

INFOPOST

Sonderausgabe

Die ver.di - Betriebsgruppenzeitung der NL Brief Dresden



Tarifausein- andersetzung 2018!

Sortierung			
	letzte Tagesleerung	Spätleerung	Nachtleerung
Montag - Freitag	17:00		
Samstag	11:45		
Briefkästen mit späteren Leerungen:			
	letzte Tagesleerung	Spätleerung	Nachtleerung
Montag - Freitag			
Samstag			
Sonntag			

Stark aufgestellt in einer heftigen Zeit



Der neue Betriebsgruppenvorstand

Am 05. Februar fand in Radeberg die Jahreshauptversammlung statt. Hier wurde der neue ver.di- Betriebsgruppenvorstand der NL Brief Dresden gewählt. Dieser besteht zukünftig wieder aus Kollegen/innen, die aus eurer betrieblichen Mitte kommen. Sie werden eure gewerkschaftliche Arbeit gestalten, mit euch als Betriebsgruppe. Da die Wahlen 2018 im Zeichen des Generationswechsels stehen, wurde Stefan Dehmel zum Vorsitzenden gewählt. Der Stellvertreter ist der ehemalige Vorsitzende Mike Bitter. Wir beide werden uns für die gewerkschaftliche Arbeit in unserem Niederlassungsbereich einsetzen und eng zusammenarbeiten. Dies taten wir schon in den letzten Monaten und sind deswegen ein eingespieltes Team.

Stark und standhaft sein

Es ist wichtig, dass wir stark sind um die Herausforderungen anzupacken, die auf uns zukommen. Den Veränderungen gegenzusteuern, wenn es um Sozialabbau geht, ist genauso wichtig, wie Kampfesgeist zu zeigen, wenn gute Abschlüsse in den Tarifverhandlungen erzielt werden sollen. Es muss oberste Priorität sein, den Kolleginnen und Kollegen das Bewusstsein zu stärken, dass das WIR stark macht. Deshalb ist die analoge und digitale Vernetzung wichtig. Die Stärke der Betriebsgruppe (Gewerkschaftsmitglieder von ver.di in unserer Niederlassung) ist daher von großer Bedeutung, denn diese bietet den Gegenpool zu den Arbeitgeberinteressen. Wir haben ja 2015 gesehen, was man erreichen kann, wenn man Geschlossenheit zeigt. Wir konnten verhindern, dass unsere Arbeitsplätze in Regionalgesellschaften ausgegliedert wurden.

Die große Gefahr

Das droht uns nun wieder. Die Deutsche Post/DHL hat von diesem Ziel nicht abgelassen, auch wenn es mittlerweile in vielen Region schwierig ist, Arbeitskräfte für wenig Lohn zu finden. Die Gewinnsucht des Aktienunternehmens ist wichtiger, als eine vernünftige, volkswirtschaftliche Planung in die Zukunft. Der Bonner Konzern möchte die Löhne dauerhaft senken und dies kann er zurzeit nicht,

weil wir noch ein Schutzpaket haben. Dieses ist nicht dauerhaft und wir müssen es immer wieder neu erkämpfen und vertraglich regeln. Der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen und Änderungskündigungen läuft am 31.12.2019 aus. Der Ausschluss von Fremdvergabe in der reinen Briefzustellung endet ohne neue Tarifvereinbarungen am 31.12.2018. Zurzeit bereitet der Konzern Deutsche Post/DHL gerade den Plan „2015 2.0“ vor. Die Schaffung eines gemeinsamen Betriebes mit der DHL Delivery GmbH ab 01. Mai 2018 sieht erst einmal wie ein nachträglicher gewerkschaftlicher Sieg von 2015 aus, ist es aber bei genauerem Hinsehen nicht. Denn die Post zerstört bei der Delivery die betriebsrätlichen Strukturen durch die Zusammenlegung und führt eine Zweiklassenbezahlung innerhalb der AG ein. Die Kolleginnen und Kollegen werden trotzdem weiterhin nach dem Speditions- und Logistiktarifvertrag Thüringen bezahlt. Am Ziel „billigerer Lohn“ hält die AG fest und möchte es noch weiter ausbauen. In Zukunft besteht die Gefahr das Beschäftigte der Delivery GmbH sich auch im Bereich Brief bewerben und Dienstposten beziehen können, denn dies wäre dann keine Fremdvergabe mehr. Wenn am Jahresende der Schutz der Änderungskündigungen ausläuft, besteht die Möglichkeit, dass die Kolleginnen und Kollegen eine Kündigung bei der Deutschen Post AG und einen Arbeitsvertrag bei einer Delivery GmbH bekommen, natürlich zu einem Drittel weniger Lohn und schlechteren sozialen Rahmenbedingungen. Aus unserer Sicht darf es keinen anderen Weg geben, als der, dass es einen gemeinsamen Tarifvertrag geben muss. EIN BETRIEB – EIN LOHN! EIN BETRIEB – GLEICHE BEDINGUNGEN FÜR ALLE! Das schützt uns alle! Um das mögliche Ausbluten des Tarifvertrages zu verhindern, dürfen wir Gewerkschaftsmitglieder nicht schwächeln, sonst wird die Konzernführung ihren perfiden Plan umsetzen. Und es ist wichtig zu erwähnen, dass auch bei der jetzigen Entgelttarifrunde keine Schwäche erfolgen darf. Der Arbeitgeber wertet das als Struktur- und Kampffeschwäche für jegliche gewerk-

schaftliche Arbeit aus und zieht da Schlüsse für das Jahresende, wenn es um den Erhalt unserer Jobs geht.

Tarifauseinandersetzung Lohn

Aus unserer Sicht fällt die Bekanntgabe der Schaffung eines gemeinsamen Betriebs und der Lohnrunde 2018 nicht zufällig aufeinander. Es ist anzunehmen, dass der Arbeitgeber die Forderung aufmacht eine neue Lohnstufe bei der AG einzuführen. Anderweitig hätte er dann das Druckmittel den Speditions- und Logistiktarifvertrag für alle zukünftig Beschäftigten einzuführen. Darüber hinaus besteht, wie schon erwähnt, die ganz große Gefahr, dass am Jahresende



der Schutz vor Änderungskündigungen ausläuft und der Arbeitgeber auch den derzeit bestandsgeschützten Beschäftigten diesen Tarif per Änderungskündigung auf den Tisch legt, das würde bedeuten, dass es zu schlechteren Arbeitsbedingungen und 36% weniger Lohn führt (wie es schon 2015 gewollt war). Die Gefahr ist derzeit wieder groß für alle Beschäftigten. Wir, als Post-AG-Mitarbeiter sind seit dem 01. Februar nicht mehr in der Friedenspflicht und somit streikfähig, wenn es nun um den Entgelttarifvertrag geht. Unsere Forderungen nach einem soliden Entgelttarifvertrag müssen wir konsequent durchsetzen. Ein lineares Lohn-Plus für alle Beschäftigten der Deutschen Post AG ist keine übertriebene Forderung. Auch die Forderung nach weniger Arbeitszeit bzw. mehr Freizeit wird, glaube ich, von jedem ver.di-Mitglied getragen. Deswegen ist eine Beteiligung am Streik wichtig, um den Forderungen Nachdruck zu verleihen. Nur durch Druck auf den Arbeitgeber kann ein Ziel näher rücken. Es ist auch völliger Blödsinn zu behaupten, dass durch einen Streik unsere Postkunden abspringen. Nein, Streiken ist ein Grundrecht, was im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland steht. Das zeigt eigentlich, wie hoch angebunden dieses Recht ist, wenn es sogar in der Verfassung steht. Im Umkehrschluss ist zu sagen, dass die Deutsche Post AG selber dafür sorgt, dass die Kunden weglaufen, wenn sie sich nicht bereit erklärt, sich tariflich anzunähern. ■

Stefan Dehmel und Mike Bitter



Tarifauseinandersetzung 2018

Tarifrunde ohne Erfolg

Die zweite Tarifrunde vom 6. und 7. Februar zwischen der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und der Deutschen Post AG ist ergebnislos auf den 19. und 20. Februar vertagt worden. Der Arbeitgeber betonte erneut, dass er den Tarifforderungen nicht nachkommen möchte, weil er diese für überzogen hält. Es muss nun davon ausgegangen werden, dass wir nun als Beschäftigte handeln müssen, um unserer Tarifforderung Nachdruck zu verleihen. Trotz Steigerung des Gewinnes auf ein Rekordniveau wird uns der Arbeitgeber in den Tarifverhandlungen nichts schenken, sondern wir werden uns jeden Cent hart erkämpfen müssen. Schon die erste Runde der Tarifverhandlungen zwischen Deutscher Post AG und ver.di wurden ohne Ergebnis vertagt. Die Deutsche Post AG erklärte, dass die Forderungen für das Unternehmen so nicht getragen werden können und der Spielraum für Lohnerhöhungen klein ist. Auch die Möglichkeit auf freiwillige Arbeitszeitverkürzung verneinte der Bonner Konzern. Die Post erklärte, dass es dann auch freiwillige Arbeitszeiterhöhungen geben muss. Liebe Kolleginnen und Kollegen, diese Art von Freiwilligkeit hatten wir schon einmal mit der sogenannten „Übertragung zusätzlicher Leistungen, ÜZL“. Die Erkenntnis von damals war, dass das Wort „Freiwilligkeit“ ein dehnbare Begriff war, vor allem bei befristeten Kräften. Ich glaube wir können froh sein, dass wir diese Art von persönlicher Mitbestimmung nicht mehr haben. Es ist wichtig zu erkennen, dass bei dem Altersdurchschnitt den die Mitarbeiter der Deutschen Post AG haben, Möglichkeiten gefunden werden müssen, alters- und altersgerecht zu arbeiten. Ebenfalls erteilte die Post AG eine Absage an die Forderung nach 6% mehr Lohn. In einem Interview gegenüber der „Jungen Welt“ vom 10.11.2017 bekundete der Vorstandsvorsitzende Frank Appel: „Der Konzern habe keinen großen Spielraum für signifikante Steigerungen der Löhne in den Tarifverhandlungen Anfang 2018“. Weiter sagte der Konzernchef: „Das Geld ist in anderen Ländern verdient worden“. Diese Aussage widerspricht sich jedoch mit dem Statement, in dem Herr Appel in seiner Pressemitteilung klarstellt, dass auch das heimatische Paketgeschäft für Gewinne sorgt. Der Konzern Deutsche Post DHL Group verzeichnete in seinem dritten Quartal des Jahres 2017 sein bestes Quartal seit Bestehen des Unternehmens. Laut der Pressemitteilung des Bonner Riesen konnten die Erlöse des Konzerns um 5,6% auf 14,6 Milliarden Euro gesteigert werden. Zu diesem Wachstum haben alle vier Unternehmensbereiche beigetragen, so Frank Appel. Besonders dynamisch entwickelten sich erneut DHL Express sowie das deutsche und das internationale Paket- und eCommerce-Geschäft. Mit einem EBIT von 834 Millionen Euro (2016: 755 Millionen Euro) verzeichnete der Gelbe Riese den achten Quartals-Bestwert in Folge. Darüber hinaus geht Deutsche Post DHL Group weiterhin davon aus, den operativen Gewinn im Zeitraum 2013 bis 2020 um durchschnittlich um mehr als 8 Prozent jährlich zu steigern. ■

Stefan Dehmel

Mitgliederbefragung

Vom 06.11.-15.12.2017 fand in den Betriebsstätten des ganzen Tarifgebietes der Deutschen Post AG eine Mitgliederbefragung statt. Alle ver.di-Mitglieder konnten einen Fragebogen ausfüllen und mitbestimmen in welche Richtung die Tarifverhandlungen ab Februar 2018 gehen sollen. Die Ergebnisse findet ihr in den beiden Darstellungen. Aus der Befragung wurden zwei Hauptziele abgeleitet, zum einen eine Lohnforderung, die nun auf 6 Prozent von der Tarifkommission festgelegt wurde und zum anderen mehr Freizeit.



Gemeinsam sind WIR stark!

Das haben WIR ver.di-Mitglieder

in den letzten Jahren mit unserem

Kampfgeist und unserer

Entschlossenheit erreicht

1. Lohnsteigerung von über 15 % in den letzten 10 Jahren!
2. Ausschluß von betriebsbedingten Kündigungen bis 2019!
3. Ausschluß von Änderungskündigungen bis 2019!
4. Ausschluß von Fremdvergabe in der Brief- und Verbundzustellung bis 2018!
5. Leistungsverbesserter Tarifvertrag Betriebsrente!
6. Generationsvertrag (Altersteilzeit)!
7. ~10000 Entfristungen durch zusätzlichen Aushandel zur Tarifeinigung 2015/2016!
8. ~1300 Wochenarbeitszeiterhöhung 2015/16 durch Einigung mit dem Arbeitgeber!
9. Keine betriebsbedingten Kündigung seit der Privatisierung der Deutschen Post!*
10. Erhalt der Eigenbriefzustellung seit der Privatisierung der Deutschen Post!*

* (Errungen durch ver.di und deren Vorgängergewerkschaft Deutsche Postgewerkschaft)

Was haben andere
Gewerkschaften
in unserem
Betrieb erreicht



NIXKOMmt

Deine Rechte im Streik

Grundlage

- Das Recht zum Streik wird aus Art. 9 Abs. 3 GG abgeleitet.

Streikaufruf

- Der Streikaufruf hat eine wesentliche Bedeutung für die Rechtmäßigkeit des Streiks. Alle Beschäftigten, die in den Dienststellen und Betrieben tätig sind, die vom Streikaufruf erfasst werden, können sich am Streik beteiligen. Dies gilt auch für Auszubildende, wenn deren Tarifforderungen betroffen sind. Das gilt aber ebenso für Unorganisierte.
- Alle vom Streikaufruf Betroffenen nehmen da durch am Streik teil, dass sie ihre Arbeit niederlegen.
- Leiharbeiter/innen haben das Recht, die Arbeit in einem bestreikten Betrieb zu verweigern (§ 11 Abs. 5 Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz). Die Leiharbeiter/innen sind durch ihren Arbeitgeber auf dieses Recht hinzuweisen.
- Leiharbeiter dürfen nicht als Streikbrecher eingesetzt werden (AÜG §11 Abs.5, seit 4/2017)
- Wer innerhalb des Streikaufrufs am rechtmäßigen Streik teilnimmt, handelt seinerseits rechtmäßig und kann nicht wegen eines Schadens in Anspruch genommen werden.
- Mit der Teilnahme am Streik werden die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ausgesetzt. Die Beschäftigten sind nicht mehr verpflichtet, Arbeitsleistungen zu erbringen, der Arbeitgeber darf für die Zeit der Teilnahme am Streik das Arbeitsentgelt abziehen.
- Die Streikteilnahme darf keine rechtlichen Folgen für das Arbeitsverhältnis haben. Auch kann kein Arbeitgeber (Vorgesetzter) verlangen, dass ihm mitgeteilt wird, wer an einem Streik teilnimmt oder wer bei sog.
- Will der bestreikte Arbeitgeber das Entgelt für die Zeit des Streiks abziehen, so muss er Beginn und Ende der Streikteilnahme der einzelnen Beschäftigten nachweisen.

Zeiterfassungssysteme

- Sind in einem Betrieb oder einer Dienststelle Zeiterfassungssysteme vorhanden, so besteht für die Zeit der Streikteilnahme keine Verpflichtung, „auszustempeln“.
- Die Zeit der Streikteilnahme darf nicht auf ein Gleitzeitkonto angerechnet werden oder als „Fehlzeit“ in einem Zeiterfassungssystem verbucht werden.

Urlaub und Krankheit

- Waren Beschäftigte vor Beginn des Streiks krank oder in Urlaub, so verbleibt es bei Beginn des Streiks dabei. Streikwillige können aber gegenüber ihrem Arbeitgeber erklären, dass sie den Urlaub beenden und am Streik teilnehmen. Dies

führt zu einem entsprechenden Entgeltabzug, der Urlaub bleibt aber erhalten. Gegebenenfalls sind aber Verfallsfristen zu beachten, diese werden durch eine Streikteilnahme nicht hinausgeschoben.

- Erkranken Streikteilnehmer nach Beginn des Streiks, so können sie gegenüber ihrem Arbeitgeber die Beendigung der Streikteilnahme mitteilen. Sinnvollerweise soll dies schriftlich geschehen und durch Vorlage eines Attestes. Nur dann kann wieder die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall beansprucht werden.



Streik und Strafrecht

- Der Streik rechtfertigt keine strafbaren Handlungen. Werden Streikende aufgefordert, das Betriebsgelände zu verlassen, müssen sie dem Folge leisten. Unvermeidbare Verzögerungen z.B. durch Gespräche oder Streikposten im Zugangsbereich eines Betriebes müssen jedoch hingenommen werden. Die Streikenden dürfen ihre Meinung auch „schimpfend und polternd“ äußern, Beleidigungen oder tätliche Angriffe von Streikwilligen sind aber nicht zulässig. Streikwillige dürfen nicht am Betreten des Betriebsgeländes gehindert werden, auch wenn Verzögerungen unvermeidbar sind und hingenommen werden müssen.
- Der aktive Einsatz von Arbeitsmitteln des Arbeitgebers (Fahrzeuge, Maschinen etc.) ist nicht zulässig. Der Streik rechtfertigt nur die Niederlegung der Arbeit, nicht aber den aktiven Einsatz oder Beschädigungen der Arbeitsmittel des Arbeitgebers.

Streikgeld und Rechtsschutz

- Ver.di-Mitglieder erhalten Streikgeld in der Zeit des Streikes
- Ver.di-Mitglieder haben zudem umfangreichen Rechtsschutz und die Möglichkeit zur Rechtsberatung in allen Streitfragen in Zusammenhang mit einem Arbeitskampf.

Sonstiges

- Betriebsräte bleiben während eines Streiks im Amt. Grundsätzlich sind die Mitbestimmungsrechte nicht eingeschränkt. Die Rechtsprechung macht aber Einschränkungen.
- Nach herrschender Rechtsauffassung dürfen die Beamtinnen und Beamten nicht streiken. Sie dürfen aber für ihre Arbeitsbedingungen demonstrieren; wenn dies nicht anders möglich ist, auch während der Arbeitszeit. Sie sind aber auf jeden Fall berechtigt, Streikbrecher-Arbeiten zu verweigern.

Quelle ver.di



Interessantes

ver.di FB 10 SAT
bei Facebook unter:



ver.di FB 10 SAT

Whatsappgruppe
ContraTV
für ver.di-Kollegen!
Bei Interesse melden
per Whatsapp unter:
01 57/31 32 26 40



Internetseite von der
ver.di BeG NL Brief Dresden:



www.verdipostdresden.de



Einfach den QR-Code mit
einer Handysapp scannen
und schon bist Du auf
der Internetseite von uns



Schreibe Deine MEINUNG!!!

redaktion-infopost@gmx.de

WIR SCHREIBEN DEINEN TEXT!*

*solange der Text keine Beleidigungen
oder niveaulosen Äußerungen beinhaltet!

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 BeG NL Brief Dresden

Fotos und Gestaltung:
Stefan Dehmel

Texte:

Mike Bitter, Stefan Dehmel

Unterstützung:

Katharina Liebe