Ausgabe 2 Juni 2017

DeliVER.DI

ver.di Betriebsgruppenzeitung der DHL Delivery Dresden GmbH

Thema:

Tarifauseinander-setzung 2017

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der Entgelttarifvertrag sowie der Manteltarifvertrag wurden gekündigt und somit stehen die Verhandlungen an. Sollten die Arbeitgeber unseren Forderungen partout nicht nachkommen wollen, werden wir streiken! Streiken ist das bedeutendste Mittel des Arbeitskampfes der Arbeitnehmerseite. Das Ziel des Streiks muss der Abschluss eines Tarifvertrages sein.
Wer seine Arbeit niederlegt, um Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, handelt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts NICHT pflichtwidrig, wenn er sich an einem Streik beteiligt, der von einer Gewerkschaft organisiert wird.
Nach Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes hat jeder Arbeitnehmer das Recht zu streiken. Allerdings haben Arbeitnehmer für den Zeitraum des Streiks keinen Anspruch auf Lohn oder Gehalt. Gewerkschaftsmitglieder erhalten aber in dieser Zeit Streikgeld.
Das Streikgeld ist keine Vergütungsersatzleistung, sondern eine solidarische Unterstützung, welche aus den Beiträgen der Gewerkschaftsmitglieder stammt. Die Streikunterstützung ist steuerfrei. Wie hoch der Betrag eines jeden ausfallen könnte, kann man ganz leicht mit dem Streikrechner ausrechnen.
Während des Streiks und für die Zeit danach gilt für die Arbeitgeber das Maßregelungsverbot! Das heißt: Niemand darf gegenüber den anderen benachteiligt oder gemobbt werden. Und kündigen dürfen die Arbeitgeber schon gar nicht!!!
Nun viel Spaß beim lesen…

Euer Andreas

Befristung

Der Betriebsrat der DHL Delivery Dresden GmbH und ver.di stehen gemeinsam für eine gesunde Befristungspolitik.
Das befristete Arbeitnehmer in unserem Betrieb nötig sind, um auf eventuelle Sendungsschwankungen reagieren zu können, leuchtet ein.
30 bis 50 Prozent Befristete in der Belegschaft sind aber definitiv zu viel.
Wir sagen: Schluss damit, fünf Prozent reichen völlig!
Sicherlich ist euch jede Arbeitskraft, egal ob befristet oder unbefristet, herzlich willkommen. Denn jede Arbeitskraft mehr bedeutet auch ein bisschen Entlastung für jeden Einzelnen von euch.
Aber wenn man sich den Arbeitsplatz „befristeter Arbeitsvertrag“ näher anschaut, stellt man fest, dass es eigentlich kein glücklicher Umstand für die betroffenen KollegInnen bedeutet.
Natürlich sind sie erstmal runter vom Arbeitsmarkt und sicherlich haben die KollegInnen mehr Geld, als es das Arbeitslosengeld oder Hartz 4 hergibt. Aber reicht das?
Eine sachgrundlose Befristung darf nicht länger als zwei Jahre dauern. In diesen zwei Jahren dürfen die KollegInnen insgesamt drei Mal verlängert werden. Diese Verlängerungen sind für die ArbeitnehmerInnen jedes Mal eine nervliche Zerreißprobe. Bereits Wochen vor Vertragsablauf fragen sie sich: Werde ich verlängert werden oder muss ich mich schon wieder nach einen Job umschauen? Diese Frage beschäftigt sie jeden Tag, bis dann endlich der neue Vertrag vorliegt. Oder eben nicht. Doch ob jemand verlängert wird oder nicht, richtet sich immer danach, wie sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verhalten hat. Was für eine Leistung hat er oder sie gebracht? Wie oft war er oder sie krank? War er oder sie „kooperativ“? Bereits diese drei möglichen Beispiele dürften zu einer ungesunden Arbeitsweise führen. Zu schnelles und überstürztes Arbeiten, kein Einhalten von Pausenzeiten, Arbeitszeiten bis zu 60 Wochenstunden, Verzicht auf Planfrei und Arztbesuche nur, wenn es wirklich nicht mehr geht. Das alles sind durchaus mögliche Folgen, die bestimmt nicht die Wenigsten von uns kennen dürften. Und das für die nächsten zwei Jahre.
Dass man das nicht verhindern kann, mag sein. Aber warum muss eine Befristung bei uns zwei Jahre dauern, wenn genug Arbeit vorhanden ist? Warum überhaupt befristen? Die Arbeitgeber begründeten das damit, dass man schauen will, wie gut sich der Arbeitnehmerin in das Unternehmen integriert.
„Das ist deutlich zu lang“, sagten die Betriebsräte der Delivery-Gesellschaften und haben mit dem Konzernbetriebsrat erwirkt, dass die Arbeitgeber die fünf Prozent Befristungsquote anstreben. Allerdings unter folgenden Voraussetzungen: Nach einem Jahr werden ArbeitnehmerInnen entfristet, wenn sie einen Starkverkehr mitgemacht haben, wenn sie in der Zeit nicht mehr als drei Mal krank waren und wenn sie nicht mehr als einen Unfall verursacht haben.
Der erste Schritt ist getan, dennoch gaben sich die Betriebsräte nicht zufrieden mit den Entscheidungskriterien. Jeder muss ordentlich mit seinen Arbeitsmitteln umgehen und sich sicher sowie professionell durch den Straßenverkehr bewegen. Das ist unser Job. Dennoch ist es übertrieben, zu sagen: pauschal kann jeder maximal einen Unfall verschulden. Denn unsere Autos sind nicht klein und wir müssen damit zu jeder Tageszeit in jeden Winkel unserer Bezirke. Und vielleicht entsteht mancher Unfall ja gerade wegen dieser oben genannten Verlängerungsanforderungen plus zu hoher Sendungsmengen?
Als einen schlechten Scherz empfanden die Betriebsräte auch die Vorgabe der Krankheitsfälle!
Wir sind bei Wind und Wetter mit hunderten von Leuten in Kontakt. Ein Arbeitsunfall ist bei aller Vorsicht doch schnell passiert.
Die Arbeitgeber sagten bereits zu, dass man diese Kriterien anstreben sollte, aber jeder Umstand extra beurteilt wird, der zu mehr Krankheitsfällen und oder Unfällen führte.
Es ist noch nicht das Gelbe vom Ei, aber euer Betriebsrat bleibt weiter am Ball!
Bis dahin bitten wir alle Befristeten: Schreibt einmal im Jahr ein Schreiben an die Geschäftsführung, in dem ihr euer persönliches Interesse auf eine Weiterbeschäftigung und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anmeldet. Beruft euch dabei auf den § 18 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz).
Eine Kopie dieses Schreibens gebt ihr unbedingt eurem Betriebsrat!
Dieses Schreiben garantiert euch keine Entfristung. Es vereinfacht aber die Arbeit des Betriebsrats, der permanent auf Entfristung pocht. ■

Andreas Tumma

Ein Wink mit dem Zaunpfahl

Ein hoher Krankenstand ist für jeden Arbeitgeber ein Dorn im Auge.
Doch die eigene Unternehmenskultur hat einen entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit und den Krankenstand der Belegschaft.
Rund ein Drittel der Mitarbeiter in Betrieben mit einer als schlecht empfundenen Unternehmenskultur ist mehr als 15 Tage im Jahr krankgeschrieben.
Als Haupttreiber von Arbeitsfähigkeit, Erschöpfung und Fehlzeiten sind Faktoren wie Kultur, Klima und Führung.
Fehlzeiten sagen viel aus über den Gesundheitszustand eines Unternehmens und wenig über den Gesundheitszustand seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!
Drastische Maßnahmen zur Kosteneinsparung und Leistungsintensivierung verursachen viele Probleme. Personalabbau, der zunehmende Leistungsdruck sowie anhaltende Angst vieler befristet Beschäftigter um den eigenen Job führen zu einem schlechten Betriebsklima.
Das Betriebsklima ist die subjektiv erlebte und wahrgenommene Qualität der Zusammenarbeit der Beschäftigten in einem Unternehmen. Für die Beschäftigten hat das Betriebsklima eine große Bedeutung für die eigene Motivation und Leistungsbereitschaft. Für das Unternehmen besteht eine gleich große Bedeutung, denn mit mehr Motivation und Leistungsbereitschaft verbessert sich auch der Unternehmenserfolg. Ein schlechtes Betriebsklima führt hingegen zu Arbeitsunlust, es demotiviert und kann zu einem Produktivitätsabfall führen.
Für ein besseres Betriebsklima beginnt man mit der Selbstreflexion der Führungskraft. Denn Führung und Kultur sind zwei Seiten einer Medaille.
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind keine arbeitsunwilligen Mängelwesen oder bloße Kostenfaktoren, sondern die zentrale Quelle der Wertschöpfung.
Fördern Chefs eine angenehme Unternehmenskultur, fördern sie ebenso die Gesundheit und Produktivität. Stress, Fehlzeiten und Fluktuation werden reduziert.
In manchen Unternehmen gibt es mittlerweile den sogenannten „Feelgood-Manager“. Er sorgt für eine gute innere Unternehmenskultur und für das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeiter. So kann ein Feelgood-Manager neuen Mitarbeitern beim Einstieg in das Unternehmen helfen, Veranstaltungen organisieren oder vor allem dafür sorgen, dass die Kinderbetreuung vom Mitarbeiter-Nachwuchs geregelt wird.
Dabei geht es nicht in erster Linie um Spaß-Veranstaltungen, sondern darum, dass ein Ansprechpartner für Probleme etabliert wird.
Trotzdem macht allein der Einsatz solcher Feelgood-Manager noch keinen guten Arbeitgeber aus. Entscheidend sind vor allem gute Arbeitsbedingungen! ■
(Inhaltlich entnommen aus der AiB 4/2017)

Andreas Tumma

Deutsch-Polnisches Arbeitstreffen

15.3./16.3. 2017 in Wroclaw

Am 15.03 und 16.032017 fand im schönen Wroclaw ein Polnisch - Deutsches Arbeitstreffen von Gewerkschaftsvertretern unter der Schirmherrschaft der Friedrich Ebert Stiftung statt. Ehrenamtliche ver.di Mitglieder der Post AG NL Brief Dresden und DHL Delivery Dresden begleiteten Daniela Kocksch als Stellv. Bezirksleiterin des ver.di Bezirkes Dresden Ostsachsen, Anna Bernstorf als die für Europapolitik im DGB Sachsen Zuständige, den Stellv. DGB Vorsitzenden in Sachsen, Markus Schlimbach sowie unseren Landesfachbereichssekretär Jens Göbler. Wir wurden von Vertreter der im Bereich Postdienste, Speditionen und Logistik tätigen polnischen Gewerkschaftsverbände begrüßt.
Wir fuhren gespannt zu diesem Treffen, um uns über die jeweiligen Gewerkschaftsstrukturen in Polen und Deutschland, den grenzüberschreitender Einsatz von Beschäftigten in unserem Fachbereich und die daraus folgenden grenzüberschreitenden Dienstleistungen auszutauschen

Strukturen der Gewerkschaften in Polen und Deutschland

Bei der gegenseitigen Vorstellung der jeweiligen Gewerkschaftsstrukturen ergab sich für (die) uns als deutsche Gäste ein durchaus differenziertes Bild.
In Polen sind mit Solidarnosc und OPZZ zwei große Gewerkschaftsverbände mit unterschiedlichen politischen Ausrichtungen aktiv. Während Solidarnosc sich historisch gewachsen als politische Gruppierung versteht, die die Betreuung im Betrieb als eine ihrer Aufgaben sieht, vertritt OPZZ vorrangig als reine Gewerkschaft die Beschäftigten in den Staatsbetrieben, zu denen Polska Post gehört.
Insgesamt sind in Polen 75 Einzelgewerkschaften aktiv, viele davon im Bereich polnischer Postbetriebe, zu denen auch DHL Polen gehört.
Betriebsräte sind in unserem Nachbarland in ihrer Mitbestimmung nicht mit so einem starken Gesetzeswerk, wie wir mit unserem Betriebsverfassungsgesetz, ausgestattet. So sehen sich die Gewerkschaften in der Pflicht, mit ihren Möglichkeiten im Betrieb tarifvertragliche Vereinbarungen auch für die Bereiche umzusetzen, die bei uns klassische Betriebsratsaufgaben sind. Diese Tarifverträge gelten meist nur auf der betrieblichen Ebene, da nur 4% der Arbeitgeber in Branchenverbänden organisiert sind.
Die uns vorgetragene Meinung, in Deutschland seien Gewerkschaften nicht so aktiv im Betrieb tätig, konnten wir mit Beispielen der alltäglichen Zusammenarbeit unserer Betriebsräte mit ver.di entkräften.

Ein Kollege, der als Europäischer Betriebsrat die 4800 Beschäftigten der DHL Polen vertritt, schilderte zu unserem Erstaunen DHL als konstruktiven, gegenüber seinen Arbeitnehmern verständnisvollen und mit den Gewerkschaften einigungsbereiten Arbeitgeber.
Wir berichteten vom alltäglichen, den übertriebenen Gewinnansprüchen der DHL geschuldeten Druck auf die Postbeschäftigten, dem permanenten und oft unlauteren Rationalisierungsbestreben und von dem teilweise unqualifizierten und menschlich herabwürdigenden Verhalten vieler Führungskräfte gegenüber den Streikenden in der großen Tarifauseinandersetzung 2015 mit der Deutschen Post AG. Wir betonten, dass wir über dieselbe Firma sprechen.
Unserem Anliegen, klarzustellen, dass wir keineswegs in einem sozialen Wunderland leben, waren diese Ausführungen sehr dienlich.

Arbeitsbedingungen bei der Post in Polen

Sehr interessant für die deutschen Teilnehmer waren die Informationen über die Arbeitsbedingungen bei der polnischen Post.
80% der Beschäftigten verdienen weniger als 1000 € Brutto im Monat. In den Verteilzentren der Post liegt der Nettodurchschnittsverdienst bei ca. 500 € im Monat bei einer Arbeitszeit von 40 Stunden/Woche. Am zweiten Tag unseres Treffens fand ein landesweiter Protest gegen das niedrige Lohniveau, organisiert von einer anarchistischen Bewegung, statt.
Die Lebenshaltungskosten lagen 2016 um ca. 40% niedriger als in Deutschland.
Da viele polnische Arbeitskräfte im Ausland arbeiten (z.B. als Leiharbeitnehmer bei der DPAG in Deutschland), gibt es auch bei der polnischen Post Probleme bei der Findung von Arbeitskräften.
Um das auszugleichen, setzt die polnische Post unter anderem Leiharbeitnehmer aus Weißrussland ein. Ebenso werden bei der polnischen Post z.T. Strafgefangene eingesetzt, um den Personalmangel zu kompensieren.
Die polnischen Kollegen gaben dazu eine kleine Anekdote zum Besten:
Ein Strafgefangener sei aus dem Verteilzentrum der Post in Wroclaw geflüchtet, da ihm die Arbeit dort zu schwer war.

Aktuelle politische Situation in Polen

Die Frage nach der gewerkschaftlichen Einschätzung der aktuellen Regierungspolitik ergab unterschiedliche Sichten durch die beiden Gewerkschaftsverbände.

Solidarnosc lobte die Einführung des Mindestlohnes in Polen und vertrat die Ansicht, dass die gegenwärtige Regierung im Einklang mit der europäischen Gemeinschaft agiere. Die vorangegangene liberale Politik unter Ministerpräsident Tusk hätte sich als geradezu toxisch für den Erhalt der Polska Post erwiesen. Die radikalen Wirtschaftsreformen nach 1989 hätten ein gespaltenes Land hinterlassen. Eine echte Sozialdemokratie, wie wir sie in Deutschland kennen, die dem expandierenden Kapitalismus ausgleichend entgegentritt, gäbe es in Polen nicht, vielmehr nannten sich nach 1989 die meisten Kommunisten einfach in Sozialdemokraten um. Aus sozialer Sicht sei die aktuelle Regierung zu befürworten.

OPZZ betonte, dass die aktuelle Politik das Ergebnis gewerkschaftlicher Forderungen sei. Es sei sicherzustellen, dass im „Rat für sozialen Dialog“ diese nach wie vor wahrgenommen werden. Bei der Aufbereitung der kommunistischen Zeit werde durch die polnische Regierung mit zweierlei Maß gemessen und der Einfluss des katholischen Klerus sei zu hoch. Die mancherorts stattfindende personelle und inhaltliche Verknüpfung der Solidarnosc mit der regierenden PIS Partei wirke sich nicht immer positiv auf die Gewerkschaftsbewegung aus.
Uns Gästen, mit einem von deutschsprachigen Medien geprägtem fundierten Halbwissen über die polnische Politik versehen, erscheint die unterschiedliche politische Ausrichtung der Gewerkschaftsverbände und die Zersplitterung in viele Einzelgewerkschaften eher als Hindernis für eine einheitliche Tarifarbeit im Postsektor. Als Fazit lässt sich feststellen.
Die Arbeitstagung war ein interessanter und informativer Blick über den eigenen Tellerrand.
Die Besichtigung des Verteilzentrums der Polska Post in Wroclaw, geführt von einem sehr angenehmen und gesprächsbereiten Niederlassungsleiter sowie der gemeinsame Abend in der wunderschönen Altstadt bleiben uns in Erinnerung.
Aus Sicht der deutschen Teilnehmer ist eine Fortführung und Intensivierung des Austausches wünschenswert. ■

Volker Beckert
Jens Göbler

Gewerkschaft als Wohlstandsfundament

Geschichte der Gewerkschaften in Deutschland (2.Teil)

Soziales Engagement

Gewerkschaften waren aber in dieser Zeit nicht bloß politische Stütze, sondern haben auch Verantwortung des privaten Umfeldes übernommen. Zu dieser Zeit entstehen in den Industriegebieten des Kaiserreichs Wohnsiedlungen in denen die Beschäftigtenfamilien kostengünstig wohnen können. Aber auch damals gab es schon Gegenwind von den Arbeitgebern. Es gibt zum Beispiel Werkswohnungen die Industrielle gebaut haben, die dort wohnenden Arbeiter mussten sich verpflichten, sich nicht gewerkschaftlich zu organisieren. Ansonsten drohte den Familien der Rauswurf aus dem Heim.

Nazizeit, schlimme Zeit

Zur Zeit des Nationalsozialismus werden Gewerkschaften verboten. Im faschistischen Regime werden Ersatzorganisationen geschaffen, die aber mit der tatsächlichen Arbeit einer Arbeitnehmervertretung nichts zu tun haben. Organisationen wie KdF (Kraft durch Freude) oder DAF (Deutsche Arbeitsfront) fungieren als politisch geprägtes Schulungs- und Belohnungssystem, um die Bevölkerung ideologisch gleichzuschalten. Lohn- und Sozialgestaltung werden diktatorisch vorgegeben für die sogenannten Volksgenossen. In dieser Zeit gibt es eine Verhaftungswelle vieler ehemaliger Gewerkschaftsführer. Sie werden oft in Konzentrationslager deportiert. Gewerkschaften passen in dieser Zeit nicht in das System des braunen Weltbildes, welches keine Quertöne zulässt.

Deutsch – Deutsche Teilung

Ähnlich verläuft die gewerkschaftliche Arbeit in der DDR. Immerhin gibt es Gewerkschaften, insgesamt 16 verschiedene, die unter dem Dachverband des „Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes“ (FDGB) vereint sind. Der FDGB ist vom Grunde her keine richtige Gewerkschaft, sondern eine Massenorganisation und ein politischer Arm der DDR-Führung. Die Einheitsgewerkschaft übernimmt keine typisch gewerkschaftlichen Arbeiten, denn der Staatsapparat schafft die Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt, politisch, ideologisch und sozial.

Im Jahr 1949, als die Bundesrepublik Deutschland gegründet wird, wird auch der Grundstein für den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) gesetzt. Später folgt dann die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG). Im gleichen Jahr, als der DGB gegründet wird, wird ebenfalls die Deutsche Postgewerkschaft ins Leben gerufen. Andere Gewerkschaften folgen dann Schritt für Schritt. Unter dem Bundeskanzler Ludwig Erhard erfährt die junge Bundesrepublik ein Wirtschaftswunder. Die Menschen sind wieder in Lohn und Brot und wollen konsumieren. Die Schrecken und das Leid des Krieges sind zurück gelegt und ein demokratisches Verständnis baute sich auf. Dieses Verständnis umfasst nicht bloß die Meinungsfreiheit und Grundordnung des Staates, sondern auch die Selbstverständlichkeit in eine Gewerkschaft einzutreten und im Betrieb gestalterisch tätig zu werden. Das Betriebsverfassungsgesetz wird vom Bund verabschiedet und es ist somit möglich Betriebs- und Personalräte in den Firmen und Behörden zu wählen. Eine Form der direkten Beschäftigtendemokratie.

Erste Tarifverhandlungen werden nun von den Gewerkschaften geführt, man möchte als Beschäftigter ein Stück vom wirtschaftlichen Aufschwung abbekommen. So setzt die ÖTV (Vorgänger von verdi) 1952 das erste Weihnachtsgeld durch. Durch den Druck der Gewerkschaften wird 1963 das Bundesurlaubsgesetz und 1969 das Gesetz zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verabschiedet. In den Betrieben, die in den siebziger Jahren gewerkschaftlich gebunden sind, sehen die Tarifverträge in den meisten Fällen vier Wochen Urlaub vor, ab den achtziger Jahren sogar bis sechs. 1963 setzt das erste Mal eine Gewerkschaft bei den Tarifverhandlungen ein Urlaubsgeld durch. Im Jahr 2012 haben 59 Prozent der Betriebe Tarifbindung und diese oben aufgeführten Errungenschaften sind für die meisten Beschäftigten heute noch aktuell.

Verdi ist unsere Gewerkschaft

Ohne Gewerkschaften und Betriebsräte wäre im Nachkriegsdeutschland, dieser wirtschaftliche und soziale Aufstieg nicht möglich gewesen, dies betonte sogar die Bundeskanzlerin im Jahre 2011. Das bedeutet im Umkehrschluss, wenn wir in Deutschland in Zukunft weniger Gewerkschaftszugehörigkeit hätten, würden wir sozialpolitisch gesehen auch einen Abstieg haben. Ein wichtiger Pfeiler in der sozialen Marktwirtschaft würde schwinden. Die Gewerkschaft in unserem Betrieb ist die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, auch verdi genannt. Sie ist die Nachfolgegewerkschaft von der ehemaligen Deutschen Postgewerkschaft. Die Mitglieder sind heute im Fachbereich 10 in verdi untergebracht. 2001 wurde diese unter Zusammenschluss von fünf anderen Gewerkschaften gegründet. Das Konkurrenzdenken wurde abgestreift um in zukünftigen Arbeitskampfmaßnahmen kräftiger aufgestellt zu sein. Durch ihre Position ist es ihr auch heute möglich sozialpolitisch Einfluss zu nehmen. Das jüngste Beispiel ist die Einführung des Mindestlohnes. Verdi ist eine der 5 Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Die Kraft dieser großen Gewerkschaft wird aber nicht alleine mit diesem Zusammenschluss produziert, sondern durch die Kraft des Organisationsgrades und der Arbeitskampfmoral der Mitglieder.

Deswegen Verdianer, ist es wichtig, dass wir mit viel Kraft und Engagement dahinterstehen, neue Mitglieder gewinnen und Tarifauseinandersetzungen Schulter an Schulter meistern. Nur so haben Gewerkschaften noch lange ihre Daseinsberechtigung, die Mitglieder ihren Arbeitsplatz und die soziale Marktwirtschaft wird gestärkt! ■

Stefan Dehmel

Impressum:

V.i.S.d.P.:
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Jens Göbler
Landesbezirksfachbereichssekretär
Tel.: 03 51 / 494 76 73
Fax.: 03 51 / 494 76 68
jens.goebler@verdi.de

ver.di Landesbezirk
Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
Außenstelle Dresden
Cottaer Str. 4
01159 Dresden

Herausgeber:
ver.di Betriebsgruppe der
DHL Delivery Dresden GmbH

Fotos und Gestaltung:
Stefan Dehmel

Texte:
siehe Angabe unter dem Text

Kontakt:

andreastumma@web.de
01 63 / 615 33 70