

# INFOPOST

Die Zeitung der ver.di - Betriebsgruppe Post Dresden

## Deine Rechte und Pflichten in der Winterzeit



# Neues aus der Niederlassung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir erleben derzeit einen sehr heftigen Starkverkehr, die Corona-Pandemie und die alljährliche Weihnachtszeit haben sich quantitativ vereint. Die Belastung ist groß! In meinem Appell geht es darum, dass ihr geschützt werdet und dass ihr euch schützt. Ihr dürft nicht der Bestell-Lust der Menschen in diesem Land und den Interessen eines Weltkonzerns zum Opfer fallen. Überlastungs- und Gesundheitsschutz haben Vorrang vor Gewinnzielen und Wachstumsstreben. Arbeitskräfte sind knapp und wir müssen immer noch dafür kämpfen, dass Menschen bei der Post entfristet werden und eine Perspektive bekommen, das Kolleginnen und Kollegen entlastet werden. In den letzten Monaten wurden zwar Mitarbeiter entfristet, aber das oft nach einem langen Kampf. Wir haben trotzdem immer noch eine Befristungsquote von zirka 15 Prozent in der Niederlassung und das ohne Einberechnung der Starkverkehrsentlastung. Die Personalpolitik spricht sich herum auf dem Arbeitsmarkt und dass die Deutsche Post nicht der Top-Arbeitgeber ist, für den sie sich so gerne hält. Befristungsketten sind heute immer noch aktuell, durch die Nutzung von Sachgrundbefristung. Aus diesem Grund wird es immer schwieriger bei der Deutschen Post Mitarbeiter zu finden und schon gar nicht befristet. Die Arbeitsmenge und die fehlende Perspektive schreckt die Leute ab. Das sind Leute, die wir benötigen, damit die Kolleginnen und Kollegen nicht auf dem Zahnfleisch kriechen und ihr entlastet werdet. Entfristungen sind wichtig! Das ist soziale Verantwortung! Aus diesem Grund wird im kommenden Jahr die Entfristungspolitik bei ver.di und beim Betriebsrat ganz weit oben stehen.

## Eure Rechte

Aber Schutz vor Überlastung hat verschiedene Seiten. Man kann auch selbst die Initiative ergreifen. Niemand muss 10 Stunden arbeiten. Ich kann bloß noch mal auf unsere Betriebsvereinbarung (BV) Arbeitszeit in der Zustellung verweisen. Es gibt ein Abbruchrecht ab der 46. Minute nach Diensten- de bzw. gedeckelt auf 9 Stunden zuzüglich 30 Minuten Dienstzeit. Wenn man mehr, als die einfache Wochenarbeitszeit auf seinem Istzeit-Konto an Plusstunden (Stechuhr) hat,

hat man eine Abbruchpflicht. Bei beiden ist das Verlassen des ZSP/ZB/ÜP gemeint. Auch in der Stationären Bearbeitung ist die Dienstzeit klar geregelt. Diese ist in der BV zum TV 37B geregelt. Alles was Dienstverschiebungen über eine Stunde betrifft, muss beim Betriebsrat beantragt werden. Dienstverschiebung unter einer Stunde muss dem Beschäftigten 3 Tage vorher mitgeteilt werden. Die Einhaltung der Ampelregelung des Arbeitszeitkontos ist bindend. Nutzt eure Rechte und lasst euch nicht ausbeuten. Vor allem zerfetzt euch auch nicht gegenseitig, wenn Touren abgebrochen werden, weil Kolleginnen und Kollegen von ihrem Recht Gebrauch machen. Die psychische Belastung dadurch wäre noch kontraproduktiver zur eh schon körperlichen Belastung. Hinzu kommt auch noch die Neusetzung in der Abteilung Auslieferung Brief. Wenn es einen neuen Vorgesetzten geben sollte, der eure Rechte nicht kennt, dann wendet euch bitte mit diesem Problem an euren Betriebsrat. Dieser wird sich dann für die Umsetzung eurer Rechte stark machen.



## Neustrukturierung

Seit Oktober dieses Jahres wurden in den ZSPn und ÜPs die ersten Standortleiter benannt. Sie sind die neuen Vorgesetzten in den Betriebsstätten. Oftmals werden diese dann noch ergänzt durch Teamleiter. Die Neustrukturierung hat Vor- und Nachteile. Der Vorteil wäre, dass unmittelbar vor Ort jemand ist, der sich den persönlichen und organisatorischen Belangen annehmen kann, so gesehen ein kurzer Dienstweg, ähnlich wie man es in den ZBn der Paketzustellung kennt. Der Nachteil ist, dass die neuen Standortleiter sich noch sehr viel Wissen aneignen müssen. Mit der zukünftigen Arbeitsbelastung wird jede zukünftige Leitungskraft anders umgehen können. Wichtig ist, man muss mit Menschen arbeiten können und das wird sich erst herausstellen, ob das jede/r so kann. Auch ist die Frage, ob das Wissen von arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen vermittelt wird und dann im Arbeitsalltag immer zur korrekten Anwendung kommt. Denn gerade die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Betriebsvereinbarungen sind wichtig, damit die Beschäftigten geschützt werden. Die ver.di-Betriebsräte werden darauf sehr genau achten. Unregel-

mäßigkeiten solltet ihr euren Arbeitnehmervertretungen (BR, VPSchwB, JAV) melden.

## Corona

Die Corona-Zahlen sind auf einem hohen Niveau. Auch in unseren Betriebsstätten gibt es immer wieder Fälle. Trotzdem sind die Reaktionen der Gesundheitsämter sehr unterschiedlich, immer der Situation angepasst. Eine komplette Schließung einer Dienststelle gab es bis zum Redaktionsschluss noch nicht. Vom Arbeitgeber her wird es keine pauschale Einführung des Zwei-Wellensystems geben, dies würden wir als ver.di-Fraktion des Betriebsrats nicht unterstützen. Das Zwei-Wellensystem wird nur bei Bedarf eingesetzt, wenn es akute Fälle geben sollte. Dazu hat der Arbeitgeber extra Dienstpläne erarbeitet, das war uns sehr wichtig. Die Wellen, wenn sie eingesetzt werden, werden keine Dienstplanspreizung von 3 Stunden haben. Es soll nur eine zeitliche Entzerrung geben. Vor allem in großen ZSPn wird dies Anwendung finden. Wichtig ist, dass der Abstand zu anderen Kollegen (1,5m oder mehr) eingehalten wird und das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes, dort wo es Pflicht ist und wo die Abstandsregeln nicht eingehalten werden können, beachtet wird. Achtet auch auf die Niesetikette und Hygienebestimmungen. Denn wir wollen alle gesund und ohne Quarantäne, Weihnachten mit unseren Liebsten verbringen.

Ich wünsche euch ein frohes Weihnachtsfest, trotz dieser ganzen Umstände und wir sehen uns, so hoffe ich es, gesund im neuen Jahr 2021 wieder. Möge 2021 ein besseres Jahr werden.

Stefan Dehmel

Betriebsgruppenvorsitzender



# Tarifverträge sind keine Geschenke, sondern der ver.dienst der Mitglieder!

Lohnsteigerung von 50 Prozent in den letzten 20 Jahren  
+ Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen und Änderungskündigungen bis Ende 2023 + Ausschluss Fremdvergabe im Brief- und Verbundbereich Ende 2021 + Entlastungszeit von bis zu 202 Stunden + Tarifvertrag Alterssitzstand für Altbeschäftigte + Rationalisierungsschutz



Ein frohes  
Weihnachtsfest,  
sowie einen  
guten Rutsch  
ins neue Jahr  
2021

Betriebsgruppe Post Dresden  
[verdipostdresden.de](http://verdipostdresden.de)

**ver.di**

# Wenn der Winter kommt

## Leise rieselt der Schnee...

Winter ist für manch einen die schönste Jahreszeit. Auch romantisch kann so ein verschneiter Wintertag wirken. Wenn das Auto aber plötzlich zu rutschen beginnt und man die Kontrolle verliert, ist es schnell vorbei mit der Romantik. Der Winter kann auch seine gefährlichen Seiten haben. Deshalb ist es für die Zustellerinnen und Zusteller besonders wichtig, sich in dieser Jahreszeit vorsichtig und umsichtig zu bewegen. Das gilt zu Fuß und mit dem Fahrzeug. Auch wenn dies bedeutet, mehr Zeit einplanen zu müssen.

## Welche Ausrüstung sollte ich im Winter immer im oder am Auto haben?

In erster Linie ist der Arbeitgeber für TÜV und Instandhaltung verantwortlich. Er hat zum Beispiel dafür zu sorgen, dass eine entsprechende Bereifung auf dem Fahrzeug angebracht ist. Er hat aber auch dafür zu sorgen, dass ein Eiskratzer und ein Besen zur Verfügung stehen. Denn bevor man überhaupt losfahren kann, müssen die Scheiben, Lichter und

Flächen (Dächer) von Schnee und Eis befreit sein. Insbesondere die Polizei legt aus nachvollziehbaren Gründen Wert auf ein gut lesbares Autokennzeichen. Dafür sind dann die Fahrerinnen und Fahrer verantwortlich. Fahren sie also mit einem Autodach voller Schnee los, ist zumindest die freie Sicht akut gefährdet. Damit riskieren sie nicht nur Ihre Sicherheit, sondern auch die von anderen Verkehrsteilnehmern. Auch Eisplatten können schlimme Folgen für andere Verkehrsteilnehmer haben, wenn diese sich lösen. Aber auch wenn nichts passiert, ein Bußgeld ab 25 Euro aufwärts ist fällig, wenn man erwischt wird. Im schlimmsten Fall gibt es zusätzlich Punkte in Flensburg. Das hängt zum Beispiel auch davon ab, ob zudem auch eine Sachbeschädigung vorliegt oder nicht. Im Schadensfall sind bis zu 90 Euro Strafe möglich.

*Laut § 23 der Straßenverkehrsordnung ist es die Pflicht eines jeden Autofahrers, das Kraftfahrzeug von jeglichen Gegenständen, die die Sicht versperren, zu befreien. Auch muss es dem Fahrer möglich sein, Signale auf den Straßen hören zu können.*

Für alles hat der Arbeitgeber vorgesorgt. Für die kleineren Autos gibt es spezielle Teleskopbesen, für die größeren Fahrzeuge wurden Podestleitern angeschafft. Eiskratzer und Handfeger werden in der Regel bereitgestellt.

## „Geschwindigkeit und Fahrweise anpassen“ – Was bedeutet das?

Wenn beim Anfahren auf der glatten Straße die Reifen durchdrehen, dann im zweiten Gang versuchen. Denn frühzeitiges Hochschalten gewährleistet die Reifenhaftung während der Fahrt. Abrupte Lenkbewegungen unbedingt vermei-

den, sonst bricht das Heck des Fahrzeugs aus. Auch mit dem Gaspedal behutsam umgehen, denn sonst verlieren die Reifen den Grip und drehen durch. Wenn man sich nicht ganz sicher ist, ob das Glatteis bereits zugeschlagen hat, dann sollte man einfach mal eine „Bremsprobe“ durchführen. Springt das ABS an, dann bitte besonders umsichtig fahren.

Wenn es glatt ist, verlängert sich selbstredend auch der Bremsweg, deshalb unbedingt auf einen vergrößerten Sicherheitsabstand achten! Empfohlen wird dabei ein etwa dreimal größerer Abstand als auf trockenen Straßen. Besondere Vorsicht ist auf Brücken geboten, denn diese kühlen sich wegen der fehlenden Untergrundwärme viel schneller ab als benachbarte Straßenstücke und gefrieren somit auch schneller als normale Straßen.

Das 112-Magazin gibt gute Tipps, wie man sich am Steuer verhalten soll, wenn die Straße nicht nur eben geradeaus führt:

**Berg hoch:** Zügig und in hohem Gang, denn dann haben die Räder nicht so viel Kraft zum Drehen. Bei steilen Bergen zusätzlich elektronische Programme wie ASR (Anti-Schlupf-Regelung) am besten ausschalten.

**Berg runter:** Schon vor dem Gefälle langsam fahren und einen niedrigen Gang wählen. Das Schalten vermeiden, da sonst die Motorbremse reagieren und das Auto ins Rutschen geraten könnte.

**Kurven:** In etwaige Kurven auf der Strecke langsam hineinfahren und am Ender der Biegung leicht beschleunigen. Auf keinen Fall auf die Bremse treten, da das Auto sonst ausbrechen könnte.

**Auto bricht aus:** Sofort, aber in weichen Bewegungen gegenlenken und nicht zu heftig ins Lenkrad greifen. Wichtig: Die Augen dabei immer auf die Straße richten und nicht auf einen Baum oder einen Graben. Denn unbewusst steuert man immer dahin, wo die Augen Halt finden.

Im Winter benötigt man nun mal etwas mehr Zeit

An dieser Stelle möchte ich nochmal an das „Handbuch für Fahrerinnen und Fahrer“ erinnern, in dem allgemein für das ganze Jahr eine angepasste Fahrweise verwiesen wird. „Vorausschauen-

# - Deine Rechte und Pflichten

des Fahren“, „Vermeiden von übermäßig hohen „Geschwindigkeiten“, „Bei Gefälle vom Gas“, „Überholen“ und „Rückwärtsfahren“. Im Winter intensivieren sich diese Punkte nochmal deutlich. Wenn man in eine Straße einbiegen möchte, von der man weiß, dass sie eng, uneben, bergauf oder bergab verläuft und auf beiden Seiten zugeparkt ist, muss man doch nicht extra hineinfahren. Dann muss man eben das Fahrzeug stehen lassen und die Zustellung zu Fuß fortführen. Auch das ist Arbeitszeit. Und der Arbeitstag wird dadurch nicht wirklich länger. „Safety first“!

Für die letzten Meter zu Fuß ist es eigentlich das natürlichste der Welt, dass sich der Bewegungsstil anpasst. Auch das benötigt Zeit, die man sich nehmen sollte. Das Risiko, im Winter auf glatten Gehwegen auszurutschen und zu stürzen, ist groß. 18 Prozent der Sturzunfälle passieren auf Eis und Schnee, so ein Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zur Trittsicherheit.

**Wie geht man sicher bei Schnee und Eis? Wie tritt man sicher auf, wenn man ohne Spikes bei Glatteis auf die Straße geht?**

Bei Schnee und Eis sollte man die Füße beim Gehen eher nach außen drehen. Dadurch bekommt der Körper eine stabilere Unterstützungsfläche. Sicherer sei es auch, kleinere Schritte zu machen. Die Deutsche Gesellschaft für Orthopädie und Unfallchirurgie (DGOU) rät, sich so fortzubewegen wie ein Pinguin. Beim Pinguin-Gang schiebt man das Gewicht über das vordere Bein und tritt mit ganzer Sohle auf. Dabei zeigt der auftretende Fuß leicht nach außen. Diese Haltung sieht vielleicht etwas merkwürdig aus, stabilisiert aber den Körper. Wenn der Untergrund spiegelglatt ist, raten die Orthopäden zudem, an einer Hauswand entlang zu gehen. So kann man sich besser abfangen.

Geraten Fußgänger ins Straucheln, sollten sie versuchen, die Unterarme vors Gesicht zu nehmen und die Hände auszustrecken. So wird bei einem Sturz der Kopf geschützt. Wer nach hinten kippt, kann das Kinn aufs Brustbein ziehen und einen runden Rücken machen. Das kann einen Aufprall etwas mildern. Beim Fallen alles loslassen, was man in den Händen hält.

## Der Einsatz von defekten Fahrzeugen

Nicht jeder angezeigte Defekt oder vorgesehene Schaden führt dazu, dass das Fahrzeug nicht mehr verwendet werden kann.

Wenn aber ein Defekt oder Schaden so groß ist, dass er den Fahrer oder am Verkehr teilnehmende Passanten gefährdet, darf das Fahrzeug in der Regel nicht mehr geführt werden. Dennoch bleibt es eine Einzelfallentscheidung.

Wenn sich zum Beispiel die Seitenschiebetür eines Paketautos nicht mehr öffnen lässt, ist dies kein Grund, das Fahrzeug nicht nutzen zu können. Es muss jedoch dafür gesorgt werden, dass der Laderaum zugänglich ist. Dies bedeutet, dass ohne Nutzung der Seitentür ein Zugang durch die Hecktür gewährleistet sein muss. Also ist die Beladung entsprechend anzupassen. Der Mangel muss natürlich dennoch gemeldet und abgestellt werden.

Es ist in der Vergangenheit bereits vorgekommen, dass ein Zusteller bei defekter Schiebetür dennoch versucht hat, diese mit dem Finger durch herunterdrücken des Scharniers zu öffnen. Hierbei hat der Zusteller vollkommen aus den Augen verloren, welche Verletzungsgefahr hier vorlag.

Er hätte sich den Finger einklemmen können. Das wäre eine grob fahrlässige Handlung, wofür keine Versicherung aufkommen würde (Nichteinhaltung des Arbeitsschutzes). Dennoch kann das Fahrzeug eingesetzt werden. Die Beladung müsste eben nur, wie oben beschrieben, angepasst werden.

Anders könnte es bei freiliegenden Kabeln sein. Hier könnte es zu einem Stromschlag kommen, auch wenn man die Beladung so organisiert, dass in diesem Bereich keine Pakete verstaut sind. Eine unbedachte Handlung, ein Stolpern oder ähnliches und es kommt zum Kontakt. Auch könnte hier durchaus eine Brandgefahr bestehen.

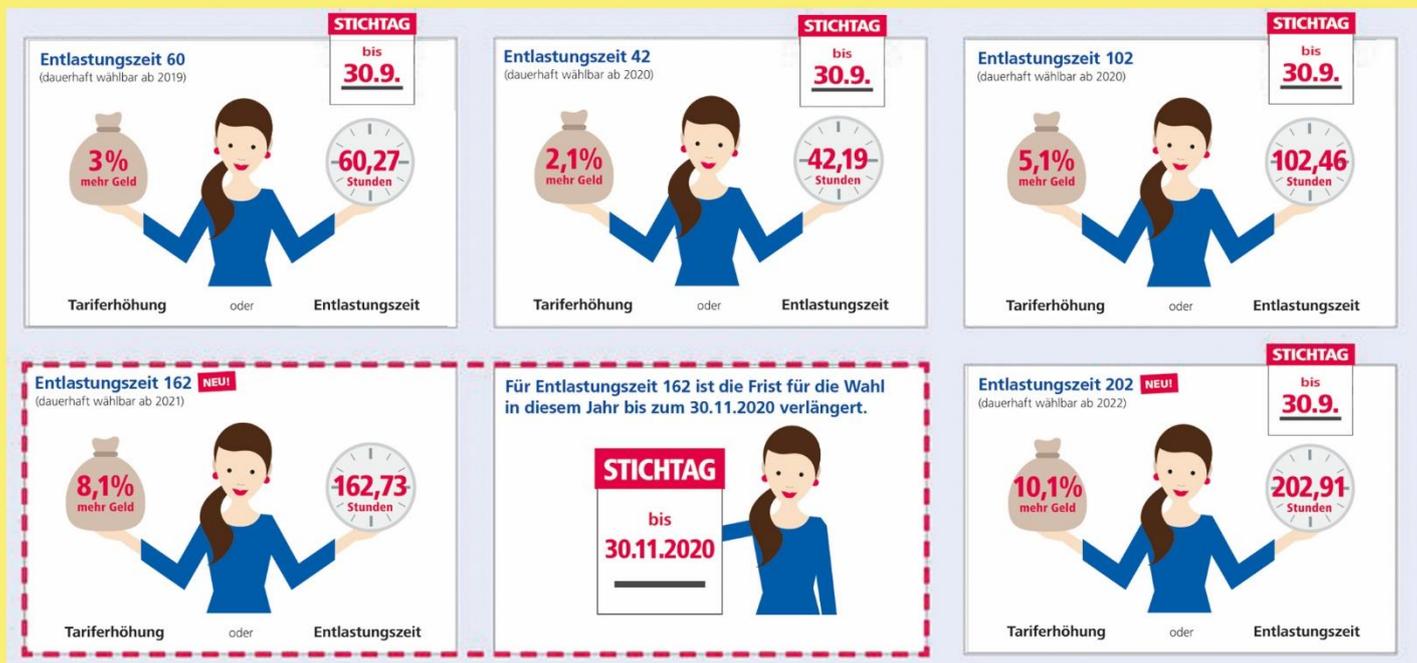
Wenn sie sich nicht sicher sind, reden sie mit ihrem oder ihrer Standortleiter/in. Sollten sie zu keiner gemeinsamen Meinung kommen, wenden sie sich an die Geschäftsführung und/oder ihren Betriebsrat.

■ A.T.



# Das Tarifergebnis im Überblick

## Die Entlastungszeit (ELZ) in verschiedenen Varianten



## Erhöhung der Vergütungen für Auszubildende und Studierende

Die Vergütungen für Auszubildende und Studierende steigen ab 01.01.2021 in zwei Stufen. Im Januar werden 50 Euro mehr bezahlt und ab 01.01.2022 gibt es noch einmal 40 Euro. Anbei die Ausbildungsvergütungsteigerung in einer Tabelle.

Die Entgelttabellen für die Beschäftigten der Deutschen Post AG, bekommen Mitglieder der Gewerkschaft ver.di beim Betriebsrat.

Auszubildende				
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr
bis 31.12.2020	840,00 €	920,00 €	1.020,00 €	1.100,00 €
Erhöhung Euro	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €
ab 01.01.2021	890,00 €	970,00 €	1.070,00 €	1.150,00 €
Erhöhung in %	5,95 %	5,43 %	4,90 %	4,55 %

Auszubildende				
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr
bis 31.12.2021	890,00 €	970,00 €	1.070,00 €	1.150,00 €
Erhöhung Euro	40,00 €	40,00 €	40,00 €	40,00 €
ab 01.01.2022	930,00 €	1.010,00 €	1.110,00 €	1.190,00 €
Erhöhung in %	4,49 %	4,12 %	3,74 %	3,48 %

# Tariferggebniss 2020 im Überblick

## 1. Corona-Bonuszahlung

Zusätzlich zu der bereits ausgeschütteten Einmalzahlung erhalten alle Tarifbeschäftigten sowie Auszubildenden und Dual-Studierenden einen weiteren Corona-Bonus. Wenn du am 1. September bei der DP AG angestellt oder in Ausbildung warst und dein Arbeitsverhältnis am 15. November weiterhin besteht, hast du Anspruch auf den Corona-Bonus.

Die Höhe ergibt sich analog zur bestehenden Konzernbetriebsvereinbarung: Voll- und Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 19,25 Stunden Wochenarbeitszeit erhalten 300 Euro.

150 Euro erhalten: Teilzeitbeschäftigte mit weniger oder genau 19,25 Stunden Wochenarbeitszeit sowie Dual-Studierende und Auszubildende, Arbeitnehmer\*innen in Altersteilzeit, die am 1. September nicht in Freistellungsphase waren Abrufkräfte, die im September 2020 eingesetzt waren.

Die Auszahlung erfolgt im November und der Bonus ist steuer- und sozialabgabenfrei, das heißt „brutto = netto“.

## 2. Lineare Erhöhung

Die Entgelttabellen werden am 1. Januar 2021 um 3 Prozent erhöht.

Am 1. Januar 2022 erhöhen sich die Tabellen ein weiteres Mal um 2 Prozent, das heißt, diese 2 Prozent werden auf das be-

reits erhöhte Entgelt ‚draufgeschlagen‘.

## 3. Auszubildende und Dual-Studierende

Die Vergütungen werden am 1. Januar 2021 um 50 Euro im Monat erhöht und am 1. Januar 2022 ein weiteres Mal um 40 Euro. Das entspricht einer Erhöhung zum Beispiel im ersten Ausbildungsjahr 2021 um fast 6 Prozent.

## 4. Entlastungszeit

Ab 1. Januar 2021 gibt es die neue Option „Entlastungszeit 162“ und ab 1. Januar 2022 die „Entlastungszeit 202“ (siehe Schaubild).

## 5. Schutz wird ausgeweitet

Mehrere Schutzregelungen für die Beschäftigten gelten nun länger: Zustellbezirke können weiterhin bis 31. Dezember 2021 nicht fremdvergeben werden.

Betriebsbedingte Änderungs- und Beendigungskündigungen seitens des Arbeitgebers sind bis 31. Dezember 2023 ausgeschlossen.

## 6. Postzulage für Beamt\*innen

Die Postzulage von 4 Prozent für verbeamtete Kolleg\*innen bei der DP AG wird bis 31. Dezember 2022 fortgeschrieben.

■ verdi.de



Einkommen (monatlich)	2.500 Euro	2.500 Euro + 300 Euro
Steuern (Steuerklasse I)	300 Euro	376 Euro
Sozialabgaben	500 Euro	560 Euro
<b>Summe Abgaben</b>	<b>800 Euro</b>	<b>936 Euro</b>

Der Corona-Bonus ist steuer- und sozialabgabenfrei. Auf steuerpflichtige Entgelte zahlen Arbeitnehmer\*innen circa 20 Prozent Sozialabgaben.

Die Steuerbelastung ist abhängig von der Höhe des steuerpflichtigen Monatseinkommens und der Steuerklasse.

Wäre die Einmalzahlung von 300 Euro steuerpflichtig, wären die Abzüge für Arbeitnehmer\*innen wie im Beispiel in der linken Spalte dargestellt. Es fielen allein auf die

Einmalzahlung 136 Euro Steuer- und Sozialabgaben an.

Der finanzielle Vorteil bei diesem Beispiel durch eine Einmalzahlung als CoronaBonus beträgt also etwa 136 Euro, denn der Corona-Bonus wird steuer- und sozialabgabenfrei ausbezahlt. ■ verdi.de

## Streik und Corona

Der Arbeitskampf im Sommer war geprägt von Vorsichtsmaßnahmen und Auflagen, sowie Genehmigungen bei Ordnungssämtern. Denn auch wenn die Zahlen niedrig waren, war die Gefahr gegeben, das sich jemand ansteckt und es in die Betriebe trägt.

Der Vorstand für P&P Deutschland Tobias Meyer, stellte einen unmittelbaren Zusammenhang von Streik und Coronaerkrankungen her.

Wir als Betriebsgruppenvorstand Post Dresden, weisen das auf das Entscheiden zurück. Wir haben ein Hygienekonzept erarbeitet, Auf Abstände geachtet, Mund-Nasen-Bedeckungen verteilt,

Zutrittskontrollen und Durchsagen gemacht.

Weil wir diese Aussage nicht so stehen lassen wollten, haben wir im Oktober ein Schreiben an den Vorstand versendet und den Sachverhalt klar gestellt.

■ S.D.



# Fragen und Antworten aus der Mitgliederbeteiligung

In der Mitgliederbeteiligung (Mitgliederbefragung) im Juni 2020, gab es bei den Fragen das Feld „Das ist mir noch wichtig“. Hier ein paar von den Fragen und Statements. Wir haben versucht Antworten zu finden. Diese sind aus der heutigen Sicht beantwortet. Den 2. Teil findet ihr in der Ausgabe März 2021.

## 1. Kommunikation:

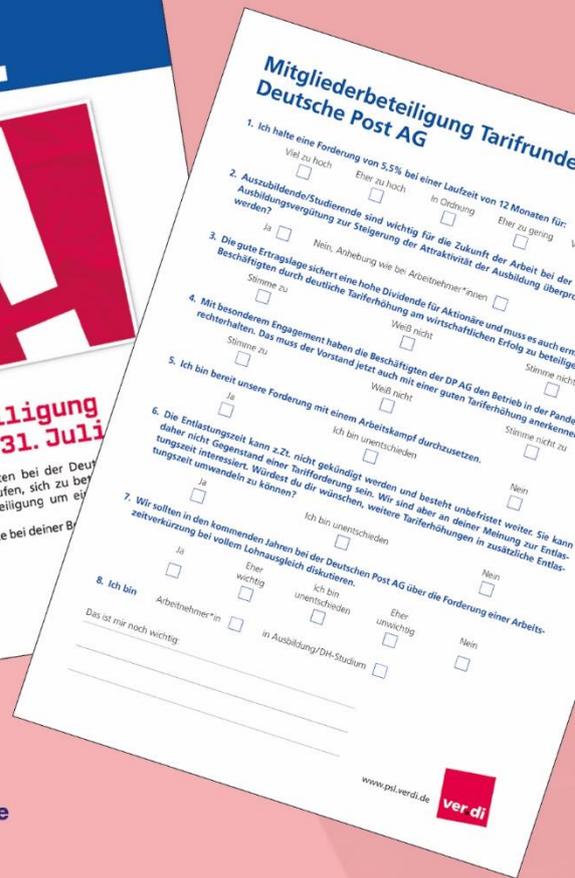
- **Das mit uns auch mal gesprochen wird, wenn sich was ändert bzw. wenn es was Neues gibt**
- **Respekt und Wertschätzung – nur dummes Gequatsche, nicht konkret!**

„Dummes Gequatsche“ ist immer relativ zu betrachten, was für den einen dumm, ist für den anderen hoch bereichernd. Hier spielen für den Zuhörer sowie bei dem Vortragenden, Interesse an der Sache, Bereitschaftswillen und Intellekt eine große Rolle. Auch die Selbstdarstellung kann beim Moderator ein Thema sein. Aber im Ganzen ist Kommunikation sehr wichtig, vor allem die mit Inhalt. Nicht jeder hat das Talent, das interessant rüberzubringen, aber man sollte trotzdem zuhören. Was noch wichtiger ist, ist die Ehrlichkeit. Denn darauf baut alles Vertrauen und die Motivation. Was noch wichtig ist, ist der Austausch, nur so kann jeder etwas dazu lernen und man kann die Dinge zum Positiven aller verändern. S.D.

## 2. Wertschätzung:

- Die Wertschätzung unserer Arbeit, gerade in letzter Zeit, kommt viel zu kurz!
- Das unsere Arbeit noch viel mehr wertgeschätzt wird. Was wäre, wenn die Pandemie in unsere ZB gekommen wäre. Was das für einen Rattenschwanz hinter sich hergezogen hätte. Unvorstellbar. Wir laufen uns die Füße wund.

Die Wertschätzung zur Corona-Krise gegenüber den Beschäftigten kam wirklich zu kurz, das ist auch unsere Auffassung. Der Betriebsrat der NL Betrieb Dresden hatte schon im April den Vorstand der DP AG angeschrieben und eine Corona-Prämie gefordert (ohne dass diese in den Entgelttarifverhandlungen angerechnet wird). Erst spät kam eine Sonderzahlung und dies, wie erwartet auch vor der Entgeltrunde. Wertschätzung sieht auch hier anders aus. Auch die Tarifverhandlung gestaltete sich zäh. Nun, das Ergebnis zählt. Zwei Corona-Prämien von je 300 Euro im Jahr und eine Lohnsteigerung kann sich, denk ich mal sehen lassen. S.D.



## 3. Machtmissbrauch durch Vorgesetzte verhindern

Wenn der Verdacht aufkommt, dass Vorgesetzte ihre Stellung zum Nachteil von Beschäftigten ausnutzen, sollte umgehend der Betriebsrat informiert werden. Nur dann kann der Betriebsrat zur Aufklärung und Besserung beitragen. V.B.

## 4. Bemessung

- Die Zustellbezirke werden größer. Das sollte nicht sein und ist schwer zu schaffen.
- Zustellbezirke zu groß bemessen
- Keine 2 Touren montags
- Vernünftige Bemessung! Touren teilweise viel zu groß!

Für die Verteilung der Arbeit, Arbeitsinhalt und die Größe der Bezirke ist allein der Arbeitgeber zuständig (§106 Gewerbeordnung). Das ist rechtlich so geregelt. Auch die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten ist klar rechtlich festgeschrieben. Das Gesetzbuch ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Was Gewerkschaften dürfen, ist unter anderem im Tarifvertragsgesetz (TVG) festgeschrieben. Somit ist das Thema Bemessung Arbeitsinhalt, wo eine Gewerkschaft oder ein Betriebsrat kein Mitspracherecht hat. Das Einzige, was ein Betriebsrat regeln kann, ist die Arbeitszeit in Form einer Betriebsvereinbarung (BV) oder über den Dienstplan. Hilfsweise kann noch der Arbeitsschutz herangezogen werden. Wir haben in unserer Niederlassung eine BV Arbeitszeit in der Zustellung. In dieser ist u.a. ein Abbruchrecht und eine Abbruchpflicht festgelegt. V.B. / S.D.

## 5. Altersgerechtes, gesundes Arbeiten, Arbeitsbelastung

Bei der Deutschen Post gibt es die Möglichkeit ein Zeitwertkonto abzuschließen (TV ATZ und ZWK). Somit kann man dann ab dem 55. Lebensjahr in Altersteilzeit (ATZ) gehen und nur noch mit der halben Wochenarbeitszeit arbeiten oder in der Freistellungsphase bei der Post sein.

Zur Entlastung kann man auch die Entlastungszeit in Anspruch nehmen, somit hat man die Möglichkeit bis zu 4 Wochen zusätzlich zu seinem Erholungsurlaub frei zu machen. Was die Arbeitsbelastung betrifft, ist der BR gerade dabei eine BV Gefährdungsbeurteilung zu erarbeiten. Diese beinhaltet ja auch Passagen zur Arbeitsbelastung. Ansonsten möchte ich auch hier wieder auf die BV Arbeitszeit in der Zustellung verweisen und auch auf die BV zum TV 37b für die Stationäre Bearbeitung. S.D.

## 6. Mehr Befristete übernehmen

Ver.di und die ver.di-Betriebsräte drängen den Arbeitgeber immer wieder auf die Senkung der Befristungsquote. In den letzten Jahren gab es immer wieder Entfristungswellen bei der Post. Der Arbeitgeber führt aber immer wieder an, dass durch den Rückgang im Briefgeschäft und die Eigenzustellung von Amazon die langfristige Personalplanung schwierig sei. Das Thema Entfristung werden wir 2021 zum Thema machen. S.D.

# Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Am 20. Oktober 2020 fand die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung statt. Alle jugendlichen Beschäftigten unter 18 und alle Auszubildenden unter 25 Jahren waren zur Wahl aufgerufen. Die neue JAV besteht aus Nico Skopp, Paul Kattner und Sysann Grube. Zur konstituie-



**Nico Skopp**

Hallo Ihr Lieben,

mein Name ist Nico Skopp, ich bin 25 Jahre jung und habe 2017 eine Lehre als FKPE bei der Deutschen Post absolviert. Ich lebe und liebe in einem kleinen Dorf namens Skassa, nahe Großenhain. Zu mir selbst, ich bin ein sehr lebhafter, freundlicher und familiärer Mensch, der gerne in Kontakt mit Menschen steht. Momentan bin ich Verbundzusteller in Riesa und nebenbei tätig bei der Jugend und Auszubildendenvertretung (JAV) in Dresden. Dort war ich in den vergangenen 2 Jahren schon als Ersatzmitglied aktiv. Seit Oktober dieses Jahres bin ich nun auch Vorsitzender der JAV, dies lag mir sehr am Herzen, um den jungen und neuen Azubis bei sämtlichen Problemen und Anliegen an der Seite zu stehen.



**Sysann Grube**

Hei, mein Name ist Sysann Grube, bin 16 Jahre alt und mache eine Ausbildung als FKPE bei der Deutschen Post AG. In meiner Freizeit mache ich sehr gern Sport. Meine Ziele bei der Post sind, dass ich meine Prüfung erfolgreich bestehe, übernommen werde und eine lange Zeit bei der JAV dabei sein darf.

renden Sitzung am 27. November wurde Nico Skopp zum neuen Vorsitzenden der neuen JAV gewählt. Zur vorherigen JA-Versammlung waren Vertreter von ver.di und der GUV/Fakulta und andere Gäste eingeladen. Beide stellten sich und ihre Arbeit vor und benannten noch einmal die Wich-

tigkeit beider Vereinigungen. Auch Linda Strunz GJAV und zukünftige ver.di-Sekretärin war anwesend und stellte noch mal die Wichtigkeit der JAV dar. ■ S.D.

**Paul Kattner**

Hallo Kolleg\*innen,

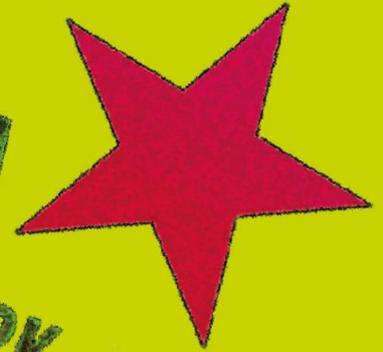
mein Name ist Paul Kattner, noch junge 22 Jahre alt und geboren sowie aufgewachsen im schönen Dresdner Westen. Zudem Teil der wieder neu gewählten JAV der NL Betrieb Dresden. Seit 2015 bin ich selbst bei der Deutschen Post, jedoch aufgewachsen in einer Postfamilie, bin ich schon früh mit der Post in Berührung gekommen.

In der mittlerweile langen Zeit habe ich viele Eindrücke sammeln, beobachten und selbst erleben können was bei uns alles hervorragend läuft, aber auch was dringend geändert werden muss. Schon im ersten Jahr meiner Ausbildung habe ich mich als Jugend-Vertreter aufstellen lassen und bin auch seitdem in der Jugend- und Auszubildendenvertretung aktiv und kümmere mich um die Anliegen und Probleme unserer Azubis. Da mir schon früh bewusst geworden ist, dass in einem Unternehmen wie der Deutschen Post auch vieles falsch laufen kann, war es mir wichtig so gut wie möglich meine Kollegen zu unterstützen. Dies ist gerade bei neuen und sehr jungen Arbeitnehmern wichtig, da sie oft nur wenige bis gar keine Berührungspunkte mit ihren Rechten sowie Pflichten in unserem Unternehmen hatten. Auszubildende sind wichtig und die Zukunft von uns allen.



GEMEINSAM

STARK



**Sonderaktion für Azubis. Wer von den Auszubildenden in die Gewerkschaft ver.di eintritt, bekommt einen Bluetooth-Lautsprecher. Die Aktion gilt bis 31.03.2021 (Aktion wurde verlängert).**

Zur Box:

Runder Aluminium Bluetooth Lautsprecher mit eingebautem Akku, integriertem Radio, Slot für eine TF Karte und blinkendem LED Licht auf der Unterseite. Das Micro-USB Ladekabel ist inklusive.

Aktion



# Corona - Fragen und Antworten

**Ich möchte eine Ansteckung mit dem Corona-Virus vermeiden. Wann darf ich, wann muss ich zu Hause bleiben?**

Eine einfache Antwort gibt es nicht. Es ist zwischen verschiedenen Situationen zu unterscheiden:

- Die bloße Befürchtung, sich bei Verlassen der Wohnung möglicherweise mit dem Corona-Virus anzustecken, genügt nicht, damit Sie der Arbeit fern bleiben dürfen. Denn eine nur potenzielle Ansteckungsgefahr – auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz – gehört zum allgemeinen Lebensrisiko. Diese trägt jede und jeder Beschäftigte selbst.

- Haben Sie den Verdacht, sich mit dem Corona-Virus angesteckt zu haben – etwa weil Sie z. B. in Kontakt mit einer Person waren, bei der eine Infektion festgestellt wurde – sieht die Rechtslage schon anders aus. Denn beim Vorliegen eines sogenannten vorübergehenden persönlichen Verhinderungsgrundes (§ 616 S.1 BGB) dürfen Sie der Arbeit fernbleiben und bekommen trotzdem ihr Entgelt ausgezahlt, soweit dies nicht durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde. Dieser Verhinderungsgrund liegt u.a. bei einem medizinisch notwendigen Arztbesuch vor, wenn dieser nur während der Arbeitszeit erfolgen kann. Ist zur medizinischen Abklärung eines Corona-Verdachts das Fernbleiben von der Arbeit nötig, muss der Arbeitgeber unverzüglich über das Fernbleiben von der Arbeit informiert werden. Bitte beachten Sie auch die öffentlich zugänglichen Hinweise der Ärzte und Gesundheitsbehörden an Ihrem Wohnort, wie man mit Verdachtsfällen umgehen sollte. Zumeist soll zunächst eine telefonische Information erfolgen und nicht direkt die Arztpraxis aufgesucht werden. Sie lassen sich dann vom Arzt oder anderen aufgesuchten Stelle schriftlich bestätigen, dass eine medizinische Indikation für die Untersuchung bestand. Zur Angabe des genauen Grundes des Arztbesuches – also der aufzuklärende Erkrankung – sind Sie Ihrem Arbeitgeber gegenüber nicht verpflichtet.

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Krankheitssymptome haben und dadurch arbeitsunfähig sind, haben aufgrund ihrer Arbeitsunfähigkeit das Recht, der Arbeit fernzubleiben. Das gilt übrigens nicht nur für Corona, sondern allgemein. Die Arbeitsunfähigkeit muss dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden und es sind auch die sonst bei Arbeitsunfähigkeit im Betrieb geltenden Regelungen einzuhalten. Unabhängig davon sieht das Gesetz vor, dass spätestens nach dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest – also die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – vorgelegt werden

muss. Tarifverträge oder Arbeitsverträge regeln oft die Frist für die Vorlage der AU-Bescheinigung abweichend von der gesetzlichen Grundregel. Zulässig ist sogar – bei Bestehen eines Betriebsrats im Betrieb allerdings nur nach dessen ordnungsgemäßer Beteiligung – eine Regelung der Vorlagepflicht ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten die in ihrem Betrieb geltenden Fristen kennen und beachten. Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben grundsätzlich für die Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber ihrem Arbeitgeber und anschließend auf Krankengeld von der Krankenkasse.

**Darf mein Arbeitgeber mich nach Hause schicken, ...  
...weil er meint dass ich krank bin?**

Hat der Arbeitgeber begründete Anhaltspunkte, anzunehmen, dass der Beschäftigte an Corona erkrankt ist, darf er zum Schutz des Betroffenen und der restlichen Belegschaft diesen zur Genesung nach Hause schicken. In diesem Fall kann er natürlich keine Arbeit von Zuhause aus verlangen. Bei Arbeitsunfähigkeit besteht insoweit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EFZG).

**...weil er vage vermutet, dass ich krank sein könnte?**

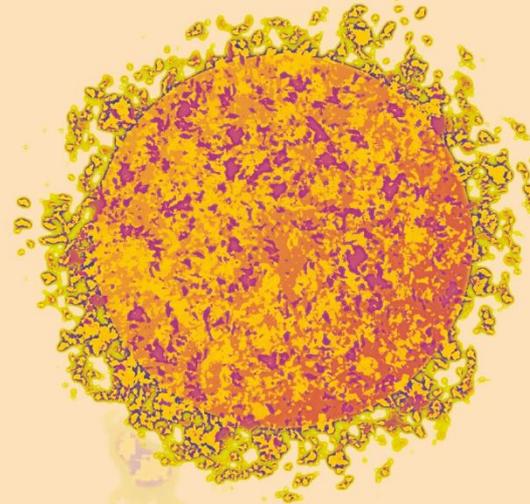
Bei Freistellung von der Arbeit aufgrund bloßer vager Vermutung des Arbeitgebers, der/die Beschäftigte könnte erkranken, befindet sich der Arbeitgeber aufgrund Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit der/des Beschäftigten im Annahmeverzug und schuldet weiterhin Gehalt gemäß § 615 BGB

**...weil er will, dass ich vorsichtshalber von Zuhause aus arbeite?**

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich kein Recht, über den privaten Wohnraum seiner Beschäftigten zu verfügen. Er kann also nicht einseitig Arbeit von zu Hause aus anordnen, sondern es bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In der augenblicklichen Situation und um Ansteckungen zu vermeiden, kann es aber sinnvoll sein, sich über die Möglichkeiten der Homeoffice-Arbeit grundsätzlich und vermehrt zu verständigen.

**Mein Betrieb wurde von der zuständigen Behörde unter Quarantäne gestellt oder zur Schließung aufgefordert. Bekomme ich weiterhin meinen Lohn, auch wenn ich selbst nicht erkrankt bin?**

Grundsätzlich tragen die Arbeitgeber auch bei den unerwarteten und von ihnen unver-



schuldeten Betriebsstörungen, zu denen auch die extern angeordnete Schließung des Betriebes gehört, das Risiko und damit auch die Lohnkosten (§ 615 BGB).

....  
Das Infektionsschutzgesetz regelt bisher nur für individuelle Arbeitnehmer einen Anspruch gegenüber der zuständigen Behörde auf so genannte Verdienstaufwärtenschädigung. Dieser gilt für jene Arbeitnehmer, die als „Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern“ von der Behörde mit einem beruflichen Tätigkeitsverbot belegt wurden, (§ 56 Infektionsschutzgesetzes (IfSG)). Die Entschädigung in Höhe des Verdienstaufwärtens (in den ersten sechs Wochen) wird vom Arbeitgeber ausgezahlt, § 56 für individuelle Arbeitnehmer einen Anspruch gegenüber der zuständigen Behörde auf so genannte Verdienstaufwärtenschädigung. Dieser gilt für jene Arbeitnehmer, die als „Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern“ von der Behörde mit einem beruflichen Tätigkeitsverbot belegt wurden, (§ 56 Infektionsschutzgesetzes (IfSG)). Die Entschädigung in Höhe des Verdienstaufwärtens (in den ersten sechs Wochen) wird vom Arbeitgeber ausgezahlt, § 56 Abs.5 IfSG. Der Arbeitgeber hat gegen die Behörde dann einen Erstattungsanspruch hinsichtlich des gezahlten Verdienstaufwärtens. Damit aber Beschäftigte möglichst lückenlos ihr Geld erhalten, ist der Arbeitgeber insoweit verpflichtet, mit der Entschädigungszahlung in Vorleistung zu gehen – allerdings nur für die Dauer von höchstens sechs Wochen, danach zahlt die Behörde die Entschädigung direkt an die Beschäftigten aus. Falls der Arbeitgeber nicht in Vorleistung geht, zum Beispiel, weil er sich weigert, können sich Beschäftigte mit ihrem Entschädigungsanspruch direkt an das Landesamt/die Landesbehörde

# zur Pandemie und Arbeitsrecht

wenden. Sollten Beschäftigte im Laufe der Quarantäne tatsächlich erkranken, erhalten sie Entgeltfortzahlung bei Krankheit und anschließend (nach 6 Wochen) Krankengeld von der Krankenkasse.

**Was passiert mit meiner Arbeit und meinem Lohn, wenn ich persönlich unter Quarantäne stehe ohne bereits selbst erkrankt zu sein – etwa weil ich Kontakt zu Corona-Infizierten hatte?**

Personen, die unter amtlich angeordneter Quarantäne stehen oder dem sogenannten beruflichen Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz unterliegen, sind von ihrer Arbeitsverpflichtung befreit.

Grundsätzlich schuldet der Arbeitgeber seinen Beschäftigten weiterhin die Vergütung, wenn sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in der eigenen Person liegenden Grund ohne eigenes Verschulden an der Dienstleistung gehindert ist (§ 616 S. 1 BGB). Die Rechtsprechung geht hier von einem Zeitraum bis zu von sechs Wochen aus (BGH v. 30.11.1978, III ZR 43/77). Diese Lohnfortzahlungspflicht nach § 616 BGB des Arbeitgebers kann aber durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen oder reduziert werden. Zudem ist umstritten, ob der persönlicher Verhinderungsgrund auch dann greift, wenn der Grund für die Verhinderung eine Epidemie und damit ein außerhalb der persönlichen Sphäre der/des Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin liegendes Ereignis ist, das mehrere Personen betrifft. Besteht kein Anspruch auf Vergütungszahlung gegenüber dem Arbeitgeber, greift aber der Entschädigungsanspruch gegenüber dem Staat nach § 56 Abs. 1 IfSG, wie in der letzten Frage beschrieben – der Arbeitgeber tritt hier in Vorleistung, kann aber die Erstattung der Entschädigung bei der zuständigen Behörde beantragen. Zudem gilt auch hier: Beschäftigte, die selbst an Corona erkranken und dadurch arbeitsunfähig sind, erhalten nach den „normalen“ Regeln die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (EFZG).

**In meinem Betrieb gab es einen bestätigten Corona-Fall. Was bedeutet das für mich?**

Das kann man pauschal nicht sagen. Es liegt in den Händen der zuständigen Aufsichtsbehörden, das sind in diesem Fall die Gesundheitsämter der Länder, über die weiteren notwendigen Schritte zu entscheiden. Wie zur Frage 2 ausgeführt, wird jeder Corona-Fall den Behörden gemeldet und sie leiten die weiteren Untersuchungen und Maßnahmen – auch in den Betrieben der Infizierten – ein. Zunächst sollte mit

bestehenden Interessenvertretungen (etwa Betriebs- oder Personalrat) oder dem Arbeitgeber gesprochen werden. Natürlich kann auch der Arbeitgeber im rechtlich zulässigen Rahmen Maßnahmen ergreifen.

**Wenn sich ein Beschäftigter infiziert hat und positiv getestet wurde, muss der Arbeitgeber dann die KollegInnen darüber informieren, um welche Person es sich handelt?**

Grundsätzlich schuldet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber keine Information über die Gründe seiner Arbeitsunfähigkeit – dieser Grundsatz gilt auch bei Corona. Arbeitgeber, der von einer Corona-Infektion in seinem Betrieb erfährt, weil ihm der Beschäftigte von sich aus darüber informiert hat, ist allerdings verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen um die restliche Belegschaft vor Ansteckung zu schützen. Welche Maßnahmen das sind und ob die Belegschaft über die Person des Infizierten erfahren soll, hängt stark vom Einzelfall ab. Deshalb sollten Arbeitgeber hier am besten im engen Austausch mit den Gesundheitsbehörden handeln. Dabei muss eine Stigmatisierung der infizierten Beschäftigten verhindert werden.

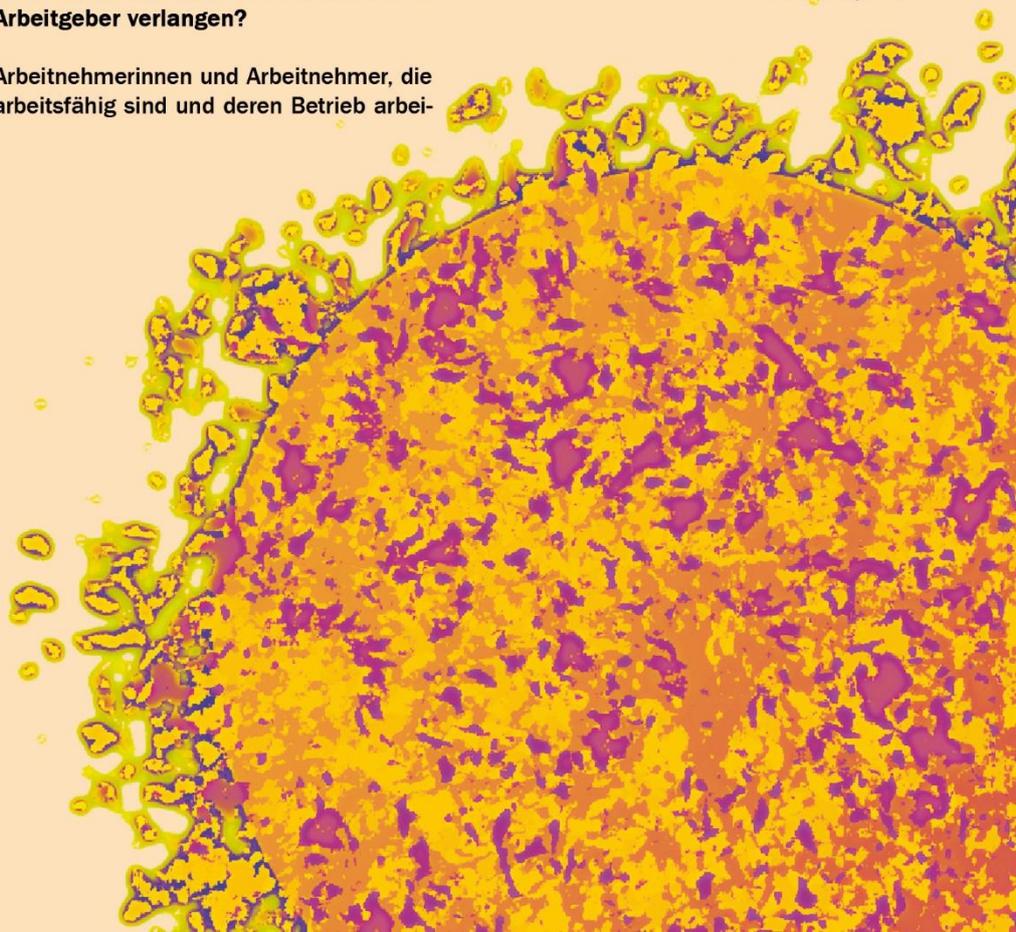
**Ich gehöre aufgrund meiner Vorerkrankung / meiner chronischen Erkrankung zu der Risikogruppe. Deshalb ist meine Befürchtung, mich mit dem Corona-Virus anzustecken, besonders groß. Muss ich trotzdem zu Arbeit und falls ja: welche Schutzmaßnahmen darf ich von meinem Arbeitgeber verlangen?**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die arbeitsfähig sind und deren Betrieb arbei-

tet, sind grundsätzlich verpflichtet zur Arbeit zu erscheinen. Was aber konkret gemacht werden muss, um die Risikogruppen zu schützen, kann nicht pauschal beantwortet werden. Bei einer Pandemie sind aufgrund der Übertragungswege, die einzelnen Berufsgruppen unterschiedlich stark betroffen. Oft kennt der Arbeitgeber die Vorerkrankungen seiner Beschäftigten nicht und braucht sie auch nicht zu kennen. Jedoch ist er nach Arbeitsschutzgesetz verpflichtet die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung möglichst vermieden oder gering gehalten wird. In kleineren Unternehmen ohne betriebliche Interessensvertretung können Beschäftigte sich im Rahmen einer Wunschvorsorge jederzeit an den Betriebsarzt wenden und ihre diesbezüglichen Bedenken besprechen. Der Betriebsarzt kann sinnvolle Schutzmaßnahmen beim Arbeitgeber initiieren.

In Betrieben mit betrieblicher Interessensvertretung haben die Beschäftigten ebenso diese Möglichkeit, alternativ können sie sich aber auch jederzeit an den Betriebs- oder Personalrat wenden, Scherbehinderte an die Schwerbehindertenvertretung, Auszubildende an die Jugend- und Auszubildendenvertretung. Im Idealfall verständigt sich die betriebliche Interessensvertretung, mit den vom Arbeitgeber beauftragten Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärzten über die Schutzmaßnahmen für besonders gefährdete Beschäftigte. ■

Quelle Auszüge DGB



# Vertrauensleute sind wichtig!



Katharina Liebe

Hallo liebe Leser der Infopost. Heute wollen wir wieder mal in den Südosten unserer Niederlassung gehen. In diesem geografischen Zipfel befindet sich der ZSP Ebersbach-Neugersdorf 3. Das ist die Wirkungsstätte der Vertrauensfrau Katharina Liebe. Sie ist dort sehr aktiv, aber auch in anderen Bereichen ist sie noch tätig. Das wird sie uns aber selbst erzählen.

#### Infopost:

Hallo Katharina, schön dich zu treffen. Seit wann bist du bei der Post und wie bist du zu ihr gekommen?

#### Katharina:

Ich bin seit 1990 bei der Post. Wie viele unserer Kollegen habe ich in der Wendezeit als Quereinsteiger in der Briefzustellung angefangen. Nach dem Erziehungsurlaub war ich Vertreterin in der Zustellung in vielen Stützpunkten. Als dann die Zustellbasis in Oderwitz eingeweiht wurde, bin ich zur Fracht gewechselt und war dort erst als Springer im Einsatz, später hatte ich einen festen Zustellbezirk. Dann gab es eine Neuorganisation und aus uns Frachtzustellern wurden Verbundzusteller. Ich wechselte von der ZB Oderwitz zum ZSP Neugersdorf und nach einer Neubemessung wurde ich dann zum ZSP Ebersbach versetzt. Ich bin also schon in vielen Orten als Zustellerin unterwegs gewesen. Seit zwei Jahren bin ich auch die Urlaubsvertretung von Cornelia Klingberg im Büro vom Betriebsrat.

**Infopost:** Wann kam die Entscheidung, dass du in die Gewerkschaft eintreten willst?

#### Katharina:

Gewerkschaftsmitglied bin ich seit Beginn meiner Arbeit bei der Post, mit

meinem Arbeitsvertrag habe ich auch den Antrag für die Postgewerkschaft unterschrieben. Für mich war es selbstverständlich, mich gewerkschaftlich zu organisieren. Viele Sachen haben wir nur durch unsere gute gewerkschaftliche Organisation erreicht.

#### Infopost:

Du bist auch außerhalb deines ZSPs sehr aktiv, zum Beispiel bist du in der Redaktion dieser Zeitung.

#### Katharina:

Bei unserer Infopost-Zeitung übernehme ich das Korrekturlesen der Texte, das ist manchmal ganz schön anspruchsvoll. In der Betriebsgruppe Post Dresden bin ich Schriftführerin und somit für das Schreiben des Protokolls zuständig. Als Vertrauensfrau bin ich stets bemüht, die Probleme und Fragen meiner Kollegen zu klären und zu beantworten. Mein Motto dafür lautet: „Wenn ein Mensch mit dir über seine Probleme spricht, dann jammert er nicht, er vertraut dir.“



#### Infopost:

Was hast du als Ausgleich für deine ganzen Anstrengungen?

#### Katharina:

Im Sommer bin ich viel im Garten, wir haben ein großes Grundstück, zwei Katzen gehören auch zur Familie. Zur Entspannung lese ich gern, einen guten Krimi oder einen Roman. Da kann ich sehr gut vom Alltag abschalten. Außerdem backe ich gern und probiere immer wieder mal neue Rezepte.

#### Infopost:

So aktiv wie du bist, hast du sicherlich auch etwas, was dich stört, darüber zu reden ist ja wichtig?

#### Katharina:

Ich ärgere mich gerade sehr über die Planung des Starkverkehrs. Jedes Jahr wird uns erzählt, wie gut wir vorbereitet sind. Aber erst im Oktober werden neue Kräfte angelernt, die dann völlig überfordert sind mit der breiten Palette an Anforderungen und den Unmengen an Paketen. Dieses Jahr wird der Starkverkehr eine besondere Herausforderung und selbst unsere jungen Kollegen sehen die kommende Zeit kritisch.

#### Infopost:

Was möchtest du allen Lesern mit auf den Weg geben?

#### Katharina:

Ich würde mir wünschen, dass sich die Leute wieder mehr zuhören und miteinander statt übereinander reden, dann würde manches Problem nicht erst entstehen.

Allen Lesern wünsche ich eine schöne und besinnliche Weihnachtszeit

#### Infopost:

Katharina, ich danke dir für das Interview und wünsche Dir, Deiner Familie und allen Lesern ein schönes Weihnachtsfest. ■ S.D.



Die Deutsche Post Anfang der 90er Jahre

# Rechtsecke

## Grobe Beleidigung: Fristlose Kündigung ist die Folge

Bei groben Beleidigungen kann sich ein Arbeitnehmer nicht auf sein Recht auf freie Meinungsäußerung berufen. Wer seinen Chef als „soziales Arschloch“ bezeichnet, muss mit einer fristlosen Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechnen.

*Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 24. Januar 2017 – 3 Sa 244/16*

## Differenzierungsklausel in Tarifverträgen zulässig

Ein Tarifvertrag darf gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser behandeln als solche, die nicht Gewerkschaftsmitglieder sind. Daraus darf sich aber weder Zwang noch Druck zum Gewerkschaftsbeitritt ergeben.

*Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 14. November 2018 – 1 BvR 1278/16*

## Hinterbliebenenrente: Ehe muss mindestens ein Jahr bestehen

Hat eine Ehe nicht mindestens ein Jahr gedauert, so besteht regelmäßig kein Anspruch auf Witwen- bzw. Witwerrente.

**Der Fall:** Die Frau beantragte Witwenrente, nachdem ihr Ehemann im Juni 2013 an den Folgen eines Krebsleidens verstorben war. Die Eheleute waren bereits während der Jahre 1980 bis 2000 verheiratet. Im Jahr 2011 zogen sie wieder zusammen. Am 23. Oktober 2012 wurden bei dem Ehemann mehrere Metastasen in der Leber und den Lymphknoten diagnostiziert. Zehn Tage später heirateten die geschiedenen Eheleute im Krankenhaus erneut. Die Rentenversicherung lehnte die beantragte Hinterbliebenenrente ab. Die Frau wandte ein, sie habe zum Zeitpunkt der Eheschließung die negativen Heilungsaussichten nicht gekannt. Somit hätten bei ihr keine Versorgungsabsichten bestanden. Ihre Klage hatte keinen Erfolg.

**Das Landessozialgericht:** Nach dem Gesetz besteht kein Anspruch auf Witwen- bzw. Witwerrente, wenn die Ehe nicht mindestens ein Jahr gedauert hat. Anders ist dies nur, wenn wegen besonderer Umstände nicht davon auszugehen sei, dass die Heirat allein oder überwiegend einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung bezwecken sollte. Solche Umstände sind u.a. bei einem plötzlichen unvorhersehbaren Tod (z.B. infolge eines Unfalls) anzunehmen oder wenn die tödlichen Folgen einer Krankheit bei Eheschließung nicht vorhersehbar gewesen sind. Weiß ein Versicherter hingegen bei der Heirat bereits von seiner lebensbedrohlichen Erkrankung, so ist die gesetzliche Vermutung, dass es eine Versorgungsehe vorliegt, in der Regel nicht widerlegt. Im vorliegenden Fall ist



von einer Versorgungsehe auszugehen. Dabei ist unbeachtlich, dass die Frau erst nach der Eheschließung über die schlechten Heilungsaussichten informiert gewesen sei. Denn jedenfalls hat ihr verstorbener Ehemann bereits zuvor von der Schwere seiner Krebserkrankung gewusst.

*Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 15. Dezember 2017 – L 5 R 51/17*

## Unfallversicherung: Handynutzung ohne Schutz

Die Handynutzung auf dem Weg nach Hause stellt eine unversicherte Tätigkeit dar. Versichert ist nur die Tätigkeit des Nachhausegehens vom Arbeitsort, nicht jedoch das gleichzeitige Telefonieren mit dem Handy, da es die Wahrnehmungsfähigkeit der Beschäftigten im Verkehr deutlich einschränkt – und dadurch das Risiko für Unfälle erhöht.

**Der Fall:** Auf dem Heimweg vom Arbeitsort wurde die Arbeitnehmerin beim Überqueren eines unbeschränkten Bahnübergangs von einer Bahn erfasst. Sie erlitt dabei unter anderem Frakturen im Kopfbereich und eine Hirnblutung und befand sich deshalb in monatelanger stationärer Behandlung. Die Berufsgenossenschaft erhielt vom zuständigen Ordnungsamt Unterlagen zum Unfallhergang. In diesen waren die Auswertungen einer Videoaufzeichnung sowie Zeugenaussagen enthalten, aus denen sich jeweils ergab, dass die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt des Unfalls mit dem Handy telefoniert hatte. Daraufhin lehnte es die Berufsgenossenschaft ab, den Unfall als Arbeitsunfall anzuerkennen. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

**Das Sozialgericht:** Die Arbeitnehmerin war auf dem Heimweg grundsätzlich gesetzlich unfallversichert. Versichert ist allerdings nur die Tätigkeit des Nachhausegehens vom Arbeitsort, nicht jedoch auch das gleichzeitige Telefonieren mit dem Handy. Ein Arbeitsunfall liegt nur vor, wenn der Unfall und hierdurch der Gesundheitsschaden im Rechtssinne wesentlich durch die versicherte Tätigkeit verursacht worden ist. Demgegenüber ist ein Arbeitsunfall abzulehnen, wenn eine unversicherte Tätigkeit wie hier die wesentliche Unfallursache war. Durch das Telefonieren war die Wahrnehmungsfähigkeit der Arbeitnehmerin im Verkehr deutlich eingeschränkt gewesen. Das hierdurch begründete erhebliche Risiko hat maßgeblich zu dem Unfall geführt.

*Sozialgericht Frankfurt am Main, Urteil vom 18. Oktober 2018 – S 8 U 207/16* ■ *DGB Recht*

## 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](mailto:begdd@gmx.de)

Internetseite von der  
ver.di BeG Post Dresden:



[www.verdipostdresden.de](http://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](mailto:redaktion-infopost@gmx.de)

WIR SCHREIBEN DEINEN TEXT!\*

\*solange der Text keine Beleidigungen  
oder niveaulosen Äußerungen beinhaltet!

## Impressum:

V.i.S.d.P.:  
Vereinte Dienstleistungs-  
gewerkschaft ver.di  
Jens Göbler Landesbezirksfach-  
bereichssekretär  
Tel.: 03 51 / 494 76 73  
Fax.: 03 51 / 494 76 68  
[jens.goebler@verdi.de](mailto: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.)  
Volker Beckert (V.B.)  
Unterstützung:  
Katharina Liebe  
Beate Sucker-Schmidt  
Andreas Tumma

Liebe **Kollegin**, lieber **Kollege**,

die Gefahr, im Berufsalltag Fehler zu machen, ist heute größer als je zuvor.

Zunehmend werden auch die psychischen Belastungen zu einem Problem. Dann gehören Fehler, wie z.B. die Verletzung der Aufsichtspflicht, Falschauskünfte, Dienstschlüsselverlust, Verkehrsunfälle oder Computerschäden zu den typischen Folgen.

Als gewerkschaftliche Unterstützungseinrichtung schützt dich die GUV/FAKULTA vor den finanziellen Folgen solcher Fehler und hilft dir, falls doch mal etwas passiert.

Dabei passen wir unsere Leistungen neuen Schutzbedürfnissen immer wieder an.

Unsere letzte Leistungserweiterung: Nun ist eine Schadenersatzbeihilfe bei Dienstschlüsselverlust ebenso inklusive wie die Übernahme eines evtl. Selbstbetrags durch deine Kasko oder Haftpflicht.

Und das bei gleichbleibendem Mitgliedsbeitrag! Das bedeutet für dich: 10-fachen Schutz für weiterhin nur 21 Euro im Jahr! Klingt gut? Schau dir diesen Flyer an.

Herzliche Grüße



Olaf Hofmann  
Geschäftsführer der GUV/FAKULTA



Gewerkschaftliche  
Unterstützungseinrichtung  
der DGB-Gewerkschaften



[www.guv-fakulta.de](http://www.guv-fakulta.de) **Berühmt arbeiten**

i

**GUU/FAKULTA Service-Zentrum**  
Ruhrstr. 11, 71636 Ludwigsburg  
Telefon: 07141 70233-0  
Telefax: 07141 70233-111

## Unsere **Topleistungen** im Überblick

- › Falls du während der Arbeit einen Schaden verursacht hast und nun dafür zahlen sollst: Wir beraten und unterstützen dich mit **Schadenersatzbeihilfe**.
- › Du hattest mit deinem Fahrzeug einen Unfall auf der Fahrt von oder zur Arbeit oder einer gewerkschaftlichen Veranstaltung und hast einen Haftpflicht- oder Kaskoschaden erlitten? Dann übernehmen wir einen evtl. **Selbstbehalt** von bis zu 300 Euro pro Schadenfall.
- › Dir droht ein Strafverfahren? Wenn du keinen **Rechtsschutz für Strafverfahren** durch andere hast, kannst du dich auf uns verlassen. Das gilt auch bei Streit wegen einer Ordnungswidrigkeit.
- › Du musst eigene Ansprüche durchsetzen oder Forderungen abwehren? Wenn du keinen **Rechtsschutz für Zivilverfahren** durch andere hast, helfen wir dir weiter.
- › Du hast einen **Dienstschlüssel** verloren und dein Arbeitgeber verlangt zum Beispiel, dass du die Auswechslung der Schließanlage bezahlst? Wir helfen dir und leisten im berechtigten Einzelfall bis zu 150.000 Euro Schadenersatzbeihilfe.
- › Du musst wegen eines **Arbeits-** oder **Dienstunfall**es stationär in ein Krankenhaus? Wir unterstützen dich mit bis zu 600 Euro. Das gilt natürlich auch für Wegeunfälle.
- › Wir helfen deinem Ehepartner, falls du durch deine berufliche Tätigkeit in **Haft** gerätst.
- › Durch einen **Arbeits-** oder **Dienstunfall** kannst du keinen Beruf oder Dienst mehr ausüben? Wir helfen dir mit 12.000 Euro!
- › Wir lassen dich nicht im Regen stehen und helfen, falls du durch einen Schaden in eine **wirtschaftliche Notlage** geraten bist!
- › Bei **Unfalltod** in Folge eines Arbeits- oder Dienstunfalls zahlen wir an die Hinterbliebenen einmalig 6.000 Euro und unterstützen sie, wenn nötig, bei der Wahrung ihrer Interessen.

## Wann unterstützt die GUV/FAKULTA?

Die GUV/FAKULTA unterstützt bei Schäden aus Anlass der beruflichen Tätigkeit, bei Unfällen auf dem Arbeitsweg und auf den Wegen zu gewerkschaftlichen Veranstaltungen.

## Wer kann Mitglied werden?

Mitglied der GUV/FAKULTA können Arbeitnehmer/innen und Beamte/innen werden, die Mitglied in einer der im DGB vereinigten Gewerkschaft sind. Die Einzelheiten findest du in der Unterstützungsordnung auf unserer Internetseite.

## Wie viel kostet die Mitgliedschaft?

Stabiler Beitrag seit 2008: 21 Euro im Jahr, das sind nur 1,75 Euro pro Monat. Übrigens: Der Mitgliedsbeitrag kann von der Steuer abgesetzt werden!

## Der schnelle Weg zu uns

Du hast folgende Möglichkeiten um schnell und einfach mit uns in Kontakt zu treten.

### Der direkte Draht: Unser Service-Zentrum

Wir sind für dich da – und zwar 7 Tage in der Woche, 24 Stunden am Tag.

Unsere Kolleginnen und Kollegen helfen dir gerne bei allen Fragen rund um unsere Leistungen. Auch bei Schadensfällen bekommst du hier schnelle Hilfe.

Telefon: 07141 70233-0 | Telefax: 07141 70233-111  
E-Mail: [info@guv-fakulta.de](mailto:info@guv-fakulta.de)

### Das Online-Service-Zentrum

[www.guv-fakulta.de](http://www.guv-fakulta.de)

### Unsere Postanschrift

GUU/FAKULTA  
Hauptverwaltung  
Ruhrstr. 11  
71636 Ludwigsburg

Mehr erfahren und Ansprechpartner/innen finden auf [www.guv-fakulta.de](http://www.guv-fakulta.de) oder per E-Mail an [info@guv-fakulta.de](mailto:info@guv-fakulta.de)





# Beitrittserklärung

ab Monat/Jahr

Der Mitgliedsbeitrag beträgt 21 Euro im Jahr.

## Meine persönlichen Daten

Familienname	
Vorname	
Straße / Hausnummer	
PLZ	Wohnort
Telefon	Geburtsdatum
E-Mail	

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 Änderungsmitteilung

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

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

Verante Dienstleistungsgewerkschaft

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ0000101497

Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di 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-/Berufsstufe  o. Besoldungsgruppe

€

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 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders beauftragte Weitergebeben 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