Fußvolk schon lange nicht mehr vermittelbaren horrenden Abfindungssummen und hinterlassen oft schwer zu reparierende Scherbenhaufen. Solidarisiert euch mit euren Kolleginnen und Kollegen und damit für ein gesundes und soziales Unternehmen mit lebenswerter Zukunftsperspektive.

Euer Leo

