

Frank und frei!



Was ich an Freiheit verliere...

In der Bastille
gilt nur ein Wille:
Der zum Profit!

Für uns ist das
blanker Hohn.
Wir wollen Freiheit
und guten Lohn!



...gewinnst du an Sicherheit

Karikaturen, Serena Ferrario

Folterwerkzeuge!

Die Einführung der Fremdvergabe in der Briefzustellung und die Ausweitung der Fremdvergabe in der Paketzustellung, sind die Folterwerkzeuge mit denen die Deutsche Post AG von ver.di die Zustimmung für eine Wochenarbeitszeiterhöhung auf 40 Stunden und die Aussetzung der tarifvertraglich vereinbarte Lohnerhöhung von drei Prozent erzwingen will.

Nach Beschluss der ver.di-Tarifkommission soll aber die Fremdvergabe in der Briefzustellung weiterhin ausgeschlossen, in der Paketzustellung auf das bisherige Maß begrenzt und der Fahrdienst erhalten bleiben. Die entsprechenden Verträge mit ver.di, wonach die Deutsche Post AG in der Briefzustellung keine und in der Paketzustellung maximal 880 Bezirke fremd vergeben darf und außerdem mindestens 4.300 eigene Fahrer für die Transporte der Sendungen zwischen den Brief- und Paketzentren einzusetzen hat, laufen Ende des Jahres aus.

Um diese Angriffe der Deutschen Post AG abwehren zu können, hat sich ver.di handlungsfähig gemacht und vorsorglich Ende Juli und Anfang August die Rationalisierungsschutzverträge TV Nr. 444 und TV Nr. 306 gekündigt. Diese gekündigten tarifvertraglichen Bestimmungen wirken gemäß Tarifvertragsgesetz nach, bis sie durch neue Abmachungen ersetzt werden.

Sollte die Deutsche Post AG, wie öffentlich erklärt, an dem seit vielen Jahren zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Ausschluss der Fremdvergabe sowie der Sicherung der Eigenbeschäftigung nicht festhalten wollen, so ist es erforderlich, die Schutzbestimmungen dieser Rationalisierungsschutzverträge neu zu verhandeln und mit weitergehenden Schutzregelungen zu versehen. Nur so kön-

nen die negativen Auswirkungen der von der Deutschen Post AG angestrebten Ausweitung der Fremdvergabe auf die Beschäftigten ausgeschlossen werden. Die Friedenspflicht aus den gekündigten Rationalisierungsschutztarifverträgen läuft am 6. November aus.

Entscheidend für den Erfolg der Tarifverhandlungen wird die Kampfbereitschaft der Postbeschäftigten sein. Kurzum: sind wir bereit, in Zukunft noch mehr bei geringeren Lohn zu schuften? Oder wollen wir uns damit abfinden, dass unsere Arbeitsplätze zum Billigtarif in Fremdvergabe wandern?

Stehen wir heute daher womöglich vor der größten Tarifauseinandersetzung seit Bestehen der DPAG, mit wochenlangen Streiks? Vielleicht reicht aber schon ein Signal: wir stehen hinter der Gewerkschaft und den gemeinsamen Forderungen.

Seit Monaten wird in einer weitgehend in den Medien geführten Kampagne, der Arbeitgeberseite versucht, die Beschäftigten von der Notwendigkeit drastischer Maßnahmen zu überzeugen.

In dieser BeZett – Sonderausgabe gehen wir erneut auf diese Argumente ein und widerlegen sie. Das Unternehmen ist gesund! Weder die Erhöhung der Wochenarbeitszeit, noch die Verschiebung des Lohntarifvertrages und schon gar keine Stellenkürzungen via Outsourcing, sind betriebswirtschaftlich gerechtfertigt oder notwendig. Wir wissen was es bedeutet „bei ständig sinkender Sendungsmenge“ im November einen Tag die Zustellung ausfallen zu lassen.

Die Rückstände im Nachgang einer Betriebsversammlung oder eines Streikes tragen sich nicht von alleine aus und stellen eine hohe Belastung für die Kräfte dar.

Dennoch rufen wir alle Beschäftigten unserer Niederlassung insbe-

sondere die Kolleginnen und Kollegen der Abteilung 33 („betriebsstörend während der Arbeitszeit“) zur Teilnahme an den Betriebsversammlungen auf. Zudem ist für die Teilnehmer der Betriebsversammlung Abteilung 33 eine öffentlichkeitswirksame Protestkundgebung geplant. Wir lassen nicht zu, dass in laufende Verträge eingegriffen wird! Stoppt die Plünderung!

BeZett Redaktion

BeZett

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

LEITUNG REDAKTION
Peter Horn

MITARBEITER
Karen Fischer
David Merck
Andrea Heidersberger
Monika Schmalz
Richard Huber
Helma Finkenzeller
Peter Horn

Aleksandra Menesi
Günter Karich
Esen Akmese
Werner Regner
Hans-Jürgen Engel
Christoph Tharank
Peter Eisenreich
Fritz Kerscher

Karikaturistin (Titelbild)
Serena Ferrario

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

ERSCHEINUNGSWEISE
Mindestens vierteljährlich

AUFLAGE
2 500 Stück

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

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

ver.di

Worum es geht

In den nächsten Wochen steht bei der Deutschen Post AG der vielleicht härteste Tarifkonflikt der letzten zwanzig Jahre an. Die Unternehmensleitung möchte im Briefbereich keinen Stein auf dem anderen lassen. Erstmals in der Unternehmensgeschichte werden bestehende Tarifverträge in Frage gestellt. Der Arbeitgeber möchte unter anderem vorerst

- die Wochenarbeitszeit um eineinhalb Stunden erhöhen
- die vereinbarte Lohnerhöhung von drei Prozent am ersten Dezember aussetzen
- eine dritte, am Postmindestlohn von 9,80 Euro orientierte, Lohnenebene einführen
- den Besitzstand der Beschäftigten nach altem Entgeltsystem abschmelzen
- die Nachtschichtpausen für besondere Belastungen (REVAS) im Umfang von sechs Minuten pro Stunde streichen
- Zustellbezirke bei BRIEF und PAKET in großem Umfang fremdvergeben. Es droht hier über kurz oder lang auch eine Auslagerung der gesamten Zustellung an Service-Gesellschaften mit Überleitung der Beschäftigten und Weiterbeschäftigung zu erheblich schlechteren Bedingungen

Alle diese Forderungen werden damit begründet, dass die schlechte wirtschaftliche Lage des Unternehmens Einsparmaßnahmen vor allem im Personalbereich zwingend erfordere. Dabei entsteht zeitweilig der Eindruck, die Briefsparte der Deutschen Post stünde kurz vor der Insolvenz, Wir sehen das vollkommen anders. Unbestritten ging infolge der Wirtschaftskrise das Sendungsaufkommen etwas zurück, was sich aber, wie schon in der Vergangenheit, durch die IBIS-Bemessung auf die Zustellbezirke abbilden lässt.

Eine zusätzliche Erhöhung der Wochenarbeitszeit ist dafür nicht nötig. Ebenfalls unbestritten wird die Zahl der Briefsendungen auch in Zukunft aufgrund des verstärkten Einsatzes von elektronischer Nachrichtenübermittlung weiter sinken. Die extrem hohen Gewinne der Deutschen Post im Briefgeschäft gehören der Vergangenheit an. Es wird also keine Umsatzrenditen von fünfzehn bis zwanzig Prozent mehr geben, sondern nur noch solche von fünf bis zehn Pro-

zent. Verhältnisse, wie sie auch in anderen Betrieben und Branchen üblich sind. Die Überlebensfähigkeit des Unternehmens ist damit in keiner Weise in Frage gestellt. Für ein Sonderopfer der Beschäftigten gibt es keinen Grund. Die BeZett-Redaktion hat die Argumente der Arbeitgeberseite unter die Lupe genommen und auf ihre Stichhaltigkeit geprüft.

ARGUMENT Nr. 1 Durch Umsatzrückgang und Kostensteigerung sinkt der Gewinn im Briefbereich jährlich um 400 Mio Euro. Wenn wir nicht dagegensteuern, sind wir in vier Jahren bei Null. Danach wird es zu Massenentlassungen kommen. **ANTWORT** Wenn die Arbeitgeber-Angaben stimmen, (was sie, wie wir zeigen werden, nicht tun!), so zögern die Einsparungen bei den Personalkosten die Überlebensfähigkeit des Unternehmens um maximal 18 Monate hinaus. Jede/r Beschäftigte wird bis dahin auf bis zu zwanzigtausend Euro verzichtet haben. ***siehe Kasten 1**

ARGUMENT Nr. 2 2009 werden bereits 390 Mio Dokumente, das

sind 18 Prozent mehr als 2008, elektronisch ersetzt. Dieser Sendungsmengenrückgang und der durch die alternativen Zustelldienste verursachte kann nicht mehr auf dem üblichen Weg der Produktivitätssteigerung aufgefangen werden. Neben der IBIS-Bezirksanpassung ist auch eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit notwendig. **ANTWORT** Der Sendungsmengenrückgang der letzten Jahre ist keineswegs alarmierend. Auch im Krisenjahr 2009 fällt er nicht stärker aus als der durchschnittliche Rückgang der allgemeinen deutschen Wirtschaftsleistung. Ein weiterer Rückgang für die Zukunft ist nicht in Stein gemeißelt. Es bestehen gute Wachstumschancen auf dem Gebiet des Dialog-Marketings, des Presse-Services und in der Paketzustellung. ***siehe Kasten 2**

ARGUMENT Nr. 3 nach den DPAG-Jahresabschlüssen gemäß HGB sank der Personalaufwand im Briefbereich von 2001 bis 2008 um über 15 %. Ebenfalls laut DPAG-Jahresabschluss nach HGB lag der Anteil der Personalkosten

an den Gesamtkosten im Geschäftsjahr 2008 bei etwa 50 Prozent, nicht aber bei zwei Dritteln.

ANTWORT a) laut DPAG-Geschäftsbericht gab es von 2001 bis 2008 keinen Anstieg der Personalkosten pro Mitarbeiter im Gesamtkonzern; über die Verhältnisse im Briefbereich gibt es dazu keine Angaben, ein Anstieg in der beschriebenen Höhe scheint jedoch nicht plausibel.

b) ebenfalls laut DPAG-Geschäftsbericht lag die Personalaufwandsquote von 2001 bis 2008 im Gesamtkonzern immer bei rund einem Drittel, nicht bei zweien. Auch hier gibt es keine besonderen Angaben zum Briefbereich; doch auch hier erscheint ein Anteil von zwei Dritteln als nicht schlüssig. *siehe Kasten 3

ARGUMENT Nr. 4 die Post muss rechtzeitig die Weichen richtig stellen, damit es ihr nicht so ergeht wie anderen großen Firmen, z. B. Opel, Arcandor oder Agfa, die in Konkurs gegangen sind, bzw. nur mit Hilfe staatlicher Kredite überleben können.

ANTWORT Die Situation bei Opel, Arcandor und Agfa ist mit dem Briefbereich bei der Post nicht vergleichbar. Wenn sich von Opel und Arcandor etwas lernen lässt, dann nur, dass selbst massive Zugeständnisse des Personals langjährige Managementfehler nicht ausgleichen können. *siehe Kasten 4

ARGUMENT Nr. 5 Wir werden die Mitarbeiter, die heute bei uns sind, so schonend wie möglich behandeln. das heißt, wir wollen keinem unserer verdienten Mitarbeiter in die Geldbörse greifen.

ANTWORT Die geplante Arbeitszeiterhöhung ist eine Kürzung des

Stundenlohns. Teilzeitkräfte sowie solche, die heute Leistungen nach ÜZL erbringen, werden, wenn der Arbeitgeber sich durchsetzt, reale Einkommensverluste haben.

* siehe Kasten 5

ARGUMENT Nr. 6 Wir können dem steigenden Kostendruck nicht mit Preiserhöhungen begegnen, da unsere Preise einerseits von der Bundesnetzagentur genehmigt werden müssen und sich andererseits im Wettbewerb behaupten müssen.

ANTWORT Die BNetzA kann begründete Preisanhebungen nicht verbieten.

Die Post befindet sich in einer günstigen Wettbewerbs-Situation und könnte noch mehr tun, um den Wettbewerb auf der Basis von halbwegs fairen Löhnen auszutragen. *siehe Kasten 6

ARGUMENT Nr. 7 Der Vorstand geht mit gutem Beispiel voran und verzichtet auf seine Boni für das Jahr 2008

Belegschaft sich wieder auf ein Zwanzigstel herangearbeitet hat, könnte man die Frage ja vielleicht erneut erörtern.

ARGUMENT Nr. 8 Unsere Anleger haben Anspruch auf eine angemessene Rendite. Wenn diese nicht durch höhere Umsätze zu erwirtschaften ist, so muss es durch Kostensenkung, auch beim Personal, gehen.

ANTWORT Eine Aktie ist ein Risikopapier. Das heißt, hohen Gewinnchancen steht auch die Möglichkeit eines manchmal empfindlichen Verlustes gegenüber.

Selbstverständlich sollte ein Unternehmen sein Geld nicht zum Fenster hinauswerfen.

Wenn es aber mitten in einer Wirtschaftskrise, der schwersten seit 80 Jahren, noch 700 Mio Euro für Dividenden übrig hat, so muss es in seiner Substanz gesund sein.

ARGUMENT Nr. 7 Die Belastung der Zusteller ist bereits heute sehr hoch. Sie soll nicht noch weiter

Deutsche Post - DHL	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Vorstandsbezüge gesamt (Mio. €)	3,7	3,9	5,2	5,8	7,4	10,2	12,83	14,8	18,5	15,7	11,89
Wert der Aktienoptionen (Mio. €)	-	-	-	-	-	2,06	3,09	3,2	6,38	6,36	4,78
Durchschnittliche Bezüge pro Vorstandsmitglied (Mio. €)	0,53	0,56	0,65	0,73	0,93	1,28	1,60	1,85	2,06	2,24	1,70
Verhältnis Durchschnittslöhne DP-DHL : Vorstandsbezüge (1 : X)	18,9	19,8	22,0	24,1	28,6	41,1	49,6	57,2	62,0	74,6	55,1
DP-DHL : Durchschnittsbezüge (1 : X)	18,9	19,8	22,0	24,1	28,6	41,1	49,6	57,2	62,0	74,6	55,1

Quelle: Geschäftsberichte DP-DHL, eigene Berechnungen

Entwicklung der Vorstandsbezüge im Konzern DP- DHL

ANTWORT Die durchschnittlichen Vorstandsgehälter sind von 1998 bis 2007 von knapp 20-fachen auf das 75-fache des Durchschnittsgehalts der „normalen“ Beschäftigten gestiegen. Durch den Verzicht auf die Boni, deren Berechtigung in einem Jahr mit einem Bilanzverlust von fast 1,7 Mrd Euro ja mehr als fragwürdig ist, sinken sie wieder auf das „nur“ 55-fache. Sobald die

gesteigert werden. Die Zusteller sollen deshalb auch nicht schneller arbeiten, sondern nur länger.

ANTWORT Für dieses Argument erübrigt sich jede Erwiderung

ARGUMENT Nr. 8 „Wenn die Konjunkturerholung schnell kommt, verlieren wir all unsere Argumente“ (Dr. Appel am 7. 5. 09) „Ich denke, wenn man die Lösung schaffen will, braucht man eine Krise. Und



manchmal muss man eine Krise schaffen“ (Briefvorstand Herr Gerdes am 6. 5. 09)

ANTWORT Diese Aussagen sprechen für sich.

ZUSAMMENFASSUNG: Die Argumente der Arbeitgeberseite halten einer kritischen Überprüfung nicht stand. Anstatt den Briefbereich kapputtzusparen, ist der Vorstand auf-

gerufen, erst einmal die anderen Unternehmenssparten auf ein wenigstens annähernd vergleichbar solides Fundament zu stellen.

W. R.

Kasten 1

Die verlangten Zugeständnisse des Personals erbringen Einsparungen von maximal 600 Mio Euro im Jahr, wahrscheinlich aber nicht mehr als ca. 400 Mio. Wenn die vom Arbeitgeber beschriebene

Entwicklung ansonsten unverändert anhält, so bedeutet das, trotz längerer Wochenarbeitszeit und Lohnverzicht, nur ein Hinauszögern der Überlebensfähigkeit des Unternehmens um ein bis einein-

halb Jahre. Die Entlassungen kommen dann nicht nach vier sondern nach fünf bis fünfeneinhalb Jahren. Jede/r Beschäftigte wird bis dahin auf fünfzehn- bis zwanzigtausend Euro verzichtet haben.

Kasten 2

Es ist in den letzten Jahren ein stetiger, aber keineswegs alarmierender Sendungsmengenrückgang zu verzeichnen. Dieser Rückgang, der E-Mail-Verdrängung und Wettbewerber umfasst, betrug von 2001 bis 2007 insgesamt 2,4 Prozent. Nach einer Studie der Bundesnetzagentur werden lediglich 0,6 Prozent der Rechnungen und 1,8 Prozent der sonstigen Geschäftsbriefe sowie

11,8 Prozent der Werbemailings ausschließlich elektronisch verschickt. Von den Wettbewerbern konnten im letzten Jahr sogar Marktanteile zurückgewonnen werden. Der Umsatzrückgang im gesamten Briefbereich bei der Post betrug im ersten Quartal 2009 4,5 Prozent, davon im klassischen Feld Brief-Kommunikation lediglich 2,3 Prozent, bei Global-Mail infolge des aufgegebenen US-Engagements hin-

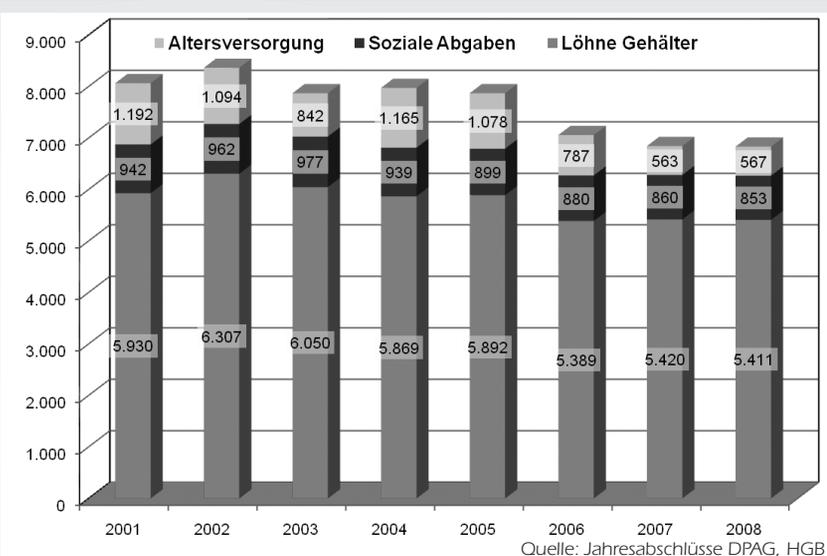
gegen 15,9 Prozent. Während die Post im klassischen Briefgeschäft angesichts eines Anteils von rund 90 Prozent weitgehend von der allgemeinen Marktentwicklung abhängig ist, bestehen in den Feldern Paket, Presse-Service und Dialog-Marketing, mit einem Umsatzvolumen von zusammen über 40 Mrd Euro bei einem Marktanteil von teilweise unter 15 Prozent noch erhebliche Wachstumsmöglichkeiten.

Kasten 3

Die Geschäftsberichte des Konzerns Deutsche Post DHL nach dem Aktiengesetz geben nur den Personalaufwand insgesamt, nicht aber aufgeschlüsselt nach den einzelnen Sparten wieder. Nur im Einzelabschluss nach dem Handelsgesetzbuch, welcher im Internet jedoch erst ab dem Jahre 2005 vorliegt, wird der Personalaufwand für den Briefbereich wiedergegeben.

Und hier sehen wir, dass er innerhalb von vier Jahren nicht, wie vom Arbeitgeber behauptet, jeweils um 170 Mio gestiegen, sondern jährlich um durchschnittlich über 250 Mio Euro gesunken ist.

(2004 waren es noch 8,075 Mrd, im Jahr 2008 nur noch 6,831 Mrd Euro) Die nebenstehende Grafik ist einer verdi-Publikation entnommen, sie weicht für 2004 um 102 Mio Euro von unseren



Personalaufwand seit 2001 um 15,3 % gesunken

Zahlen ab, was darauf zurückzuführen ist, dass die DPAG im Jahre 2005 eine andere Zuordnung vorgenommen und ihre Zahlen rückwirkend entsprechend angepasst hat. Die Grafik nimmt noch auf die ältere Zuord-

nung Bezug. Wie aus dem HGB-Einzelabschluss ebenfalls hervorgeht, beträgt der Anteil der Personalkosten am Gesamtaufwand auch nicht zwei Drittel, sondern lediglich 52 Prozent (6,831 Mrd von insgesamt 13,055 Mrd Euro.

Kasten 4

Ein Unternehmensmanager ist nicht verpflichtet, die Entwicklung anderer, zumal branchenfremder, Unternehmen bis ins Detail zu kennen. Wenn er aus deren Geschäftsverlauf jedoch Schlussfolgerungen für die eigene Praxis ziehen und anschließend Zugeständnisse von Dritten, z. B. der eigenen Belegschaft, erreichen will, so sollte er sich doch zumindest einen groben Überblick verschaffen.

Die Feststellung, bei Arcandor etc. wurden Fehler gemacht, ist ebenso richtig wie nichtssagend. Wird jedoch behauptet, diese Unternehmen seien an zu hohen Personalkosten und an starrköpfigen Gewerkschaftsfunktionären gescheitert, so gewinnt die Aussage an Kontur, verliert aber ihren Wahrheitsgehalt. Wenn sich aus den Fällen Opel und Arcandor etwas lernen lässt, so das, dass selbst massiver Lohnverzicht der Beschäftigten gegen hartnäckiges, jahrzehntelanges Mismanagement nichts ausrichten kann. Siehe Beschäftigungspakt bei Karstadt von 2004 im Umfang von 760 Mio Euro, Zukunftsvertrag 2010 bei Opel aus dem Jahre 2005 mit Einbußen von 500 Mio Euro jährlich.

Es würde zu weit führen, die Fehlentwicklungen bei Arcandor, Opel und Agfa im einzelnen detailliert darzustellen.

Summarisch kann jedoch gesagt werden, dass bei **Arcandor** im Laufe von zehn Jahren fünf verschiedene Vorstandsvorsitzende unterschiedliche, sich teilweise widersprechende, Strategien verfolgt haben, eine Integration der verschiedenen Konzernteile Quelle, Karstadt und Neckermann fand nicht statt, der Vertrieb über das Internet wurde vernachlässigt, man verzettelte sich mit Spielereien wie z. B. der Kaffeekette Starbucks; schließlich begann der Vorstandsvorsitzende Urban, Kaufhausimmobilien zu

veräußern und anschließend zum Doppelten des branchenüblichen Preises zurückzumieten. Die Mietverträge liefen auf zehn bis zwanzig Jahre, das heißt, das Unternehmen hatte sich diese Kosten auch bei unbefriedigender Geschäftsentwicklung vor Ort langfristig ans Bein gebunden. Besonders pikant ist, dass der vorletzte Vorstandsvorsitzende Thomas Middelhoff als gleichzeitiger Teilhaber der abwickelnden Immobiliengesellschaft von diesen Verträgen profitierte. Wirtschaftsexperten vertreten die Meinung dass vor allem letzterer sich vor allem für den Kauf und Verkauf von Firmen interessierte, nicht aber für den von Waschmaschinen oder Anzügen.

Opel erlebte seit 1974 eine durchschnittliche Verweildauer seiner Vorstandschefs von 2 1/2 Jahren und litt als Tochter von General Motors einerseits unter den verschiedenen Unternehmenskulturen in Deutschland und Amerika, andererseits unter dem Kompetenzwirrwarr zwischen dem Sitz in Rüsselsheim, der GM-Europazentrale in Zürich und der Konzernmutter in Detroit. General Motors setzte zu lange auf spritfressende Großraumlimousinen und Geländewagen.

Die Kleinwagen und Mittelklasse-Modelle, für die Opel stand, wurden im Konzern vernachlässigt. Als Folge baute und verkaufte (oder verkaufte eben nicht!) Opel schlicht die falschen Automobile und für eine Reihe von Jahren wegen überzogenen Kostenmanagements auch noch in einer schlechten Qualität. Opels Zukunft ist nach dem Einstieg der Magna-Gruppe und trotz milliardenschwerer Staatsbeihilfen immer noch ungewiss. Mit Sicherheit kommen weitere Opfer auf die Beschäftigten zu.

Der Betriebsrat hat, nach dem Zukunftspakt von 2005, der Einbußen für die Beschäftigten in

Höhe von 500 Mio Euro im Jahr mit sich brachte, neuerliche Lohnverzichte in Höhe von 265 Mio. Euro jährlich angeboten, verlangt dafür jedoch eine 10-prozentige Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmen sowie ein Mitspracherecht bei Betriebs-schließungen oder Verlagerungen.

AgfaPhoto war von den 80-er Jahren bis zur Jahrtausendwende ungeliebte Tochter des Bayer- und dann bis 2004 des Agfa Gevaert Konzerns. In diesen 25 Jahren wurde die Pflege und Weiterentwicklung der einst weltweit führenden und renommierten Agfa-Produkte ungenügend vorangetrieben.

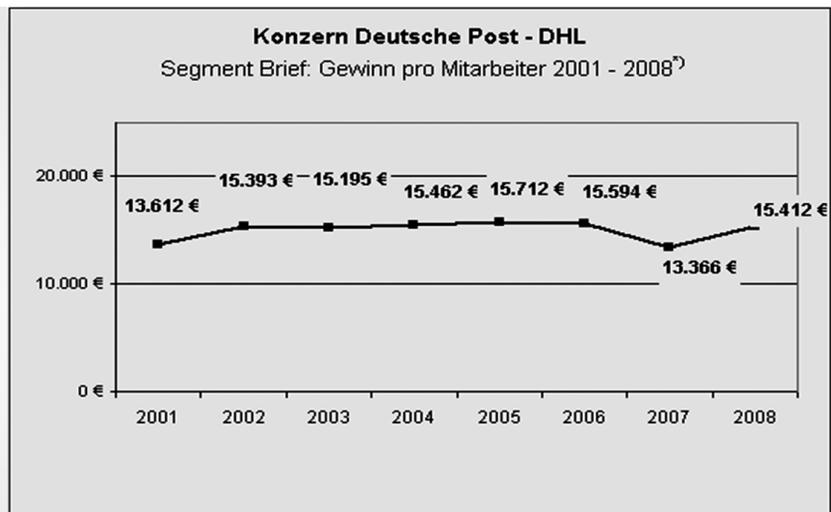
Anschließend wurde die Sparte als selbständiges Unternehmen, aber mit ungenügender finanzieller Ausstattung an eine „Heuschrecken“-Gruppe um den ehemaligen Mc-Kinsey-Berater Hartmut Emans verkauft, die es zügig, innerhalb von sechs Monaten, in die Insolvenz überführte. Auch hier ein pikantes Detail am Rande: Hartmut Emans, der zuvor schon an der Abwicklung ehemaliger DDR-Unternehmen ein Vermögen verdient hatte, kündigte innerhalb kurzer Zeit einige zur Refinanzierung notwendige Kreditlinien für Agfa bei der Dresdner Bank. Da er dafür keinen Ersatz fand, stellte sich kurz darauf die Zahlungsunfähigkeit ein.

Emans selbst aber konnte hoffen, an dem Deal bis zu 90 Millionen Euro zu verdienen. Fazit: bei Arcandor, Opel und Agfa wurden zum Teil über Jahrzehnte krasse unternehmerische Fehlentscheidungen getroffen.

Bei aller, auch berechtigten, Kritik am Vorstand der Deutschen Post: wenn sich unser Management mit dem dieser drei Unternehmen tatsächlich ernsthaft vergleichen möchte, so stellt es sich selbst ein geradezu furchterregendes Zeugnis aus.

Kasten 5

Wenn die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich erhöht wird, so ist es völlig klar, dass es sich um eine versteckte Lohnkürzung handelt. Kräfte, die ÜZL-Leistungen erbringen, werden diese vielfach nicht mehr im selben Umfang aufrechterhalten können und haben dann eine reale Lohnabsenkung. Die Schichtlänge für Teilzeitkräfte richtet sich nicht nach der Lohnhöhe, sondern nach betrieblichen Erfordernissen und wird deshalb auch nicht einfach verlängert, sondern bleibt gleich und zieht damit ebenfalls einen realen Einkommensverlust nach sich.



Quelle: ver.di Tarifkommission

Die Beschäftigten arbeiten hoch produktiv**Kasten 6**

Im Briefbereich, der wie alle Dienstleistungen zweifellos personalintensiv ist, und in dem die Möglichkeiten der Produktivitätssteigerung bei weitem nicht so gegeben sind wie in der Industrie, sind in den letzten zehn Jahren die Preise inflationsbereinigt um 16 Prozent gefallen. Eine moderate Anpassung an steigende Kosten muss aber auch hier möglich sein. Bei insgesamt rund 20 Mrd zugestellten Sendungen im Jahr hätte eine durchschnittliche Preiserhöhung von 3 Cent denselben Effekt, wie sämtliche vom Arbeitgeber für das Personal vorgesehene Einsparmaßnahmen zusammen. Laut Paragraph 20 des Postgesetzes hat die BNetzA darüber zu wachen, dass sich die genehmigungsbedürftigen Entgelte an den Kosten einer effizienten Leistungsbereitstellung orientieren, sie kann daher begründeten Preissteigerungen die Genehmigung nicht versagen. Selbstverständlich kann sie aber ihre Zustimmung verweigern, wenn sie der Ansicht ist, dass die geltenden Preise immer noch eine angemessene Gewinnspanne enthalten. Im Wettbewerb für Briefdienstleistungen hat die Deutsche Post eine vergleichsweise günstige Position. Sie ist als einziges Unternehmen

von der Mehrwertsteuer befreit. Sie hat hinsichtlich der Größe und Auslastung des Zustellnetzes eine Alleinstellung in Deutschland. Sie verfügt als einziges Unternehmen über die Möglichkeit der Verbundzustellung im ländlichen Raum. Zwar ist es richtig, dass die Lohnkosten für eine Vollzeitkraft zum Teil um 70 Prozent über denen der alternativen Zustelldienste liegen, doch dafür liegt auch die Produktivität unserer Beschäftigten um 300, 400 und 500 Prozent höher!

Die extremsten Auswüchse eines Wettbewerbs auf der Basis von Niedriglöhnen könnte die DPAG verhindern, wenn sie den Arbeitgeberverband Postdienste, deren größtes Mitglied sie ist, dazu auffordern würde, gemeinsam mit ver.di die rechssichere Neuverordnung des Postmindestlohns zu beantragen.

So lange das nicht geschieht, scheint die Furcht des Arbeitgebers vor den Wettbewerbern nicht allzu ausgeprägt zu sein.



Virenalarm bei der Post: (Verfasser Mr. Postman.com)



Mit der Sommerzustellung raus aus dem Labor, so wird Herr Brinks in der Augustausgabe der Mitarbeiterzeitung Network zitiert. Und so hat man denn auch das neue Virus Sommerzustellung – kurz SZ1 und dazu die veränderte Sonntagsbearbeitung in den BZ unter der Bezeichnung VSBZ1 – ich nenne das Virus zusammen einfach nur SZ1/VSBZ1, aus dem Labor rausgeholt und unter Freilandbedingungen getestet. Das Ganze blieb nicht ohne öffentliche Wirkung, wie man aus zahlreichen Medienberichten der vergangenen Wochen erfahren konnte.

Das Virus SZ1/VSBZ1 fing an zu mutieren. Das hochgeschätzte Kostenoptimierungsgen veränderte sich unter Freilandbedingungen zu einem Qualitätsverschlechterungsgen. Es hielt sich nicht an die vom Schöpfer Brinks getätigte Aussage „an unserer Qualität wird sich nichts ändern“. Kenner der Szene waren allerdings nicht wirklich überrascht, wusste man doch von vorneherein, dass das angeblich eingepflanzte Qualitätssicherungsgen nur ein Placebo war.

Selbst anfänglich hartnäckiges Leugnen durch die Öffentlichkeitsexperten der DPAG und die „Ich weiß von nichts Taktik“ konnten nicht verhindern, dass die Wahrheit über die Qualitätsprobleme ans Licht kam. Kunden sind eben nicht so blöd, wie sie von manchem Optimierungskünstler gehalten werden.

Ein paar Beispiele aus der Praxis:

Bei einer Behörde gingen bisher regelmäßig an Montagen Führerscheine per Einschreiben ein. Diese wurden von Pendlern am Ende der Arbeitswoche in der Filiale eingeliefert und an die Behörde geschickt. Grund dafür war der Führerscheinentzug für vier Wochen wegen zu schnellem Fahren oder ähnlichem. Oft passiert dies parallel mit dem Beginn von Urlaub, mit dem Ziel, bei Arbeitsantritt den Schein wieder zu haben. Dumm nur, dass erst ab

dem Eingangsstempel in der Behörde, der Führerschein als abgegeben gilt. Und wenn der Brief nicht am Montag, sondern am Dienstag eingeht, heißt das für den betroffenen Pendler halt eine Woche länger Urlaub nehmen, oder ohne Fahrzeug zur Arbeitsstelle fahren.

Es hagelte Beschwerden bei der Behörde und die beschwerte sich massiv bei der Post. Abhilfe war aber nicht möglich. Oder wie sollte eine Firma, die Abrechnungen für Ärzte mit den Krankenkassen vornimmt, nicht merken, dass an einem Montag anstelle der sonst üblichen 300 Einschreibsendungen nur noch 9 vorliegen. Die Firma hat am ersten Montag von SZ1/VSBZ1 ihre zwanzig Mitarbeiter nach Hause geschickt, weil die Post es nicht für nötig sah, eine Vorwarnung zu geben.

Der Wechsel zur Konkurrenz ist nur gescheitert, weil diese an dem Ort noch nicht in der Lage war, die große Anzahl der Einschreiben taggleich mit Scannern zu bearbeiten. Aber auch die Post war nicht in der Lage, das abzustellen, so dass der Firma nichts anderes übrig blieb, als ihre Kunden, die Ärzte, zu bitten, die Sendungen bereits einen Tag früher einzuliefern, mit der Begründung, die Post sei nicht in der Lage die Sendungen von Freitagabend am Montag auszuliefern. Eine tolle Werbung. Dasselbe in grün bei einer Brillenreparaturfirma. Die Brillen

wurden mittels großer Briefsendungen an die Firma versandt. Plötzlich war montags von den sonst üblichen 150 Sendungen nix mehr da. Der Inhaber musste aber montags seine Mitarbeiter beschäftigen, er ist notgedrungen zum Deutschen Paketdienst gewechselt.

Es war also höchste Zeit, dachten viele, SZ1/VSBZ1, noch bevor er sich zu einer Qualitätsseuche entwickelt, wieder vom Markt zu nehmen. Aber anscheinend hatten einige postalische Frankensteins Freude am Entwickeln von neuen Viren gefunden und hatten während der Testphase weiterhin im Labor experimentiert. Drei Tage nachdem im August die NLL das Ende der Sommerzustellung offiziell verkündet hatten, kam eine neue Nachricht.

Ich nannte sie Sommerzustellung light. Die vollbezahlte Post wollte man an Montagen wieder liefern, dafür aber sämtliche Infopostsendungen und Wurfsendungen von Montag auf Dienstag verschieben. Dieses Virus hieß ASS1 (Aktive Sendungsmengensteuerung). ASS1 wurde aber zu einem regelmässigen Verschiebebahnhof und viele BZ sind regelrecht abgesoffen, so dass auch dieses Virus nach einigen Tagen wieder aus dem Verkehr gezogen wurde.

Es ist allerdings festzustellen, dass sich anscheinend Teile des Laufzeitverzögerungsgens von SZ1/VSBZ1

Fortsetzung Virenalarm



SZ1/VSBZ1/ASS1/ANLP1
Die deutschlandweite Postseuche
Dr. Appel beruhigt die Deutschen
Alle notwendigen Vorkehrungen
getroffen !

und ASS1 abgespalten haben und sich mit dem Virus Abschaffung des Nachtluftpostnetzes kurz ANLP1 verbunden haben. Dieses neue Virus SZ1/VSBZ1/ASS1/ANLP1 führt dazu, dass mittlerweile in etlichen Niederlassungen die Laufzeit von E plus 1 um fünf Prozent und mehr abgestürzt ist und teilweise bei unter 90 Prozent liegt. Nicht bestätigten Angaben zufolge sollen schon führende Virologen der Bundesnetzagentur ihre Hilfe angeboten haben. Böse Gerüchte besagen auch, dass der zukünftige FDP-Bundeswirtschaftsminister der DPAG die Mehrwertsteuerbefreiung entziehen will, weil sie die in der PUDLV vorgeschriebene Flächenversorgung nicht mehr sicherstellen kann. Lt. Aussage von Chefarzt Dr. Appel sei da aber nichts dran. Und wenn doch, dann hätte er schon das passende Gegenmittel bereit. Ein Impfstoff, von ihm selbst erfunden, trägt die Bezeichnung WAZ45. Garantiert verträglich, weil die Postler bei einer 45-Stunden-Woche weder härter, noch schneller arbeiten müssten, sondern nur länger. J.K.

Streikbrecher

Nachdem Gott die Klapperschlange, die Kröte und den Vampir geschaffen hatte, blieb ihm noch etwas abscheuliche Substanz übrig, und daraus machte er einen Streikbrecher. Ein Streikbrecher ist ein aufrecht gehender Zweibeiner mit einer Korkenzieherseele, einem Sumpfhirn und einer Rückgratkombination aus Kleister und Gallert. Wo andere das Herz haben, trägt er eine Geschwulst räudiger Prinzipien.

Wenn ein Streikbrecher die Straße entlang geht, wenden die Menschen ihm den Rücken zu, die Engel weinen im Himmel und selbst der Teufel schließt die Höllenpforte, um Ihn nicht hinein zu lassen. Kein Mensch hat das Recht, Streikbrecher zu halten, solange es einen Wassertümpel gibt, der tief genug ist, daß er sich darin ertränken kann oder solange es einen Strick gibt, der lang genug ist, um ein Gerippe daran aufzuhängen. Im Vergleich zu einem Streikbrecher besaß Judas Ischariot, nachdem er seinen Herrn verraten hatte, genügend Charakter, sich zu erhängen. Den hat ein Streikbrecher nicht. Esau verkaufte sein Erstgeburtsrecht für ein Linsengericht. Judas Ischariot verriet seinen Heiland für 30 Silberlinge. Benedict Arnold verkaufte sein Land für das Versprechen, daß man ihm ein Offizierspatent in der britischen Armee geben würde. Der moderne Streikbrecher verkauft sein Geburtsrecht, sein Land, seine Frau, seine Kinder und seine Mitmenschen für ein unerfülltes Versprechen seines Unternehmers,

seines Trusts oder seiner Gesellschaft. Esau war ein Verräter an sich selbst. Judas Ischariot war ein Verräter an seinem Gott und Benedict Arnold ein Verräter an seinem Land. Ein Streikbrecher ist ein Verräter an seinem Gott, seinem Land, seiner Familie und seiner Klasse!

Jack London
geb. 12. Januar 1876
in San Francisco,
gestorben am 22. November
1916 in Glen Ellen, Kalifornien



Dr. Frankenstein

Die Schwarzwaldklinik hat einen prominenten Patienten zu behandeln. Mit modernsten chirurgischen Maßnahmen soll einem Patienten geholfen werden, der an Gedächtnisstörungen leidet.

Wie aus zuverlässigen Quellen zu erfahren war, wurde unlängst ein hochrangiger Mitarbeiter der Deutschen Post DHL zur Behandlung in die Schwarzwaldklinik eingeliefert. Er leide an einer Wortverständnis- bzw. Wortfindungs-Unfähigkeits-Störung, bzw. an störenden Erinnerungen im Zusammenhang mit der Verwendung eines bestimmten Wortes.

Bei der Unfähigkeit, den Sinngehalt eines bestimmten Wortes zu begreifen, dreht es sich darum, dass im Gehirn bestimmte Nervenbahnen nicht mehr funktionieren, so dass beim Hören eines bestimmten Wortes oder bestimmter Wörter ganz andere Inhalte damit verbunden werden. Oliver Sacks hat dieses Phänomen in seinem Buch „Der Mann, der seine Frau mit einem Hut verwechselte“ beschrieben. Dabei handelt es sich auch um das Phänomen, dass optische Wahrnehmungen nicht mehr begrifflich zugeordnet werden können.

Aus unseren Quellen sickerte durch, dass es sich dabei um, wie könnte es anders sein, um Wort und Begriff „Post“ handele.

Es wird berichtet, dass der Patient an Alpträumen leide, in denen die „Post“ vorkommt, obwohl er doch im gesamten Tagesablauf sich versucht zu disziplinieren, um ohne Verwendung des Wortes und ohne Erinnerung an die Post seinen Job zu machen. Die traumatischen Erfahrungen hängen nach Aussage des behandelnden Arztes Dr. Frankenstein damit zusammen, dass hier ein unbedingter Verdrängungswille vorläge, der immerhin schon eine Störung im Wortverständnis bewirkt habe, aber eben noch durch die unvollständige

Trennung in den Gehirnbahnen zu den erwähnten Alpträumen führen würde. Das Unbewusste erinnere sich eben noch an frühere Bedeutungen und Wortverwendungen, die der Selbstbestimmung dieses Individuums eben zuwider seien. Diese Attacken des Unbewussten würden als Angriffe auf die persönliche Freiheit des Patienten erlebt. Als Therapie der Wahl schlage Dr. Frankenstein eine Lobotomie vor, d. h. ein bestimmter Teil des Gehirns mit den störenden Inhalten würde entfernt, herausgeschnitten und könnte bei Wunsch und Bedarf in einem beliebigen (am besten zentral europäischen) Postmuseum ausgestellt werden.

Wichtig sei allerdings auch die Veränderung des sozialen Umfeldes, so dass bei den zukünftigen Tätigkeiten des Patienten keine Konfrontation mit oben erwähntem Wort stattfinden dürfte. Das Gehirn sei nämlich in gewisser Hinsicht zu Aufbau- und Ersatzleistungen fä-

hig, so dass man nie wüsste, ob sich noch gefährliche Inhalte in einem Winkel des Gehirns versteckten und durch äußere Reize stimuliert würden.

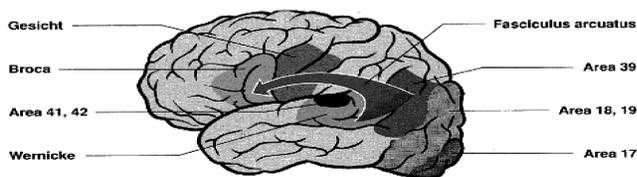
Zur sozialen Begleittherapie müsste nun eine Änderung im Firmenlogo eingeführt werden, so dass sich zukünftig die Deutsche Appel Logistik (DAL) als Ersatz anböte. Die Ähnlichkeit mit dem Vorgängernamen DHL wäre ein großer Vorteil, die Anfangsbuchstaben (DHL) wären durch einen deutschen Firmenlenker ersetzt und die P...st! wäre endlich ein Unternehmen unter andern, ohne den lästigen und staubigen Ballast alter Weltvorstellungen.

Die streng geheimgehaltene Identität des Patienten war nicht in Erfahrung zu bringen. Handelte es sich dabei um den Vorstandsvorsitzenden Dr. Appel, dann wäre vermutlich eine Änderung im Firmenlogo möglich und kein unüberwindliches Problem.

P.H.

Kleine Rätselfrage: Wessen Hirn ist das!?

Bei einer Präsentation in Bonn wurde ein Zustellerhirn auf Flipchart gemalt. Es wurde dabei anschaulich gemacht wie die schlechten Beurteilungen von Vorgesetzten bei der Mitarbeiterbefragung zustande kamen.



1	gesprochenes Wort	► Area 41, 42	► Wernicke (Area 22)	► Hören und Wortverstehen		
2	Verstehen	► Wernicke	► Broca	► Gesicht	► Hirnnerven	► Sprechen
3	geschriebenes Wort	► Area 17	► Area 18, 19	► Area 39 (Gyrus angularis)	► Wernicke	► Lesen

Abb. 19-3. Geschwind's Modell der an Sprache beteiligten Hirnregionen. Es fehlen die subkortikalen Verbindungen (Mod. nach Kolb & Whishaw 1996, aus Birbaumer & Schmidt 1999)

Die Fragen waren in den Hirnen der Zusteller auf die falsche Seite getroffen. Die rechte (Gefühl und Intuition) und die linke Hirnhälfte (Rationalität und Einsicht) hatten sich die Fragen der jeweils anderen angeeignet. In allem Ernst (keine Satire!) so geschehen im Sommer 2009.

Anmerkung der Redaktion: Wir wissen um die Eigenwilligkeit unserer Zusteller!

Beitrittserklärung

ver.di
 GUV/FAKULTA
 Bitte ankreuzen

Meine persönlichen Daten

Familienname		Nationalität	
<input type="checkbox"/> männlich	<input type="checkbox"/> weiblich		
Vorname			
Straße/Hausnummer			
PLZ		Wohnort	
Telefon		Geburtsdatum	
E-Mail			

Berufliche Daten

Ich bin tätig als:

beamtet
 angestellt
 gewerblich

Gewerbe/branchen:

Ausbildung beendet (nur für Auszubildende)

Beschäftigt bei (Betrieb/dienststelle/Firma/Filiale)

Straße/Hausnummer

PLZ/Ort

Ich verdiene Tarif-Gehalt/Std.-Lohn | Teilzeit/Wochenst. | Beitragszahlung ab

Für den GUV/FAKULTA-Beitritt ist eine Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft zwingend Voraussetzung.

Ich bin Mitglied der Gewerkschaft _____ seit _____

Bankinzug

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

BLZ _____ Konto-Nr. _____

Bank/Sparkasse/Postbank

PLZ/Ort _____

Der zusätzliche Gewerkschaftsbeitrag der GUV/FAKULTA beträgt **21 Euro im Jahr**. Er wird von ihr erhoben und abgebucht. Die Abbuchung erfolgt einmal jährlich.

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftlicher Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

Datum _____ Unterschrift _____

Media Code **09/446 5** ID-Nr. _____

Wann unterstützt die GUV/FAKULTA?

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

Wie unterstützt die GUV/FAKULTA?

- **Rechtsschutz im Strafverfahren** (wenn kein Rechtsschutz bei der zuständigen Gewerkschaft besteht).
- **Rechtsschutz im Zivilverfahren** (wenn kein Rechtsschutz bei der zuständigen Gewerkschaft besteht) zur Durchsetzung eigener Ansprüche und Schadensersatzansprüche und Rechtsschutz im Zivilverfahren zur Abwehr unberechtigter Forderungen, wenn keine Haftpflichtversicherung einstandspflichtig ist.
- **Schadenersatzbeihilfe** je nach Lage des Einzelfalls bei arbeits- und beamtenrechtlicher Inanspruchnahme (vergleichbar mit den Leistungen einer Berufs- und Diensthaftpflichtversicherung). **Dies gilt auch bei Dienstschlüsselverlust und auch bei Schäden an Dienstfahrzeugen (PKW, LKW, Bus, Schiff, Zug etc.).**
- **Unterstützung bei wirtschaftlicher Notlage** infolge eines Schadensfalls, je nach Lage des Einzelfalls.
- **Unterstützung bei Haft** eines GUV/FAKULTA-Mitglieds aus Anlass einer berufsbedingten Tätigkeit.
- **Unterstützung bei Krankenhausaufenthalt** aufgrund Arbeitsunfall, Dienstunfall sowie Wegeunfall.
- **Unterstützung bei Eintritt von Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit** als Folge eines Arbeits- bzw. Dienstunfalls.
- **Unterstützung der Hinterbliebenen** nach Unfalltod des GUV/FAKULTA-Mitglieds im Rahmen eines Arbeits- bzw. Dienstunfalls.

Wie hoch sind die Leistungen bei Schadenersatz?

Die maximalen Leistungen bei Schadenersatz sind:

- Sach- und Personenschäden: bis 2.000.000 Euro
- Vermögensschäden: bis 100.000 Euro
- Geräteverlust: bis 100.000 Euro
- Schlüsselverlust: bis 100.000 Euro

ver.di Fachbereich 10
München
informiert

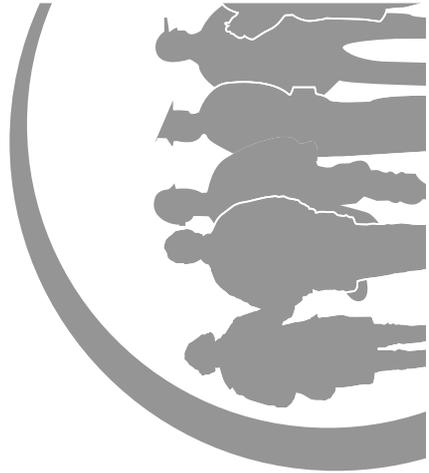


- www.guv-fakulta.de
- www.verdi.de

Haftung im Beruf

Sonderaktion:

Wer bis zum 31.12.2009 Mitglied der GUV/FAKULTA wird, zahlt die ersten sechs Monate keinen GUV/FAKULTA-Beitrag - bei vollem Schutz!



■ Beispiele für Schutz und Hilfe

Unfall-Krankenhaustagegeld



Postzustellerin F. wurde beim Zustellen mit ihrem Handwagen von einem Pkw angefahren. Sie stürzte und zog sich mehrere Brüche zu.
Krankenhausaufenthalt: 30 Tage.

Die GUV/FAKULTA zahlte 200 Euro Verkehrsunfall-Krankenhaustagegeld.

Schadenersatzbeihilfe



Kollege F. betankte seinen Dienst-Pkw mit Benzin statt mit Diesel. Der Arbeitgeber nahm den Kollegen in voller Höhe mit 145,51 Euro in Regress.

Die GUV/FAKULTA unterstützte mit 130,96 Euro Schadenersatzbeihilfe.

Notfallunterstützung



Postzustellerin W. verursachte mit ihrem Dienstfahrrad einen Unfall mit Sachschaden. Gegen Zahlung einer Buße von 100 Euro wurde das Verfahren eingestellt.

Die GUV/FAKULTA zahlte 75 Euro Notfallunterstützung.

Schadenersatzbeihilfe



Kollege K. verlor seinen Dienstschlüssel. Der Arbeitgeber nahm den Kollegen mit 2.000 Euro in Regress.

Die GUV/FAKULTA zahlte 1.800 Euro Schadenersatzbeihilfe.

■ Liebe Kollegin, lieber Kollege,

seit 1910 schützt unsere GUV/FAKULTA ihre Mitglieder vor den Gefahren beim Fahren und Transportieren. Immer wieder hat sie ihre Leistungen ausgeweitet und neuen Herausforderungen angepasst.

Jetzt ist es wieder soweit. Nun bietet die GUV/FAKULTA ihren Schutz nicht nur für das Fahren und Transportieren, sondern auch für alle beruflichen und dienstlichen Tätigkeiten. Ab sofort kann man mit der GUV/FAKULTA **beruhigt abfahren und beruhigt arbeiten.**

Dabei schützt die GUV/FAKULTA nicht nur beim Fahren, Transportieren und der täglichen Arbeit, sondern auch der tägliche Arbeitsweg und die Wege zu Gewerkschaftsveranstaltungen stehen unter dem Schutz der GUV/FAKULTA.

Das Leistungsspektrum beinhaltet acht Unterstützungsleistungen. Es beginnt mit der Schadenersatzbeihilfe, die mit einer Dienst- und Berufshaftpflicht vergleichbar ist, bis hin zur Unterstützung der Hinterbliebenen nach Unfällen.

Leistungsstark für 21 Euro im Jahr, das sind nur 1,75 Euro im Monat.

Auch künftig kommen nur Mitglieder von verdi in den Genuss dieser Leistungen.

Weitere Informationen gibt es bei

verdi Bezirk München Fachbereich 10
Postdienste, Speditionen und Logistik
Matthias Knüttel
Tel. 089 599 77 - 71 00

und natürlich im

GUUV/FAKULTA-Service-Zentrum
Ruhstr. 11, 71636 Ludwigsburg
Tel. 0180 1 22 44 22*
07141 702 33 0

Sonderaktion:

Wer bis zum 31.12.2009 Mitglied der GUV/FAKULTA wird, zahlt die ersten sechs Monate keinen GUV/FAKULTA-Beitrag - bei vollem Schutz!

Wir tun etwas - deshalb: Absichern und Mitglied werden!

Wir wünschen allezeit gute Fahrt und unfallfreies Arbeiten!

* (Nur 3,9 ct/Min. aus dem deutschen Festnetz. Tarife bei Mobilfunk i.d.R. abweichend.)



Beitrittserklärung

ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr _____ bis _____ Monat/Jahr _____

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Nachname _____

Stabsbuchstaben _____

PLZ _____ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Tel/fax _____

E-Mail _____

Staatsangehörigkeit _____

Geschlecht: weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiterin Angestellter DO-Angestellter

Beamte/in Selbstständige/r Inver/Minibeamter/in

Vorgesetzter Inhaber/Inhaberin

Rentner/in Anzahl Wochentage _____

Einzelbüro Einzelbüro bis _____

Arbeitsbereich _____

Arbeitsbereich/Abteilung _____

Schulungs-Studien (in bis _____

(ohne Arbeitsvertrag) _____

Arbeitsvertrag bis _____

Arbeitsvertrag bis _____

Sonstige _____

Beitrag: Beschäftigte bei Betriebsrat/Arbeitsrat _____

Stabsbuchstaben im Betrieb _____

PLZ _____ Ort _____

Personalnummer im Betrieb _____

Branche _____

ausgegeben 13/98/01 Ich bin Meister/in, Techniker/in, Ingenieur/in

Ich bin Mitglied der Gewerkschaft:

von _____ bis _____

Monat/Jahr _____ Monat/Jahr _____

Einzugsmöglichkeit:

Ich beabsichtige die ver.di, den satzungsgemäßen

zur Monatsrente monatlich halbjährlich vierteljährlich jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei

Name des Geldinstituts/Filiale (ORT) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (als in Deutschland) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

Unterschrift _____

Beruf, Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Beschäftigungsgruppe _____

Tätigkeitsfeld (Bsp.: Lebensmittelhelfer) _____

regelmäßiger monatlicher Barverdienst Euro _____

Monatsbeitrag: Euro _____ (oder die Lohn-/Gehaltsgruppe) _____

die nachfolgenden monatlichen Beiträge: 1,75 Euro (für den Mitgliedsbeitrag), 1,00 Euro (für den

Beitrag für die Unfallversicherung), 1,00 Euro (für den Mitgliedsbeitrag) und 1,00 Euro (für den

Beitrag für die Unfallversicherung). Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA

abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden

monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA

abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden

monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA

abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden

monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA

abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden

monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA

abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden

monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA

abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden

monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA

abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden

monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA

abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden

monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA

abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden

monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA

abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden

monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA

abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden

monatlich von der GUV/FAKULTA abgezogen. Die Beiträge werden monatlich von der GUV/FAKULTA