

Projekt „Gute Arbeit“ bei der Postbank Filialvertrieb AG



WeiterbildungsteilnehmerInnen, BR Vorsitzender Hans Trübenbach (rechts im Bild),
Claudia Weber, verdi (links im Bild), vor dem Münchner Gewerkschaftshaus

Gemeinsam für „gute Arbeit“ und bessere Arbeitsbedingungen: ver.di, Betriebsräte und Beschäftigte der Postbank Filialvertrieb AG

Fachbereich 10
Postdienste, Speditionen und Logistik



Impressum:

Redaktion: Gabi Huber, Stefan Thiel, Hans Trübenbach, Claudia Weber
ver.di Bayern Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik

Layout und Druck: druckwerk GmbH, München

„Gute Arbeit“ bei der Postbank Filialvertrieb AG

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Vorworte	4
1. Betriebliche Situation	6
2. Durchführung	
2.1. Arbeitsumfelduntersuchung	7
2.2. Weiterbildungsmaßnahme zur/m Bankkauffrau/-mann	9
2.3. Betriebsvereinbarung Potenzialförderung	11
2.4. Erstes Lob von offizieller Seite – der deutsche Betriebsräte Preis „Gute Arbeit“	12
2.5. Flankierende Maßnahmen.	13
3. Leitbild „Ideale Filiale“	14
4. Ausblick	15

Vorwort Anton Hirtreiter (Fachbereichsleiter ver.di PSL Bayern)

„Gute Arbeit“ ist ein Schwerpunkt der gewerkschaftlichen und betrieblichen Arbeit von ver.di und deren Betriebsräte. Die massive Verdichtung der Arbeit dürfen wir nicht als „gottgegeben“ hinnehmen, sondern erfordert die Entwicklung neuer betriebsrätlicher und gewerkschaftlicher Strategien. Das Beispiel des Projekts „Gute Arbeit“ in der Filialvertrieb AG zeigt, dass die erfolgreiche Durchsetzung von Guter Arbeit nur ein gemeinsamer Prozeß zwischen Beschäftigten, Betriebsrat und ver.di sein kann. Die Menschen, die sich in Gewerkschaften zusammengeschlossen haben, haben immer für Gute Arbeit gekämpft. Gute Arbeit ist aber nicht nur Verkürzung der Arbeitszeit

und ein angemessenes Entgelt. Gute Arbeit ist auch interessante Arbeit, Arbeit die herausfordert, Arbeit in der man/frau sich weiter entwickeln kann. Gute Arbeit ist solche, in der die Beschäftigten wirklich mitbestimmen können und die sie gesund erhält. In diesem Sinne stehen wir beim Projekt „Gute Arbeit“ noch am Anfang. Unser Ziel sind tarifliche und gesetzliche Regelungen, damit Gute Arbeit zum Normalzustand wird. Wir freuen uns mit den Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung über die Erfolge des Projektes bei der Filialvertrieb AG. Sie zeigen – Gute Arbeit wird möglich, wenn wir gemeinsam aktiv werden!

Vorwort Hans Trübenbach (Betriebsratsvorsitzender Betrieb München)

Das durch ständige Umorganisationen geschüttelte Filialnetz der Deutschen Post AG wurde 2006 an die Postbank übereignet. Für die Beschäftigten war der Wechsel von Post zu Bank eine große berufliche Herausforderung. Die Entwicklung vom „Verkäufer“ zum „aktiven Vertriebler“ war für viele schmerzhaft, weil die erforderliche Ausbildung fehlte. Unerträglich hohe Krankenquoten und zunehmende Erkrankungen im psychischen Bereich waren für den Betriebsrat in München das Signal, hier tätig zu werden. Deshalb sind wir schon

sehr früh in Projekte eingestiegen, die heute unter dem Namen „Gute Arbeit“ in aller Munde sind. Dazu kam noch der glückliche Umstand, dass wir von verdi auf die aufgeschlossene Gewerkschaftssekretärin Claudia Weber getroffen sind. Durch intensiven Austausch zwischen Betriebsrat und der Kollegin Weber entwickelte sich eine kreative Zusammenarbeit, bei der die in dieser Broschüre geschilderten Aktivitäten entstanden sind. Bemerkenswert ist auch, dass die Betriebe Stuttgart und Nürnberg mit eingestiegen sind, so dass

ein Drittel des bundesweiten Postbank-Filialvertriebs jetzt an diesen Projekten arbeitet. Ich bin mir aber durchaus bewusst, dass wir erst am Anfang eines Weges stehen, der noch weitgehend Neuland ist, jedoch unbedingt weiter beschritten werden muss.

Vorwort Claudia Weber (Gewerkschaftssekretärin ver.di)

„Gute Arbeit“ ist ein Schwerpunktthema von ver.di. Es knüpft u.a. an das frühere Programm „Humanisierung der Arbeit“ (HdA) an. Dies zielte vor allem auf den Belastungsabbau bei schwerer körperlicher Arbeit, die Gestaltung der Arbeitsumgebung und den Abbau monotoner Arbeit ab. Ein Erfolg aus dieser Zeit sind die Kurzpausen, die heute noch in der Postbank Filialvertrieb AG gelten. Die Arbeitswelt hat sich seitdem weiter verändert. Immer noch gibt es körperliche Belastungen, aber dazugekommen sind die psychischen Belastungen aufgrund des massiv gestiegenen Arbeits- und Leistungsdrucks. Ursache ist die ständige Überbelastung der Beschäftigten. Verschärft wird diese durch ständige Umstrukturierungen in den Unternehmen und den massiven Personalabbau in den letzten Jahren. Gewinnmargen werden von den Unternehmen vorgegeben. Wie die Beschäftigten die festgelegten Ziele erreichen bleibt ihnen selbst überlassen. Bei der Postbank Filialvertrieb AG, die ursprünglich einen anderen Betriebs-

Wir wollen aber auch darstellen, dass durch kreative Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft vieles auch gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzbar ist, was vorher für utopisch gehalten wurde.

zweck hatte, da sie ja ausschließlich Postdienstleistungen anbot, hat sich die Veränderung der Arbeitswelt im Eiltempo vollzogen. Mit dem Projekt „Gute Arbeit“ bei der Filialvertrieb AG wollen wir Gegenmaßnahmen zu den hohen Arbeitsbelastungen entwickeln. Dabei arbeiten ver.di, die Betriebsräte und die ver.di-Vertrauensleute eng zusammen. Den Startschuss für die Anfänge dieses Projekts gab der Betriebsrat München mit seinem Vorsitzenden Hans Trübenbach. Das Thema „Gute Arbeit“ wurde zu einem Schwerpunkt der Arbeit des Betriebsrats. Viele gute Ideen wurden eingebracht und deshalb wurde das Projekt auch mit dem deutschen Betriebsräte Preis „Gute Arbeit“ ausgezeichnet.

Als zuständige Gewerkschaftssekretärin konnte ich den Sachverstand und die Erfahrung von ver.di einbringen. Die Tatsache, dass vier von fünf Beschäftigten bereits in ver.di organisiert sind, ist ein Garant unseres Erfolgs. Gemeinsam sind wir erfolgreich. Ein Grund mehr, dass wir mehr werden.

1. Betriebliche Situation

Wie sah die betriebliche Situation bei der Postbank Filialvertrieb AG in München zu Beginn des Projektes „Gute Arbeit“ aus? Durch den Verkauf von 850 Postfilialen an die Postbank im Jahr 2006 und die Gründung der Unternehmenstochter Postbank Filialvertrieb AG waren diese ehemals reinen Postfilialen zu Bankfilialen geworden. Zudem vollzog sich ein Wandel weg von der „Behörde“ hin zu einer Vertriebsorganisation, in der aktives Verkaufen gefordert ist, eine teilweise vertriebsorientierte Bezahlung erfolgt, das Erreichen definierter Ziele von der Unternehmensseite erwartet wird. Geleitet wird das Unternehmen durch eine Führung, die aus dem Bankensektor stammt. Aufgrund des nach wie vor hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades (ca. 80 Prozent bei der ver.di) und einer jahrzehntelangen Tradition von aktiven Betriebsräten haben die Beschäftigten aber ein starkes Potenzial, ihre Interessen – auch gegen den Willen des Arbeitgebers – durchzusetzen. Probleme gab es etliche: Eine Krankheitsquote von teilweise bis zu 10 Prozent deutete auf nicht optimale Arbeitsbedingungen hin. Vielfach wird der Wunsch nach Frühpensionierung geäußert. Psychische und psychosomatische Erkrankungen, Burn-Out-Syndrom und Beschwerden am Bewegungsapparat nehmen zu. Außerdem klagen die Beschäftigten über hohen Arbeitsdruck. Als Ausweg aus

dieser Situation erscheint oft nur die Flucht aus dem Unternehmen oder die „innere Kündigung“.

Eine nicht zu unterschätzende Problematik, die wiederum mit der bereits genannten Zunahme von Arbeitsdruck und psychischen Erkrankungen zusammenhängt, wird durch die vom Arbeitgeber eingesetzte Strategie der „indirekten Steuerung“ hervorgerufen: Im Kern geht es darum, die Leistungsdynamik von Selbständigen auch bei abhängig Beschäftigten abzurufen. „Indirekte Steuerung“ setzt weniger auf Kontrolle, sondern mehr auf Vertrauen und Zielvorgaben. Entscheidend ist nicht mehr die Leistung des Mitarbeiters, sondern nur noch der messbare Erfolg.

Problematisch ist diese neue Führungsmethode für die Beschäftigten vor allem wegen ihres zwiespältigen Charakters: Zum einen entsteht durch „indirekte Steuerung“ für den Einzelnen vermeintlich mehr Entscheidungsspielraum, zum anderen wird aber auch mehr Verantwortung auf jeden einzelnen Mitarbeiter abgewälzt, was den Druck erhöht und somit psychische Belastungen hervorrufen kann. Es entsteht paradoxerweise „mehr Druck durch mehr Freiheit“. Die vermeintlich Freiheit und Selbstverantwortung der Beschäftigten fördern die „indirekte Steuerung“ entpuppt sich somit bei genauerem Hinsehen als neue Herrschaftsform in den Betrieben. Sie wird vom Arbeitgeber dazu genutzt, die höchstmögliche und des-

halb oft auch gesundheitsgefährdende Leistung aus den Mitarbeitern herauszupressen. Zudem wird in unserem Unternehmen der Druck durch überzogene Kontrollmaßnahmen noch verschärft. Diese Zusammenhänge von „indirekter Steuerung“ und zunehmender psychischer Belastungen zu erkennen, ist eine notwendige Voraussetzung, um von Seiten der ArbeitnehmerInnen, Betriebsräte und Gewerkschaften entsprechend gemeinsam gesteuert zu können.

An der oben beschriebenen konkreten betrieblichen Situation setzte das Projekt „Gute Arbeit bei der Postbank Filialvertrieb AG“ im Betrieb München an. Gegen den anfänglichen Widerstand des Arbeitgebers konnte der Betriebsrat des Regionalbereichs Süd auf dem Rechtsweg, durch ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht, eine Arbeitsumfelduntersuchung durchsetzen, um die Ursachen der konkreten Probleme beziehungsweise der körperlichen und psychischen Belastungen der Kolleginnen und Kollegen feststellen und entsprechende Gegenmaßnahmen einleiten zu können. Bereits hier zeigte sich, dass einem von Arbeitgeberseite nichts geschenkt wird, und von Seiten des Betriebsrates eine gewisse Hartnäckigkeit und Konfliktfähigkeit notwendige Voraussetzung für eine erfolgreiche Durchsetzung des Projekts „Gute Arbeit“ werden würde. Es wurde zudem ein sich regelmäßig treffender Arbeitskreis ins Leben gerufen. Er besteht aus Beschäftigten, dem

Betriebsrat und ver.di, dem Arbeitgeber und der Berufsgenossenschaft.

2. Durchführung

2.1. Arbeitsumfelduntersuchung

Durchgeführt wurde die Arbeitsumfelduntersuchung auf Anfrage des Betriebsrates durch Expertinnen der Berufsgenossenschaft (Unfallkasse Post und Telekom). Sie wurde in 12 Filialen im Stadtbereich München und 16 Filialen im Filialgebiet Kaufbeuren durchgeführt. Befragt wurden insgesamt 168 Mitarbeiter aus den drei Beschäftigtengruppen Schalterkräfte, InnenbetriebsleiterInnen und FinanzberaterInnen.

Ergebnisse

Durch die Befragung der Beschäftigten konnten zahlreiche belastende Umstände der Arbeit aus dem Arbeitsumfeld identifiziert werden. Die befragten Kolleginnen und Kollegen fungierten dabei als Expertinnen und Experten in eigener Sache. Wer weiß schon besser über die Arbeitsbedingungen Bescheid als die direkt davon Betroffenen!

Viele MitarbeiterInnen beklagen, dass sie aufgrund von Personalmangel zu wenig Zeit haben, um die geforderten Aufgaben zu erledigen. Aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen herrscht ein zu großer Vertriebsdruck, die Zielvorgaben bewegen sich in eine nicht umsetzbare Dimension und die Kontrolle durch den Arbeitgeber wird als

überzogen empfunden. Den Kolleginnen und Kollegen werden zu wenig Produktinformationen zur Verfügung gestellt. Die Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung sind ungenügend. Von den Vorgesetzten ist, wenn überhaupt, nur dürftiges Lob zu vernehmen und die Beteiligungsmöglichkeiten im Betrieb sind mangelhaft oder schlicht nicht gegeben. Was die körperliche Belastung der Schalterkräfte anbelangt, wurde häufig auf das zu lange dauerhafte Stehen und das Heben schwerer Lasten hingewiesen. Für die befragten MitarbeiterInnen ist zudem problematisch, dass die vorgeschriebenen Kurzpausen aufgrund von zu wenig Personal oft einfach ausfallen. Die veraltete Hardware wird als nicht kompatibel mit den Softwareprogrammen beschrieben. Dadurch kam es zu Verzögerungen im Arbeitsablauf sowie zu Systemabstürzen. Letzteres Problem wurde von der Arbeitgeberseite mittlerweile teilweise abgestellt. Das Mobiliar ist veraltet und das Raumklima in den Filialen macht vielen MitarbeiterInnen zu schaffen. Zu hohe Temperaturen im Sommer und trockene, stickige Luft führen häufig zu Leistungsabfällen und Konzentrationsschwächen, was den Stress während der Arbeit zusätzlich erhöht. Außerdem lassen die Ausstattung der Sozialräume und der Zustand der Arbeitsumgebung im Allgemeinen zu wünschen übrig.

Als weiteres Ergebnis der Arbeitsumfelduntersuchung zeigte sich, dass ein Großteil der Befragten mit dem Ar-

beitsklima unter den Kolleginnen und Kollegen sowie mit ihrer eigentlichen Arbeitsaufgabe zufrieden ist. Diese wird als vielfältig und selbständig durchführbar wahrgenommen. Andererseits sind gerade diese Befragten enttäuscht darüber, dass die „menschliche Seite“ des Unternehmens und das Interesse der Arbeitgeberseite an den Beschäftigten immer mehr verloren geht. Beklagt wird, dass das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten mittlerweile durch starke Kontrolle, Desinteresse an den einzelnen Mitarbeitern, Unpersönlichkeit und Anonymität im Betrieb geprägt ist.

Erste gemeinsame Erfolge

Nachdem mit Hilfe der Arbeitsumfelduntersuchung die Arbeitsbelastungen deutlich geworden waren, wurde nun versucht, die konkreten Probleme anzugehen, um dem Ziel „Gute Arbeit“ auch praktisch näher zu kommen. Dabei konnten bis zum Frühjahr 2009 bereits erste gemeinsame und für alle sichtbare Erfolge bei der Verbesserung der Arbeitssituation erzielt werden: Um die körperlichen Belastungen durch das dauerhafte Stehen und das Heben zu schwerer Lasten zu verringern, wurden für die Schalterkräfte vermehrt Stehhilfen installiert und Sackkarren für den Transport schwerer Pakete angeschafft. Außerdem wurde eine Überprüfung von Klimaanlagen in die Wege geleitet, um den Ursachen für die zu hohen Temperaturen und die stickige, trockene Luft in den Filialräumlichkeiten auf

den Grund zu gehen. Als Abhilfe gegen den nicht gerade aufgeräumten und unzeitgemäßen Zustand der Arbeitsumgebung wurden sogenannte Entrümpelungstage eingeführt. Hierbei werden in regelmäßigen Abständen abgenutztes Altmobiliar und Gerätschaften, die nicht mehr benötigt werden, entsorgt und die Filiale wird einer Grundreinigung unterzogen.

2.2. Weiterbildungsmaßnahme zur/m Bankkauffrau/-mann

Viele Kolleginnen und Kollegen beklagten die nicht ausreichende oder gar nicht stattfindende Weiterbildung. Durch die stark veränderte Tätigkeit in den Postbankfilialen, die eigentlich qualifizierte Banker für den Vertrieb von Finanzprodukten erfordert, und aufgrund der zunehmenden gesund-

heitlichen Belastungen durch die ungenügende Ausbildung wurde eine entsprechende Weiterqualifizierung für die Schalterkräfte immer dringender. Auf die Unterstützung des Arbeitgebers konnte dabei leider nicht gehofft werden, verhält es sich bei der Postbank in der Regel doch so, dass zwar eine Weiterbildung der Beschäftigten grundsätzlich erwünscht ist, diese aber doch bitte schön am besten privat, in der Freizeit und auf eigene Kosten durchgeführt werden soll. Dass dies allein schon wegen der langen Arbeitszeiten der Mitarbeiter kaum möglich ist, scheint die Arbeitgeberseite nicht weiter zu beschäftigen. Somit musste die Weiterbildung der Schalterkräfte zu IHK-geprüften Bankkauffrauen und -männern gegen den Widerstand des Arbeitgebers durchgesetzt werden.



Die neuen Stehhilfen für die Kolleginnen und Kollegen im Schalterdienst



Die Sackkarren erleichtern den Transport schwerer Lasten

Um die Basis für diesen wichtigen Schritt im Rahmen des Projekts „Gute Arbeit bei der Postbank Filialvertrieb AG“ zu verbreitern und um das Projekt intensiver vorantreiben zu können, hielt man Ausschau nach weiteren Verbündeten. Neben den Betriebsräten der Betriebe Stuttgart und Nürnberg konnten für die Weiterbildungsmaßnahme das ver.di-Bildungswerk sowie die jeweils zuständige Arbeitsagentur gewonnen werden.

Es erwies sich als hilfreich, dass zur Teilfinanzierung der Weiterqualifizierung die jeweils zuständigen Arbeitsagenturen mit ins Boot geholt werden konnten. Das vom Arbeitgeber gegen die Maßnahme vorgebrachte Argument der zu hohen Kosten wurde damit hinfällig. Finanziert wurden durch die jeweilige Arbeitsagentur, im Rahmen des Sonderprogramms WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit, die Ausbildungskosten, ggf. der entstandene Arbeitsausfall und die Fahrtkosten der Beschäftigten. Diese Teilfinan-

zierung wurde vom Betriebsrat mit der Arbeitsagentur vereinbart und der Arbeitgeber anschließend einfach vor vollendete Tatsachen gestellt. Organisiert wurde das Fortbildungsprojekt gemeinsam vom Betriebsrat und der Gewerkschaft ver.di. Mit dem ver.di-Bildungswerk konnte, in Absprache mit der IHK, eine entsprechende Ausbildungsvereinbarung getroffen werden. Umgesetzt wurden bis 2010 vier Lehrgänge, zwei davon in München und jeweils einer in Stuttgart und Nürnberg, in denen 51 Beschäftigte die Qualifizierung Bankkauffrau/-mann erwerben konnten. Die erforderlichen Kurse fanden überwiegend während der Arbeitszeit statt. Heute können wir feststellen, dass alle TeilnehmerInnen die Kurse erfolgreich abgeschlossen haben und nunmehr geprüfte Bankkaufleute sind. Ziel der Weiterbildung ist es, den durch Wissensdefizite entstandenen Stress zu verringern. Langfristig gesehen soll sich die Weiterqualifizierung natürlich auch in einer dem höheren

Dass sich die Durchsetzung des Weiterbildungsprojektes Bankkauffrau/-mann auch gegen den Widerstand des Arbeitgebers gelohnt hat, zeigen nicht zuletzt die positiven Reaktionen der erfolgreichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

„Die Weiterbildung zur Bankkauffrau kann ich unbedingt weiterempfehlen. Da kann man jetzt vor dem Hintergrund der Übernahme durch die Deutsche Bank als Beschäftigte sicherlich ganz anders auftreten.“

Ulla Münster, Postbank Filialvertrieb AG, Betrieb München

„Hauptgrund zur Teilnahme war für mich, eine abgeschlossene Berufsausbildung zu erlangen. Der Verlauf der Weiterbildung war super, da kann man sich nicht beschweren. Die Weiterqualifizierung zum Bankkaufmann kann ich nur weiterempfehlen.“

Ralf Beck, Postbank Filialvertrieb AG, Betrieb München



Bankkauffrauen und -männer Betrieb München



Bankkauffrauen und -männer Betrieb Nürnberg



Für ihre berufliche Zukunft wetterfest gemachte Bankkauffrauen und -männer aus dem Betrieb Stuttgart

Qualifikationsniveau entsprechenden höheren Vergütung niederschlagen.

2.3. Betriebsvereinbarung Potenzialförderung

Eine weitere Maßnahme auf dem Weg zu „Guter Arbeit“ bei der Postbank Filialvertrieb AG stellt die erzielte Betriebsvereinbarung zur Potenzialförderung zur Potenzialförderung von Beschäftigten des Betriebes München dar. Diese Vereinba-

rung konnte nur gegen den Widerstand des Arbeitgebers über ein Einigungsstellenverfahren erzwungen werden.

Die Ziele der Betriebsvereinbarung zur Potenzialförderung bestehen hauptsächlich darin, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten zu schaffen. Insbesondere zielt die Betriebsvereinbarung aber auch auf die Unterstützung von MitarbeiterInnen, deren bisherige Arbeits-

leistung nach Ansicht des Arbeitgebers noch nicht der eigentlich möglichen Leistung entspricht. Außerdem wird mit der Betriebsvereinbarung zur Potenzialförderung beabsichtigt, die Personalentwicklung wieder mehr in den Vordergrund zu rücken.

2.4. Erstes Lob von offizieller Seite – der deutsche Betriebsräte Preis „Gute Arbeit“

Dass das Projekt „Gute Arbeit“ bei der Postbank Filialvertrieb AG auch über den Betrieb und die Beschäftigten

hinaus Anerkennung erfährt, zeigte sich 2009. In diesem Jahr wurde zum ersten Mal der Deutsche Betriebsräte Preis im Rahmen des Betriebsrätetages verliehen. Aus 91 eingereichten Betriebsratsprojekten aus allen Branchen wurden 15 für den Preis nominiert. Von den insgesamt acht Preisen wurde der Sonderpreis „Gute Arbeit“ dem Betriebsrat der Filialvertrieb AG München verliehen. Stellvertretend für den Betriebsrat wurde Hans Trübenbach der Preis von Olaf Scholz, dem damaligen Bundesminister für Arbeit und Soziales, überreicht. Andrea Koc-

Im Kern beinhaltet die Betriebsvereinbarung zur Potenzialförderung zwei Elemente:

Potenzialförderung auf Wunsch des Beschäftigten

Jede/r Beschäftigte hat den Anspruch auf ein Gespräch mit dem Arbeitgeber über die Aufstellung eines individuellen Förderplanes. Bei jedem Gespräch nimmt der Betriebsrat teil. Anschließend wird ein persönlicher Förderplan zur Qualifizierung beziehungsweise zur Weiterbildung erstellt. Die Förderpläne orientieren sich hierbei am Qualifizierungsbedarf und an den beruflichen Entwicklungswünschen der/s Beschäftigten. Sie enthalten eine Analyse der Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters und konkrete Maßnahmen zur individuellen Förderung. Die Einhaltung des Förderplans muss mindestens einmal jährlich überprüft werden.

Potenzialförderung auf Veranlassung des Arbeitgebers

Die Betriebsvereinbarung zur Potenzialförderung ermöglicht auf Veranlassung der Arbeitgeberseite, auch denjenigen MitarbeiterInnen die Erstellung eines Förderplans anzubieten, die aus der Perspektive des Arbeitgebers einer Potenzialförderung bedürfen. Dies bietet allerdings nicht nur dem Arbeitgeber die Gelegenheit, Weiterbildungen anzustoßen, sondern für die jeweiligen ArbeitnehmerInnen auch eine gewisse Schutzfunktion vor möglichen arbeitsrechtlichen Schritten. An der Aufstellung eines entsprechenden Förderplans muss der/die betroffene Beschäftigte beteiligt werden. Vereinbart ist, dass zur Unterstützung der Beschäftigten der Betriebsrat mit dabei ist.



Aus dem Statement der Jury:

Das ist ein umfangreiches Maßnahmenpaket, das die Kolleginnen und Kollegen der Postbank Filialvertrieb AG da zusammengestellt haben, Hut ab. Hier werden gleich alle von den Mitarbeitern genannten Problemfelder angegangen. Besonders die Betriebsvereinbarung zur Potenzialförderung ist absolut auf der Höhe der Zeit.

sis, ver.di Bundesfachbereichsleiterin Postdienste, Speditionen und Logistik, hielt die Laudatio. Die Auszeichnung mit dem Sonderpreis „Gute Arbeit“ war die erste offizielle Bestätigung für das Projekt und hat alle Beteiligten motiviert weiterzumachen.

2.5. Flankierende Maßnahmen

Um die ersten sichtbaren Erfolge und die durchgesetzten Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen, wurden zur Unterstützung des Projekts „Gute Arbeit bei der Postbank Filialvertrieb AG“ weitere Projekte angestoßen. So wurden, um etwas gegen den hohen Arbeits- und Vertriebsdruck zu unternehmen, in Stuttgart und Nürnberg sogenannte Anti-Stress-Seminare

angeboten, und im Betrieb Stuttgart wurde ein „Gesundheitstag“ eingeführt. Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zum Gesundheitsschutz wurde eine neue Gefährdungsanalyse vereinbart, die nunmehr die gesamte Tätigkeit erfasst und somit auch psychische Belastungen dokumentiert. Im Ergebnis zeigte diese neue Gefährdungsanalyse bereits, dass die Beschäftigten psychisch (Arbeits- und Vertriebsdruck) und durch unergonomische Arbeitsmittel (z.B. keine verstellbaren Theken) sowie durch eine falsche Arbeitsorganisation (Steharbeitsplätze) gesundheitlich belastet werden. Letzteres konnte zwischenzeitlich durch die Einführung von Stehhilfen für die Schalterkräfte gemildert werden.

3. Leitbild „Ideale Filiale“

Nicht zuletzt wegen des starken Vertriebsdruckes ist man aus Beschäftigtensicht von einer „idealen Filiale“ noch weit entfernt. Aus diesem Grund planen Betriebsrat und ver.di, gemeinsam mit den Beschäftigten ein Leitbild der „idealen Filiale der Zukunft“ zu erarbeiten. Ein erster Schritt wurde bereits mit einem Workshop zur Leitbildentwicklung getan. An dieser „Zukunftswerkstatt“ beteiligten sich 50 Beschäftigte der Postbank Filialvertrieb AG. Zugleich bildete sie den Auftakt zum Forschungsprojekt „Lanceo“. „Lanceo“ steht als Kurzbezeichnung für „Balanceorientierte Leistungs politik – Ansätze zur leistungspolitischen Gestaltung der Work-Life-Balance“. Unter „Work-Life-Balance“ versteht man dabei das Prinzip eines ausgeglichenen Verhältnisses von Arbeit und (Privat-) Leben. Beide Lebensbereiche sollen miteinander vereinbar sein, und es soll nicht zu einer einseitigen

Dominanz der Arbeit über das Leben kommen. Im erwähnten Projekt wird konkret der Frage nachgegangen, inwiefern an die Beschäftigten gerichtete Anforderungen im Betrieb mit den persönlichen Leistungsmöglichkeiten bzw. Leistungsfähigkeiten und den individuellen Bedürfnissen in Einklang gebracht werden können. In der betrieblichen Realität ist es ja leider immer öfter der Fall, dass die vom Arbeitgeber vorgegebenen Leistungsanforderungen und die persönlichen Ressourcen und Bedürfnisse nicht mehr wirklich richtig zusammen passen. Dies wäre aber Voraussetzung dafür, dass auch Arbeit und Leben einigermaßen in Einklang gebracht werden könnten.

Im Rahmen von „Lanceo“ sollen deshalb entsprechende Ansätze zur Gestaltung eines möglichst ausgeglichenen Verhältnisses von Anforderungen einerseits und Ressourcen sowie Bedürfnissen andererseits entwickelt werden. Für die Postbank Filialvertrieb AG soll vor diesem Hintergrund



Erster Workshop zur Leitbildentwicklung „Ideale Filiale der Zukunft“

in Workshops und Zukunftswerkstätten zusammen mit den Beschäftigten die „Ideale Filiale der Zukunft“ als positives Leitbild erarbeitet werden, um dem Ziel eines ausgeglichenen Verhältnisses von Arbeit und Leben („Work-Life-Balance“) und somit auch der „Guten Arbeit“ entscheidend näher zu kommen.

Das Projekt „Lanceo“ wird seit Mitte 2009 gemeinsam vom Institut für So-

zialwissenschaftliche Forschung München (ISF), den Universitäten Freiburg und Oldenburg und dem COGITO – Institut für Autonomiefor- schung Berlin durchgeführt. Koordiniert wird das Projekt vom ISF und gefördert wird es durch das Bundes- ministerium für Bildung und For- schung.

4. Ausblick

Bei den ersten – durchaus auch gegen den Arbeitgeber – erkämpften Erfolgen auf dem Weg zu „Guter Arbeit“ bei der Postbank Filialvertrieb AG bleiben wir natürlich nicht stehen. Wir werden gemeinsam mit den Beschäftigten weitere Lösungsansätze entwickeln und auch durchsetzen. Dass sich derartige Projekte für und mit den Beschäftigten auch für das Unternehmen auf jeden Fall lohnen, lässt sich allein schon am mittlerweile im Vergleich zu den anderen Regionalbereichen des Unternehmens geringeren Krankenstand im Regionalbereich Süd ablesen.

Dennoch stoßen Maßnahmen, zum Beispiel zur Verbesserung der Führungskultur oder Änderungen am System der Vertriebssteuerung, im Unternehmen weiterhin auf großen Widerstand. Um hier auch in Zukunft die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen, brauchen wir die Solidarität innerhalb der Belegschaft und das Engagement jedes Einzelnen. Ein starker Betriebsrat mit einer starken Gewerkschaft ver.di im Rücken hilft dabei.

Weiterführende Informationen und Hinweise:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

www.verdi.de

ver.di Bildungswerk

www.verdi-bw-bayern.de

Unfallkasse Post und Telekom (Berufsgenossenschaft)

www.ukpt.de

Bundesagentur für Arbeit (BA)

www.arbeitsagentur.de

BA-Sonderprogramm WeGebAU

www.arbeitsagentur.de/nn_27584/zentraler-Content/

[A05-Beruf-Qualifizierung/A053-Rehabilitanden/](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27584/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A053-Rehabilitanden/)

[Allgemein/Arbeitgeberinformationen-Foerderung-der-.html#d1.2](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27584/zentraler-Content/Allgemein/Arbeitgeberinformationen-Foerderung-der-.html#d1.2)

COGITO – Institut für Autonomieforschung e.V. Berlin

www.cogito.web.officelive.com

Forschungsprojekt Lanceo (Balanceorientierte Leistungs politik – Ansätze zur leistungspolitischen Gestaltung der Work-Life-Balance)

www.lanceo.de

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München

www.isf-muenchen.de

Deutscher Betriebsräte-Preis

www.deutscherbetriebsraete-preis.de

