

Ausgabe 20

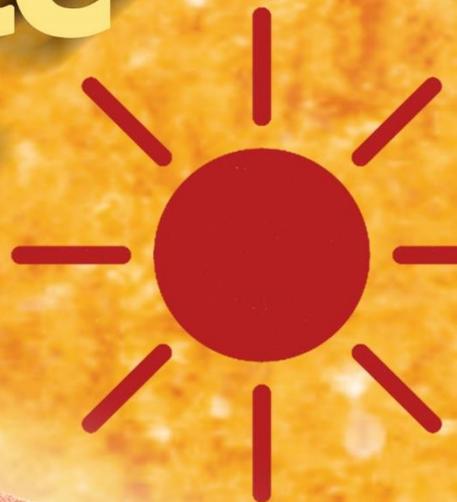
Juni 2020

ver di

# INFOPOST

Die Zeitung der ver.di - Betriebsgruppe Post Dresden

## Deine Rechte im Sommer



# §



# Neues aus der Niederlassung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Das allgegenwärtige Thema war und ist Corona, Corona und Corona. Diese Pandemie beeinflusst unser Arbeits- und unser Privatleben. So wie wir im öffentlichen Raum Abstand halten oder eine Nasen-Mund-Maske tragen müssen, ist diese Verfahrensweise auch in unser Arbeitsumfeld eingetreten. Der Virus hat uns fest in den Griff genommen und unsere Lebens- und Arbeitsweise sehr beeinflusst. Viele dachten, das ist eine kurzfristige Erscheinung, die nach ein paar Wochen durchgestanden ist. Dies ist es nicht. Uns wird Sars-CoV2 noch über Monate, wenn nicht sogar Jahre begleiten. Wenn wir mal einen Blick in die Geschichtsbücher werfen, stellen wir fest, dass die spanische Grippe auch drei Jahre andauerte. Wir müssen also lernen mit dem Virus zu leben, Hygiene- und Abstandsmaßnahmen befolgen und trotzdem versuchen ein Leben in Normalität wiederzufinden.

## Zwei-Wellen-Zustellung und Pandemie-maßnahmen

Die ver.di Fraktion des Betriebsrates hat in langen Verhandlungen mit der Niederlassung erreicht, dass das Zweiwellenverfahren bis 11.05. spätestens bis 18.05. wieder zurückgefahren wurde. Das war ein langer Kampf, den haben wir als eure ver.di-Fraktion des Betriebsrats aber gerne geführt. Es lag aus Sicht des Betriebsrats keine Genehmigung mehr für das Zwei-Wellen-Verfahren vor. Dieses Thema benötigt aber die Zustimmung des Betriebsrates. Als die Pandemie Mitte März an Fahrt gewann und die Infektionszahlen sprunghaft zunahm, war es relevant den Schutz für die Beschäftigten herzustellen, schnell und unbürokratisch. Für die Post kam noch die Aufrechterhaltung der Versorgung bzw. Produktion hinzu. Die Zahlen der Neuinfektionen sind derzeit im Abwärtstrend. Das bedeutet, dass man jetzt auch das Zwei-Wellenverfahren wieder abschaffen kann. Das ging natürlich nicht von jetzt auf gleich. Es wurde zwischen der Niederlassung und dem Betriebsrat eine Nebenabrede vereinbart, die die Abstandsregeln und das Tragen eines Mund-Nasen-Schutz regelt. Das Mitführen einer Maske ist jetzt Pflicht, dort wo kein Abstand eingehalten werden kann, muss diese getragen werden,

überall dort, wo prinzipiell eine gewisse räumliche Enge ist, wie zum Beispiel in der Briefeingangssortierung oder im Paketsortierkreis, aber auch im Sperrgut im Paketzentrum. Damit die zwei Wellen in den ZSPn abgeschafft werden konnten, mussten in den Bereichen Veränderungen bei der Aufstellung der Möblierung und der Einbau von Schutzwänden bzw. Folien realisiert werden. Von den meisten Kolleg\*innen bekamen wir Zuspruch, da sie sich den Wegfall der Wellen gewünscht hatten. Nun kann unter den Maßgaben der Sicherheit wieder „normal“ gearbeitet werden. Zum Teil werden Gefährdungsbeurteilungen (Gebu) durchgeführt. Wer den Mund-Nasen-Schutz aus gesundheitlichen Gründen nicht verträgt, muss sich bei seinen Vorgesetzten melden. Hier kann geprüft werden, ob ein Einsatz in der zweiten Welle fortgeführt werden kann. Hierzu bedarf es aber einem Dienstplan. Außerdem kann der Beschäftigte auch beim Betriebsarzt vorstellig werden, um zu prüfen ob ein anderer Arbeitsplatz in Betracht kommt. Sollte es Kolleg\*innen geben, die aus reiner Ablehnung heraus die Sicherheitsvorkehrung missachten, kann der Arbeitgeber zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen greifen. Sicherlich fragen sich viele, warum die ganzen Maßnahmen bei so wenig Erkrankungen. Der Satz muss andersherum formuliert werden. „Es sind so wenige Erkrankungen, weil Maßnahmen bundesweit ergriffen wurden.“ Das ist nicht nur postalisch zu betrachten.



## Arbeitszeitkonten

Ein anderes großes Thema bei den Gesprächen rund um Corona mit dem Arbeitgeber war die entstandene Minuszeit. Durch das Zwei-Wellenverfahren sind Minuszeiten entstanden, da die zweite Welle weniger Vorbereitungszeit benötigte, als die erste Welle und oftmals durch die Kinderbetreuung am Nachmittag weniger Sendungen mitgenommen werden konnten. Dort wo kein Wechsel der Wellen stattfand, summierte sich die Minuszeit noch schneller. Trotz der zweimonatigen Corona-Maßnahme gab es keine extremen Zuwächse der Rechte, er muss laut BV Arbeitszeit in der Zustellung nicht an einem freien Tag arbeiten kommen. Auch das Abbruchsrecht steht ihm zu (46. Minute nach Dienstende). Aus diesem Grund hat sich der Betriebsrat mit der Niederlassungsleitung geeinigt, dass Jedem, der die zulässige nega-

tive Schwangungsbreite seiner individuellen Wochenarbeitszeit überschritten hat und somit gegen die BV Arbeitszeit in der Zustellung verstößt, bis auf seine halbe individuellen Wochenarbeitszeit gekappt wird. Sprich, wenn zum Beispiel ein Mitarbeiter 40 Minusstunden hat und er eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden hat, bleiben -19,25 Stunden stehen. Wenn er 30 Stunden WAZ hat, dann -15 Std usw.. Laut BV Arbeitszeit in der Zustellung werden Minusstunden nicht Erreichen der Nulllinie, nach 12 Monaten genullt.

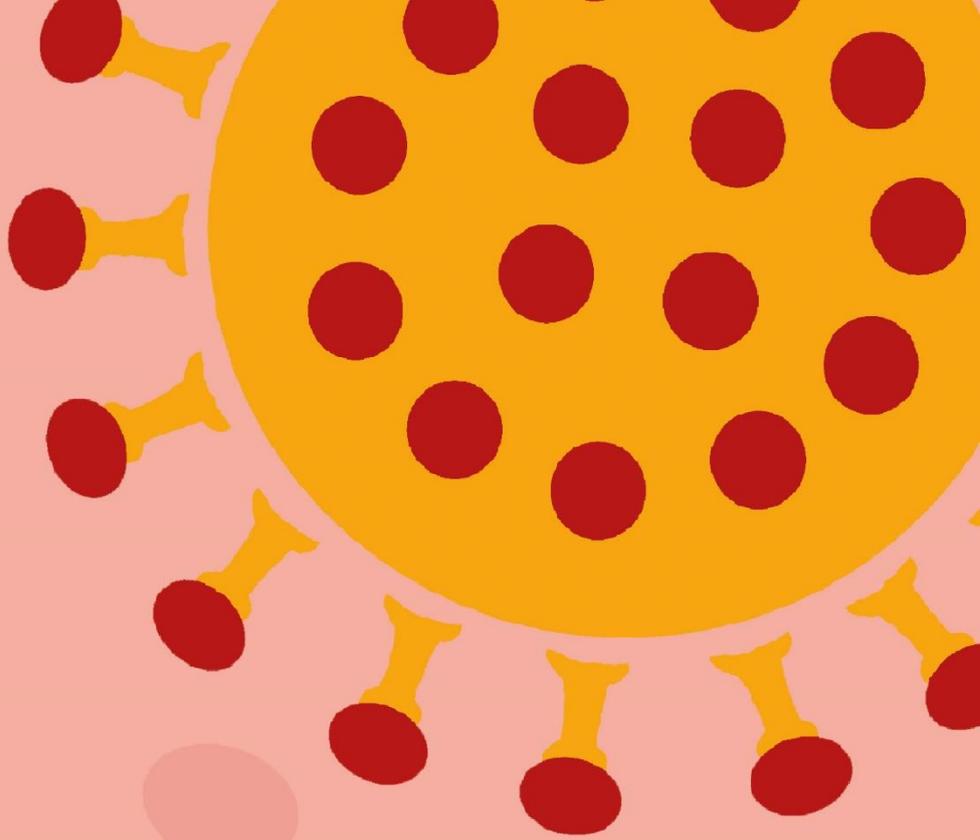
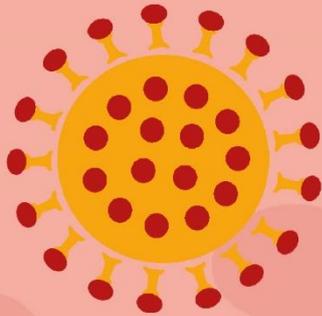
## Wertschätzung, Prämie und Tarifverhandlungen

Ihr liebe Kolleg\*innen habt in der vergangenen Wochen Großartiges geleistet. Eure Arbeitsquantität und Flexibilität wurden in besonders großem Maße vom Arbeitgeber abgefordert. Es wurde geplant, organisiert, sortiert, beladen, befördert und zugestellt wie zu Zeiten, die man nur aus dem Starkverkehr kennt. Dies alles erfolgte unter erschwerten Bedingungen in Zeiten des Coronavirus.

Aus diesem Grund haben die Beschäftigten eine hohe Wertschätzung erarbeitet. Das sollte über Dankesworte hinausgehen, in Form einer Sonderprämie. Dies haben sich die Beschäftigten verdient, diese Prämie wäre derzeit auf Beschluss der Bundesregierung bis 1500 € steuer- und sozialversicherungs-frei. Das sollte ein angemessener Dank den Beschäftigten gegenüber sein. Denn ohne die Bereitschaft, der Flexibilität und dem Organisationsbemühen der Beschäftigten vor Ort wäre die Bewältigung der derzeitigen Situation nicht möglich gewesen. Aus diesem Grund hatte der Betriebsrat der NL Betrieb Dresden dem Personalvorstand Herrn Dr. Ogilvie angeschrieben und gefordert, eine Wertschätzung den Beschäftigten gegenüber zu zeigen, in dem die Deutsche Post AG eine Sonderprämie zahlt. Wichtig ist aber zu erwähnen, dass diese Prämie keinesfalls Einfluss auf angehende Entgelttarifverhandlungen nehmen sollte. Weil die lineare Erhöhung eurer Entgelte durch die Entgelttarifverhandlungen oder ggf. in diesem Zusammenhang eine Einmalzahlung in diesem Jahr, nichts mit der Anerkennung eurer zusätzlichen Leistung zu tun hat. Der Arbeitgeber in Bonn neigt gerne dazu, das zu vermerken, um günstig wegzukommen, damit er seine ehrgeizigen Gewinnziele von 5 Milliarden Euro erreichen kann. Allein diese Zahl und das Ausschlagen eine Prämienzahlung bzw. die mangelnde Wertschätzung sollte Grund genug sein, in voller Kampfesstärke in die Tarifaussensetzung im Herbst dieses Jahres zu gehen. Diese sind ja verschoben worden, da es uns derzeit nicht möglich ist mit Versammlungsverbot und Kontaktsperren einen Arbeitskampf zu führen. Aber aufgeschoben ist nicht aufgehoben. >>

>> Wenn wir gemeinsam im Herbst eine Sprache sprechen und unsere Kräfte bündeln, werden wir ein großes Stück vom Gewinn-Post-Kuchen abschneiden können. Denn das habt ihr euch erarbeitet!

Stefan Dehmel  
BeG Vorsitzender



## Corona und die Gesellschaft

Das ist die größte Krise seit Jahrzehnten. Dieser Virus ist eine Gefahr für unser aller Gesundheit und sollte von niemanden verharmlost oder unterschätzt werden. Der Virus spiegelt aber auch unsere Gesellschaft wider, die positiven und negativen Verhaltensweisen. Auf der einen Seite helfen Menschen anderen und handeln mit viel Besonnenheit und Mitmenschlichkeit. Auf der anderen Seite ist es auch die Stunde der kleinen Hobby-Sheriffs, die sich daran erfreuen, ihre Nachbarn zu denunzieren, weil vielleicht eine unbekannte Stimme aus der Wohnung dringt. In der Krise erkennt man halt den Charakter des Menschen.

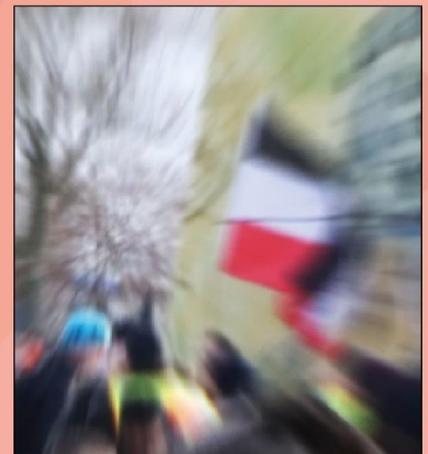
Aber zurück zum Virus und seinen Auswirkungen. Das SARS-Cov2-Virus ist nicht regional, nicht national, sondern global. Damit trifft es alle Menschen weltweit. So schnell wie sich der Virus ausgebreitet hat und in den einzelnen Ländern Maßnahmen ergriffen werden mussten, so stark ist nun die Auswirkung für die Wirtschaft. Die vermutlich mit sich ziehende Rezession wird das Folgeprodukt der Virus-Pandemie sein. Viele haben daher Angst vor Arbeitslosigkeit. Wenn Firmen in Schieflage geraten, ist es egal ob diese lokal oder global sind. Die deutsche Wirtschaft wird hier auch ihre Schwierigkeiten bekommen, weil wir ein Exportland sind. Wenn die betroffenen Staaten, gerade die G20, die richtigen wirtschaftlichen und finanzpolitischen Entscheidungen treffen, kann man sicherlich das Schlimmste abwenden. Trotzdem beschäftigt es die Menschen. Sie haben Angst vor Verlust ihres Jobs und dessen Folgen. Es sinkt die Zustimmung für die Maßnahmen

in der Bevölkerung. Der Unmut wächst vor den Einschnitten. Die Corona-Maßnahmen betrachten viele mittlerweile als Willkür. Aus diesem Grund gehen immer mehr Menschen auf die Straße, in Groß- und in Kleinstädten. Die Maßnahmen sind aber keine Willkür. Deutschland steht so gut da, weil gehandelt wurde um die Ausbreitung des Virus zu verhindern und nicht, weil alles Hokuspokus ist. Den negativen Vergleich dazu haben wir in den USA oder England. Die Angst vor der Zukunft und der Unmut, weil manch einer sich im Stich gelassen fühlt, kann man sicherlich nachvollziehen. Ich finde es auch beachtlich, wenn Leute unter Berücksichtigung der Vorgaben demonstrieren gehen und ihre Meinung kundtun. Es zeigt auch, wie wichtig den Menschen die Freiheit ist.

Denn Freiheit ist das Gegenteil zu Unfreiheit. Aber da demonstrieren auch Leute mit, die genau die Freiheit nicht wollen oder verwirrte Ansichten haben. Es muss klar und deutlich gesagt werden, man sollte schon genau schauen, wo man mitläuft. Es laufen Verschwörungstheoretiker, Impfgegner und Esoteriker mit, die der Meinung sind, dass wir geimpft, besprüht und dann gelenkt werden. Da demonstrieren Personen mit, die diesen Staat in voller Gänze ablehnen, in dem sie die Deutschlandfahne verkehrt herum auf die Stange ziehen. Reichsbürger, die die Legitimität unseres Landes in Frage stellen, sind auch ganz vorn dabei. Für sie gibt es die BRD gar nicht oder sehen sie als fremdgesteuerte GmbH an, nehmen aber die Leistungen des Staates gerne an, denn Geld stinkt ja nicht. Es laufen rechte Gruppierungen mit, die vor

5 Jahren noch die Schließung der Grenzen gefordert haben und sich nun für die Öffnung einsetzen. All das lässt Demokratie und Meinungsfreiheit zu, obwohl sie das ja genau verneinen. Aber, und das ist das Schlimmere, es laufen auch Nazis und Holocaustleugner mit. Ich denke, das ist nicht die Lösung für die Probleme, die es gilt zu lösen, denn diese schaffen neue Probleme, sie nutzen den Frust und die Verzweiflung aus und wollen im Chaos das vierte Reich erschaffen. Hier muss jeder aufrechte Demokrat klare Kante zeigen und sich den Gruppen entgegenstellen, die unter Scheinheiligkeit angeblich abschmelzender Demokratie und Freiheit, eine Chance wittern, ein neues totalitäres System zu schaffen. Demokratie und Freiheit ist eine zarte zierliche Pflanze, die immer davor geschützt werden muss, dass andere sie zertreten. Dafür sollten wir uns als Gewerkschafter stark machen.

S.D. ■



# §

# Deine Rechte

## Sommer, Sonne, hitzefrei?

Auch in diesem Jahr werden wieder Hitzerekorde erwartet. Temperaturen über 40 Grad gehören nicht mehr zur Seltenheit. Doch sucht man nach Regelungen zum Thema »Hitze« oder »hohe Temperaturen am Arbeitsplatz« ist es mit einem kurzen Blick in die Gesetze zum Arbeitsrecht nicht getan. Gesetzliche Vorschriften, die dem Arbeitgeber zwingend einzuhaltende Maßstäbe vorschreiben? Fehlanzeige!

Statt auf konkrete Vorgaben stößt man bei der Gesetzeslektüre auf § 3 Arbeitsschutzgesetz, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes in Bezug auf die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu treffen. Hinzu kommt noch die Arbeitsstättenverordnung.

Im Anhang zu § 3a ArbStättV findet sich die Vorgabe, dass in Arbeits-, Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantine und Erste-Hilfe-Räumen grundsätzlich eine der Gesundheit zuträglichkeit Raumtemperatur bestehen muss. Um diesen Begriff mit Inhalt zu füllen, muss auf ein weiteres Regelwerk zurückgegriffen werden: Die sogenannten Technischen Regeln für Arbeitsstätten »Raumtemperatur«. Doch was regelt die ASR und was hat der Mitarbeiter davon?

Die ASR gilt nach Ziffer 2 zunächst für alle Räumlichkeiten im Betrieb, an die grundsätzlich keine spezifischen klimatischen Anforderungen gestellt werden. Es ist strikt zu unterscheiden zwischen Räumen, die durchweg extremen Temperaturen ausgesetzt sind und Räumen, in denen es zeitweilig zu klimatischen Schwankungen kommen kann. So fallen etwa Backstuben oder Restaurantküchen unter den Anwendungsbereich der ASR A 3.5, obwohl auch dort die Mitarbeiter teilweise hohe Temperaturen ertragen müssen. Inhaltlich beschäftigt sich die ASR A 3.5 mit Höchsttemperaturen, die zum Wohle der Mitarbeiter am Arbeitsplatz nicht überschritten werden dürfen.

## Höchsttemperatur Stufe I: +26 °C

Ziffer 4.2 der ASR A 3.5 regelt, dass in Arbeits- und Pausenräumen die Lufttemperatur +26 °C nicht überschreiten soll. Wird die +26 °C Grenze überschritten, soll der Arbeitgeber zunächst mit baulichen Maßnahmen für Abkühlung sorgen. Fenster und Glaswände sind beispielsweise mit Sonnenschutzsystemen auszustatten, um so eine Erhöhung der Temperatur durch Sonneneinstrahlung zu vermeiden. Als Sonnenschutz können außerdem Vordächer, Balkone oder Bepflanzungen dienen.

Weitergehende Maßnahmen muss der Arbeitgeber nur dann ergreifen, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung bei über +26 °C zu einer Gesundheitsgefährdung führen kann.

## Höchsttemperatur Stufe II: +30 °C

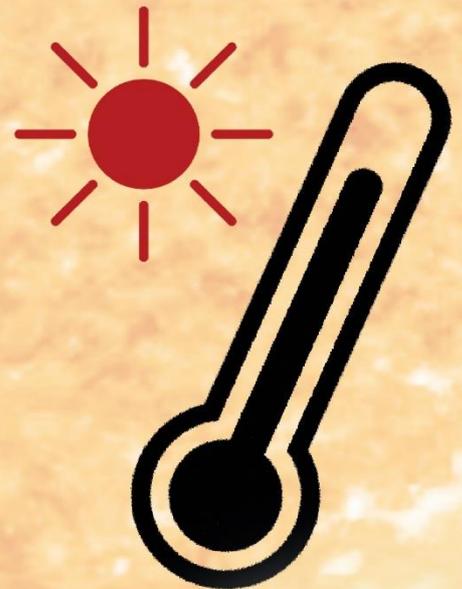
Liegt die Temperatur im Raum über diesem Wert, sind nach Ziffer 4.4 Maßnahmen zu ergreifen, die die hitzebedingte Belastung der Mitarbeiter reduzieren. Ist die +30 °C Grenze im Büro einmal erreicht, reichen Sonnenschutzsysteme und ähnliche Vorrichtungen regelmäßig nicht mehr aus, um den Mitarbeitern den gewünschten Kühlungseffekt zu gewähren.

## Höchsttemperatur Stufe III: +35 °C

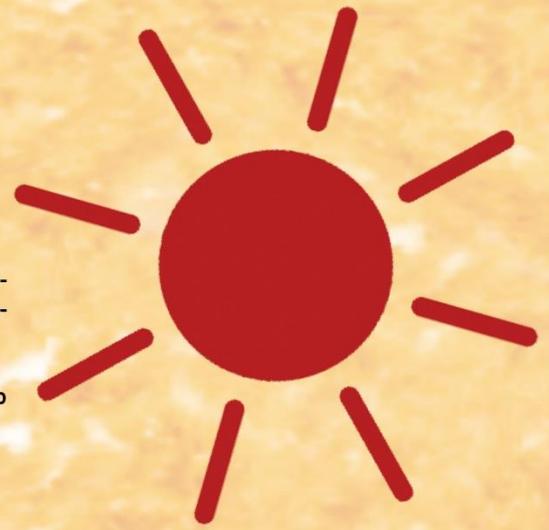
Wird schließlich eine Raumlufttemperatur von +35 °C überschritten, soll nur noch dann in diesem Raum gearbeitet werden, wenn der Arbeitgeber technische Einrichtungen, beispielsweise Luftduschen oder Wasserschleier, installiert oder Entwärmungsphasen vorsieht. Die Berufsgenossenschaftliche Information (BGI) zu Hitzearbeit empfiehlt bei Raumtemperaturen bis +45 °C beispielsweise Entwärmungsphasen von jeweils 15 Minuten pro Stunde.

Es sind weitere Maßnahmen erforderlich:

- Lüftungseinrichtungen, beispielsweise Klimaanlage, Ventilatoren etc. müssen zur Verfügung gestellt werden
- Lüften in den frühen Morgenstunden
- Nachtauskühlung Reduzierung arbeitsplatzbezogener thermischer Lasten, beispielsweise elektrische Geräte nur bei Bedarf betreiben
- Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Verlagerung der Arbeitszeit, beispielsweise Vermeidung von Arbeit während der Mittagshitze
- Lockerung der Bekleidungsregelungen
- Bereitstellen kostenloser Erfrischungsgetränke



# im Sommer



**Grundsätzlich gilt: Kein Recht auf hitzefrei**

Selbst bei Temperaturen über +35 °C besteht kein automatisches Recht, den Arbeitsplatz zu verlassen. Hitzefrei kann es erst dann heißen, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen zur Milderung der Hitze verweigert.

## Verpflichtung des Arbeitgebers?

Obleich die meisten Arbeitgeber erfahrungsgemäß bei starker Hitze Maßnahmen nach Ziffer 4.4 ASR A 3.5 ergreifen, die bei den Mitarbeitern für Abkühlung sorgen, besteht für den Arbeitgeber aufgrund der Arbeitsstättenregel keine Verpflichtung, dies zu tun. Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten stellen lediglich eine Empfehlung dar. Im Ergebnis hat der Arbeitgeber nach den Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes gleichwohl dafür Sorge zu tragen, dass die Gesundheit der Mitarbeiter aufgrund der erhöhten Temperaturen nicht gefährdet wird.

## Gefährdungsbeurteilung

Welche Maßnahmen im Einzelnen zu ergreifen sind, ist jeweils anhand einer im

Betrieb durchzuführende Gefährdungsbeurteilung zu entscheiden.

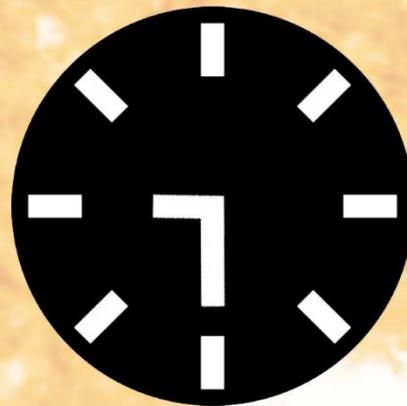
Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist herauszufinden, ob Arbeitnehmer am Arbeitsplatz potenziell gefährdet sind. Eine Gefährdung kann sich beispielsweise auch durch physikali-

sche, chemische und biologische Einwirkungen (zum Beispiel Hitze) ergeben.

Auszug aus: Arbeitsrecht im Betrieb (Ab) 5/2016

Fassen wir zusammen:

Jegliche Arbeiten müssen mit einer Gefährdungsbeurteilung bewertet und gegebenenfalls Maßnahmen des Arbeitsschutzes eingeleitet werden. Dem wird Folge gegeben. Eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung besteht bereits seit längerem in der NL Betrieb Dresden. Momentan wird diese sogar neuverhandelt. Es soll noch der Part zur psychischen Gefährdung hinzukommen.



Maßnahmen zur Wärmeentlastung sollten von vorn herein schon jeder für sich selbst tun. Auf eine erhöhte Flüssigkeitszufuhr (3 - 5 Liter) ist zu achten und wo es möglich ist, kann man sich eine Abkühlung durch Überströmen der Hände/Unterarme mit kaltem Wasser am Waschbecken verschaffen. Auch gelegentliche Kurzpausen dienen der Entspannung.

Bei Stationären Arbeiten stehen in der Regel Wasserspender sowie Getränkeautomaten

in der Nähe. Bei starker Sonneneinstrahlung müssen alle Sonnenschutzsysteme genutzt werden. Außenjalousien müssen vollständig herabgelassen werden, Blendschutz Lamellen an den Fenstern sollten zugezogen werden. Häufiges Lüften ist zudem empfehlenswert, sofern das zum Abkühlen führt. Außerdem sollte der Arbeitgeber Ventilatoren am Arbeitsplatz bereitstellen sowie die Mitarbeiter zwingend auf deren Nutzung hinweisen.

ZustellerInnen können ihre Flaschen an den Wasserspendern auffüllen. Kühltaschen halten dann das Pausenbrot frisch und die Getränke kühl. Auch ein nasses Handtuch auf Kopf oder Rumpf kann richtig guttun.

Für die Bürotätigkeiten gilt: wenn möglich, sollten die Arbeiten lieber in die frühen Morgenstunden verlegt werden. Achtet auf eurer Wohlbefinden. Trinkt reichlich! Wenn euch schlecht ist und ihr gesundheitliche Probleme habt, brecht eure Arbeit ab. Informiert euren Vorgesetzten und wenn es besonders akut ist, geht zum Arzt. Ansonsten habt ihr euer Abbruchrecht gemäß unserer BV Arbeitszeit in der Zustellung. Das könnt ihr auch ohne gesundheitliche Einschränkungen nutzen um euch bei der Hitze zu schonen. Ab der 46. Minute nach Dienstende könnt ihr die Betriebsstätte verlassen (bzw. 9:30 Std Höchstarbeitszeit lt. BV). Informiert auch hier den Vorgesetzten, damit diese auf die Situation reagieren können.

# Entgelt - Tarifverhandlungen



## Hätte man doch drauf kommen können!

Zu jedem Laufzeitende eines Tarifvertrages hieße es bisher, „ver.di kündigt den aktuellen Lohntarifvertrag“, da dies die Voraussetzung dafür ist, ihn an die Inflation und an die wirtschaftliche Lage des Unternehmens anzugleichen. Nur dann können wir ver.di Mitglieder in Verhandlungen und auch im Arbeitskampf durchsetzen, dass, wie hoffentlich auch in diesem Jahr, ein angemessener Anteil vom geplanten Fünfmilliardengewinn der Deutschen Post/ DHL an die fällt, die ihn erarbeitet haben. An die Beschäftigten!

Die Konzerntarifkommission (KTK) tat dies im März nicht, denn es kam Corona. Alle geplanten Veranstaltungen, die im Vorfeld dazu dienen, unsere Mitglieder darauf vorzubereiten, mussten abgesagt werden. Die Mobilisierung der Beschäftigten und die Möglichkeit, sich im Streiklokal in größeren Gruppierungen zu treffen, rückte in weiter Ferne. Wegen Kontaktverboten, Einschränkungen der Versammlungsfreiheit ging nichts mehr, auch Großveranstaltungen wurden untersagt.

Fakt ist: Die KollegInnen der Deutschen Post/ DHL gehören zu denen, die sich in der Corona Krise täglich den größten Risiken aussetzen und das bei erhöhter Belastung. Der Versandhandel und damit auch die Versandlogistiker dieses Landes gehören zu den Gewinnern der Situation. Es ist demzufolge mehr als seltsam, dass der Marktführer DPAG/ DHL nicht von sich aus seinen Beschäftigten für den Einsatz, das getragene Risiko und den erarbeiteten Mehrwert auch auf finanzielle Art und Weise dankt.

## Hätte man doch drauf kommen können!

Wir vergessen nicht, dies einzufordern, werden uns jedoch nicht vom Arbeitgeber aufs Brot schmieren lassen, eine Nullrunde fahren zu müssen, weil wir schon mal eine Prämie eingefordert hätten. Wir stehen für Kontinuität durch prozentuale lineare Lohnerhöhungen, die sich in jedem Monat der Laufzeit auszahlen. Lohnerhöhungen, die auch im Krankheitsfall, in der Altersteilzeit, in der Postbetriebsrente etc. spürbar sind. Das ist das, was wir uns sichern wollen. Dass der Arbeitgeber darauf nichts aufsatzen will, ist seine Verantwortung.

Die Bedingungen in der Pandemie werden aktuell gelockert. Das heißt für uns, die Kündigung der Entgelttabellen DP AG steht an und die Verhandlungen werden aufgenommen. Wahrscheinlich heißt es bald: die Mobilisierung der Mitglieder ist unumgänglich. Unumgänglich weil? Weil diese wichtige, einfache, nachvollziehbare Forderung nach der linearen Lohnerhöhung, die alle Arbeitnehmer beteiligt, die Folge für unseren Einsatz im Unternehmen sein muss.

Weil wir weiterdenken. Und weil wir es reißen müssen. Dann sind wir gefragt, klare Signale sind dann an der Tagesordnung! Erhöhen wir gemeinsam die Durchsetzungsfähigkeit!

Wer wenn nicht wir, die Mitglieder der ver.di, müssen dann, wenn nichtdurchdachte Forderungen anderer längst im Herbstwind verweht sind, die Kräfte bündeln. Eine deutliche lineare Erhöhung muss das Engagement aller bei der DP AG vergüten!

## HÄTTE MAN DOCH DRAUF KOMMEN KÖNNEN!

Jens Göbler  
Landesfachbereichssekretär  
ver.di FB 10 / SAT

## Deutsche Post AG: Tarifverhandlungen aufgeschoben und nicht aufgehoben!

Die Konzerntarifkommission hat sich entschieden den Tarifvertrag nicht zum 31. Mai 2020 zu kündigen, da es durch verschiedene Beschränkungen aktuell nicht möglich ist, gemeinsam zu mobilisieren. Der Gesundheitsschutz steht an erster Stelle. Doch die Tarifrunde ist vorerst nur aufgeschoben - nicht aufgehoben!

### Gesundheit geht vor

Ein gutes Tarifergebnis wird stets gemeinschaftlich erzielt: Durch persönliche Gespräche, Betriebsgruppen und Streiks, zu denen Menschen zusammenkommen. Durch Kontaktbeschränkungen und Einschränkungen der Versammlungsfreiheit mit Blick auf größere Personenzahlen ist dies aktuell nicht möglich oder würde die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen gefährden. Die Konzerntarifkommission hat sich daher in einer weiteren Sitzung am 22. April 2020 dazu entschieden, unsere Mitglieder keinen zusätzlichen Risiken auszusetzen und den Tarifvertrag nicht zum 31. Mai 2020 zu kündigen. Die Tarifkommission wird monatlich die Situation neu bewerten, um dann - wenn die Voraussetzungen vorliegen - mit der Frist von einem Monat zum Monatsende eine Kündigung auszusprechen.

Unbestritten ist jedoch, dass unsere Kolleginnen und Kollegen bei der Deutschen Post AG - gerade jetzt - mehr verdient haben. In den letzten Wochen und Monaten wurde besonders deutlich, wie wichtig und unabkömmlich sie für unsere Versorgung sind und unter welchen enormen Belastungen sie Tag für Tag für uns arbeiten. Diese Belastungen sind durch die Corona-Pandemie sogar nochmals gestiegen: Die Paketberge wachsen und wachsen, gleichzeitig müssen zusätzliche Abstands- und Vorsichtsmaßnahmen bei der Paketübergabe eingehalten werden. ver.di erwartet daher, dass es eine Entlastung der Kolleginnen und Kollegen gibt.

### Wir bleiben dran!

Die Konzerntarifkommission bewertet die Lage und prüft regelmäßig, welche Maßnahmen nötig und möglich sind und wann die Tarifverhandlungen im Interesse eines guten Tarifergebnisses aufgenommen werden können.

# Mitgliederbeteiligung Tarifrunde 2020

>> **Redaktions-Update vom 25.05.2020**

Ab August 2020 verhandeln wir bei der Deutschen Post AG über die Erhöhung der Entgelte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Vergütungen der Auszubildenden und Studierenden. Dazu werden die Entgelt- und Vergütungstabellen der DP AG zum 31. August 2020 gekündigt. Damit ist die Friedenspflicht zu den tariflichen Entgelten am 1. September 2020 beendet. Zuletzt wurde von ver.di neben der Fortschreibung der Schutzregelungen bis zum 31. Dezember 2020 – beziehungsweise bis zum 31. Dezember 2022 – die Erhöhung der Entgelttabellen und Ausbildungsvergütungen zum Oktober 2018 und Oktober 2019 um insgesamt 5,1 Prozent durchgesetzt. In der Tarifrunde 2018 haben wir auch die Entlastungszeit durchgesetzt, die von vielen als „zusätzliche freie Zeit“ in Anspruch genommen wird. In der Tarifrunde 2020 wird es um weitere Erhöhungen der Entgelttabellen gehen. Dazu dürfen Tarifforderungen nur zu den Tarifbestimmungen gestellt werden, die zuvor gekündigt wurden. Wir wollen euch – ähnlich wie in 2018 – mit dieser Mitgliederbeteiligung einbeziehen und für die Tarifrunde 2020 mobilisieren. An der Befragung können nur ver.di-Mitglieder teilnehmen. Bitte fülle den Fragenbogen aus und gebe ihn in deinem Betrieb an deine ver.di-Vertrauensleute, deine ver.di-Betriebsgruppe oder den ver.di-Betriebsrat bis spätestens 31. Juli 2020 zurück. Diese Mitgliederbeteiligung wird auf-

grund der COVID-19 Pandemie auch online zur Verfügung stehen. Alle Mitglieder erhalten einen Mitgliederbrief indem für Arbeitnehmer\*innen die Mitgliedsnummer ausgedruckt ist, mit der kann dann über die ausgedruckte Internetadresse an der Mitgliederbeteiligung teilgenommen werden. Der Bundesfachbereichsvorstand hat für die Tarifrunde 2020 bei der Deutschen Post AG als Forderungsempfehlung eine Erhöhung der Einkommen und Ausbildungsvergütungen von 5,5 % bei einer Laufzeit von 12 Monaten empfohlen. Mit der ausgewerteten Mitgliederbefragung zur Tarifrunde 2020 bei der Deutschen Post AG schaffen wir eine weitere Grundlage, auf der die Tarifkommission dann im August 2020 die konkrete Tarifforderung beschließen wird. Wir werden mit der gemeinsamen Diskussion gut vorbereitet und mobilisiert bei der Tarifrunde Deutschen Post AG 2020 antreten.

Quelle: verdi

**WIR MACHEN Tarif**

**Beteilige Dich**

**Mitgliederbeteiligung vom 15. Juni bis 31. Juli 2020**

Die Tarifrunde für die Tarifbeschäftigten bei der Deutschen Post AG ist gestartet. Alle Mitglieder sind aufgerufen, sich zu beteiligen. Wegen der Corona-Pandemie ist diesmal die Beteiligung um eine Online-Befragung erweitert worden. Noch Fragen? Dann erkundige dich bitte bei deiner Betriebsgruppe in deinem Betrieb.

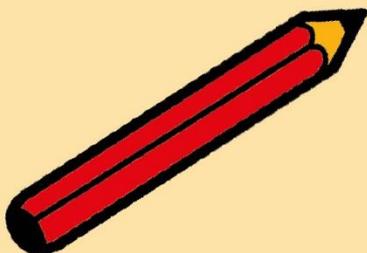
[www.psl.verdi.de](http://www.psl.verdi.de)

**ver.di MIT ABSTAND BESSER – JETZT MITMACHEN!**

## Mitglied werden!

Werde Mitglied und sichere Dir Dein Begrüßungsgeschenk.

Beitrittserklärungen findet ihr auf den letzten beiden Seiten.



**SOLIDARITÄTSAKTION**

**Jetzt für 2020 beitragsfrei GUV/FAKULTA-Mitglied werden**

**Gültig bis 31.08.2020**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir befinden uns in einer schwierigen Zeit, in der es auf Solidarität ankommt. Auch wir möchten unseren Beitrag leisten und verzichten für alle bis zum 31. August 2020 beitretenden Neumitglieder das komplette laufende Jahr auf den Mitgliedsbeitrag. Als zusätzliches Willkommensgeschenk gibt es wichtige Hygiene-Utensilien – je nach Verfügbarkeit Handgel, Spray, Tücher oder Masken.

Herzliche Grüße

*Ola Hofmann*  
Geschäftsführer der GUV/FAKULTA

Uns so einfach gehts':

- Auf [www.beruhigt-arbeiten.de](http://www.beruhigt-arbeiten.de) gehen
- Online-Antrag ausfüllen
- Abschicken
- Fertig

**PLUS WILKOMMENS GESCHENK**

**www.beruhigt-arbeiten.de**

GUV FAKULTA

**Werde Mitglied!**

Trete in ver.di ein und sichere dir eine Sportflasche!

Beitrittserklärung an:  
ver.di BeG Post Dresden  
Bergener Ring 8  
01458 Ottendorf-Okrilla

Aktion gilt bis 30.06.20

**ver di**

Betriebsgruppe Post Dresden

# Vertrauensleute sind wichtig!



Sigrid Thoran  
ZSP Calau



Hallo Sigrid, schön dass ich dich in der Infopost vorstellen darf. Der ZSP Calau ist ja einer der großen Zustellstützpunkte in unserer Niederlassung. Es ist von der Bauart eine ehemalige Zustellbasis von Paket. Calau befindet sich in der Nähe des Autobahndreiecks Spree-wald und ist somit einer der nordwest-lichsten Betriebsstätten. Hier bist du ver.di-Vertrauensfrau.

## Infopost:

Wie bist du zur Post gekommen und wie findest du deinen Job, Sigrid?

## Sigrid:

Ich bin seit 1982 bei der Post. Man hat damals (zu DDR-Zeiten) Zusteller in Zin-nitz gesucht. Der Beruf war auch da schon allumfassend. Ich musste Briefe und Pakete zustellen, aber auch Tele-gramme und Zeitungen. Ich zahlte die Rente aus und stand auch am Schalter. Schnell wusste ich, es ist eine abwechs-lungsreiche Arbeit und man hat drau-ßen eine gewisse Freiheit und ist immer an der frischen Luft. Der Job für andere Menschen da zu sein, finde ich sehr gut.

## Infopost:

Was ist besonders im ZSP Calau?

## Sigrid:

Der ZSP Calau ist eine ehemalige ZB aus der Paketzustellung. Von hier aus findet auch die Zustellung mit dem Kahn im Spreewald statt. Man kennt ja die bekannten Bilder aus Presse und Fernsehen. Ansonsten ist hier auch immer viel zu tun. Gerade jetzt, wo durch die Corona-Pandemie die Leute viel bestellt haben, kamen wir sehr an die Grenzen. Dazu kam noch, dass wir einen Corona-Fall hatten, dieser ging aber für alle gut aus, keine von den Kol-leg\*innen musste in Quarantäne und wir sind glücklich, das wir alle, auch der Erkrankte wieder gesund sind.

## Infopost:

Was machst du als Ausgleich zu deinem Job?

## Sigrid:

Ich engagiere mich im Heimatverein. Ich finde die Gegend sehr schön und möchte mich daran ein Stück beteiligen, dass es so bleibt. Zum körperlichen Ausgleich tanze ich gerne Line-dance.

## Infopost:

Wie lange bist du schon in der Gewerk-schaft und was hat dich dazu bewegt?

## Sigrid:

Ich bin 1978 in den FDGB eingetreten, das ging damals automatisch. Nach der Wende war ich dann in der Deutschen Postgewerkschaft, die dann 2002 in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft aufging. Als Postler in der Gewerkschaft zu sein, ist für mich selbstverständlich. Das ist ja alles kein Selbstläufer, der Kündigungsschutz, die sozialen Absicherungen und die Lohnerhöhungen. Das ist wichtig, das zu verstehen. Ohne Mitglieder hätten wir das alles nicht.



## Infopost:

Was ist dir besonders wichtig als Ge-werkschafterin und Vertrauensfrau vor Ort?

## Sigrid:

Wie ich es schon gerade angesprochen habe, der Gemeinschaftssinn ist wichtig. Nichts ist selbstverständlich und muss immer wieder neu erkämpft werden. Wenn es nur noch Trittbrettfah-fer gibt, werden wir keine guten Tarifab-schlüsse mehr haben. Zusammenste-hen und kämpfen ist wichtig, denn die Probleme werden ja nicht weniger.

Aus diesem Grund bin ich gerne Ver-trauensfrau in ver.di. Außerdem enga-giere ich mich auch im Betriebsrat, bin dort in die ver.di-Fraktion gewählt worden. Ich war auch früher schon aktiv, als wir als PLZ-Bereich noch zur NL Brief Berlin Südost bzw. davor zur NL Brief Cottbus gehörten.

Seine Mitbestimmungsrechte wahrzu-nehmen ist ein Grundrecht.

## Infopost:

Wie wichtig sind dir deine Kolleg/innen und was möchtest du deinen Kolleg/in-nen auf dem Weg geben?

## Sigrid:

Meine Kolleginnen und Kollegen sind mir sehr wichtig. Wir halten auf Arbeit zusammen und können über alles reden. Auch gewerkschaftlich kann ich mich gut verlassen. Ich finde es gut, wenn man unterschiedlicher Meinung ist und sich für die Sache einigen kann. Das ist gut für den Austausch und bringt uns in Gänze alle weiter. Da gehört es auch dazu, die andere Meinung zu ak-zeptieren. Wichtig ist auch hier, das Mit-einander.

Wichtig wäre auch noch der Aufruf in ver.di einzutreten, wenn man es noch nicht ist, damit wir unser aller Zukunft sichern können. Und für die Absiche-rung, gerade als Fahrer eines Postfahr-zeugs, ist die GUV/Fakulta unverzicht-bar. Ihre Notfallabsicherung sorgt für einen ruhigeren Schlaf.

## Infopost:

Danke Sigrid, für das Interview und ich finde es gut, dass du noch mal erklärt hast, wie wichtig es ist, in der Gewerk-schaft ver.di zu sein. Ich wünsche dir und deinen Kolleg/innen noch einen an-genehmen Arbeitstag und bleibt alle gesund.



# Die JAV, für die Jugend da!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, hoffen, dass es euch trotz der schwierigen Situation den Umständen entsprechend gut geht.

Auch für uns ist es schwierig, die normale JAV-Arbeit aufrechtzuhalten. Obwohl zurzeit wichtige Themen wie die Übernahme und das Recruiting anstehen. Am Anfang war uns wohl allen nicht so wirklich bewusst, was da auf uns zukommt und jetzt wissen wir, dass uns das alles eventuell noch die nächsten Jahre begleiten könnte.

Trotz allem ist uns an erster Stelle wichtig, dass die Ausbildung, so gut es geht weiter geht!

Für unsere Azubis ist das eine enorme herausfordernde Zeit und einige berichten uns, dass es schwierig ist die Motivation zu behalten. Was auch völlig verständlich ist. Da viele von Ihnen nicht im gewohnten Ausbildungsinhalt arbeiten, sondern anderweitig beschäftigt werden, da die Gesundheit jeder Zeit vorgeht. Zum Beispiel können unsere FKEP's (Fachkraft

für Kurier, Express- und Postdienstleistungen) aus dem ersten Ausbildungsjahr nicht wie gewohnt angelernt werden, da Abstandsregelungen einzuhalten sind. Sie sind zum größten Teil alle in Brief- und Paketzentren eingesetzt. Uns erreichen auch viele Sorgen und Ängste der Auszubildenden, z.B. es einwandfrei, ohne derzeitige Schule durch die Prüfung zu schaffen. Wir sind froh, dass die IHK entschieden hat, durch die aktuellen Umstände, die Prüfungen auf Juni zu verschieben. Somit haben unsere Azubis höhere Chancen sich selbstständig und ausreichend darauf vorzubereiten.

Was sich leider auch schwierig gestaltet, ist das Interviewen der Bewerber für das neue erste Lehrjahr. Wir haben Angst, die Plätze dieses Jahr nicht ausreichend zu besetzen.

Wir wünschen allen Beschäftigten der NL Betrieb Dresden weiterhin viel Kraft und Durchhaltevermögen!

Eure JAV der NL Betrieb Dresden



GEMEINSAM  
STARK



## Vor 30 Jahren vereint

Vor 30 Jahren wurde die politische Wende in der DDR eingeleitet. Was im Herbst 1989 nur der Schrei nach einer verbesserten DDR war, war 1990 schon der Weg zu einem vereinten Deutschland. Die Grenzen waren offen, die Währungsunion in der endgültigen Planung und die Verträge für einen einheitlichen Staat in der Vorbereitung. Die Anfang 1990 erste freigewählte DDR-Regierung wickelte den Staat ab und somit auch den Deutschen Gewerkschaftsbund (FDGB). Harry Tisch war da schon längst als Vorsitzender abgesetzt. Am 03. Oktober 1990 fand dann die Angliederung der ehem. DDR an die Bundesrepublik Deutschland statt, die Wiedervereinigung. Vier Tage zuvor, am 30. September hatte sich der FDGB aufgelöst und gliederte sich bzw. die Einzelgewerkschaften bis 1991 in die westdeutschen Gewerkschaften ein. So kamen auch zehntausende Ost-Postler in die Deutsche Postgewerkschaft (DPG), da sie von der DDR-Post in die Bundespost übergeleitet wurden.

Aber Anfang der Neunziger war auch eine Zeit, in der es selbstverständlich war in die Postgewerkschaft einzutreten, wenn man seinen Arbeitsvertrag unterschrieb. Ar-

beitsvertrag und Gewerkschaftseintritt lagen sozusagen nebeneinander auf dem Tisch. Das war damals auch gut so, denn die Privatisierung der Bundespost in 90er Jahren sollte auch tiefe Einschnitte in die uns vertraute Postwelt bedeuten. Der hohe gewerkschaftliche Zugehörigkeitsgrad hat vieles verhindert, was geplant wurde. Hier zeigt es sich, dass man sehr viel erreichen kann, wenn fast 90 Prozent der Beschäftigten Mitglied in einer Gewerkschaft sind. Bis zum heutigen Tag gab es keine betriebsbedingten Kündigungen bei der Post. Es gab einen kontinuierlichen Lohnanstieg und die guten Gehälter wurden in einem Besitzstand unbefristet geregelt. Seit 2001 ist die DPG aber auch Geschichte. Sie ist als Fachbereich 10 in die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eingeflossen.

S.D. ■



# Rechtsecke

## Zweitjob kann den Arbeitsplatz kosten

Bei der Deutschen Post AG ist die Arbeit in einem Nebenjob klar im Manteltarifvertrag § 11 geregelt. Dort wurde definiert:

### **Nebentätigkeit, Wettbewerbsverbote**

(1) Will der Arbeitnehmer einer Nebentätigkeit nachgehen, hat er diese rechtzeitig vor der Aufnahme dem Arbeitgeber unter Angabe der Art, des zeitlichen Umfangs und des Arbeitgebers schriftlich anzuzeigen.

(2) Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen, wenn infolge übermäßiger Beanspruchung des Arbeitnehmers durch die Nebentätigkeit die geschuldete vertragliche Arbeitsleistung beeinträchtigt werden kann oder Gründe des unmittelbaren Wettbewerbs dagegen sprechen.

(3) Bei einem Teilzeitarbeitnehmer ist eine Überbeanspruchung des Arbeitnehmers und demzufolge eine Beeinträchtigung der geschuldeten vertraglichen Arbeitsleistung im Regelfall erst dann zu vermuten, wenn der zeitliche Umfang aller Tätigkeiten die jeweils geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers überschreitet.

(4) Wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, erfolgt eine Entschädigung nach den Regelungen des Handelsgesetzbuches.

## Nicht in Konkurrenz zum Hauptjob

Der Arbeitgeber darf den Zweitjob eines Mitarbeiters nur aus wichtigen, plausiblen Gründen verweigern. Nämlich dann, wenn unter anderem die Interessen des Hauptarbeitgebers berührt werden. "Deswegen sollte man sich Gedanken machen, ob die Nebentätigkeit in Konkurrenzsituation zur Haupttätigkeit steht", Das könne zum Beispiel dann der Fall sein, wenn Haupt- und Nebenjob die gleiche Branche betreffen (Werbung oder Zeitung austragen, bei einem Korruenten zur DP AG) Auch wenn Arbeitnehmer nebenbei noch Nachtschichten übernehmen und vollkommen übermüdet zur Arbeit kommen, könne der Chef die Nebentätigkeit verbieten.

## Im Urlaub einem zweiten Job nachgehen?

Überhaupt nicht arbeiten, darf man allerdings im Urlaub, so das Arbeitszeitgesetz. Der Chef muss nicht dulden, dass ein Mitarbeiter in seinen Urlaubswochen einem Nebenjob nachgeht.

## Vorsicht auch beim Ehrenamt

Ein dritter Fall wäre der, dass der Beschäftigte mit seinem Nebenjob das Ansehen des Hauptarbeitgebers gefährdet. Denn in dem Fall kann dieser seine Zustimmung ebenfalls verweigern - etwa, wenn der Betroffene nebenbei für eine verfassungswidrige Vereinigung jobbt. Selbst ein Ehrenamt kann eine Wettbewerbssituation auslösen: Der Fall trete zum Beispiel ein, wenn der Arbeitnehmer in einer Zigarettenfirma arbeite und in seiner Freizeit ein Ehrenamt bei der Anti-Raucher-Liga aufnehmen wollte. Grundsätzlich sei ein Nebenjob nach juristischer Definition eine Tätigkeit, die Gewinn erzielen soll. Demnach muss sogar manches Hobby vom Chef abgesegnet werden. Wenn ich stricke, um die Sachen zu verkaufen, gibt es eine gewisse Bagatelldgrenze", erklärt Warm. Wer allerdings jede Woche auf dem Flohmarkt sei, müsse das dem Arbeitgeber melden.

## Nebenjob während der Elternzeit

Was der Arbeitgeber akzeptieren muss: Während der Elternzeit dürfen sich Mitarbeiter etwas hinzuverdienen - im Umfang von bis zu 30 Stunden in der Woche. Meldet ein Arbeitnehmer seinen Nebenjob aber nicht an oder lässt er ihn nicht genehmigen, kann der Chef mindestens abmahnen. Auch eine Kündigung - nach einer Abmahnung sogar eine außerordentliche, also fristlose Entlassung - könne die Folge sein.

## Haupt- und Nebentätigkeit sauber trennen

Und auch wenn er mit einer Nebentätigkeit seines Angestellten einverstanden ist: Grundsätzlich kann der Hauptarbeitgeber verlangen, dass Haupt- und Nebenjob klar voneinander getrennt werden. Mitarbeitern, die nebenberufliche Aufgaben während der Hauptarbeitszeit erledigen, droht eine Abmahnung oder Kündigung. Auch Drucker, Fax oder Telefon beim Hauptarbeitgeber sind nicht für den Zweitjob gedacht. Und Papier und Kugelschreiber bleiben besser im Büro, statt mit ins "Home Office" zu wandern. Denn auch sie gehören dem Chef.

S.D. ■

# 1+2=!

# §

## Interessantes

ver.di FB 10 SAT  
bei Facebook unter:  
> ver.di FB 10 SAT



Whatsappgruppe  
ContraTV



> 01 57/31 32 26 40

ContraTV - Newsletter



News per Telegram

> 0157 /31 32 26 40

Für ver.di-Kollegen/innen!

Bei Interesse einfach melden  
unter den Telefonnummern



Mail Newsletter bekommen?  
Einfach Mail an: begdd@gmx.de

Internetseite von der  
ver.di BeG Post Dresden:



www.verdipostdresden.de



Einfach den QR-Code mit  
einer Handyapp 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 Post Dresden -  
in der NL Betrieb Dresden

Fotos und Gestaltung:  
Stefan Dehmel

Texte:

Stefan Dehmel (S.D.)

Andreas Tumma (A.T.)

Unterstützung:

Katharina Liebe



# Beitrittserklärung

ab Monat/Jahr

**Der Mitgliedsbeitrag beträgt 21 Euro im Jahr.**

## Meine persönlichen Daten

Familienname	
Vorname	
Straße / Hausnummer	
PLZ	Wohnort
Telefon	Geburtsdatum
EMail	

Ich bin Mitglied der Gewerkschaft

## Betrieb / Dienststelle

Name	
Straße / Hausnummer	
PLZ	Ort
Telefonisch erreichbar?	

Ich erkenne die Unterstützungsordnung der GUV/FAKULTA an.

**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

## Daten für Bankeinzug

**SEPA-Lastschriftmandat:** Ich ermächtige die GUV/FAKULTA, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GUV/FAKULTA auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Vor dem ersten Einzug einer SEPA-Basislastschrift wird mich die GUV/FAKULTA über den Einzug in dieser Verfahrensart unterrichten.

BIC

IBAN

Bank/Sparkasse/Postbank

Datum

Unterschrift

Media Code **13/390 H**

ID-Nr.

Bitte einsenden an: GUV/FAKULTA, Ruhrstr. 11, 71636 Ludwigsburg oder per Fax: 07141 70233 111

# GUV FAKULTA

# Beitrittserklärung Änderungsmittteilung

Mitgliedsnummer

ver.di

## Vertragsdaten

Titel  Vorname  Name   
 Straße  Hausnummer   
 Land/PLZ  Wohnort

### Beschäftigungsdaten

Arbeiter\*in  Beamter\*in  erwerbslos  
 Angestellte\*r  Selbständige\*r  
 Vollzeit  Teilzeit Anzahl Wochenstunden:  bis   
 Auszubildende\*r/Volontär\*in/Referendar\*in  bis   
 Schüler\*in/Student\*in (ohne Arbeitseinkommen)  
 Praktikant\*in  Dual Studierende\*r  Sonstiges  
 Ich bin Meister\*in/Techniker\*in/Ingenieur\*in  
 Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße  Hausnummer

### SEPA-Lastschriftmandat

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
 Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497  
 Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.  
 Ich ermächtige verdi, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen.  
 Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von verdi auf mein Konto gezogenen  
 Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend  
 mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen.  
 Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

BIC  IBAN

### Ort, Datum und Unterschrift

### Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!

Personalnummer   
 Ich stimme der Einrichtung meines Mitgliedsbeitrages im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren  
 zu und willige in die Übermittlung der hierfür erforderlichen Daten zwischen meinem  
 Arbeitgeber und ver.di ein. Diese Einwilligung kann ich jederzeit mit Wirkung für die  
 Zukunft gegenüber ver.di oder meinem Arbeitgeber widerrufen.

### Ort, Datum und Unterschrift

Staatsangehörigkeit   
 Telefon   
 E-Mail

PLZ  Ort   
 Branche   
 ausgeübte Tätigkeit   
 monatlicher Bruttoverdienst  Lohn-/Gehaltsgruppe  Tätigkeits-/Berufsgruppe   
 o. Besoldungsgruppe  o. Lebensalterstufe   
 €

**Monatsbeitrag in Euro**  
 Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des  
 regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mindestens 2,50 Euro.

**Zahlungsweise**  
 monatlich  vierteljährlich  zur Monatsmitte  
 halbjährlich  jährlich  zum Monatsende  
 Titel/Vorname/ Name Kontoinhaber\*in (nur wenn abweichend)

Straße und Hausnummer   
 PLZ/Ort

### Ort, Datum und Unterschrift

### Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:

Ich stimme der Einrichtung meines Mitgliedsbeitrages im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren  
 zu und willige in die Übermittlung der hierfür erforderlichen Daten zwischen meinem  
 Arbeitgeber und ver.di ein. Diese Einwilligung kann ich jederzeit mit Wirkung für die  
 Zukunft gegenüber ver.di oder meinem Arbeitgeber widerrufen.

### Ort, Datum und Unterschrift

Ich möchte Mitglied werden ab

0  1  2  0

Geburtsdatum

Geschlecht  weiblich  männlich

Ich wurde erworben durch:

Name Werber\*in

Mitgliedsnummer

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

von  bis

### Datenschutzhinweise

Ihre personenbezogenen Daten werden von der  
 Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Daten-  
 schutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deut-  
 schen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung  
 und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, ver-  
 arbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbe-  
 stimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur  
 Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an dies-  
 bezüglich besonders Beauftragte weitergegeben  
 und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur  
 mit Ihrer gesonderten Einwilligung. Die europäischen  
 und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer  
 jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum  
 Datenschutz finden Sie unter  
<https://datenschutz.verdi.de>.

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zu ver.di / zeige Änderungen  
 meiner Daten an<sup>1)</sup> und nehme die **Datenschutzhinweise** zur  
 Kenntnis.

### Ort, Datum und Unterschrift

<sup>1)</sup> nichtzutreffendes bitte streichen