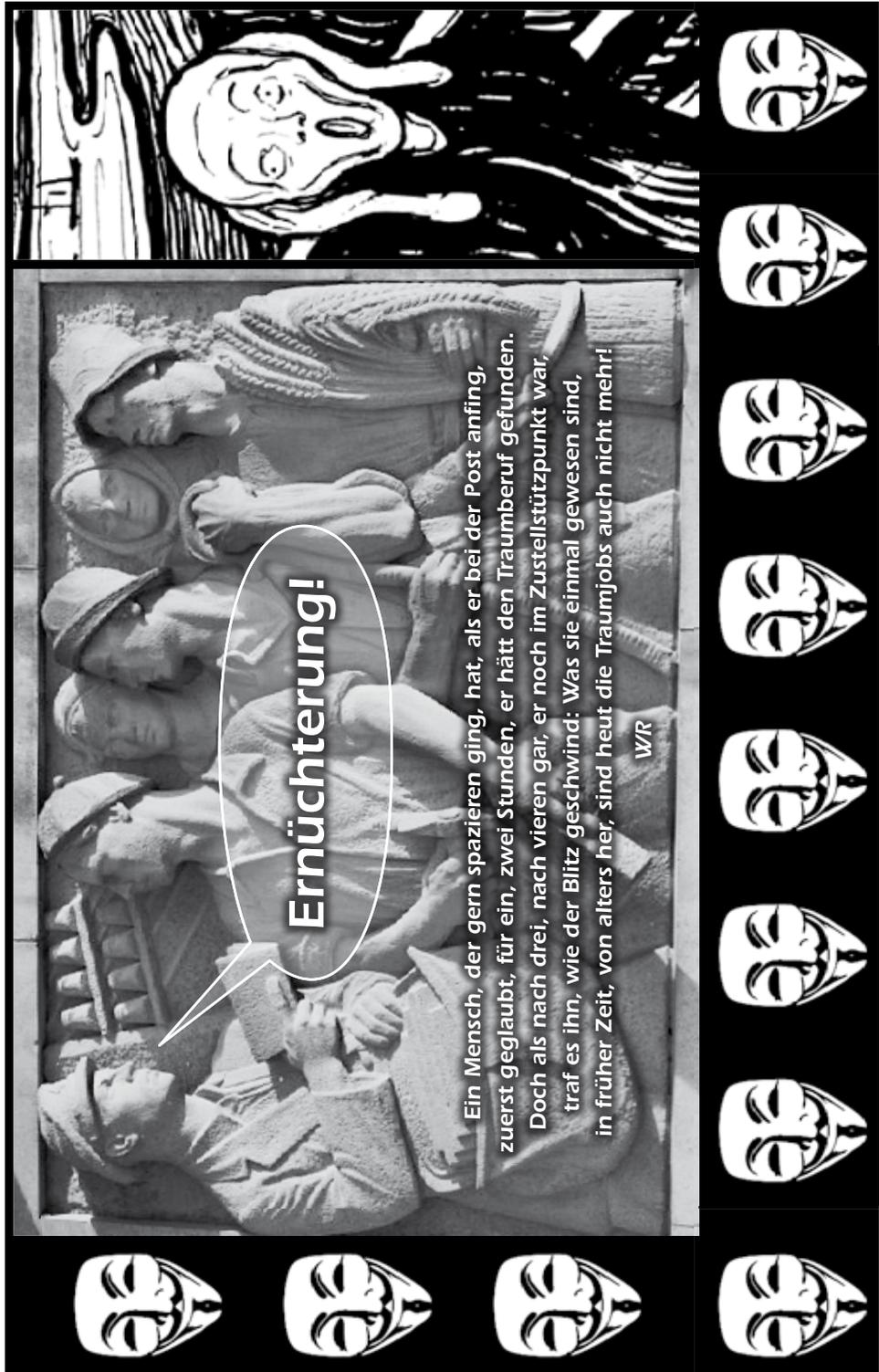


# ARBEIT



Ernüchterung!

Ein Mensch, der gern spazieren ging, hat, als er bei der Post anfang, zuerst geglaubt, für ein, zwei Stunden, er hätte den Traumberuf gefunden. Doch als nach drei, nach vieren gar, er noch im Zustellstützpunkt war, traf es ihn, wie der Blitz geschwind: Was sie einmal gewesen sind, in früher Zeit, von alters her, sind heut die Traumjobs auch nicht mehr!

WR

BeZett legt sich quer!

# Inhalt

|  |  |  |
|--|--|--|
| Arbeit . . . . . 3   | So gut er kann . . . . . 22                                    | Neid . . . . . 29  |
| Aus dem Leben<br>eines Briefträgers . . . . . 7  | Der Zerrissene . . . . . 23                                    | Ein trauriger Reisebericht . . . . 30                              |
| Der Jakobiner . . . . . 9  | Automatisierung der Fluch<br>der guten, bösen Tat . . . . . 24 | Informationen für Befristete<br>bei der Deutschen Post AG . . . 31 |
| ver.di Masterplan für „Gute Arbeit<br>bei der Deutschen Post AG“ –<br>Tarifrunde 2013 . . . . . 10 | Unser Mann . . . . . 26  |  |
|  | Der Gelbe Pfad . . . . . 27                                    |  |

Liebe Leser,

mit dieser Ausgabe haben wir lange gerungen, sie ist uns nicht leicht gefallen. Das Mammutthema haben wir eingegrenzt auf die Arbeit im Allgemeinen, wie sie sich für den Einzelnen darstellen mag, dann fällt der zweite Schwerpunkt auf David Mercks „Masterplan“ unserer Betriebsratsarbeit vor Ort und als Drittes ergab sich die noch unmittelbar wirkende Umsetzung unserer gesellschafts-politischen Ziele und Ideale auf Tarifebene.

Fritz Kerscher fügte noch die Auswirkungen der Automatisierung des Betriebszentrums hinzu, wo gleichsam das Herz des Betriebs den Kreislauf der Sendungen vorantreibt und den Bluthochdruck nicht nur bei den Zustellern erzeugt. Fritz greift dann auch gleich die Frage nach Leistungsbereitschaft und -fähigkeit auf und rückt sie ins rechte Licht. Die Stimme einer Zustellerin führt uns in den Alltag, so wie die Gedichte von Werner Regner das Seelenleben derer widerspiegeln mögen, die für den steigenden Aktienkurs gesorgt haben.

Menschliche Probleme sollen nicht verschwiegen, sondern offensiv angegangen werden. Neid und Missgunst gab es schon immer. Man vergällt sich das Leben, wenn man nicht auf vernünftige Weise und immer mit dem Blick auf Solidarität Abhilfe schafft, und auf diese Weise für mehr Gerechtigkeit sorgt.

Aus aktuellem Anlass (Syrienkonflikt) haben wir den Reisebericht von Esen aufgenommen. Wir dürfen die Augen vor Krieg und Kriegsgefahr nicht verschließen.

Der Gelbe Pfad sorgt wie immer für Verwirrung und, wie ich hoffe, für Nachdenken.

Viel Spaß!

Peter Horn



## BeZet

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

LEITUNG REDAKTION  
Peter Horn

MITARBEITER  
David Merck  
Andrea Heidersberger  
Monika Schmalz  
Helma Finkenzeller  
Peter Horn  
Günter Karich  
Esen Akmese  
Werner Regner  
Peter Eisenreich  
Fritz Kerscher

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

ERSCHEINUNGSWEISE  
Nach Notwendigkeit und Kassenstand

AUFLAGE  
2500 Stück

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

KASTNER AG – das medienhaus  
Schloßhof 2–6  
85283 Wolnzach  
Tel. 08442/9253-0



# Arbeit

**Wenn wir in der Wortgeschichte von „Arbeit“ nachschlagen, begegnet uns allerlei Unschönes. Schon in der Bibel wird sie uns als Strafe auferlegt. Als Kain seinen Bruder Abel aus Neid und Eifersucht erschlug, wurde alles nur noch schlimmer. Ein knechtisches Dasein, Heimatlosigkeit und die Plage erfolgloser Arbeit kommen hinzu. Immer wieder verkauften Eltern in Not ihre Kinder für schwere Arbeit. Das französische Wort für Arbeit, „travail“, ist gar von einem grausamen Folterinstrument (tripallium, lat.) für entlaufene Sklaven abgeleitet. Die Römer hatten keine Nachsicht mit ihrem Eigentum, das weglaufen wollte.**

**Mit der Epoche des Bürgertums (vor ca. 250 Jahren) tritt die gleich machende Funktion von Arbeit in den Vordergrund. Es ist keine Schande mehr zu arbeiten... sollte man meinen.**

Wir wollen heute alle Arbeit haben, sie wird als ein Segen betrachtet. Manche sehen sie als ein notwendiges Übel und als Mittel, uns zu unterwerfen und zu benutzen.

Damit sind zwei Gesichtspunkte verknüpft:

1. Arbeit ist der Weg, unsere Ziele im Leben zu verwirklichen.

2. Wir leiden unter der Arbeit, weil sie uns nicht liegt, weil sie nichts zu unseren Zielen beiträgt und weil wir uns Zwängen unterworfen sehen, die wir nicht wollen.

## 1. Arbeit positiv

Mit der Arbeit verdienen wir das Geld, das wir brauchen, um leben zu können und um Lebensziele zu verwirklichen.

Es kann ein Lebensziel sein, mit einer bestimmten Arbeit sein Geld zu verdienen, man verwirklicht sich so auch durch die Arbeit. Eine ideale Verbindung von Notwendigkeit und Freiheit. Nüchtern betrachtet sind wir schon zufrieden, durch irgendeine Arbeit uns Voraussetzungen zur Erfüllung unserer Wünsche jenseits der Arbeit zu schaffen.

Arbeit bietet eine Chance, sich zu erfahren und zu bewähren, auch dort, wo man nicht unbedingt sein will.

Je mehr Menschen in einer Gesellschaft für die Erfüllung ihrer Wünsche arbeiten müssen, umso gerechter scheint sie uns zu sein.

## 2. Arbeit negativ

Das Angebot von Arbeit deckt nicht

die Nachfrage. Aber jeder sollte arbeiten müssen, sagt die Gesellschaft. So entstehen Zwänge, denen wir unterworfen werden. Wer nicht die Arbeit findet, die zu ihm passt, nimmt notgedrungen irgendeine. Es sind Organisationen und damit Menschen, die uns Arbeit anbieten. Die Zwänge dieser Organisationen werden uns übergestülpt, wir arbeiten für deren Profit und die Menschen, die dahinter (Besitzer, Aktionäre) oder davor (Vorgesetzte, Repräsentanten) stehen.

Dadurch dass unsere Arbeit als Leistung bzw. in ihrem Produkt bewertet bzw. bezahlt wird gerät sie in die Zwänge von Angebot und Nachfrage, dem gesamten Kreislauf der Wirtschaft, deren Zwängen und Manipulationen. Arbeit als Ware. Diese Zusammenhänge sind schwer zu durchschauen. Wir sehen vor allem, was sich vor unserer Nase abspielt.

Wenn wir hier nicht gerecht behandelt werden, und die Arbeit nicht ihren Zweck erfüllt, wehren wir uns mit Recht und fordern unseren Anteil am Reichtum der Gesellschaft und der Welt ein.

Wir sehen eine Notwendigkeit darin zu arbeiten, wenn jeder arbeitet. Ungerechte Entlohnung und Bewertung (Ist es nicht dasselbe?) akzeptieren wir nur bei totaler Unterwerfung.

Jeder kann sehen, dass genug für alle da ist.

Es gilt die Verteilung zu organisieren.

## 3. Arbeitslos

Wer keine Arbeit findet, fühlt sich und ist aus der Gesellschaft ausgeschlossen und einer wesentlichen Chance sich zu erfahren beraubt. Ganz abgesehen vom fehlenden Geld.

## 4. Rente

Befinden wir uns im Ruhestand, müssen wir uns damit abfinden, dass einmal Arbeit als zentraler Bestandteil unseres sozialen Lebens und auch als Stabilisierungsfaktor unserer Persönlichkeit wegfällt.

Wenn die Rente reicht, können wir Bereiche unseres sozialen Lebens und unserer Persönlichkeit verwirklichen, die zuvor durch die Arbeit möglicherweise blockiert waren.

## Arbeit ist gesellschaftlich organisiert.

Die Welt der Arbeit ist ein eigener Kosmos, aber ein menschlicher, von Menschen gemachter. Immer, wenn wir mit Menschen zu tun haben, sind wir in irgendeiner Position zum anderen Menschen. Mit dem anderen Menschen sind wir für oder gegen ihn, und weil er uns nicht gehört, wir ihn aber brauchen, versuchen wir ihn zu binden. Wir machen ihm ein Versprechen, und er soll uns eins machen, damit wir uns sicher fühlen können.

Verträge sind Versprechen, die wir einklagen können, so auch Arbeitsverträge.

Auch Geld ist ein Versprechen auf den Erwerb von Gegenständen,

das wir uns verdient haben (oder auch nicht). Und ein jeder braucht.

### Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit

Eine gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit ist in Artikel 141 des Amsterdamer Vertrags, den Richtlinien 75/117/EWG („Entgeltgleichheits-Richtlinie“) und 97/80/EG („Beweislast-Richtlinie“) festgelegt und durch Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs bestätigt (Die genannten Richtlinien wurden am 15. August 2008 durch die Richtlinie 2006/54/EG ersetzt). Bei der Festlegung der Vergütung ist daher von entscheidender Bedeutung, dass die Arbeitsbewertung eine gleiche Bewertung gleichwertiger Arbeit sicherstellt. So wurde kritisiert, dass traditionell überwiegend von Frauen geleistete Tätigkeiten im Vergleich zu traditionell überwiegend von Männern geleisteten Tätigkeiten geringer bewertet und niedriger bezahlt würden.

Vor allem die summarische Arbeitsbewertung wird dafür kritisiert, dass sie zu mittelbarer Diskriminierung führen kann, aber auch die analytische Arbeitsbewertung kann zu Diskriminierung Anlass geben. Beispielsweise wird kritisiert, dass darin die in Dienstleistungsberufen geforderte Emotionsarbeit und Interaktionsarbeit nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt wird.

### Das Genfer Schema

(international genutzt und anerkannt von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen)

Seine Kriterien werden in vier Anforderungskategorien eingeteilt:

1. geistige Anforderungen (Fachkenntnisse, Nachdenken),
2. körperliche Anforderungen (Geschick, Muskelbelastung, Nerven- und Sinnesbelastung),
3. Verantwortung (beispielsweise für Betriebsmittel, Sicherheit und Gesundheit anderer) sowie
4. Arbeitsbedingungen (Tempera-

turen, Nässe, Schmutz, etc.).

Feiner graduiert lassen sich die Kriterien gliedern in die Bereiche:

- 1. geistiges Können und geistige Belastung,**
- 2. körperliches Können und körperliche Belastung,**
- 3. Verantwortung**
- 4. Umgebungseinflüsse.**

In Kombination:

|                              | Können | Belastung |
|------------------------------|--------|-----------|
| 1. Geistige Anforderungen    | x      | x         |
| 2. Körperliche Anforderungen | x      | x         |
| 3. Verantwortung             | x      | –         |
| 4. Umgebungseinflüsse        | –      | x         |

Ist der Stress in der Zustellung gleich zu bewerten wie der Stress eines Chirurgen bei einer Operation?

Wer sich mit **REFA**-Kriterien befassen möchte, wird im Internet ebenfalls gut bedient.

### Realisierung von Bewertungen

Natürlich ist die individuelle Erfahrung, wie man von einem Vorgesetzten in der Arbeit beurteilt wird, nicht angenehm, wenn sie als nicht zutreffend empfunden und wahrgenommen wird. Ist sie zutreffend? Das wird manchmal in einem Streit ausgefochten, bis ein Ergebnis steht.

Im Vermittlungsausschuss bei Personalbeurteilungen.

Dieser Streit wird im großen Rahmen in Tarifverhandlungen auch mit dem Mittel eines Streiks ausgeglichen.

Ausgangspunkt aber sind Fakten von Leistung und Bewertung, aber auch gesellschaftliche Einflüsse, die zu Veränderungen führen. Diese Veränderungen müssen anerkannt

werden, und der Streit, der Kampf um die Anerkennung, endet mit Sieg oder Niederlage.

Das Wirtschaftsleben ist in einem permanentem Fluss, und damit ergeben sich ständig neue Einflüsse, die mit dem Streben nach Profit eben auch immer eine neue Kampfsituation hervorbringen mit denen, die einen gerechten (oder objektiven?) Lohn erstreben.

Deshalb ist eine Gewerkschaft eine Kampforganisation, die stets ein wachsames Auge auf die Veränderungen haben muss, die die Interessen der Arbeitnehmer betreffen.

Es gereicht dem Arbeitnehmer zur Ehre, wenn er sich bewusst an diesen Kämpfen beteiligt, denn darin braucht er sich nicht mehr als Unterworfener eines Lohn- und Vertragssystems zu empfinden, wo die Gegenseite machen kann, was sie will, sondern als Mitgestalter und Gleichberechtigter.

Deshalb ist es auch wichtig, dass eine Gewerkschaft als gesellschaftliche Kraft agiert, weil sie damit dem Bewusstsein der Lohnabhängigen Wert und Realität im Kampf der gesellschaftlichen Interessen verleiht.

Das ist nicht zu unterschätzen. Deshalb muss auch jedes Mitglied seinen Funktionären auf die Finger schauen, was sie denn tun oder vorhaben, dann aber auch mitkämpfen und sich engagieren.

### Personalführung

Neben den Instrumenten zur Bewertung von Arbeit gibt es ein Vielzahl von Instrumenten der Personalführung, die eng verzahnt sind mit der Arbeitsbewertung. Auch sie wurden entwickelt, um Menschen im Sinne der Arbeitgeber und des Kapitals zu steuern und auszubeuhen (Darf man das sagen?). Das Beste aus ihnen heraus zu holen! (Klingt das besser?)

Den Betrieb krisenfest und wettbewerbsfähig zu machen durch ausgefeilte Personalpolitik?

Arbeitsrechtsmanagement (Kündigungsmanagement) durch Tarifkanzleien?

**Human-Resources-Management:**

Menschen werden als Wettbewerbsfaktoren betrachtet, „die geführt, motiviert und entwickelt werden müssen, zusammen mit den übrigen Ressourcen des Unternehmens und zwar so, dass dies direkt zum Erreichen von Unternehmenszielen beiträgt“ (maximale Verzinsung des Kapitals, **Jahresziele, die von der Unternehmensleitung festgelegt und durch die Führungsebenen durchgereicht werden**).

Mitbestimmung gibt es hierbei nicht.

Die Unternehmensziele sollten durch eine gleichgerichtete (gleichgeschaltete Personalpolitik) um- und durchgesetzt werden!

Der Arbeitskraft-Unternehmer hatte keine institutionelle Mitbestimmung, er sollte seine Interessen gegenüber dem Arbeitgeber individuell vertreten.

So war das gedacht im 19. Jahrhundert. Und manche Personalfunktionäre haben vergessen, dass wir keine Koalitionsverbot mehr haben, wir können uns organisieren.

Besteht die Gefahr, zurück gebeamt werden?

Welche Methoden hat sich der Arbeitgeber ausgedacht, um uns die Arbeitskraft maximal zu entreißen?

**Flexible, leistungs- und erfolgsabhängige** Bezahlung führen zu einer massiven Steigerung des Leistungsdrucks.

Fragt sich nur wie Leistung gemessen und bewertet wird. Es wird ja **auch** gemessen und bewertet, um zu disziplinieren, zu belohnen und zu strafen.

Außerdem wird damit herausgefordert, dass sich der Mitarbeiter ständig mit anderen vergleicht. Damit wird vorhandener Neid geschürt oder Neidverhalten überhaupt kultiviert.



**...und Du?**

Sollte man das Konkurrenzverhalten nennen? Sollte das etwa das Gleiche sein?

Auf jeden Fall **lässt** (muss nicht) sich damit jeder gegen jeden ausspielen.

**Lean production** ist eine ständige Verbesserung der Betriebs- und Arbeitsabläufe, Mitarbeiter werden als Kunden betrachtet, und sie sollen als solche behandelt werden.

Die Folge: „Überschüssige Arbeiter müssen vollständig und rasch aus dem Produktionssystem entfernt werden, wenn die Verbesserungsbemühungen nicht ins Stocken geraten sollen“ (1992)

Damals kamen großzügige, meist vom Staat finanzierte **Vorruhe-**

**standsregelungen** zum Zuge, mit der Folge von **Jugendwahn**, der sich aufgrund von Arbeitskräftemangel mäßigt (Marktgesetz von Angebot und Nachfrage).

Parallel übte man sich im Ausspielen der Zuliefererbetrieb/Subunternehmer, aufgrund der **Nachfragemacht**. Das kann sich aber umkehren, wenn der Markt an Zulieferern/Subs leergefegt ist.

Wie lässt sich der optimale Zugriff des Unternehmens auf das Leistungsvermögen der Arbeitnehmer gestalten?

- **Aufweichung der Normalarbeitsverhältnisse**  
Leiharbeit, befristete Verträge etc.

- **chronische Unterbezahlung**, das macht mürbe:

**„Man muss den Leuten so wenig bezahlen, dass sie davon**

nicht leben können, dann machen sie alles, was wir wollen.“ (So tönt es auf Führungsetagen.)

- **drohende Arbeitslosigkeit**, das enturzelt, entzieht den Boden, weil der Mensch mit der Arbeit die Präsenz in der Gesellschaft verliert, nicht mehr vorhanden ist, sich nicht mehr als **berechtigte Existenz** erlebt. Wer als Erwachsener nicht seinen Lebensunterhalt schafft, fällt in die Position des Kindes zurück.

**Arbeitslosigkeit entzieht Realität.**

- **kleine Stammebelegschaften**, die als Träger der Unternehmenskultur zu betrachten und zu behandeln sind, die mit Potentialbeurteilung konfrontiert und gefördert werden

Brosamen werden unteren Chargen hingeworfen, indem Hoffnungen auf Aufstieg geweckt werden...

Aber auch durch zweierlei Bezahlung für gleiche Arbeit aufgespaltene Belegschaften werden Rivalitäten geschaffen, von oben nach unten und von unten nach oben.

Die Belegschaft wird in zwei Sorten Menschen eingeteilt:

**Der x-Mensch** will grundsätzlich nicht arbeiten, muss also dazu gezwungen werden.

**Der y-Mensch** hat nichts gegen Arbeit, er strebt nach Anerkennung und Selbstverwirklichung durch die Arbeit. Er kontrolliert sich selbst und entwickelt Eigeninitiative. Wird er nicht erkannt, dann wird er im Betrieb suboptimal genutzt.

Für ihn gilt eine partnerschaftliche und vergemeinschaftende Personalpolitik:

- Dauerbeschäftigung, zugehörig zur Stammebelegschaft
- Abgrenzung zur Randbelegschaft und externen Arbeitsmärkten.

Das führt zu loyalen Mitarbeitern.

Man homogenisiert das Führungspersonal und schaltet es gleich durch **emotionenorientierte Führung**.

**Führen und geführt werden, ergreifen und ergriffen werden.**

Soziale Effizienz ist alles.



Deshalb sollen wir uns mit dem Betrieb identifizieren. Wenn die Arbeitswelt zu unserer **Familie** geworden ist, ist sie unser vitales Zentrum geworden. Dagegen dürfen wir uns nicht „versündigen“. Wir geraten in eine tiefe **Schuldabhängigkeit**. Es wird sogar zu einer Frage der Ehre, sich für die Firma zu opfern. Sie gibt uns alles, was wir brauchen.

Wir haben ihr deshalb alles zu geben, was sie braucht.

Ist es dann nicht besser, wenn wir in der Familie/Firma nur Gäste sind, **Fremde, die zeitweise am Familien/Firmenleben teilnehmen, aber sonst ihr eigenes Leben führen?**



**Nein, nicht „zufriedene Mitarbeiter“ ist die Losung des Tages, „hungrige“ sollen es sein! Hunger zum Erfolg die einen und vielleicht hungern für den Erfolg des Unternehmens die anderen?**

**Wir werden sehen!**

**Worauf es ankommt!**

Der Kern des Problems ist der Arbeitsvertrag.

**Auch nach Abschluss eines Arbeitsvertrages bleibt der Arbeiter im Besitz seiner Arbeitskraft!** Die versucht ihm der Arbeitgeber maximal zu entreißen als **angebliches Recht aus dem Arbeitsvertrag**.

**„Ihr arbeitet nur zu 70%, werdet aber zu 100% bezahlt!“**

So tönt es im den Betrieb.

**Wir haben aber**

- eine **Unberechenbarkeit des menschlichen Handelns**,
- ein **Bedürfnis nach Selbstverwirklichung**,
- einen **Menschen, der ein soziales Wesen ist**.

**Das Dumme ist, dass der Mensch einen Wert in sich hat und nicht allein äußerlich instrumentalisierbar und benutzbar ist.**

**Die Arbeitskraft bleibt an die Subjektivität des Arbeitenden gebunden.**

Wer ein Quentchen Leistungsfähigkeit zurückbehält, wird angetrieben zur **„Leistung, die Leiden schafft“**.

Durch die ökonomische Unbestimmtheit (Unvollkommenheit) der Arbeitsverträge entsteht eine permanente Auseinandersetzung, ein Konflikt mit dem Kapital um eine totale Instrumentalisierung und möglichst maximale Ausbeutung des Faktors Arbeit.

**Die subjektive Unbestimmtheit des Menschen unterläuft seine ökonomische Berechenbarkeit.**

Ho

# Aus dem Leben eines Briefträgers

## (Manchmal ist ein Tag nicht unbedingt deiner!)

...und dann passiert halt!!!

Da bist nach der Vorbereitung endlich draußen, nachdem pressiert hat, weilst ausgerechnet heut verschlafen hast!!

Hast schnell die Post sortiert und ausnahmsweise dei größtes Haus mit den gefühlten 100 000 Briefkästen net nach der Reihe sortiert. Wurscht, werd scho guad geh!!! Dann hast scho den 1. Kunden, der sein Briaf verweigern will. Amtlicher Herkunft mit 3 Empfängern drauf, Ersteren gibt es nicht mehr... also nimmt er ihn nicht!! Sorry, Verweigerung nicht möglich, weil auch er Empfänger ist!! Nein, man nimmt ihn trotzdem nicht!!

Man is ja freundlich und hat ja Zeit und klärt ihn über die Zivilprozessordnung der Behörden auf!! Versteht er nicht, bei der Post kann er immer verweigern und als Empfänger sowieso!! Stimmt schon, aber nicht in diesem Fall!!!

Na gut!!! Man versucht es nochmal, so wie man es auch einem Erstklässler verständlich macht... weil ma hat ja Zeit!!

Darauf wird er pampig und er woass ja, dass da Briafträger nur d'Leut schikaniert, weil er sonst nix zu tun hat, als spazieren geh und a paar Briaf einzuschmeissen!!

Das auch noch, lieber Himmel!! Ich geb auf, lass sein Briaf einfach da und geh scho moi angefressen weiter! Des kann ja no was wern heit??? Seufz.

Ärgerst dich immer no drüber und gehst deswegn am nächsten Hauseingang vorbei!! Gehst halt schnell mit da Post wieder zrück!! Egal, hast ja Zeit!! Muass ja gmacht werden!!

Nächstes Haus! Da Herr M. labert dich voll, dass es heit scho wieder so heiß is und er es bald nimma

aushalt... aber i habs ja sooo schee, weil es regnet ja net, wo i doch draussen arbeiten derf!!! Ja, genau!!! Wenn di als Briefträger was ausbremst, dann die Hitze!!!

Ma gibt brav an netten Kommentar ab und schaut schnell, dass ma weiter kummt!

Am nächsten Haus fällt da ein, dassd im letzten garnet drin warst, hast ja schnell das Weite gsucht!! Gehst halt wieder zruck, pressiert ja nix!!

Möchst wieder weiter... stopp... gegenüber muasst a no... der braucht sei Post in da Früh, weil sei Gschäft Nachmittag zu hat, da is er auf der Baustell... also schnell Post aus der Taschn und nüber!!

Gehst ums Eck rum, da steht Oaner... kenn i net...!

„Hamm Sie Post für mich?“

I hab aber koan „MICH“ in mein Bezirk!!

„Wo wohnens denn? Ah, in der Strass... do bin i leider net, da geht der Kollege!“

Gemma weiter!!

Paar Häuser lauffs ganz gut und dann kummt ER... der meist gehasste Kunde der Briefträger!!!!

„Ich warte dringend auf an Briaf!! Da Absender hat ihn gestern no schnell weggschickt, weil i heit in Urlaub fahr!“

Natürlich ist es der Kunde, der am Ende deiner Tour wohnt und du sei Post ganz unten in deiner Taschn hast!!!! Und weil du ja freundlich und hilfsbereit bist und „jede Menge Zeit hast“, kramst natürlich danach! Der wichtige Briaf is net dabei, gibst eam seine andern...

„Naaaa, de brauch i net, schmeissens die in mein Briefkasten!!!“

Ok, ma hat ja viel Geduld, tut de Briaf nimmer nach unten, sondern steckst es seitlich, damit du gleich hinkommst, wenn du an seinem Briefkasten bist.

Ja, und dann is ma endlich an seinem Haus und du vergisst es, weil die Brief ja nimmer im dafür vorgesehenen Bund drin sind, sondern irgendwo in der Seiten stecken, was dir aber erst im Postamt auffällt!! Wurscht... er is eh in Urlaub, stelln mas morgen zu!!!

A paar Häuser weiter sitzt oana genau vorm Eingang auf da Treppen!! „Miassn Sie do nei?“

Nein, ich bewundere nur die schöne Haustüre, denk i mir, und versuch vorbeizukommen, nachdem er grad mal 30 cm Platz gmacht hat. Ma hat ja Zeit!!

Einschreibebrief für Herrn K.!! Man klingelt!! „JA?“ aus der Sprechanlage! „Die Post“!!

Man drückt auf den Türöffner, was man nicht zwingend braucht, weil man hat ja an Schlüssel. Was man aber nicht hat, sind hellseherische Fähigkeiten, wenn er sei Wohnungstüre nicht aufmacht und auch keinen Namen dran hat... und auf 3 mal „Hallo“ a net aufmacht.

Dann geht ma halt wieder nunter zu de Briefkästen und wirft a Benachrichtigung ein. Hast ja keine andere Chance, an Nachbarn derfst es ja net geben.

Und moing beschwert er sich dann bestimmt, dass da Briefträger net klingelt hat und nur zfaul war in den 5. Stock zu geh... er den ganzen Tag daheim war und gwart hat!!!

Was solls!!! Stinkt eam hoit, dass er ins Postamt renna muss!!!

Die Frau W. von Gegenüber sieht mich und schreit zu mir rüber: „Warn Sie scho bei uns?“

Sie kennt mi jetzt seit 8 Jahr und woass genau, wenn i auf der andern Strassenseitn bin, dann kumm i erst no zu ihr!!!

Dann kommt ein aufgeregter kleiner Mann auf mich zu!!

„AHH, eine PostaBota!! Tschuldigung... komme gerade aus die Postamt, will eine Cassetta für meine Posta... Capo die Postamt verstehen mi nix und schicke mich wieda weg!!“

Man ist ja freundlich und versteht zufällig seine Sprache, weil manchmal auch ein Briefträger gebildet ist... und schickt ihn wieder aufs Postamt mit einem Zettel, wo draufsteht, dass der Herr Z. aus Bella Italia ein Postfach möchte!! Viele Grüße an die Kollegen vom Schalter, man kennt sich!

Dann geht's a Weile wieder ganz gut weiter... bis man an das Straßencafe kommt... es ist schönes Wetter und die Leute sitzen draußen... man hat dafür Tische und Stühle bereit gestellt!

Ja... und da Briefkasten hängt genau da an der Wand, wo die Ersten scho ihr Eis essen! Weil man ja jede Menge Zeit hat, entschuldigt man sich brav für die Störung und versucht vorbeizukommen! Der Glückliche, der jetzt lange Arm hat!!!

Prompt hast natürlich an Eisfleck an da Blusen, passend zu dem Schmierfleck an da Hosn, von da Kettn vo de Radeln, de grundsätzlich vor de Briefkästen stehn, wenns net grad da Handwerker is, der sei Zeug davor hinstellt, weil da Riesenhausgang net groß gnuä is!!! Da wenn ma koa Zeit hätt!!!!

De nächsten Häuser laufs ganz gut... druckst a bissl drauf, dassd

schneller fertig werst. Wirfst deine Briefe ein, bist ja der Stammzusteller und machst das scho blind! Bumms... da Briaf is drin... da Name aber weg...!!! Über Nacht ausgezogen, hast net mitkriegt, ma stellt ja keine Nachsendeanträge mehr, die kosten ja jetzt Geld!!

Da es dich ja nicht pressiert, frimmelst du solange mit zwei Fingern rum, bist ihn wieder draußen hast. Es is ja ausgerechnet a evtl. wichtiger Brief und keine Reklame, wo's wurscht wär! Ja, man entwickelt für solche Fälle so eigene Techniken, um das Missgeschick wieder auszubügeln!!

Ja, und dann kommt das Haus, in dem es mittags immer so gut riecht! Ein Dreigenerationenhaus... da kocht die Oma! Und die Oma kocht gut! Es duftet verführerisch... ahhhh!!!

Dein Magen knurrt, hast ja no nix gegessen! Die Brotzeit, die du dir gestern Abend hergerichtet hast, liegt no im Kühlschrank, weil du um 4 Uhr Früh aufstehn musst... und weil 4 Uhr Früh früh ist, zögerst des Aufstehn no a Weile naus und dann vergisst de Brotzeit, weils jetzt furchtbar pressiert!!

Jessas... des große Haus mit de 100 000 Briefkästen kommt und du hast es net nach der Reihe!!!! Jetzt kommst aber ins Schwitzen!! Des is neu gebaut und du kannst es no net auswendig!!!! Ja und dann stehst vor der überdimensionalen

Kastenanlage und suachst!!! Kennst ja scho a paar Namen, hupfst trotzdem hin und her und suachst und fluchst innerlich, dass du dir net doch die Zeit genommen hast zum Anschreiben!! De verlierst nämlich jetzt da!!! Dann kommt der Erste... „San Sie scho fertig?“

„Nein, des dauert no,“ sagst, und zeigst auf die 3 Kurzbriefbunde und de 2 Großbriefbunde, de no daliegen und no verteilt werden müssen!! „Dann wart i“, sagt er und i woass genau, da wart er heut aber a bissl länger!!! Irgendwann geht er dann!! Fertig!! Du dankst dem lieben Gott, dass es doch no gschafft hast und hetzt schnell weiter!!

A Weile noch und dann kommt deine Lieblingskneipe... da gehst gern nei, weil da bekommst manchmal was Kühles zum Trinken und im Winter was Warmes... und prompt wirst heut gfragt: „Postlerin, magst was trinken?“

Leider hast heut keine Zeit, weil de Zeit dazu scho verbraucht is, für deine Kunden, die di heut scho dringend braucht ham!!

Man bedankt sich artig, verweist auf ein anderes Mal und gehst weiter!!

Schnurstracks rennt Oaner über die Strass direkt auf die zu!!

Du woasst genau, dass er zu dir will... des sieht ma scho an dem Gesichtsausdruck.

„I suach des Krankenhaus, guad dass sie da Briefträger san, weil der woass alles!!“

## Wir über uns

### Wichtige Info für alle Postler

Plötzlich ist es passiert. Im Beruf oder im Dienst einen Moment unaufmerksam und schon ist ein Schaden entstanden. Die nächste Frage: Wer zahlt? Weil Beschäftigte immer öfter auf Summen sitzenbleiben, die ihnen niemand ersetzt, wurde die GUV/FAKULTA gegründet. Die Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft ist Voraussetzung für den Schutz der GUV/FAKULTA.

#### Beispiele:

- Postzustellerin W. verursachte mit ihrem Dienstfahrrad einen Unfall mit Sachschaden. Gegen Zahlung einer Buße von 100 Euro wurde das Verfahren eingestellt. Die GUV zahlte 75 Euro Notfallunterstützung.
- Kollege K. verlor seinen Dienstschlüssel. Die Schließanlage musste ausgetauscht werden. Der Arbeitgeber nahm den Kollegen mit 2.000 Euro in Regress. Die GUV zahlte 1.800 Euro Schadenersatzbeihilfe.



Gewerkschaftliche  
Unterstützungseinrichtung  
der DGB-Gewerkschaften

**Interesse???? Fragen Sie nach bei Ihrem Betriebsrat oder dem Betrieblichen GUV Ansprechpartner Michael Götz, Tel. 089/1 63 98-30 11.**

Ich überleg kurz... wenn i Alles wüsste, wär i bestimmt net a Briefträger, sondern Google!!!

Des Krankenhaus liegt in meiner Tour, a bisserl versteckt, um 2 Straßen rum, i sags eam... und... mei is der froh, dass er den Briefträger troffn hat, der „Alles“ weiß!!

Endlich bist am letzten Haus... da is no a Reisebüro... und scho wirst empfangen... „Mei, san Sie heit spät dro!!!“

Fertig!! Gott sei dank!! War net dein Tag heut!!

Aufm Weg zurück ins Postamt triffst no a paar Kunden und des läuft dann meistens so ab!!! Je nach Wetterlage... „Mei, Sie Arme, bei dem Regen miassn Sie arbeiten, ganz noss sans scho“... oder... „heit ham Sie's schee, heit scheint d'Sonne, da machts doch mehr Spass!“ ... oder... „um Gottes Willen, friert eana net, ohne Jacken!!!“ ...die du auszogn hast, weil du schwitzt von der Rennerei!!!!

...und dann fragt no a Fremder nach einer Straße (weil der Briefträger ja Alles weiß), die du auch nicht kennst, weil die wahrscheinlich am andern Ende von der Großstadt liegt!!

Du entschuldigst dich, weil du es nicht weißt, weil du halt nur der Briefträger bist und nicht der Taxifahrer!!!

Oder es fragt einer nach einem Geschäft, das du zwar kennst, aber einfach nur immer vorbeirennst und es nicht wirklich registrierst und dann überlegst, wo jetzt des genau is, damitst dich nicht gar so blamierst!!

Ja, so ist des, wenn du Tage hast, die nicht unbedingt deine sind... und trotzdem liebst du sie, deine Kunden, weil man sich kennt und sie froh sind, dass sie dich haben und du bloß net so schnell in Urlaub gehst, weil da ja „überhaupt“ nix funktioniert, wenn du net da bist!!!!

## Der Jakobiner

Ein Mensch möcht vor Verzweiflung schreien:

ein Haus mit zehnerlei Parteien,  
und keiner es für nötig hielt,  
an seiner Tür ein Namensschild,  
dass man ihn finde, anzubringen.

So kann der Mensch zwar unten klingeln,  
und es wird ihm auch aufgetan.

Dann aber fängt das Suchen an.

Für Einschreiber braucht man gewöhnlich  
Empfangsberechtigte persönlich.

Und dann kein Name an den Türen.

Nur jetzt die Ruhe nicht verlieren.

Der Mensch auf das Geratewohl  
klopft an beim Ersten: „Was das soll?“  
fragt ihn ein Unmensch aufgebracht,  
der grade erst vom Dienst der Nacht  
kam heim und hatte sich soeben  
zur Ruhe in sein Bett begeben.

Der Zweite in des Menschen Lauf,  
macht ihm, dem Menschen, nicht erst auf.

Ein Dritter, der mit seiner Lieben  
vielleicht grad, weiß Gott was, getrieben,  
fühlt seine ganze Liebesglut  
verraucht, vertauscht in Hass und Wut  
und will den Menschen fast ermeucheln.

Der, ohne Mitleid vorzuheucheln,  
klopft schon beim Vierten, Fünften, Sechsten.

Der Sechste, einer von den Frechsten,  
sagt, er soll sich zum Teufel scheren,  
nicht nochmal ihn beim Stuhlgang stören.

Die Siebte, eine junge Mutter,  
hat grad ihr Kind, das kleine Luder,  
zum Einschlafen gebracht, wie süß!  
Jetzt plärrt es wieder wie am Spieß!

Die letzten Drei im Aufgebot  
sind nicht zuhause oder tot.

Er klopft nochmal beim Fünften, Vierten,  
die vorhin gar nicht reagierten.

Der Vierte öffnet endlich auch,  
und: ja, er heißt Hans-Karl Bauch!

Eil' scheint er keine zu verspüren,  
muss noch zu End' telefonieren,  
kann nicht gleichzeitig unterschreiben.

Auch soll man ihm vom Leibe bleiben,  
von wegen Namensschild und so.

Er selber weiß ja schließlich, wo  
er wohnt, und dann verkündet  
dem Menschen er: „Wer sucht, der findet!“

Der Mensch, er ärgert sich nur wenig.

Er weiß, der Kunde ist der König.

Doch manchmal auch das Volk sieht gerne  
die Könige an der Laterne.

WR



# ver.di Masterplan für „Gute Arbeit bei der Deutschen Post AG“

## Wo stehen wir in unserer Niederlassung?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
 der folgende Artikel soll aufzeigen, auf welchen Handlungsfeldern der Betriebsrat und ver.di versuchen, die Arbeitsbedingungen im Bereich der Deutschen Post AG und in unserer NL Brief München zu verbessern. Dabei werden die Erfolge der letzten Jahre beleuchtet sowie aktuelle Entwicklungen, Verhandlungsgegenstände und Herausforderungen benannt.  
 Der Artikel ist dabei bewusst so geschrieben, dass man die Kapitel einzeln lesen kann. Die vielen Grafiken und Tabellen sollen zudem der besseren Übersichtlichkeit dienen.

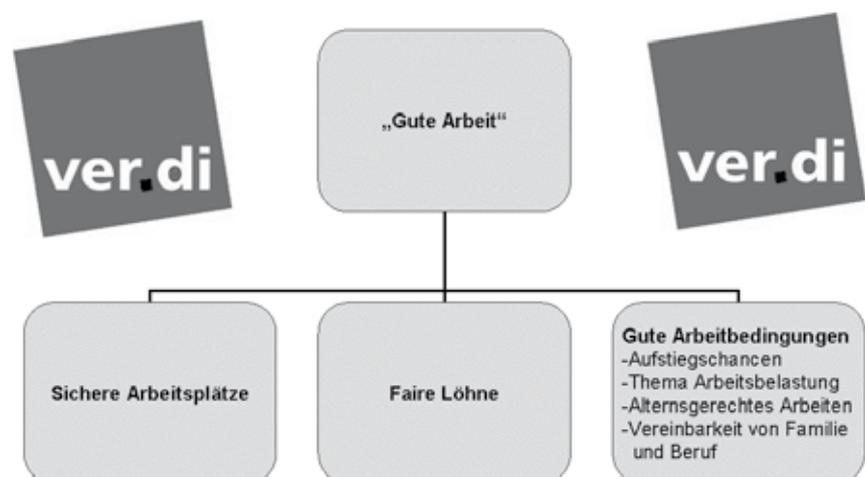
### Was wollen ver.di und Betriebsrat eigentlich zusammen erreichen? – Elemente „Guter Arbeit“

Betriebsräte und ver.di versuchen durch ihr gemeinsames Handeln die Arbeitsbedingungen schrittweise zu verbessern und „Gute Arbeit“ in den Betrieben zu schaffen. Der Begriff „Gute Arbeit“ umfasst dabei einen ganzen Strauß einzelner Themenfelder. Die wichtigsten Handlungsfelder sind dabei:

1. Sichere Arbeitsplätze
2. Faire Löhne mit guten Lohnerhöhungen
3. Gute Arbeitsbedingungen
  - 3.1 Aufstiegschancen
  - 3.2 Arbeitsbelastung
  - 3.3 Themenkomplex „Altersgerechtes Arbeiten“ – Vorsorgendes Gesundheitsmanagement
  - 3.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gehen wir also in „medias res“ und schauen uns die einzelnen Themenblöcke an...

## Elemente „Guter Arbeit“



## 1. Themenfeld – Sichere Arbeitsplätze

Bei allen gewerkschaftlich durchgeführten Umfragen und bei allen gewerkschaftlichen Veranstaltungen wird deutlich, dass das Themenfeld „**Sichere Arbeitsplätze**“ mit Abstand die größte Bedeutung für unsere Mitglieder hat.

Sichere Arbeitsplätze sind das Fundament guter Arbeit. Sie beruhigen, schaffen Planungssicherheit im Privatbereich und verbessern die Chancen des Beschäftigten in vielen Bereichen des täglichen Lebens (z. B. bei Kreditanträgen, bei der Be-

werbung um Wohnraum etc...). Aus diesem Grund besitzt die Schaffung eines umfassenden Kündigungsschutzes und die Begrenzung von befristeter Beschäftigung absolute Priorität für ver.di und Betriebsrat.

### Anbei die wichtigsten Regelungen/Erfolge im Überblick:

#### a. Schutzpaket/Status quo

| Beschäftigtengruppe | Regelungsinhalt/<br>Funktion   | Regelungsdauer     | Regelungsart     |
|---------------------|--|--------------------|------------------|
| Unbefristeter AN    | Umfassender Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen/ Wochenarbeitszeitreduzierungen | Bis zum 31.12.2015 | Tarifvertrag     |
| Beamte              | Beamte sind betriebsbedingt nicht kündbar  | Dauerhaft          | Gesetz           |
| Alle                | Schutz vor betriebsbedingten Versetzungen (neue Arbeitsplätze müssen zumutbar sein)  | Bis zum 31.12.2015 | Tarifvertrag 444 |

#### b. Entfristungsthematik

Das Thema Entfristungen ist in der Republik aus Sicht der Betriebsräte

leider noch nicht optimal geregelt. Doch zunächst einmal kurz die Fak-

ten für den gesamten Bundesbereich.

#### Entfristungen insgesamt

| 2012                                     | 2013                   |
|--|------------------------|
| 5000 Entfristungen (Generationenvertrag) | Ca. 2500 Entfristungen |

#### Übernahme Azubis

| 2012        | 2013        | Prozentuale Steigerung |
|-------------|-------------|------------------------|
| 1012 Azubis | 1143 Azubis | 12,94 %                |

Situation in unserer Niederlassung  
Aufgrund unserer Budgetsituation werden wir als Kategorie 3 eingestuft. Niederlassungen dieser Kategorie erhalten bis Jahresende ca. 338 Entfristungen.

Wie hoch die Entfristungsquote in unserer Niederlassung sein wird, ist noch unklar. Ebenso unklar ist ebenfalls, wer dann konkret entfristet wird. Hierüber muss und wird

der Betriebsrat mit der Niederlassungsleitung verhandeln.

Ziel ist es eine gereimte Entfristungsliste mit dem Arbeitgeber zu erstellen (Faktoren sind Dienstzugehörigkeit und Eignung) und diese dann Schritt für Schritt abzuarbeiten. Es muss dabei der Grundsatz gelten, **dass eine Kraft, die sich bewährt hat, nach spätestens 2 Jahren (Ende der kalenda-**

**rischen Befristung) entfristet wird.**

**Fazit:** *Unterm Strich ist die Arbeitsplatzsicherheit in unserem Unternehmen sehr hoch. Arbeit hat der Betriebsrat aber sicher noch bei der Entfristungsthematik. Es gilt hier ein faires und für alle Seiten transparentes Verfahren in der Niederlassung zu vereinbaren.*

## 2. Themenfeld – „Faire Löhne“ und gute Lohnerhöhungen – Zahlen, Daten, Fakten

„Gute Arbeit“ ist zuerst einmal Arbeit, von der man auch leben kann. Dies ist gerade im Hochpreisgebiet München von großer Wichtigkeit.

Doch wie hoch sind eigentlich unsere Löhne in den verschiedenen Beschäftigtengruppen? Der Übersicht halber konzentriere ich mich

auf die Entgeltgruppe 3/die Briefzustellung.

### Löhne Deutsche Post Briefzusteller inklusive Weihnachts- und Urlaubsgeld

| Beschäftigtengruppe                | Höhe Bruttostundenlöhne     |
|------------------------------------|-----------------------------|
| AN mit Besitzstand                 | 18,83–21,59 Euro            |
| AN im Neuen Entgelt                | 12,98–16,66 Euro            |
| Beamte                             | 14,83–15,92 Euro            |
| Private Briefzustelldienste Bayern | ca. 7,50 Euro–ca. 9,80 Euro |

#### Zwischenfazit:

Der am schlechtesten bezahlte Zusteller unserer Niederlassung bekommt 32,4 % mehr Lohn wie der bestbezahlte Briefzusteller bei den neuen Zustelldiensten in Bayern. In der Spitze liegt die Lohndifferenz

bei 187,66 %. Will heißen, die Deutsche Post AG zahlt deutlich höhere Stundenlöhne, wie die Konkurrenz. Aus Sicht von verdi sind die Löhne aufgrund der harten Arbeit mehr als gerechtfertigt und sicher nicht zu hoch.

Die Löhne sind im Entgelttarifvertrag geregelt. Dieser läuft bis zum 31.05.2015 und sieht in der Laufzeit zwei prozentuale Lohnerhöhungen in Höhe von insgesamt 5,7 % vor.

### Lohnentwicklung 2012/2013

Anbei die wichtigsten Daten zur Lohnentwicklung im Überblick.

| Beschäftigtengruppe | 2012  | 2013  |
|---------------------|---|---|
| Arbeitnehmer        | 4,0 %<br>Einmalzahlungen  | 3,1 % (+ 2,6 % in 2014)<br>Sozial gestaffelte Einmalzahlungen             |
| Beamte              | 3,3 %<br>Einmalzahlungen<br>1450 Beförderungen =><br>höhere Besoldung | 2,4 %<br>Erhöhung Postzulage<br>1370 Beförderungen =><br>höhere Besoldung |
| Azubis              | Einmalzahlung   | 6,1 %   |

### Spannend ist auch die Lohnentwicklung der AN von 2001 bis 2012:

|                     | 2001  | 2012  | Reallohnentwicklung<br>(Verhältnis Lohnentwicklung zu Preisentwicklung) |
|---------------------|-------|-------|---|
| Löhne Gesellschaft  | 100 % | 116 % | - 3,3 %   |
| Löhne Deutsche Post | 100 % | 132 % | + 10 %  |
| Preise              | 100 % | 120 % | –   |

#### Zwischenfazit:

Die letzte Tabelle sagt aus, dass die Löhne im Unternehmen von 2001 bis 2012 um ca. 32 % gestiegen sind. Da im selben Zeitraum die Preise um 20 % stiegen, hat sich die Kaufkraft eines Briefzustellers im

Zeitraum von 2001 bis 2012 um 10 % erhöht.

Im selben Zeitraum haben die Gesamtheit der Deutschen einen Reallohnverlust von ca. 3,3 % hinnehmen müssen.

Als Problem bleibt allerdings, dass die Preise für lebenswichtige Güter (z. B. Miete und Kraftstoff) deutlich stärker als 16 % gewachsen sind.

**Fazit Löhne:** Die Deutsche Post AG liegt sowohl in der absoluten Lohnhöhe deutlich über den Wettbewerbern (Ausnahme im Paketbereich ist UPS) und in der Lohnentwicklung deutlich über dem Bundesschnitt. Beides ist durch die Arbeitsbelastung, Produktivität, den Gewinnen des Unternehmens **und der Geschlossenheit der Arbeit-**

**nehmer bei Tarifverhandlungen** aber sicher mehr als gerechtfertigt. Die Lohnentwicklung für die Tarifkräfte und Azubis ist bis zum 31.05.2015 geklärt. Aus Sicht der BG Brief München steht die Weiterentwicklung der sozialen Komponente bei den nächsten Tarifrunden, sowie die Enttabuisierung des Themas von Zulagen

für arbeitsmarktpolitische Hotspots an.

Für uns als Betriebsräte steht zudem das Thema Springerzulage auf der Agenda.

Unsere Beamten dürfen 2014 auf eine höhere Besoldung im Zuge der Tarifverhandlungen des Öffentlichen Dienstes (Bund und Kommunen) hoffen.

### 3. Themenfeld – „Gute Arbeitsbedingungen“

Das Themenfeld der guten Arbeitsbedingungen zerteilt sich in unzählige einzelne Aspekte. In diesem Artikel möchte ich mich auf die Themen **Aufstiegschancen, Arbeitsbelastung, Altersgerechtes Arbeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf** festlegen.

Beginnen möchte ich dabei mit dem Thema Aufstiegschancen.

#### 3.1 Aufstiegschancen

„Gute Arbeit“ bietet den Beschäftigten reale Aufstiegschancen. Immer wieder haben sich in der Vergangenheit Betriebsrat und ver.di für

die Schaffung von Karriereoptionen eingesetzt. Die Erfolge können sich mittlerweile wirklich sehen lassen, wobei natürlich noch „Luft nach oben“ vorhanden ist. Anbei die aktuellen Entwicklungen in tabellarischer Übersicht.

#### a. Karrieremöglichkeiten

| Mittel zur Nachwuchsförderung/Schaffung von Karrierechancen   | Umfang und Inhalt des jeweiligen Programms   | Regelungsart   | Verbesserungspotential/Regelungsbedarf  |
|---|--|--|---|
| Talentprogramm  | 1* im Jahr<br>ca. 2–3 Kräfte pro Jahr<br>=> Aufstieg in Personaleinsatz und Stellenleitungen       | Örtlich in Niederlassung   | Höherer Umfang wäre wünschenswert<br>Verbesserte Möglichkeiten für Teilzeitkräfte ??  |
| Tarifvertrag Teamleiter 2   | Potentielle Aufstiegschancen für bis zu 70 Zusteller in München/Sprungbrett für weitere Karriere ? | Pilotierung in einzelnen Niederlassungen durch Tarifvertrag                                | 1. Ausrollen des Tarifvertrags im Bundesgebiet bei Erfolg des Pilotprojekts<br>2. Regelung eines Besitzstandschutzes für aktuelle Stellenleitungen<br>3. Umsetzung in Niederlassung Regeln => Arbeit des örtlichen Betriebsrats |
| Ausschreibung von offenen Stellen innerhalb der NL und Besetzung höherwertiger Posten mit niederlassungseigenen Kräften | Einzelfall   | Grundsätzlich geregelt in Gesamtbetriebsvereinbarung => zusätzliche örtliche Mitbestimmung |   |
| Beförderung von Beamten   | 1370 Beförderungen bundesweit  | Verordnung + Örtliche Mitbestimmung des BR   | Mehr Beförderungsmöglichkeiten und laufbahnübergreifende Aufstiegschancen schaffen  |
| Erhalt von Stammbezirken  | Überprüfung von freien Bezirken<br>Nach Bemessung  | Regelungsabrede in unserer Niederlassung   | Verstärkte Vergabe von Bezirken => Erhalt von Bezirken zum Anwachsen für neue Kräfte  |

**Fazit:** Der Satz „Einmal Zusteller – immer Zusteller“ gilt so nicht mehr. Vielmehr bietet gerade die Thematik Teamleiter ein großes Potential für den betrieblichen Aufstieg. Allerdings gilt es hier eine Menge von Detailfragen zu regeln. Das wichtigste für mich wäre eine Art Bestandsschutz für die aktuell tätigen Stellenleitungen. Spannend wird zudem, ob sich die Teamleiterstrukturen in Ballungsräumen bewähren. 2014 wird es hier voraussichtlich definitive tarifvertragliche Entscheidungen geben...

### 3.2 Arbeitsbelastung am Beispiel Briefzustellung

Über das Thema Arbeitsbelastung in der Briefzustellung, etwaige Konzepte zu ihrer Begrenzung und des Handelns des Betriebsrats könnte man tagelang diskutieren.

Ich möchte in diesem Abschnitt ganz kurz darstellen, wo Hand-

lungsfelder des Betriebsrats sind, aber auch wo seine Handlungsgrenzen liegen.

#### Bemessung – grundsätzlich eine Arbeitgeberveranstaltung

Beginnen möchte ich dabei mit einer Vorbemerkung. Die Art, der Umfang und der Inhalt der Arbeit, die der Arbeitgeber dem Zusteller gibt, obliegen grundsätzlich einzig und allein ihm. Dies ist in Deutschland leider so unter dem Titel „Organisationsfreiheit des Arbeitgebers“ gesetzlich geregelt.

D.h. der Arbeitgeber kann grundsätzlich frei bestimmen wie groß oder klein ein Bezirk bemessen wird. Hier hat der Betriebsrat erst einmal kein Mitbestimmungsrecht. Ich bitte diese Tatsache immer zu bedenken, wenn extreme Sendungsmengen vorliegen oder Bezirke bei der Bemessung größer geschnitten werden.

(In der Briefzustellung wird das Bemessungssystem IBIS verwendet- aus Zeitstandards die der Arbeitgeber festlegt und Sendungsmengenmessungen werden Arbeitszeitbedarfe pro ermittelt. Die durchschnittliche Arbeitsmenge in einem 5-Tage-Bezirk beträgt 42,9 h an 6 Tagen => 35,75 h an 5 Tagen. Die Differenz zu 38,5 h sind bezahlte Kurzpausen und Zeiten für Dienstunterrichte und so. Am Thema Interessierten empfehle ich ein Referat der Kollegen Tahedl/Koller. Die Bemessungswerte der einzelnen Bezirke können jederzeit beim Betriebsrat erfragt werden).

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats liegen aber beim **Thema Arbeitszeit, der Dienstpläne und des Gesundheitsschutzes**. In der Folge möchte ich kurz tabellarisch darstellen, wie die einzelnen Bereiche in unserer Niederlassung geregelt sind.

### Mitbestimmung Arbeitszeit – Was die BV zur Arbeitszeit in unserer Niederlassung leistet

| Regelungsinhalt   | Folgen für den einzelnen Beschäftigten  | Sinn aus Sicht des Betriebsrats   | Wo steht das konkret? |
|---|---|---|-----------------------|
| Wahlrecht Ist-Zeit                                      | 1. Neueingestellte sind die ersten 6 Monate in der Ist-Zeit<br>2. Alle anderen Beschäftigten haben zum 01.08. eines jeweiligen Jahres das Recht in die Ist-Zeit zu wechseln/aus ihr heraus<br>3. Beschäftigte, die entfristet werden, haben ein Sonderwahlrecht | 1. Alle gearbeiteten Stunden werden erfasst und als zu bezahlende Arbeitszeit gewertet, wenn der Beschäftigte in der Ist-Zeit ist | 1. § 4 der BV         |
| Freizeitenausgleich 1                                   | 1. Beschäftigte mit dem 1,5-fachen ihrer Arbeitszeit im Arbeitszeit/„Überstundenkonto“ haben Anspruch auf Abbau der Stunden (z. B. freie Tage)  | 1. <b>Begrenzung der Jahresarbeitszeit eines Vollzeitzustellers auf real 38,5 Std./Woche im Jahresdurchschnitt</b>                | § 6                   |
| Freizeitenausgleich 2                                   | 1. Beschäftigte mit dem 1,5-fachen ihrer Arbeitszeit im Arbeitszeit/„Überstundenkonto“ können nicht zu Mehrleistungen herangezogen werden   | 1. <b>Kurzfristig</b> wirksamer Überlastungsschutz bei Erreichen der der Mehrleistungsgrenze                                      | § 6                   |
| Freizeitenausgleich 3 (bei dem Verzicht auf freie Tage) | 1. Verzichtet ein Beschäftigter auf einen dienstplanmäßig freien Tag, so ist ihm dieser binnen 8 Wochen zurück zu gewähren  | 1. <b>Mittelfristig</b> wirksamer Überlastungsschutz bei Verzicht auf freie Tage  | § 5                   |

Zwischenfazit: Die Betriebsvereinbarung begrenzt wirksam die **jährlich zu erbringende Arbeitsleistung eines Zustellers (wenn er denn in die IST-Zeit geht)**. Erbrachte Mehrleistungen, die ein bestimmtes Volumen überschreiten, sind in Freizeit auszugleichen.

Was die BV in der Praxis funktional **nicht wirksam leistet** (trotz der 90-Minutengrenze), ist die **Begrenzung der täglich zu erbringenden Arbeitsleistung**. Hierzu laufen aktuell Verhandlungen zwischen BR und Abteilungsleitung.

### Regelungsabrede zur IBIS-Bemessungsrunde

Für die Zustimmung zu den Dienstplänen in der Briefzustellung kauft sich der BR eine Regelungsabrede zur Bemessungsrunde ein.

Die wesentlichen Erfolge aus Betriebsratsicht sind:

1. Keine Vergrößerung der Zustellbezirke durch Tagesdienstposten, wie in anderen Niederlassungen üblich (Durch Tagesdienstposten wird zunächst die Arbeitsmenge in einem Bezirk erhöht, mit dem Ziel ihm später Entlastung zu geben/ Ein Beispiel: Die durchschnittliche Arbeitsmenge pro 5-Tage-Bezirk wird von 42,9 h auf 44,9 h erhöht. Auf jedem Bezirk wären dann 2 Stunden Tagesdienstposten drauf. Der Zusteller würde rechnerisch 100 Minuten pro Woche länger arbeiten und ca. 30 Bezirke in München wegfallen).

2. Die Regelung von EWP ohne Zwangszusammenlegungen von Bezirken und dem Versuch Überlastungen am Dienstag soweit wie möglich zu vermeiden => ich persönlich glaube, dass die EWP-Regelung in unserer Niederlassung mit die beste in der Republik ist...

Zwischenfazit: Die Regelungen zur IBIS-Bemessungsrunde versuchen **die tägliche Belastung der Zusteller so weit es geht zu dämpfen**.

### Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung – was will der BR damit erreichen?

Neben diesen klassischen Wegen hat der Betriebsrat mit Wirkung ab dem 01.04.2013 eine neue Betriebsvereinbarung im Bereich des Gesundheitsschutzes mit der Niederlassungsleitung abgeschlossen.

Das Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist die *zunächst genaue Analyse der Belastung eines Briefzustellers*.

Ausgehend von den gewonnenen Erkenntnissen werden dann Maßnahmen entwickelt, die die gesundheitliche Belastungssituation verbessern sollen.

Genauer erfahren Sie in Kürze...

#### Weitere Möglichkeiten von ver.di und Betriebsrat

Trotz der bisher vorgestellten Maßnahmen liegt beim Thema Belastung und Belastungsschutz noch eine Menge Arbeit vor Ver.di und BR.

Die spannende Frage ist dabei, was man grundsätzlich tun könnte, um die Belastung zu reduzieren.

#### Tarifvertragliche Handlungsoptionen

Tarifvertraglich ist beim Thema Belastungsschutz aus meiner Sicht wenig bis kein Spielraum, da *die Frage der Arbeitsmenge rechtlich nicht streikfähig ist*. Man darf in Deutschland für mehr Lohn, Kündigungsschutz oder ähnliches streiken- Fragen der Arbeitsorganisation sind aber tabu. Aus diesem Grund gibt es in der ver.di-Tarifvertragslandschaft auch kein einziges Beispiel (oder mir ist zu mindestens keines bekannt), bei welchem es den Arbeitnehmern gelungen wäre, einen substanziellen Erfolg und den Titel Belastungsschutztarifvertrag einzufahren. Aktuell versucht Ver.di allerdings bei der Telekom hier tarifpolitisches Neuland zu

betreten – schauen wir mal was dabei herauskommt...

#### BV-Arbeitszeit – Ausreizen oder kündigen?

Was der Betriebsrat tun kann, ist die Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit stärker wie bisher auszureizen. So ist das Thema 90-Minuten-Grenze, Abbruchrecht und Abbruchpflicht ein potientes Handlungsfeld. Doch soll man dem Zusteller tatsächlich vorschreiben, dass er 90 Minuten nach Dienstende abrechnen muss und deshalb am nächsten Tag in Teilbereichen seines Bezirks die doppelte Menge bewältigen muss?

Schwierige Frage...

Oder soll man gar die bestehende Betriebsvereinbarung kündigen und neu verhandeln?

Ebenso schwierig, da nicht sicher ist, ob man in einer Einigungsstelle etwas besseres herausbekommen würde...

#### Tagesdienstposten – Pro und contra

Intensiv nachdenken kann man grundsätzlich über das Thema Tagesdienstposten. Will heißen, dass man versucht, stärker wie bisher das eingesetzte Personal der Sendungsmenge anzupassen.

D.h., dass im Starkverkehr oder z. B. am Samstag zusätzliches Personal zum Abschöpfen bereitgestellt wird. Also z. B. am Samstag 6 Beschäftigte 5 Regelbezirke zustellen oder in der Starksaison zusätzliche Entlastungsbezirke geschnitten werden. So schön dies aber zunächst klingt, so genau muss es bedacht sein. Alle Entlastungsmaßnahmen muss der Zusteller nämlich zunächst selbst hereinarbeiten. Konkret bedeutet dies, dass er z. B. im Jahr 10 Monate einen zunächst größeren Bezirk geht (Konzept Tagesdienstposten), um in der Starksaison entlastet zu werden.

Oder man könnte die Entlastungsmaßnahmen durch eine Umschichtung der freien Tage gewährleisten.

Mehr freie Tage im Sommer (mit Bezirkszusammenlegungen) und dafür weniger freie Tage in der Stark-saison.

In einer Niederlassung in Deutschland denkt man zur Zeit darüber

nach, den freien Samstag zu streichen, um damit Entlastungsmaßnahmen für die Zustellung des Einkauf aktuell realisieren zu können.

All diese Beispiele verdeutlichen, dass es beim Thema Überlastungs-

schutz eine ganze Reihe von Denkmodellen gibt.

Der Betriebsrat der Niederlassung Brief München hat sich beim Thema Belastungsschutz wie folgt positioniert:

| Maßnahme   | Wirkung  |
|--|--|
| BV Arbeitszeit   | 1. <b>Deckelung der jährlichen Arbeitszeitbelastung</b><br>2. Elemente für mittelfristigen Überlastungs-Schutz                                   |
| IBIS Eckpunkte-Papier  | 1. Verhinderung von Tagesdienstposten<br>2. Regelung von EWP => Dämpfung der <b>täglichen Belastung</b>  |
| BV Gefährdungsbeurteilung  | 1. Analyse der genauen physischen und psychischen Belastung in der Zustellung<br>2. Entwicklung von Maßnahmen zum Verbesserten Gesundheitsschutz |
| Abbau von Urlaub durch Schaffung der Möglichkeit sämtlichen Urlaub in die Urlaubspläne einzutragen => Basis hierfür ist die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Erstellung von Urlaubsplänen und die neuen tariflichen Urlaubsregelungen | 1. Erhöhung der „Verschnaufpausen“ im Laufe eines Jahres<br>2. Reduzierung der jährlichen Arbeitsbelastung                                       |

**Abschließendes Fazit:** Das Thema Belastung/Überlastungsschutz bewegt die Beschäftigten im Zustellersaal. Die permanent sehr gute Gesundheitsquote der Abteilung Auslieferung Brief München ist für mich ein Indiz, dass wir als BR mit manchen Einschätzungen

richtig liegen.

Allerdings stellt die aktuell in unseren Augen sehr hohe Belastungssituation noch ein breites Handlungsfeld dar. Ich hoffe dass es in der Kürze des Artikels gelungen ist, einige Maßnahmen des Betriebs-

rats und dessen Gedankengänge verständlich darzulegen.

Nichts desto trotz wäre ich über alle Anregungen zum Thema Überlastungsschutz und Feedback dankbar. Meine E-Mail-Adresse lautet: David.Merck@DeutschePost.de

### Eigene Einschätzung zur Arbeitsfähigkeit der ver.di-Mitglieder im Bereich Postdienste

| Merkmal          | Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können? |                            |            |     |
|------------------|---|----------------------------|------------|-----|
|                  | Ja, wahrscheinlich  | Nein, wahrscheinlich nicht | Weiß nicht |     |
| <b>Alter</b>     | unter 35 Jahren   | 11%                        | 64%        | 25% |
|                  | 35 bis 45 Jahre   | 18%                        | 62%        | 20% |
|                  | über 45 Jahren  | 26%                        | 56%        | 18% |
| <b>Tätigkeit</b> | Kaufmännische Aufgaben / Verwaltung   | 50%                        | 33%        | 17% |
|                  | Verkauf / Beratung / Vertrieb   | 30%                        | 53%        | 17% |
|                  | Zusteller/in  | 9%                         | 75%        | 16% |
|                  | Fahrer/in   | 23%                        | 52%        | 25% |
|                  | Lager / stationäre Bearbeitung / Verteilkraft   | 24%                        | 52%        | 23% |

### 3.3 Alternsgerechtes Arbeiten – Vorsorgendes Gesundheitsmanagement

#### Wie alles begann

Im Jahr 2011 ließ die Gewerkschaft ver.di eine repräsentative Umfrage unter seinen Mitgliedern im Postbereich durchführen.

Unter anderem wurden die Beschäftigten gefragt, ob sie sich vorstellen könnten ihre Tätigkeit unter den jetzigen Voraussetzungen bis zum Rentenalter ausführen zu können.

Die Resultate dieser Analyse sind in der Tabelle links zu sehen.

Die Beschäftigten in der Produktion (Paketzentrum, Briefzentrum, Fahrabteilung und Zustellung) konnten sich gemäß dieser Umfrage mit überwiegender Mehrheit nicht vorstellen, bis zum Erreichen des Rentenalters diese Tätigkeit auszuüben.

Aus diesem Grund wurde ver.di aktiv.

#### a. Altersteilzeitregelung für 130.000 Tarifkräfte Ende 2011 abgeschlossen

Den Anfang der gewerkschaftlichen Aktivitäten machte dabei der Abschluss der Altersteilzeit für Tarifkräfte. Mit seiner Konzeption bildet sie eine faire Option für alle Arbeitnehmer der Deutschen Post AG, ist mittlerweile preisgekrönt und hat Vorbildcharakter für die gesamte Republik.

Besonders hervorzuheben ist einmal der durchgesetzte Rechtsanspruch, sowie die soziale Staffelung der Aufstockungsbeträge auf bis zu 87 % des fiktiven „Vollzeitnettos.“ Allerdings, und auch das gehört zur Wahrheit, stößt das System bei Teilzeitbeschäftigten und Alleinerziehenden an Grenzen, da diese sich leider manchmal nicht das Ansparen der Wertzeitpunkte leisten können. Aus meiner Sicht wäre hier eine Härtefallregelung überlegenswert.

#### b. Altersteilzeitregelung für Postbeamte in der Pipeline

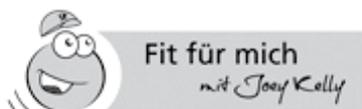
Im zweiten Schritt einigten sich ver.di und die Deutsche Post AG auf ein Altersteilzeitpaket für unsere Beamten, welches weitgehend wirkungsgleich wie das Modell für die Tarifkräfte ist.

Leider wartet man bis jetzt vergeblich auf die notwendige Verordnung des Bundesministeriums für Finanzen...

#### c. Gesamtbetriebsrat pilotiert Regelung zum vorsorgenden Gesundheitsmanagement

Zusätzlich zu diesen Regelungen, welche den Beschäftigten einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ohne Abschlänge ermöglichen sollen, sind flankierende Maßnahmen notwendig, um den Beschäftigten zu befähigen, bis zum Rentenalter bei der Post zu arbeiten.

Den Anfang machte dabei eine vom Gesamtbetriebsrat pilotierte Vereinbarung zum vorsorgenden Gesundheitsmanagement. Aus der unterzeichneten Pilotierung erwuchs nun das Programm „Fit für mich!“.



Im Rahmen dieses Programms testen rund 1.500 Zusteller in vier Zustellstützpunkten mit Leitungsfunktion die geplanten Maßnahmen: Berlin-Wilmersdorf, Brandenburg, Wolfsburg und Rheine. *Dort stehen den Mitarbeitern Gesundheitstrainer mit Rat und Tat zur Seite. Außerdem erhalten die Zusteller einen neuen Schuh und auf Wunsch individuell angepasste orthopädische Einlagen.*

Bei der Auftaktveranstaltung gaben die Gesundheitstrainer erste Einblicke in ihre Arbeit. Sie werden in den Pilotregionen von Zustellstützpunkt zu Zustellstützpunkt reisen, um die Mitarbeiter mit Übungen und Beratungen für den Berufsalltag zu rüs-

ten. Die Testphase der Initiative läuft bis Juli. Die Ergebnisse werden danach zeigen, wie „Fit für mich“ angenommen wird.

#### d. Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsanalyse nimmt Arbeitsplätze unter die Lupe

Neben der Regelung zur Altersteilzeit und Maßnahmen zur individuellen Fitnesssteigerung muss man beim Thema des alternsgerechten Arbeitens die Belastungen an den Arbeitsplätzen genau analysieren.

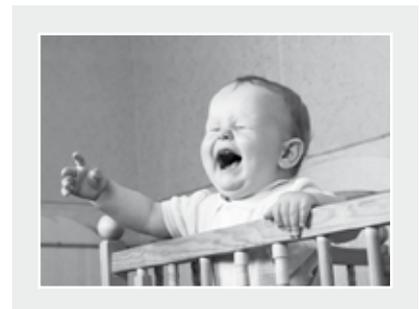
Was genau lässt unsere Beschäftigten körperlich verschleifen? Welche Rolle spielen psychische Faktoren für die Gesundheit und vor allem: Mit welchen Maßnahmen kann man erreichen, dass die Beschäftigten gesund bis zur Regelaltersgrenze arbeiten können?

All diese Fragestellungen gilt es nun in 2013 und 2014 systematisch im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung abzuarbeiten. Eine kürzlich in unserer Niederlassung dazu abgeschlossene Betriebsvereinbarung bildet dazu eine vielversprechende Grundlage. Allerdings steht der Betriebsrat hier noch am Anfang eines langen Weges...

### 3.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als letzten Baustein des Masterplans „Gute Arbeit“ möchte ich den Themenkomplex Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorstellen.

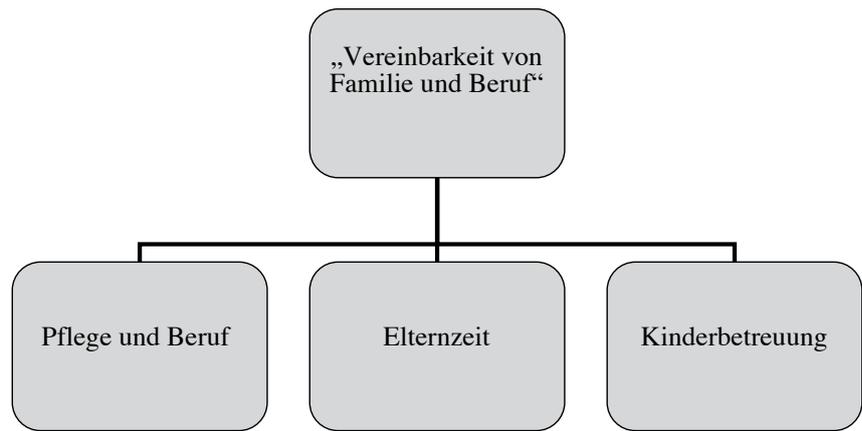
Ein zugegeben schwieriges Feld, ist der Betriebsrat hier mitbestimmungstechnisch in einer rechtlich schwachen Position. Doch trotz



dieser suboptimalen Ausgangslage gilt es am Ball zu bleiben, den Arbeitgeber zu überzeugen und für die Beschäftigten gute Lösungen herbeizuführen. Erste kleine Erfolge sind dabei schon sichtbar. Allerdings bleibt noch viel zu tun...

Was kann man tun?

Die Theorie trennt den Themenkomplex dabei in 3 Handlungsfelder auf:



**a. Pflege und Beruf**

Das Thema Pflege und Beruf ist im Unternehmen Deutsche Post AG mit der Anweisung 992/684 vom 01.02.2012 zentral für alle Niederlassungen geregelt.

Inhalt der Anweisung

Um den Beschäftigten die Pflege naher Familienangehöriger im Sinne des Familienpflegezeitgesetzes zu ermöglichen, könne Tarifräfte ihre Wochenarbeitszeit maximal 24 auf bis zu 15 Stunden reduzieren.

Die Bezüge werden in der Zeit der Pflege aufgestockt.

**Ein Beispiel: Ein Vollzeitzusteller halbiert seine Arbeitszeit von 38,5 h auf 19,25 h für zwei Jahre, um einen Familienangehörigen pflegen zu können. Seine Bezüge würden in der Zeit der Pflege dann auf 75% seiner Brutto Bezüge aufgestockt werden.**

Allerdings geschieht diese Aufstockung nur auf Basis eines Vorschusses, der später vom Beschäftigten wieder hereingearbeitet werden muss.

**b. Elternzeit**

Das Thema Elternzeit kann in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auf Niederlassungsebene geregelt werden.

Handlungsfelder bei einer Produktionsniederlassung, wie unserer, wären z. B.:

| Verbindung zum Betrieb halten | Aktivitäten während der Elternzeit | Vorbereitung Wiedereinstieg |
|-------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|
| Kontakt zum Betrieb           | Tätigkeiten während der Elternzeit | Rückkehrgespräche           |
| Elternzeit-Patenschaften      | Weiterbildung ??                   |                             |

**c. Kinderbetreuung**

Beim Thema Kinderbetreuung bietet sich z. B. auf Niederlassungsebene der Kauf von Belegungsrechten aus Mitteln des Sozialfonds der Niederlassung an (ca. 12 Euro pro aktiven Mitarbeiter der Niederlassung).

**Statt eines Schlusswortes**

Das Thema „Gute Arbeit“ hat viele Facetten. Ich hoffe, dass dieser Artikel aufgezeigt hat, auf welchen Handlungsfeldern ver.di und Betriebsräte zusammen mit den Beschäftigten tätig sind, welche Erfolge dabei schon erreicht wurden und welche Herausforderungen noch zu bewältigen sind. In diesem Sinne möchte ich den Artikel mit einem Zitat Willi Brandts beenden: *Der beste Weg die Zukunft vorherzusagen, ist, sie zu gestalten.*

**In diesem Sinne lasst uns zusammen „Gute Arbeit“ Schritt für Schritt gestalten!**



DM

# Tarifrunde 2013

## Beginn einer neuen Tarifvertrags-Ära bei der Deutschen Post AG!

In diesem Jahr standen wieder einmal Tarifverhandlungen zwischen ver.di und der Deutschen Post AG an.

### 1. Verhandlungsinhalte – Nachhaltige Soziale Komponente gefordert!

Die Verhandlungsinhalte waren:

1. Die Erhöhung der monatlichen Entgelte für die 132.000 Tarifbeschäftigten (Forderung ver.di: 6%, aber mindestens 140 Euro mehr im Monat)
2. Die Erhöhung der Ausbildungsvergütung (Forderung ver.di = 65 Euro im Monat)
3. Eine Neufassung der Postzulage für die Beamtinnen und Beamten

Der Forderungsmix von ver.di bediente damit alle 3 Beschäftigtengruppen (Tarifkräfte, Beamtinnen/Beamte und Azubis/BA-Studierende) in unserem Unternehmen.

### Erstmals eine nachhaltige soziale Komponente gefordert!

Inhaltlich brisant und neu war, dass erstmals ein sogenannter Sockelbetrag gefordert wurde, welcher dafür sorgt, dass die unteren Einkommen stärker als bei rein prozentualen Forderungen/Ergebnissen von Tarifierhöhungen profitieren.

Eine Forderung, die von unserer ver.di-Betriebsgruppe Brief München in der Vergangenheit immer wieder gestellt wurde, und mit der Einführung der Gruppenstufe 0 gerade im Hochpreisgebiet München an Wichtigkeit gewann. Doch wie gelang es eigentlich, unsere Forderung als BG in ver.di mehrheitsfähig zu machen?

Den Anfang machte dabei eine Sitzung des Landesbezirksfachbereichs Postdienste, Speditionen und Anfang 2012. In dieser Sitzung



wurde die Forderung für die Lohnrunde 2012 bei der Deutschen Post AG aus Bayern für 2012 beschlossen. Vor dem Hintergrund der neu eingeführten Gruppenstufe 0 und mit einem eindeutigen Auftrag aus der Betriebsgruppe setzte ich mich dort massiv für einen Sockelbetrag ein. (Die gut zehnmündige Rede, welche ich dort hielt, arbeitete ich ob ihrer Wichtigkeit auf Punkt und Komma aus und kaufte dafür externe Hilfe ein.)

Die Folge der Sitzung war, dass aus Bayern schon 2012 ein Sockelbetrag gefordert und zudem eine Ar-

beitsgruppe eingerichtet wurde, die ein tarifpolitisches Thesenpapier ausarbeiten sollte.

Für unsere Betriebsgruppe nahm ich an allen Sitzungen der Arbeitsgruppe teil. Das Resultat der Arbeit war ein Thesenpapier, welches bundesweit für Aufsehen sorgte und folgende vier Kernforderungen hatte:

1. Einführung von Sockelbeträgen bei künftigen Tarifrunden
2. Abschaffung der Entgeltgruppe 1 (haben Beschäftigte in Paketzentren)
3. Anrechnung der Ausbildungsjah-



re als Beschäftigungsjahre bei der Eingruppierung

4. Erhöhung der Betriebsrente Post nach Tarifvertrag 15 zu Verhinderung von Altersarmut, speziell für unsere Teilzeitbeschäftigten

Das Thesenpapier wurde dann von der Landesfachgruppe wortgleich verabschiedet und dann bundesweit verteilt. Das Resultat war in der Folge eine intensive bundesweite Diskussion, in deren Verlauf sich auch Stephan Teuscher, die rechte Hand von Andrea Kocsics bei Tarifverhandlungen Deutsche Post AG einschaltete. Stephan stellte sich dabei in mehreren tarifpolitischen Konferenzen der Basis und führte dabei gewohnt kompetent und souverän seine Standpunkte aus.

*Im Anschluss an die Konferenz rechnet unsere Betriebsgruppe dann aus, dass ein Sockelbetrag möglich ist, ohne den Besitzstand zu verringern und mailte dies an den Bundesvorstand (für Interessierte: **Der Sockelbetrag darf pro Prozentpunkt 25,1884 Euro betragen => 1% aber mindestens 25 Euro, 2% aber mindestens 50 Euro, 3% aber mindestens 75 Euro usw...**).*

Nach einer von allen Seiten leidenschaftlich geführten Debatte entschied sich die für uns zuständige Tarifkommission dann letztendlich einen Sockelbetrag zu fordern.

## 2. Der Verhandlungsverlauf

Aus unserer Betriebsgruppe war unser Betriebsratsvorsitzender Rudi Klepper in der fünfköpfigen Sondierungskommission von ver.di (zusammen mit Andrea Kocsics, Stephan Teuscher, Rolf Bauermeister und Helga Thiel). Diese verhandelte in Sondierungsgesprächen mit dem Team des Arbeitgebers rund um Angela Titzrath.

Fristgerecht zum 01.04.2013 kündigte ver.di den Tarifvertrag. Der Verhandlungsaufakt zwischen ver.

di und der Deutschen Post AG fand am 22.03.2013 statt.

Zu diesem Termin legte der Arbeitgeber kein Angebot vor. Auch zur 2. Runde am 15. April folgte leider kein Verhandlungsangebot der Arbeitgeberseite. Daraufhin sah sich die Gewerkschaft ver.di gezwungen, den Druck auf den Arbeitgeber zu erhöhen und rief am 17.04.2013 zu bundesweiten Warnstreiks auf.

In unserer Niederlassung legten rund 200 Beschäftigte aus dem Bereich des Briefzentrums, der INA und aus 3 Zustellstützpunkten in der Folge die Arbeit nieder und verliehen damit ihrer Forderung nach mehr Lohn Nachdruck.

Die Warnstreiks wurden bis zum 3. Verhandlungstermin am 25.04.2013 fortgesetzt. An den Warnstreiks beteiligten sich insgesamt über 10.000 Beschäftigte.

Nach einem über 20-stündigen Verhandlungsmarathon gab es dann am Vormittag des 26. April die ersehnte Einigung zwischen dem Management und der Gewerkschaft.

## 3. Das Ergebnis

Ver.di handelte für seine Mitglieder eine Gehalterhöhung von 5,7% heraus. Zum 01.08.2013 steigen die Entgelte um 3,1% und ab dem 01.10.2014 um weitere 2,6%.

Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit vom 01.04.2013 bis zum 31.05.2015. Diese 26 Monate sind eine bittere Pille, die ver.di schlucken musste.

Doch es gibt einen wirklichen Grund zum Freuen, denn es wurde als soziale Komponente eine garantierte Lohnerhöhung eingebaut. Diese beträgt 2.200 Euro. Das bedeutet diese Summe bekommt **jede (!!!!)** Vollzeit-Tarifkraft (Teilzeitbeschäftigte anteilmäßig) über die Laufzeit des Tarifvertrags von 26 Monaten. Wird diese Summe durch die Lohnerhöhungen nicht er-

reicht, so wird die fehlende Summe aufgestockt. Dieser Betrag berechnet sich individuell und wird im August 2013 ausgezahlt.

**Somit hält ver.di das Versprechen, sich gerade für die unteren Einkommen einzusetzen.**

Für Azubis und BA-Studierende an den Berufakademien wurde eine Erhöhung der Vergütung rückwirkend zum 01.04.2013 um 6,1% vereinbart.

Die Beamtinnen und Beamten erhalten im Juli 2013 und im April 2014 jeweils eine Einmalzahlung von 200,- Euro. Die Postzulage wird zum 01.10.2013 auf neue FüÙe gestellt.

Die Beamtinnen und Beamten erhalten dann eine monatliche Postzulage in Höhe von 4% der indivi-

duellen monatlichen Bezüge, bestehend aus Grundgehalt, Familienzuschlag und persönlicher Amtszulage.

Zudem erhalten Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A2-A8 ab dem 01.10.2013 monatlich zusätzlich einen Betrag von 10,42 Euro als soziale Komponente.

**4. Bewertungen**

Ein „starkes Ergebnis“, freute sich die Verhandlungsführerin von ver.di Andrea Kocsics. Trotz des Milliardengewinns im letzten Jahr beklagte sich Angela Titzrath, Konzernvorstand Personal, und Arbeitsdirektorin der Deutschen Post DHL AG: „Dieser Abschluss führt zu einer weiteren Verschärfung unserer strukturellen Nachteile in einem schrumpfenden Briefmarkt. Zu min-

destens ist es uns aber gelungen, Planungssicherheit und Klarheit bei den Lohnkosten für mehr als 2 Jahre zu erreichen“.

Die Entschlossenheit und Geschlossenheit der Postlerinnen und Postler während der Warnstreiks hat den Arbeitgeber sichtlich beeindruckt und zu dem, unterm Strich, guten Ergebnis beigetragen.

Es zeigte sich wieder einmal: Nur gemeinsam sind wir stark und nur gemeinsam werden wir es schaffen die Arbeitsbedingungen bei der Deutschen Post AG in Zukunft zu verbessern...

DM

Für die Eiligen gibt es den Inhalt des Artikels in tabellarischer Form:

**1. Wie setzte sich unsere Betriebsgruppe für den Sockelbetrag ein?**

| Zeitpunkt             | Was wurde getan?  | Wirkung  |
|-----------------------|---|--|
| November 2011         | Betriebsgruppe beschließt Forderung nach Sockelbetrag   |  |
| Dezember 2011         | BG kämpft im Landesbezirksfachbereich für Sockelbetrag  | 1. Sockelbetrag wird von Bayern gefordert<br>2. Tarifpolitische Arbeitsgruppe wird eingerichtet                |
| Februar–April 2012    | BG arbeitet in tarifpolitische Arbeitsgruppe mit  | 1. Tarifpolitisches Thesenpapier wird Erstellt<br>2. Verbreitung im Bundesgebiet<br>3. Werben um Unterstützung |
| Sommer 2012           | BG vertritt Position mit aller Vehemenz bei tarifpolitischer Konferenz mit Stephan Teuscher in Nürnberg | 1. Intensivierung des Innergewerkschaftlichen Dialogs  |
| Anfang 2013           | Tarifkommission beschließt Forderung mit Sockelbetrag   | 1. Forderung für Tarifverhandlung steht  |
| 22.03.2013–26.04.2013 | BG sitzt mit Rudi Klepper in Sondierungskommission<br>BG organisiert Streik                             | 1. Mindesthöhung von 2.200 Euro vertraglich Garantiert :-)   |

**2. Was wurde erreicht?**

| Beschäftigtengruppe             | Was wurde erreicht?  | Grob geschätztes Gesamtvolumen des Ergebnisses |
|---------------------------------|--|--|
| Tarifkräfte/Arbeitnehmer/-innen | Lohnerhöhung um 5,7% in 2 Schritten (01.08.2013/01.10.2014) aber mindestens 2.200 Euro | ca. 300 Mio Euro                               |
| Azubis/BA-Studierende           | Erhöhung der Vergütungen um 6,1%   | ????   |
| Beamtinnen/Beamte               | Sicherung und Erhöhung der Postzulage  | 50 Mio. Euro                                   |

# So gut er kann...

## ...fordern die Arbeitsgerichte

„Der Mitarbeiter muss tun, was er soll, und zwar so gut er kann.“ – so die Arbeitsgerichte zur geschuldeten Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. Der Mitarbeiter soll keine Durchschnittsleistung erbringen, sondern hat sein Leistungsvermögen voll auszuschöpfen. (Siehe dazu auch den Artikel „Arbeit“ in dieser Ausgabe.)

Aber was heißt volles Leistungsvermögen oder was versteht man unter Durchschnittsleistung?

So kann zum Beispiel ein Plus im Arbeitszeitkonto eines Mitarbeiters in der Brief- oder Paketzustellung nicht allein damit begründet werden, dass er im Vergleich zu den Kollegen schlechter, **langsamer** oder fehlerhafter arbeitet. Erheblich langsamer als der Durchschnitt würde in der Zustellung bedeuten, täglich die arbeitszeitgesetzliche Höchstarbeitgrenze von 10:00 Stunden (inklusive Pause 10:45 Stunden) zu überschreiten.

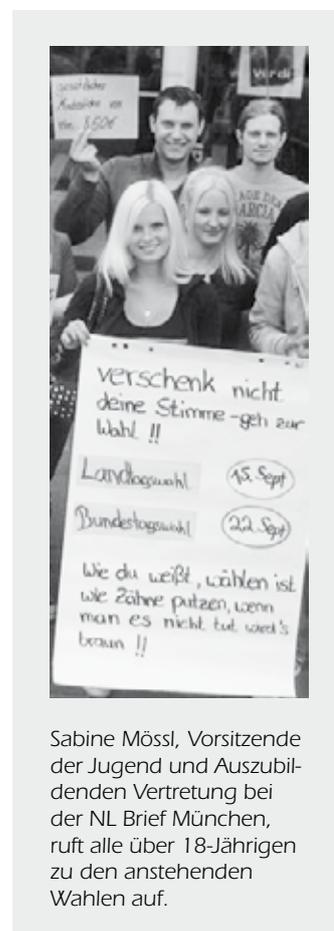
Die Schlechtleistung muss wie gesagt erheblich sein (50–60 % der

messbaren Durchschnittsleistung) und über einen längeren Zeitraum anhalten, um, im schlimmsten Fall, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen.

Der „Durchschnittsleistung“ erbringende Beschäftigte der Briefzustellung, überschreitet die saisonal abgebildete Arbeitszeit im Dienstplan in der Realität deutlich, schon während der sogenannten „Schwachzeit“! Das wird dadurch deutlich, dass weit mehr als die Hälfte aller Briefzusteller schon am Morgen die Arbeitsaufnahme deutlich vor dem Dienstplanbeginn antreten. Dies geschieht bekanntermaßen nicht, weil es im ZSP schöner als zuhause im Bett wäre oder die Zusteller ausgedehnte Kaffeepausen während der Vorbereitung ihrer Zustellbezirke schätzen, sondern um die vorliegende Sendungsmenge einigermaßen zeitgemäß den Rundfahrten zuzuleiten und um das Dienstende/ den Feierabend nicht vollkommen aus den Augen zu verlieren. Das im Dienstplan flexibel festgelegte Arbeitsende

wird dennoch überschritten, ohne dass sich hierfür im Laufe der Zeit, via Unterschreiten des Arbeitsendes, ein zeitlicher Ausgleich wie vorgesehen einstellen würde. Was an den steigenden Teilnehmerzahlen der Beschäftigten, welche sich für die IST-Zeit entschieden haben (insbesondere im Bereich der Fracht), unschwer zu erkennen ist. Der Umstand, dass Briefzusteller

„unterdurchschnittliche“ Leistungen erbringen, also aus Sicht der DPAG nicht im Rahmen der im Dienstplan vorgegebenen Arbeitszeit bleiben, bedeutet nicht zwangsläufig, wie gerne vom Arbeitgeber behauptet, dass diese ihre persönliche Leis-



Sabine Mössl, Vorsitzende der Jugend und Auszubildenden Vertretung bei der NL Brief München, ruft alle über 18-Jährigen zu den anstehenden Wahlen auf.

tungsfähigkeit nicht voll ausschöpfen. Diesbezügliche bohrende Rückfragen der Arbeitgeber in Form von: Sie sind doch noch jung, wie lange sind Sie eigentlich schon im Bezirk?, Sie als Stammzusteller..., der Gruppenspringer ist doch flotter als Sie, am Montag müsste es

doch schneller gehen, wie erklären Sie sich denn die lange Nachbereitung oder Vorbereitungszeit, warum haben Sie die Pause überzogen, und so weiter... belegen diese Fehleinschätzung.

Die Arbeitsintensität hat sich wie gesagt an der Leistung eines durchschnittlich fähigen und vergleichbaren Zustellers zu orientieren. Dieser „durchschnittliche Zusteller“ wird aber mit den zeitlichen Vorgaben nicht zurechtkommen, was wiederum keineswegs an einer Minderleistungsfähigkeit des Zustellers liegt, sondern vielmehr im System IBIS und seiner ständigen Leistungsverdichtung zu suchen ist.

Das Akkordtempo rasender Schnellläufer repräsentiert jedenfalls nicht den Leistungsmaßstab. In Bezug auf die Intensität der Arbeitspflicht im Arbeitsvertrag, ist bei der DPAG kein Akkord-Lohn vereinbart, vielmehr soll ein objektiver Leistungsmaßstab wie im Zeitlohn üblich die Regel sein.

Bei einer Diskussion im Zustellerausschuss über den Grundsatz „der Mitarbeiter muss tun, was er soll, und zwar so gut er kann“.

Zitiert: ein Zustellerkollege aus dem Bereich von TVZ III

### **ultra posse nemo obligatur**

Über das Können hinaus wird niemand verpflichtet

Publius Juventius Celsus (römischer Politiker, Senator und Jurist >100 n. Chr.)

Quelle: <http://de.wikipedia.org>

Besagt, dass eine moralische oder rechtliche Verpflichtung zu einer Leistung, die unmöglich ist, nicht bestehen kann.

### **ad impossibilia nemo tenetur**

Zu Unmöglichem kann keiner gezwungen werden

Dies muss auch > 2012 n. Chr. gelten!

Quelle: <http://de.wikipedia.org>

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinen richtungweisenden Entscheidungen vom 11.12.2003 (2 AZR

667/92) und 17.01.2008 (2 AZR 752/06) klargestellt, dass ein Arbeitnehmer nicht in Anlehnung an § 241 BGB a.F. eine „objektive Normalleistung“ schulde.

Vielmehr richte sich der Inhalt des Leistungsversprechens des Arbeitnehmers zum einen nach dem vom Arbeitgeber durch Ausübung des Direktionsrechts festzulegenden Arbeitsinhalt und zum anderen nach

dem persönlichen, subjektiven Leistungsvermögen des Arbeitnehmers.

Das BAG hat plakativ zusammengefasst:

Der Arbeitnehmer muss das tun, was er soll, und zwar so gut, wie er kann.

FK

## Der Zerrissene

Ein Mensch, der fühlt sich überlastet.  
Wie sehr er rennt, wie sehr er hastet,  
als Postlerhas: „Traritrara!“ der IBIS-Igel ist schon da  
und lächelt breit ihn an und ruft:  
„In deinem Gang ist noch viel Luft!“  
Rät man dem Menschen: „Bitte sehr!  
Nimm doch das ISTZEIT-Schießgewehr,  
den IBIS dir vom Leib zu halten!“  
so ist die Reaktion gespalten:  
Beklagend seine üble Lage,  
kommt es für ihn doch nicht in Frage,  
die Obrigkeiten zu vergrätzen  
und seine Rechte durchzusetzen.  
Stattdessen, als würd' das was nützen,  
schimpft er auf die Gewerkschaftsfritzen,  
die nicht genügend für ihn tun.  
Drum ist er ausgetreten nun  
genau vor zwanzig Jahren heut'  
und hat's noch keinen Tag bereut.  
Wozu auch? Beinah wundersam  
die Lohnerhöhung trotzdem kam,  
und er konnt' sich in all den Jahren  
so manchen Euro Beitrag sparen.  
Selbst höhern Orts fand er Respekt:  
denn als sein Chef das hat entdeckt,  
da klopfte gnädig und voll Huld er  
ihm anerkennend auf die Schulter.  
Sprach: „Gäb's bloß mehrere wie Sie!“  
Das freut den Menschen, aber wie!  
Beinahe hätt' er sich entspannt.  
Die Arbeit nur nimmt überhand!

WR

# Automatisierung der Fluch der guten, bösen Tat

Die Automatisierung von Produktionsprozessen bedeutet eine Substitution des Faktors Arbeit durch den Faktor Betriebsmittel. Während bei der Mechanisierung der Produktion der Faktor menschliche Arbeitsleistungen davon befreit wird, mit seiner Muskelkraft als Energiequelle im Produktionsprozess zu dienen, wird bei der Automatisierung die menschliche Arbeit auch in der unmittelbaren Bedienung und Kontrolle des Produktionsprozesses ersetzt. Die Automatisierung befreit die menschliche Arbeit zwar von der unmittelbaren Teilnahme am Produktionsprozess, sie macht sie jedoch nicht überflüssig. Die durch die Automatisierung freigesetzten Arbeitskräfte werden für die mittelbare Durchführung des Produktionsprozesses sowie in anderen Leistungsprozessen in anderen Unternehmen und Wirtschaftszweigen eingesetzt.

Quelle: Lexikon der Wirtschaftssoziologie

## Umfassender Rationalisierungsschutz für die Beschäftigten!

„In anderen Unternehmen und Wirtschaftszweigen eingesetzt“ eine elegante Umschreibung, welche besagt, sich doch bitte nach einem neuen Job umzusehen.

Ver.di und seinen Mitglieder ist es gelungen die Verlängerung des Ausschlusses betriebsbedingter **rationalisierungsbedingter/automatisierungsbedingter** Beendigungskündigungen bis zum 31.12.2015 bei der Deutschen Post AG durchzusetzen. Diese gilt für den gleichen Zeitraum auch für den Schutz vor betriebsbedingten Änderungskündigungen!

Damit ist Dank der Stärke von ver.di der im Lexikon beschriebene Effekt bei der DPAG nicht eingetreten!

Selten bedeutungsvoller als jetzt, denn Integrierte Lese- und Videocodiermaschinen (ILVM) und Großbriefsortieranlage (GSA) zur automatischen Gangfolgesortierung von Großbriefen haben die Arbeitsabläufe in den Briefzentren und deren nachfolgenden Gliedern im **Produktionsprozess** nachhaltig verändert.

## Automatisierung gleich Arbeitserleichterung?

Der Einfluss, den die neuen Wundermaschinen auf die betriebliche

Ebene nehmen, hat tatsächlich nicht zum Arbeitsplatzabbau geführt.

Aber leider auch nicht zu einer Humanisierung der Arbeitsbedingungen beigetragen! Vielmehr wird allgemein von einer Verdichtung der Belastung gesprochen.

Der gestiegene Automatisierungsgrad wirkt sich auf die Beschäftigten in der Produktionskette, beginnend mit der stationären Bearbeitung, später in den Bereichen Verkehr, Briefeingänge und der Briefzustellung aus.

## Zeitfenster werden noch enger.

### Stationäre Bearbeitung

Die ILVM und GSA geben ein enormes Arbeitstempo vor. Eine „sportliche Herausforderung“ für die – zumeist – dort eingesetzten Kolleginnen, welche aber oftmals zur physischen wie psychischen Überbelastung führt.

Mehr als 35 000 Briefe pro Stunde (Großformate A 4 oder C 5) kann bei Volllast eine GSA verteilen. Die bisherige Leistung lag bei 10 000 Sendungen ohne Gangfolgesortierung. Eine enorme Leistungssteigerung! Bei effizienter Handschriftenerkennung, weniger Stromverbrauch und „geringer Fehlerquote“ (?).

Von den Beschäftigten an der GSA neu wird aber angesprochen, dass

die größere Sortiertiefe der GSA (Gangfolge) ein mehrfaches Auflegen der Behälter 2 (viermal, vormals einmal) erforderlich macht. Bei einer Gewichtung von 20 kg und darüber nicht unerheblich. Ferner stellt wie angesprochen das von der Maschine vorgegebene Tempo einen enormen Zeitdruck dar.

## Schließlich sollen die neuen Großbriefsortieranlagen in voller Auslastung laufen!

Die ILVM Integrierte Lese- und Videocodiermaschine lässt althergebrachte Arbeitsgänge entfallen und machte die bisherige Feinsortiermaschine und Videocodiermaschinen überflüssig. Auswirkung auf die nachfolgenden Arbeitsprozesse sind unter anderem, dass leistungsreduzierte Arbeitsplätze, sitzend und in der Handverteilung, durch die Automatisierung weitgehend überflüssig werden.

Nominal kann die ILVM 45.000 Sendungen pro Stunde sortieren, je nach Ausführung sind diese Maschinen mit bis zu 128 Ausscheidungsfächer bestückt, welche in rasender Geschwindigkeit mit den sortierten Sendungen befüllt werden. Um einen reibungslosen Betrieb nicht zu gefährden, dürfen die Fächer nicht überlaufen. Die Maschine ist sehr lang, was beim zeitgerechten Entleeren der Fächer und Abstapeln in Behältern ein ständig schnelles Laufen an der Ma-

schine erforderlich macht. Mit der Regelbesetzung von 2,5 Kräften an den ILM'n kann man sich den Stress lebhaft vorstellen.

### **Die verbesserte Qualität in der Sortiertiefe hat auch zu einer personalwirtschaftlichen Anpassung in den Briefeingängen geführt.**

Bisher stand dort die Sortierleistung im Vordergrund; dies hat sich jetzt in einen erhöhten Aufwand für die Kommissionierung der aus dem BZ angelieferten gangfolgesortierten Behälter direkt für den Zustellbezirk verschoben. Ferner ist das Volumen der von der Abteilung Verkehr abzuleitenden Behälterwägen durch die Anzahl der gangfolgesortierten Behälter deutlich gestiegen und hat zu Veränderungen in der Zuführung geführt. Mit dem zusätzlichen Wegfall der Nachmittagschichten – in den meisten Briefeingängen – kommt es in einigen ZSP'n daher zu einem verspäteten Sortierschluss. Unzureichende Ergonomie, beengte Platzverhältnisse und die Belastung durch zunehmende Arbeitsverdichtung via ständiges Tragen und Heben (Ausladen, Umladen, Kommissionieren, komprimierte Zeitfenster), die demographische Situation sowie die zunehmend unattraktiveren Dienstpläne in den Briefeingängen führen zu deutlich mehr Leistungsdruck und gesundheitlicher Beeinträchtigung, trotz weniger werdender Sortierleistung.

### **Letzte Glied der Kette die Briefzustellung**

Minimum 40 % der Großbriefe soll die GSA/neu in Gangfolge vorbereiten, die hierfür in der Vorbereitung eingesparte Zeit liegt je nach Sendungsmenge zwischen 25 Mi-

nuten und einer Stunde pro Zustellbezirk in der Woche.

Hierdurch tritt tatsächlich eine gewisse Entlastung der komprimierten Vorbereitung ein. Andererseits wird von den Zustellern kritisiert, dass die Sendungen kreuz und quer in den Behältern liegen und durch das ständige Wenden und Drehen ein Teil der eingesparten Zeit durch die Gangfolgesortierung sofort wieder verpufft.

Ferner kommt es vor, dass in den letzten Sortiergängen der GSA kein rentabler Füllgrad in den Behältern erreicht wird. Zum Ausgleich hierfür fasst die GSA/neu bis zu drei Bezirke ohne Trennkarten mit Anschriftenträger, Bezirk und Anzahl der Sendungen zusammen.

Es war einmal ein Elefant

Der hatte keinen Verstand

Drum schleppte er einmal auf Befehl

Zwanzig Bäume statt zwei

Und brach ein Bein dabei.

Ein Dummkopf, meiner Seel!

---

von Bertolt Brecht

## **Und wenn ich muss, Herr Brecht?**

Was vor Ort de facto zu einem Zurück zur Gruppensortierung, bei entsprechendem Mehraufwand inklusive Wegeleistung führt.

In einer angepassten IBIS-Version wurde der Zeitanatz für die Wege innerhalb der ZSP'n weiter eingeschränkt. Nicht die Anzahl der einzelnen Wege wird beschnitten, wohl aber das hierfür in Ansatz gebrachte Tempo. Immerhin eine Minute pro Tag und Zustellbezirk.

Real wird man dann kaum noch was von den Vorteilen der gangfolgesortierten Großbriefe spürbar bleiben.

Trotzdem werden die Zustellbezirke in ihrer Außentätigkeit im Gegenwart des unterstellten Einsparvolumens größer geschnitten.

Die physisch weniger belastende Arbeit im geschlossenen, beheizten Raum wird also optimiert und durch die erschwerte Außendiensttätigkeit bei Wind und Wetter ersetzt.

### **Der Erfolg des Unternehmens liegt in der Bewahrung der Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter. Daher: Arbeits- und Gesundheitsschutz statt Zeit- und Leistungsdruck**

Der Erhalt und die Sicherheit von Arbeitsplätzen hat bei den Beschäftigten oberste Priorität. Die Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte oberste Priorität des Arbeitgebers sein. Die Automatisierung von Produktionsprozessen könnte hierzu einen Beitrag leisten.

Sofern deren technische Möglichkeiten mit dem Ziel einer Humanisierung von Produktionsprozessen verfolgt würde.

Vollauslastung vorhandener Maschinenkapazität in immer kürzer werdenden Zeitfenstern, besonders während der Spät- und Nachtdienste, die unbedingt einzuhalten sind, um immer mehr Sendungen in kürzerer Zeit durch die Produktionskette zu jagen, führt zum vorzeitigen Verschleiß der Leistungsfähigkeit aller in der Produktion eingesetzten Kräfte.

FK

## Unser Mann bei der ver.di Betriebsgruppe Senioren im Fachbereich 1, 9, 10 stellt sich vor.

### BeZett/Fritz:

Begonnen hat Deine postalische Laufbahn 1960 beim Postamt München 9 (später umbenannt in PA München 90) als Postjungbote.

Dort habe auch ich als Postjungbote begonnen, wenngleich viel später als Du erst in den 70iger Jahren. Allerdings meine erster Berührung mit dem Postamt 9 (90) war anlässlich einer Betriebsbegehung für ABC-Schützen in den 60iger Jahren. Damals hat uns die mit Druckluft betriebene Rohrpost sehr beeindruckt. Die ist in Erinnerung geblieben.

Hatte dieser mechanische „frühe Vorläufer der Email“ zu Deiner Zeit noch eine postalische Bedeutung?

### Peter:

Durchaus, die wurde seinerzeit als Innenrohrpostanlage zur Nachrichtenübermittlung im Gebäude genutzt. Die Anlage war zudem direkt an das Fernrohrpostnetz angeschlossen und hat der schnellen Brief- und Telegrammbeförderung zwischen dem Telegraphenamts und dem Postamt München 9 gedient.

Telegramm- und Eilbriefbeförderung hat dann noch eine weitere Rolle bei Dir gespielt?

Stimmt, 1965 habe ich mich auf eine freie Stelle bei der Eilzustellung beworben und bin gleich zum Zug gekommen. Das Fernrohrpostnetz war im übrigen auch in der Dachauerstraße vorhanden. Im Schichtbetrieb habe ich die Eilsendungen dann mit Fahrrad, Motorroller und Auto beim Empfänger zugestellt. Lediglich das von uns erprobte und beliebte Zundapp-Motorrad stellte sich für die innerstädtische Zustellung als ungeeignet heraus und wurde von der Bundespost nicht in Serie angeschafft.



Peter Eisenreich, Jahrgang 1946, war von 1960 bis 1999 bei der Münchner Briefpost als Brief- und Eilzusteller tätig.

Wie lange bist Du bei der Eilzustellung geblieben?

Bis 1970, dann war für mich Schluss. In unserer Funktion als Telegrammzusteller unterstanden wir dem Fernmeldedienst und dieser konnte und durfte uns Briefpostler nicht befördern.

So bin ich schließlich beim Postamt München 42 in Laim gelandet, später dann in PA München 21 umbenannt. Dort blieb ich bis zur Pensionierung und konnte noch am 01. Juli 1999 den 100. Jahrestag der Post in Laim aktiv begehen.

Postamt München 34, 42, 21 schließlich mit Gründung der NL Brief München, ZSP München 20, der als eigenständiger Zustellstützpunkt 2003 aufgelöst wurde und somit eine 107 Jahre alte Postgeschichte in Laim, beendete. Seinerzeit hast Du als Redaktionsmitglied der BeZett in unserer Juli Ausgabe 2003 einen Nachruf verfasst. Wie bist Du eigentlich zur Gewerkschaft gekommen?

In der Gewerkschaft war ich schon von Beginn an aktiv in der Amts-

gruppe München 2/Schwerpunkt München Laim, so ab 1970.

Seit 1999 unterstütze ich aktiv die ver.di BeG Senioren als Schriftführer. Wie angesprochen bin ich Mitglied der BeZett-Redaktion und nach wie vor im Vorstand der BeG Brief München als Bindeglied zu den Senioren.

Was sich bei der Planung von gemeinsamen Aktionen bis hin zum Streik in der Vergangenheit bewährt hat.

Beim Stichwort Streik möchte ich noch an meine jungen Kolleginnen und Kollegen appellieren, gebt unter keinen Umständen preis, was die Arbeitnehmerbewegung in den letzten Jahrzehnten erkämpft hat. Vor allem am Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche Arbeit müsst ihr festhalten.

Lieber Peter, danke für dieses Gespräch, soll ich Dir einen Vorabdruck des Interviews zusenden?

Ich bitte darum, am besten an meine Emailadresse, Rohrpost war gestern, wir Senioren gehen mit der Zeit.

## Wir waren gut und versuchten, noch besser zu werden.

Lipsius von Feucht ist eine legendäre Figur aus dem Postwesen. Sie steht für den Versuch, gegen die Naturgesetze Briefe zu versenden, die noch nicht aufgegeben wurden. Kann man so schnell sein? Darf man das? Ist das noch höflich?

Die Nachfahren derer von Feucht probieren es heute mit Paketen, 40 000/Std., zugestellt am nächsten Tag, und am gleichen Tag, und einen Tag früher. Wenn die Flut der Pakete, die noch nicht aufgegeben wurden, über uns hereinbricht aus einer oder allen zahllosen möglichen Welten (wenn wir nur alle dazu brächten zu bestellen...), dann wäre den Zauberern und Zauderern von Siemens gelungen, die Zeit zu manipulieren, die ihnen derzeit davon läuft, bei der Erfüllung der Versprechungen,

die sie der Post gemacht haben. Man sollte Pakete verkleinern auf das Format von Briefen, dann wäre auch die Zukunft unserer Briefzusteller gesichert. Warum sollte das den Zauberern von Siemens nicht gelingen?

Die Russen sagen, die Deutschen hätten den Affen erfunden, ich aber sage Euch, die Affen haben ein paar Deutsche gefunden, die in Zusammenarbeit mit der NSA ein Informationsuniversum erschufen, wo es sich erübrigt, Briefe zu schreiben und Pakete zu versenden, weil für jeden schon alle Briefe verschickt und alle Pakete schon gepackt sind.

Lipsius von Feucht, ein Wiedergänger von Hermes alias Merkur, steht vor dem PostTower in Bonn und stammt aus dem gleichnamigen Roman von Terry Pratchett *Ab die Post!*.



Weiterer Lesestoff:  
Heinz Bontrup: Arbeit, Kapital und Staat, 2005



Eine Parabel aus China:

### Der Affenzüchter

Ein Affenzüchter verteilte Kastanien an seine Tiere: „Drei am Morgen und vier am Abend.“

Die Affen wurden zornig. „Nun, dann werden es vier am Morgen und drei am Abend sein.“

Und die Affen waren zufrieden.

Wer wird darauf achten, ob wir zu Affen gemacht werden, und ob wir uns hinreißen lassen, uns von Affen führen zu lassen, die die Schwerkraft vergessen haben?

## Der Held

Ein Mensch steigt morgens aus dem Bett,  
 ein Meter achtzig Qualität!  
 In seine Uniform er springt.  
 Der Tag beginnt, dass er gelingt,  
 dafür sorgt er mit viel Elan.  
 Es gibt zu tun, er packt es an.  
 Sein Job, dafür ist er bekannt,  
 geht flink und flott ihm von der Hand.  
 Er schaut dabei nicht auf die Uhr,  
 das tun die Istzeit-Grattler nur.  
 Kollegen hilft er, die noch schwimmen.  
 Besonders auch die Kolleginnen,  
 mit einem feinen, kleinen Lächeln,  
 muntert er auf, wenn sie mal schwächeln.  
 Dann geht es raus zum Postzustellen.  
 Mit seinem Federschritt, dem schnellen,  
 trainiert er für nen Marathon;  
 läuft dort Reklam' als Postillion.  
 Die Post, wenn es auch mehr mal sei,  
 er stellt sie zu, fast nebenbei,  
 wenn auch mit Sorgfalt und Gewissen.  
 Doch möchte er dabei nicht missen  
 natürlich den Kontakt mit Menschen.  
 Gern trinkt er mit Frau Schmidt ein Kännchen;  
 da lässt er sich nicht lange bitten.  
 Schleppt alten Frau'n die Einkaufstüten,

zum sechsten Stock hoch, 's ist kein Drama.  
 Sein Lohn: ein tolles Panorama.  
 Das könnt er stundenlang genießen.  
 Schnell am Balkon nach Blumen gießen,  
 im Winter hilft er Schnee wegschippen  
 mit einem Liedchen auf den Lippen.  
 Im Sommer kühlt er sich die Waden  
 ein Stündchen oder zwei beim Baden,  
 das holt er wieder auf im Nu,  
 legt einfach einen Zahn halt zu.  
 Das ist sein Briefzusteller-Glück.  
 Er kommt zum ZSP zurück,  
 natürlich lange vor der Zeit.  
 Für ihn, da ist Geschwindigkeit  
 nun wirklich keine Hexerei.  
 Er schaut noch im Büro vorbei.  
 Bei seinem Chef er sich bedankt.  
 Fragt: Ist vielleicht jemand erkrankt?  
 Dann trag ich seine Post noch aus.  
 Wenn nicht, dann geh ich halt nach Haus!  
 Doch wär ich grad so schön in Schwung;  
 es ist der Tag auch noch so jung!  
 Du fragst: Wo find ich solche Helden?  
 Es gibt sie! Gar nicht einmal selten.  
 In Nord und Süd und West und Ost.  
 Es gibt sie: in der „Premium-Post“!

WR



# Neid

**Jeder neigt mal zu Neidgefühlen, das ist eine Realität. Aber wie damit umgehen? Schnell sind Neid und Gerechtigkeitsbedürfnis vereint und drängen nach Handlung. Handlungen sind verbale Äußerungen im sozialen Umfeld bis zu politischen Aktionen, die Ungerechtigkeiten beseitigen sollen, auf die sich berechtigter Neid bezieht.**

Neid setzt den Glauben/die Überzeugung voraus, dass jemand anderer etwas besitzt, das ich will/brauche. Außerdem ist der Glaube eingeschlossen, dass ich dasselbe hätte haben können, aber nicht habe. Deshalb beneidet man Personen weniger oder gar nicht, die außerhalb der eigenen Reichweite sind. Realität und Logik schließen aus, dass man König oder Milliardär oder Nobelpreisträger sein könnte.

Wenn ich jemanden beneide statt ihm nachzueifern, so liegt der Grund oft in der Überzeugung, dass ich nie so werden kann wie er.

Ein diesbezüglicher Glaube kann alle Chancen verhindern bei gleicher Ausgangslage. Zum Beispiel können in Venezuela Busfahrer Staatspräsidenten werden. Warum nicht bei uns? **Nachbarschaftsneid** bedeutet Neid auf die in der Hierarchie nahestehenden Personen. Er ist häufiger anzutreffen als Neid auf die in der Hierarchie fernstehende.

Ein weiterer Unterschied ist zwischen Überzeugungen zu machen,

die mit Neid einhergehen:

- es ist nicht der Fall, dass ich es nicht hätte sein können (unverdiente Unterlegenheit)
- ich hätte es sein sollen
- er hätte es nicht sein sollen (stärkster Neidimpuls)

Handlungen, um Neid aufzulösen, gehen manchmal auf Ausgleich, manchmal aber auch auf Zerstörung des Neidobjekts, das ein anderer Mensch besitzt bzw. auf die Zerstörung der Person, die etwas besitzt.

Es gibt Versuche, ihn mit dem Bedürfnis nach Ausgleich zu erklären. Dem gegenüber steht jedoch der Drang, etwas zu zerstören, das ist etwas anderes als der Wunsch nach Ausgleich.

Es gibt folgende Zustände:

- Status quo
- meinem Rivalen geht es schlechter als mir, aber ohne mein Eingreifen
- meinem Rivalen geht es schlechter als mir aufgrund meines Eingreifens

Es scheint festzustehen, dass Men-

schon, die ihren Neid ausagieren, weiterhin unglücklich sind, im Gegenteil, es geht ihnen noch schlechter.

Eltern wollen Neid unter Geschwistern verhindern. Das gelingt nicht immer. Einem kleinen Mädchen wurden Roller Skates für einen Zahnarztbesuch versprochen und dann auch geschenkt. Das Mädchen war aufgebracht, als ihre Geschwister ebenfalls, unverdient, Roller Skates erhielten. Das gibt zu denken.

So besteht eine der tödlichsten Waffen der psychologischen Kriegsführung darin, Teile einer feindlichen Gruppierung auf Benachteiligungen (Belastungen) oder Bevorzugungen (Vergünstigungen) in ihrer eigenen Gruppe aufmerksam zu machen.

Neid kann zum gefährlichen Gift für Solidarität werden, wenn nicht rechtzeitig dagegen gehandelt wird oder offen darüber geredet wird.

Ho



**Alle Gesellschaftsschichten glaubten während der Antike an Zauberei. Obwohl Hexerei verboten war und mit dem Tod bestraft werden konnte, suchten die meisten Menschen Wahrsager und Hexen auf, um sich zu schützen oder zum Zweck der Hexerei gegen andere. Zaubersprüche beeinflussten sogar die Olympischen Spiele im 6. und 5. Jahrhundert vor Christus. Übernatürliche Kräfte zeigten hier ihre Macht. Das Mosaik des Bösen Blicks hing normalerweise im Hauseingang. Es sollte vor dem Bösen Blick schützen.**

**Kai cy bedeutet „und du“, d.h. ...und dir das Gleiche, das du mir wünschst! Den bösen Absichten galten die Angriffe wie dargestellt, der anschwellende Penis des Mannes bedeutet alle nur möglichen Freuden für den, der sie mir wünschst.**

## Ein trauriger Reisebericht

Während meines Auslandsaufenthalts letzten Herbst bin ich der Einladung einer türkischen Freundin nachgekommen. Sie unterrichtet an der syrisch-türkischen Grenze im Kurdengebiet an einer Grundschule. Da ich noch nie in der Region war und auch die Freundin lange nicht gesehen hatte, bin ich für ein paar Tage hingereist. Mardin, so ist der Name der Provinz und der Hauptstadt, ist eine der ältesten Siedlungen Mesopotamiens. Hier



leben Kurden, Araber, Türken, Christen, Moslem seit eh und je zusammen. Allerdings ist die Zahl der Christen wie auch der allgemeinen Bevölkerung wegen der Konflikte in den letzten Jahrzehnten zurückgegangen, und viele der Familien sind ins Ausland ausgewandert. Die Provinz ist trotz dieser Umstände sowohl von ihrem kulturellen Hintergrund als auch von ihrer ethnischen und religiösen Vielfalt ein Genuss für jeden Weltenbummler. Vielleicht liegt der Reiz der Region auch in der Tatsache, dass sie eine Grenzregion ist. Ein reges Treiben und belebte Straßen prägen das Stadtbild.

So schön die Landschaft und beeindruckend die kulturelle Vielfalt war, fiel es auf, dass das Leben hier auch schwer war. Zum Beispiel konnte man viele erwachsene Männer beobachten, die humpelten oder eine offensichtliche Behinderung am Bein hatten. Manchen von ihnen fehlten auch komplett die Beine. Meine Freundin meinte, dass viele in diesem Gebiet vom Schwarzmarkt lebten und sich in vermintem

Land verletzten. Das war das andere Gesicht von Mardin.

Wenn man von Grenzen redet, glaubt der Laie, so wie ich eine war, dass entlang der Grenze eine Mauer oder eine ganz große Hecke existiert. In diesem Fall waren es einige hundert Meter vermintes Ackerland, das die beiden Länder Syrien und Türkei voneinander trennte. Ich konnte aus dem Fenster der Wohnung meiner Freundin das Nachbarland sehen.

Der Syrienkonflikt war zu der Zeit auch in seinen Anfängen. Auf der syrischen Seite wurde fast jeden Tag gekämpft. Während auf unsere Seite tagsüber das Leben einigermaßen weiterging, war es bei uns abends unheimlich. Sobald es dunkel wurde, konnte man Schüsse und Kampfgeräusche aus Syrien hören. Ich war oft nicht sicher, auf welcher Seite die Schüsse fielen. So nah waren die kriegerischen Auseinandersetzungen in Syrien. Manche Abende konnten wir auch Brände beobachten und hofften, dass kein Mensch zu Schaden käme. Es war schon erschreckend, wie wir vom Fenster, wie vor einem Fernseher, die Geschehnisse beobachteten. Oft in der Nacht machte ich mir Gedanken, wie ich meine Freundin und mich im Ernstfall in Sicherheit bringen könnte.



Als wir die nächsten Tage den Nachbarort Midyat besuchten, das für seine Geschichte und alte Klöster berühmt ist, sind uns Menschen auf der Straße begegnet, die offensichtlich nicht von dort waren. Einige hatten keine Schuhe und sahen sehr mitgenommen aus. Manche von ihnen bettelten, und sie alle brauchten Hilfe. Es waren Kriegsflüchtlinge aus Syrien. Sie wurden von manchen Ortsansässigen auf einen Tee und eine Kleinigkeit zum Essen eingeladen, aber auch von manchen Geschäftsleuten verschleudert und als lästig empfunden. Einige der Flüchtlinge warteten an der Busstation in der Hoffnung, nach Westen reisen zu können. Viele versuchten in die Westtürkei zu ihren Freunden oder Verwandten zu gelangen. Ich war während einer Busfahrt Zeugin einer heftigen Diskussion zwischen dem Busfahrer und einer Familie, zwei Frauen, ein Junge und ein Baby. Die ältere Dame hatte ein blaues Auge, und die anderen sahen sehr verängstigt aus. Sie stritten sich um den Fahrpreis. Es war beschämend zu sehen, dass für manche Menschen Geld wichtiger war als einfach zu helfen. Ich frage mich bis heute, was die Familie in Syrien und auf der Flucht wohl erlebt haben muss, und ob sie inzwischen bei ihren Freunden oder Familien im Westen der Türkei in Sicherheit sind.

Die letzten Tage meines Aufenthalts hatten sich die Kämpfe verstärkt, eine Besserung zeichnete sich leider nicht ab. Was als ein Freundschaftsbesuch anfang, endete für

Günter Wangerin macht auf die zunehmende Militarisierung unserer Gesellschaft aufmerksam und 2013 stehen deutsche Soldaten an der Grenze zu Syrien.

mich als eine traurige Reise in die Realität eines Kriegs- und Flüchtlingsalltags.

Inzwischen ist ein weiteres Jahr vorbei. Der Syrienkonflikt ist noch nicht gelöst. Die UN spricht inzwischen von 100.000 Toten, und Millionen Syrer sind auf der Flucht. Es wird ein militärisches Eingreifen der USA erwartet. Wir haben spätestens seit dem Irakkrieg gelernt, dass sich die Interessenvertreter nicht zu schade sind, sich einer Lüge zu bedienen, um ihre Ziele zu verwirklichen.

Der Nahe Osten ist immer so ein ambivalentes Wort für Europäische Geister. Manche romantisieren sie, andere erschrecken sich über diese für sie unbekannte Region. Iran-Irak-Krieg, 1. und 2. Golfkrieg, und der nicht enden wollende Palästina-Israel-Konflikt. In der Region sind einige Konflikte und Auseinandersetzungen wieder entfacht und andere dazu gekommen. Erneute Nordafrikanische Aufstände, Kämpfe am Taksim Platz und andere.

Kriege gibt es überall. Das macht sie aber nicht erträglicher. Es sind immer die einfachen Menschen, Frauen, Alte und Kinder, die am meisten unter den Kriegen zu leiden haben. Sie sind es, die unsere Unterstützung und Solidarität brauchen. Das werden Kolleginnen und Kollegen bestätigen können, die diese schrecklichen Erfahrungen während des Ex-Jugoslawienkriegs miterlebt haben. Unsere Gedanken und Solidarität gelten den Menschen, die in Flüchtlingslagern ausharren müssen. Menschen, die mitten in kriegerischen Auseinandersetzungen festsitzen. Denen, die auf der Flucht sind, um zu überleben. Denen, die anderswo Asyl (Zuflucht) suchen. Und ihren Angehörigen, die auch unter uns sind. Als Nachbarn oder als Kollegen und Kolleginnen im Betrieb.

Im Zeichen des Weltfriedenstag (01. September) können wir allen Menschen Arabern, Kurden, Türken und vielen anderen Völker auf diese Welt Frieden wünschen. Diese Völker wissen, wie sehr sie den Frieden brauchen.

es

*PS: Es sind bei der Post viele Menschen aus vielen Ländern beschäftigt. Sie arbeiten Tag täglich zusammen. Sie meistern mit uns gemeinsam die Mühen der Arbeitswelt. Lachen und teilen den größten Teil ihres Alltags miteinander. Und manchmal übersehen wir, was den anderen bedrückt. Was in ihm oder ihr vorgeht. Es ist nicht immer einfach, als Migrant oder Migrantin zwei Welten in sich zu tragen. Auf der einen (zum Glück) die heile Welt, in der sich ein einigermaßen gesicherter Alltag abspielt. In der anderen Welt Angst, Schrecken, Leiden, und immerzu schlechte Nachrichten aus der ersten Heimat. Manchmal brauchen wir ein bisschen Anteilnahme und Verständnis für den anderen. In einem schlimmen Moment. Einfach nur „von Mensch zu Mensch“.*

## Informationen für Befristete bei der Deutschen Post AG

### Liebe befristet beschäftigte Kollegin, lieber befristet beschäftigter Kollege,

Sie sind neu bei der Deutschen Post AG oder bereits zum wiederholten Male befristet beschäftigt. Fast alle wollen möglichst schnell in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. ver.di, die zuständige Gewerkschaft, und die Betriebsräte bei der NL Brief München, fordern den Arbeitgeber ständig zu Gesprächen und Verhandlungen auf, die Befristungen abzubauen, damit möglichst viele in ein tariflich abgesichertes unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Wir waren in den letzten Jahren dabei durchaus erfolgreich, (siehe auch Seite 11, Artikel Masterplan) trotzdem gibt es auch bei unserer Niederlassung immer noch viel zu viele Befristungen, zum Teil sogar über zwei, drei, vier und noch mehr Jahren hinaus. Umso wichtiger ist es, sich zu vergegenwärtigen: Befristet heißt nicht rechtlos! Mit dieser Broschüre wollen wir deshalb über Ansprüche und Rechte der Befristeten informieren.



Die Broschüre gib es ab sofort bei Ihrem Betriebsratsbetreuer vor Ort. Der selbstverständlich für weitere Fragen für Sie da ist!

# Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Betriebsgruppe f. Brief München

## EINLADUNG

**Jahreshauptversammlung  
der Betriebsgruppen  
Brief München  
beigel. BeG Paket München  
11. November 2013  
17.00 Uhr  
DGB Gewerkschaftshaus  
großer Saal Erdgeschoss  
Schwanthalerstr. 64  
80336 München**

...an alle Mitglieder der Betriebsgruppen  
Brief und Paket München



**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



### Themen des Abends:

- Eröffnung und Begrüßung
- Berichte (Geschäfts-, Kassen- und Revisionsbericht)
- Aussprache zu den Berichten
- Jubilarehrung
- Beschluss der Kandidatenliste für die Betriebsratswahlen 2014
- Verschiedenes
- Schlusswort des Vorsitzenden

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

*nachdem schon wieder vier Jahre vergangen sind, ist es wieder soweit. Vom 06. bis 08. Mai des kommenden Jahres finden neue Betriebsratswahlen statt. Unter dem Motto: 'Deine Wahl – Deine Stimme' wird ein neues Gremium gewählt. Mit der Frau- und Mannschaftsaufstellung wird unser JHV der Auftakt für das kommende Wahljahr sein.*

*Auf Euer zahlreiches Kommen freut sich im Namen der ver.di BeG*

*Fritz Kerscher*

