

INFOPOST

Die Zeitung der ver.di - Betriebsgruppe Post Dresden

	<h1>5 Jahre</h1> <h2>Betriebsgruppenzeitung</h2> <h3>Das Wir macht stark!</h3>					

Neues aus der Niederlassung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dies ist die erste Ausgabe des neuen Jahres und sicherlich ist der Weihnachtsverkehr 2020 schon eine ganze Weile her, trotzdem möchte ich noch mal darauf eingehen.

Arbeitszeitkonten – Einstellungen – Entfristungen

Die Weihnachtszeit 2020 war eine Herausforderung. Starkverkehr hatten wir im vergangenen Jahr fast alle Monate und in den letzten Wochen bis Weihnachten wurde es zum Superlativ. Jeder Einzelne hat großartige Leistungen erbracht. Die Situation wurde durch die Corona-Einschränkungen sicherlich für jeden von euch besonders erschwert. In den ersten Wochen hielt die Situation an, der strenge Lockdown ließ Geschäfte geschlossen und das Bestellen war für die Leute die einzige Alternative. Diese extremen Sendungsmengen brachten nicht nur die Logistik und die Sortieranlagen an die Grenzen, sondern vor allen die Kolleg*innen. Im Anschluss an den Weihnachtsverkehr kamen im Februar Schneemassen, wie wir sie seit 10 Jahren nicht mehr hatten. Jeder einzelne von euch, der sich nun auch noch mit den Wetterverhältnissen auseinandersetzen musste (zusätzlich zu den konstant hohen Frachtmengen), weiß, dass es an den Nerven zehrt und auch an der körperlichen Verfassung. Deshalb sollte man immer vollen Respekt vor der Arbeit der Beschäftigten haben!

Respekt hat viele Gesichter. Respekt sollte nicht bloß Lob und Wertschätzung beinhalten, sondern auch Maßnahmen der Entlastung, sodass die Kolleg*innen mal wieder durchatmen können. Dazu zählt genügend Personal, welches zu den planbaren Stoßzeiten zur Verfügung steht. Und vieles ist planbar, der Starkverkehr ist planbar, aber auch die zu erwartenden steigenden Zahlen von Corona-Erkrankungen und Quarantäne-Anordnungen und dessen Folgen in der Weihnachtszeit war fast absehbar. Es ist auch planbar, dass Menschen Urlaub und Entlastungszeit nehmen, es ist auch planbar das Leute krank werden, je größer die Belastung umso mehr sind krank. Es ist auch planbar, dass die Beschäftigten ihre Überzeiten wieder zurückbekommen wollen. Es ist auch

ein Zeichen von Respekt, wenn die Kolle*innen ihre geleisteten Überstunden wieder zurückbekommen, die sie als Ist-Zeit aufgebaut haben. Der Betriebsrat ist durch den Arbeitszeitausschuss hinterher, das Stunden wieder zurückgegeben werden, die der Beschäftigte als Kredit an den Arbeitgeber geleistet hat. Wenn ihr jemanden Geld borgt, möchtet ihr es auch zeitnah zurückbekommen, ansonsten würdet ihr auch keinen Kredit mehr geben. So sollte es auch in die Köpfe. Die Post-Weil zu retten, ist oftmals eine unbeantwortete Liebe und spätestens hier sollte man einfach mal NEIN sagen, und nicht am freien Tag auf Arbeit kommen und seine Bereitschaft erklären. Ihr werdet zu den hohen Sendungszahlen und den Bedingungen noch zusätzlich belastet. Der freie Tag ist eure Ruhephase. Wenn der Standort jeden Tag sauber ist, hinterfragt keiner, wie das geschafft wurde, was für Anstrengungen und Verzicht dahintersteckt. Ein Stück weit kann man durch sein Verhalten den Arbeitgeber dahin bewegen, dass er mehr Leute einstellt und Menschen eine Perspektive durch Entfristung gibt. Vieles ist zu sehr mit dem spitzen Bleistift berechnet, viel zu niedrige Vertreteranteile werden angesetzt und viel zu hoch ist auch die Befristungsquote. Wenn man nun neue Kräfte einstellt (dann sicherlich auch wieder befristet), dann steigt diese Quote noch mehr. Irgendwie hängt alles miteinander zusammen. Hier gibt es also insgesamt großen Handlungsbedarf.

Corona

Corona hat über die Jahreswende an Fahrt aufgenommen. Dann gingen die Zahlen zurück und nun steigen diese wieder durch Virusmutationen, diese sind gefährlicher und ansteckender. Deswegen ist euer Schutz das Wichtigste. Wenn ihr euch krank fühlt, geht zum Arzt und nicht auf Arbeit. Ihr gefährdet sonst auch eure Kolleg*innen. Alles andere wäre falscher Ehrgeiz oder falsche Einsatzbereitschaft.

Die steigenden Zahlen sorgen auch für die Frage: „Kommt das Zwei-Wellen-Zustellmodell zurück?“.

In vielen Niederlassungen gibt es sie bereits wieder. Es verhindert aber keine Ansteckungen. Wir, mit unserem durchschnittlichen Einwellensystem haben nicht mehr Infektiose. Wir halten Abstand, tragen den Mundschutz und halten uns an Schutz- und Hygienemaßnahmen.

Die Grenzschließung durch eine Pandemie in einem gemeinsamen Wirtschaftsraum zu zwei wichtigen europäischen Nachbarn sorgt natürlich für eine Menge Chaos. Jeden Tag kommen viele hunderte Tschechen bei uns im Paketzentrum arbeiten. Wenn die Kolleg*innen nicht kommen, fehlen mal an die 70 Prozent der Beschäftigten. Leiharbeiter mussten es dann notgedrungen richten. Wir

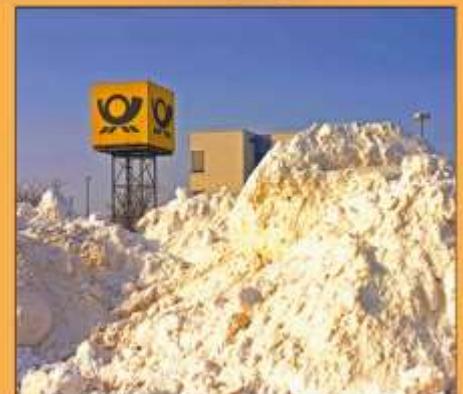
als Gewerkschaft stehen dem Thema Leiharbeit skeptisch gegenüber und der Betriebsrat hat es daher in seinen Möglichkeiten auch begrenzt, nur in einer solchen Situation gibt es kaum andere Möglichkeiten. Die Situation der geschlossenen Grenzen hielt zum Glück nicht lange an, da es für systemrelevante Berufe eine Ausnahmeregelung gab. Auch der DGB Sachsen hat die Wichtigkeit von offenem Grenzraum noch mal erklärt und mit dem Blick auf die Grenzgänger in einem Statement festgestellt. Denn für diese gibt es keine Lohnfortzahlung, wenn sie nicht über die Grenze kommen. Das ist also nicht so gut geregelt, als wenn die Beschäftigten krank wären.

Ziele für 2021

Die Gewerkschaft ver.di und auch der Betriebsrat der NL Betrieb Dresden hat sich für 2021 das wichtige Ziel gesetzt, sich für Entfristungen stark zu machen. Die Befristungsquote bei uns in der Niederlassung muss gesenkt werden. Arbeitsrechtlich ist das nicht so einfach, da jeder Arbeitsvertrag als einzelner Arbeitsvertrag gesehen wird und somit auch kein Anspruch auf Entfristung entsteht, außer es gibt einen rechtlichen Verstoß gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Im Rahmen der Möglichkeiten der ver.di - Fraktion des Betriebsrats werden wir uns stark machen, auch als Gewerkschaft werden wir die politischen Möglichkeiten nutzen und über Kampagnen vom Bund und in der Betriebsgruppe. Mehr zu diesem Thema gibt es in einem extra Beitrag.

Am Jahresanfang machten die Freigestellten des Betriebsrates eine Strategieplanung für 2021. Ein größerer Rahmen (in Form einer Klausur) wie im vergangenen Jahr war durch Corona nicht möglich. Dort besprachen wir Eckpunkte unseres Handelns. So wie das oben genannte Thema wurde auch die Stärkung unserer Mitbestimmungsrechte besprochen. Diese Rechte sind für euch wichtig, damit sich keine Eigendynamik im Handeln des Arbeitgebers entwickelt. ■

Stefan Dehmel
Betriebsgruppenvorsitzender



Mitgliedschaft

Lohneinzugsverfahren

Viele von uns werden länger als 6 Wochen krank, z. Bsp. bei einer OP, einer nicht auskurierten Grippe oder einem Unfall. In diesem Fall denkt man oft nicht daran, dass das Krankengeld nicht auf den Lohnzettel fließt, sondern von der Krankenkasse überwiesen wird. Der Lohn fällt somit weg und es kann kein ver.di-Beitrag mehr im Lohneinzugsverfahren abgezogen werden. Dieser Rückstand staut sich dann auf und es kommt zum sogenannten Mahnverfahren. Das Gleiche gilt beim Eintritt in die Rente, hier bezahlt der Rententräger zukünftig das Einkommen (Rente), so ist es auch beim Beziehen vom Elterngeld, hier bezahlt zukünftig das Sozialamt SG Elterngeld/Erziehungsgeld.

Um dieses Mahnverfahren zu verhindern, muss man diesen Umstand bei ver.di melden, sodass der Beitrag erst einmal herabgesetzt (weil weniger Einkommen) und die Zahlungsmodalität abgeändert werden kann. Das kann man beim ver.di-Bezirk Sachsen West-Ost-Süd melden oder bei mir und ich melde es dann weiter.

- ver.di Bezirk SWOS Doris Überschär
0351/ 4947631
- ver.di BeG Stefan Dehmel
0157/31322640

Kontoeinzugsverfahren

Bei dem Kontoeinzugsverfahren gilt das nicht, da der Beitrag direkt vom Girokonto abgebucht wird. Hier wäre zu beachten, dass man seinen Gewerkschaftsbeitrag immer wieder an seinen tatsächlichen Lohn anpasst. Ansonsten passiert es, dass bei der Zahlung des Streikgeldes der Beitrag, den man bezahlt, zur Berechnung herangezogen wird, dass bedeutet, dass man ein geringeres Streikgeld bekommen würde als einem eigentlich zusteht.

Zweitjob

Geht man einem Zweitjob nach, muss man diesen auch bei ver.di melden, sofern man

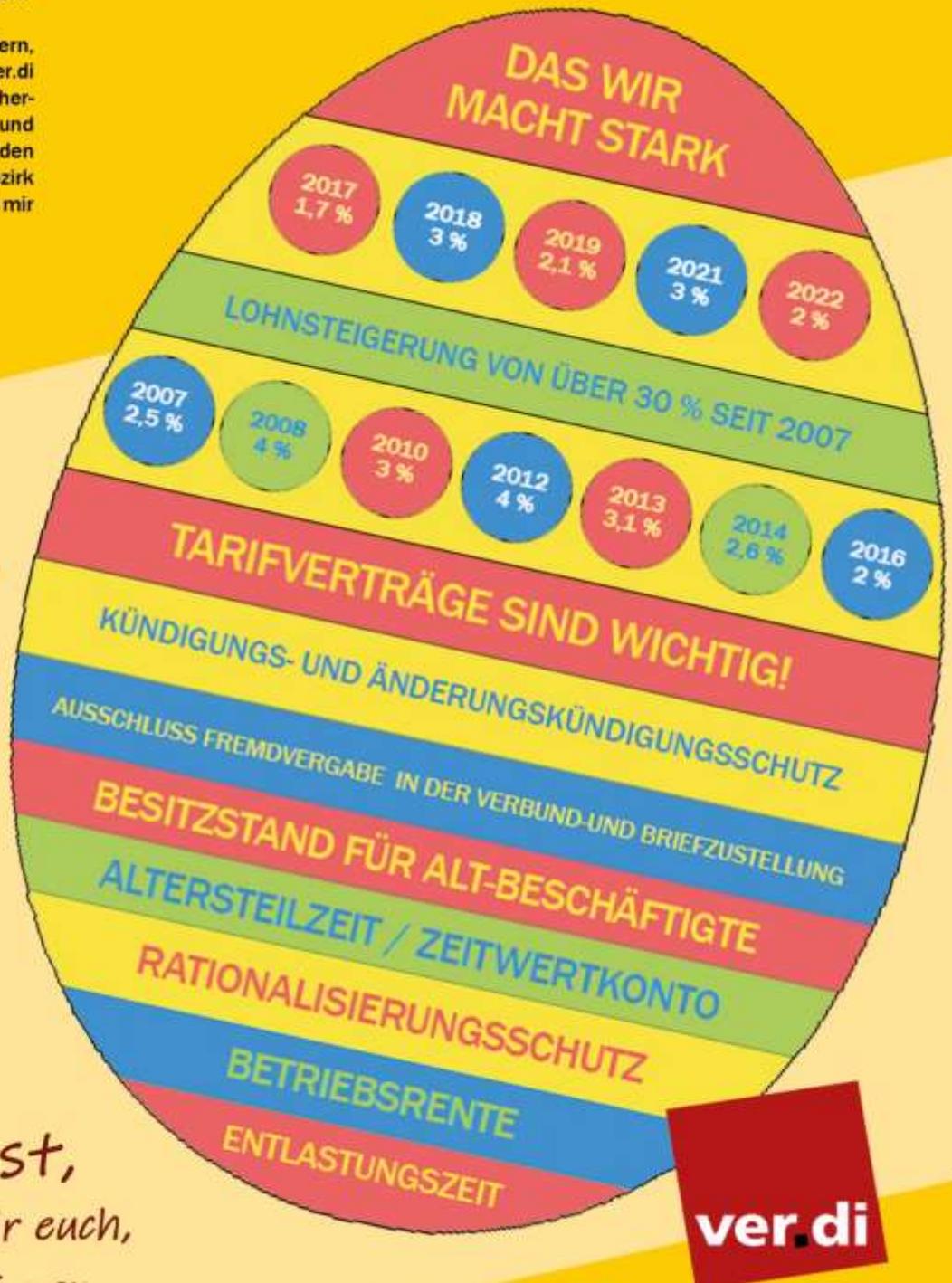
Leistungen beanspruchen möchte, die in Verbindung mit diesem Arbeitsverhältnis stehen. Im Falle eines Streikes oder Rechtschutzantrags innerhalb des Zweitjobs wäre dies wichtig. Ansonsten deckt ver.di diesen Bereich nicht ab. Auch die Hilfeleistungen der GUV/Fakulta werden hier nicht gezahlt, sofern man das bei ver.di nicht gemeldet hat. Das gilt auch, wenn Arbeitsmittel des zweiten Arbeitsverhältnisses im Hauptjob mitgeführt werden und hier zu Schaden kommen oder verwendet werden.

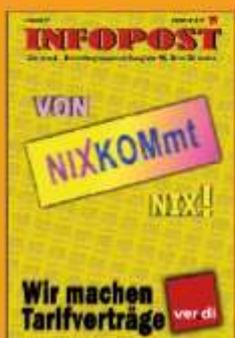
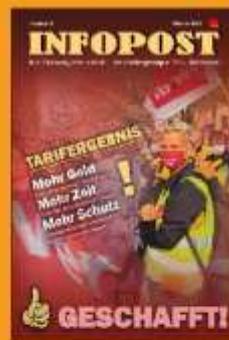
Der ver.di-Beitrag erhöht sich um 1 % des Bruttolohnes des Zweitjobs, der GUV/Fakulta-Beitrag bleibt davon unberührt.

■ S.D.

ES IST KEINE
ÜBERRASCHUNG
SONDERN HART
VON EUCH
ERKÄMPFT

Ein
frohes
Osterfest,
wünschen wir euch,
liebe Kolleg*innen





5 Jahre Betriebs

Im April 2016 wurde die erste Betriebsgruppenzeitung herausgebracht. Dieses neue Format griff mit dem Namen INFOPOST ein Informationsblatt aus der Vergangenheit auf, was nun in die Form einer farbig, gestalteten Zeitung gebracht wurde. Im Betriebsgruppenvorstand wurde damals der Beschluss gefasst, dass diese quartalsweise erschien. Die Gestaltung und Setzung wurden von mir übernommen.

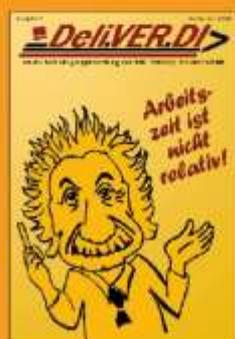
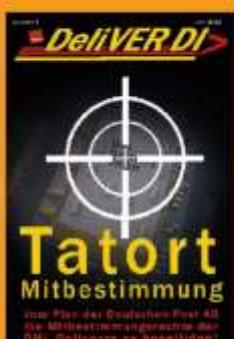
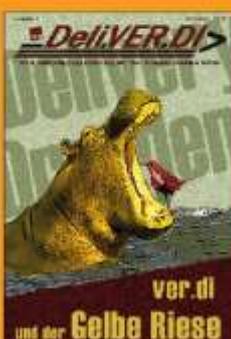
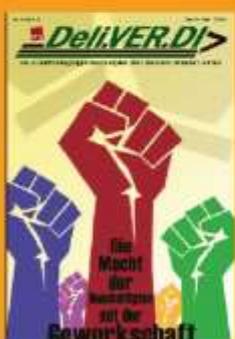
Die Zeitung wuchs in den letzten 5 Jahren. In den ersten Ausgaben waren es bloß 4 Seiten inklusive Titelblatt, heute sind es bis zu 16 Seiten. Bis heute gab es 24 Ausgaben, einschließlich Sonderausgaben. Die Inhalte werden bis heute ständig neu erarbeitet. So gibt es heute ein Titel- oder Hauptthema, Serien und weitere Beiträge. Serien sind derzeit: Neues aus der Niederlassung, Rechtsecke und Vertrauensleute vorgestellt, die in dieser Ausgabe umgestellt wird in "DU bist wichtig - Gewerkschafter vorgestellt". Außerdem sind in jeder Zeitung ver.di und GUV/Fakulta- Anträge dabei. In etlichen Ausgaben wurden die Leistungen der Mitgliedschaften vorgestellt und die Wichtigkeit von Gewerkschaften in Deutschland, deren Geschichte und gesellschaftliche Bedeutung im Heute. Die Wertstellung von ver.di bei der Deutschen Post wurde ebenso erörtert, wie die Wichtig-

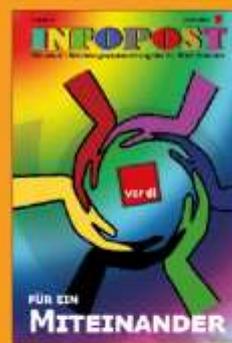
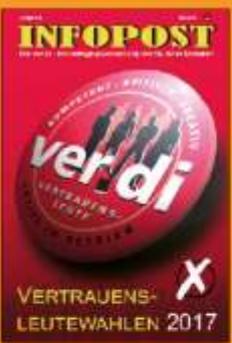
keit in der sozialen Marktwirtschaft Deutschlands.

In vielen Beiträgen wurde Wissenswertes von dem Fachbereich und der Arbeit unserer Betriebsgruppe geschrieben. Es wurden die Tarifverhandlungen beschrieben, ihr wurdet auf den Arbeitskampf eingeschworen und anschließend die Tarifergebnisse vorgestellt. Die Wichtigkeit des Zusammenhalts haben wir immer wieder klargestellt in Schrift und Kampagnen. Für uns und als Betriebsgruppenvorstand ist es wichtig, dass ihr gut informiert seid.

Ab dem Jahr 2017 gab es auch in der damaligen DHL Delivery GmbH eine Betriebsgruppenzeitung. Die DeliVER.DI kam ebenfalls vier Mal im Jahr heraus. Bis zur Verschmelzung der Betriebsgruppen 2020, gab es auch hier 11 Zeitungen. Das Format war ähnlich und hier unterstützte unsere Betriebsgruppe kollegial.

Mittlerweile ist die INFOPOST die Zeitung für alle Beschäftigten der seit 2020 verschmolzenen Betriebsgruppe. Sie hat eine Auflage von 2000 Stück und ist auch online abrufbar unter verdipostdresden.de oder wird versendet bei ContraTV (WhatsApp und Telegram) und Mailnewsletter. Ihr seht, es gibt verschiedene Möglichkeiten an seine Informationen





gruppenzeitung

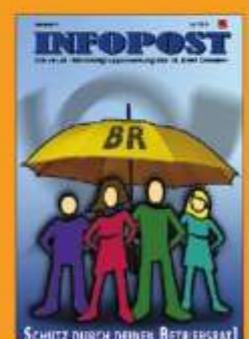
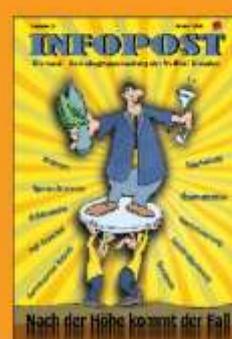
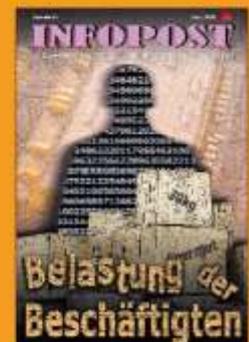
zu kommen. Das war sicherlich auch der Grund der Zeitschrift, aber auch für die gerade eben genannten anderen Informationsquellen. Wir sind ein großer Betriebsgruppenbereich mit fast 100 Betriebsstätten mit einer riesengroßen Fläche von Finsterwalde, Burg und Guben über Görlitz und Zittau bis Sebnitz, Dippoldiswalde, Nossen, Riesa und Gröditz. Wir haben Kolleg*innen in ZSP'n, ÜP's und ZB'n, in BZ's, PZ, VBZ und Verwaltung. Und weil das so vielseitig ist und immer wieder neue Themen vorgegeben und bearbeitet werden, werden uns auch in den nächsten 5 Jahren die Themen für die INFOPOST nicht ausgehen. ■ s.d.



WIR INFORMIEREN EUCH

INFOPOST

Die Zeitung der ver.di - Betriebsgruppe Post Dresden



Ohne Perspektive - Befristungs

Befristete Arbeitsverträge – Arbeiten mit Ablaufdatum bei der DP AG

„Ich finde es traurig, dass die Deutsche Post AG unseren Kolleg*innen, die gerne zur Arbeit kommen und vollen Einsatz zeigen, keine gute Perspektive bietet und sie unbefristet einstellt“ – klare Worte einer ver.di-Kollegin bei der Deutschen Post AG.

Mehr und mehr Menschen haben einen Arbeitsvertrag mit festgelegtem Enddatum – einen befristeten Arbeitsvertrag. So auch bei der Deutschen Post AG: Dort steigt die Zahl der befristet Beschäftigten stark an. Was das bedeutet und was ver.di plant:

Was heißt Befristung oder „befristeter Arbeitsvertrag“?

Befristete Arbeitsverhältnisse gibt es sowohl mit Sachgrund als auch sachgrundlos. Gründe, in denen ein Arbeitsvertrag mit Enddatum ausgegeben werden kann, umfassen beispielsweise eine Elternzeit- oder Krankheitsvertretung sowie eine Projektstelle. Sachgrundlose Befristungen werden rein kalendarisch gesetzt und sind gesetzlich bis zu 24 Monate zulässig. Der Arbeitgeber kann das Datum bestimmen, zu dem der Arbeitsvertrag auslaufen soll und die oder der den Job verliert.

Damit reihen sich beide Befristungsformen, aber vor allem die sachgrundlose Variante, in die Ausprägungen prekärer Beschäftigung ein: Diese beschreibt Arbeitsverhältnisse, welche gesellschaftliche Standards unterschreitet, indem sie zum Beispiel nicht auf Dauer angelegt sind.

Wie ist die Lage in Deutschland bei Befristungen?

In Deutschland arbeiteten 2019 rund 4,5 Millionen Menschen unter einem befristeten Vertrag, also 7,5 Prozent aller Erwerbstätigen über 25 Jahren. Ein Jahr zuvor waren es noch rund eine Million Arbeitsverträge mit Ablaufdatum weniger. Und in der Altersgruppe von 15 bis 25 Jahren trifft es sogar jede*n fünfte*n Beschäftigte*n.

Der Trend setzt sich seit rund zwanzig Jahren stetig fort: Seitdem hat sich die Zahl der Befristungen insgesamt verdoppelt. Blickt man nur auf die Zahl der sachgrundlosen Befristungen, hat sie sich verdreifacht (siehe Grafik). Am stärksten verbreitet scheinen befristete Jobs in großen Betrieben und Unternehmen zu sein, so eine aktuelle Studie des WSI. Dort werden sie offenbar als verlängerte Probezeit missbraucht.

Was ist das Problem mit Befristungen?

Befristete Jobs wirken sich auf individueller, betrieblicher und gewerkschaftlicher Ebene negativ aus:

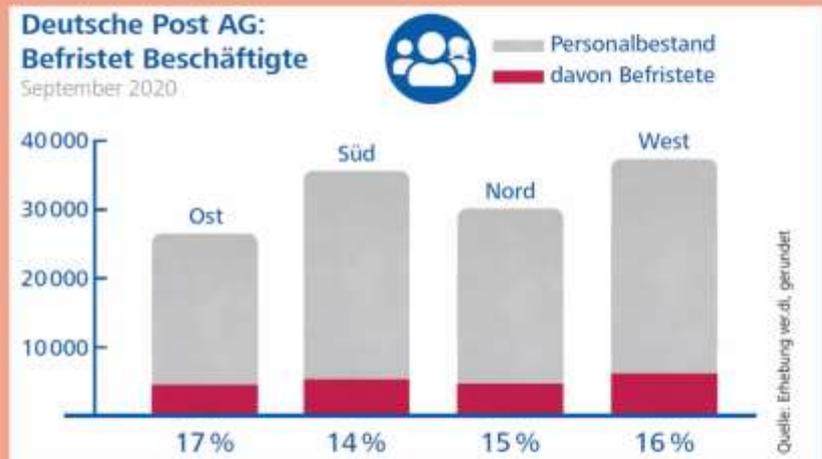
Das Risiko arbeitslos zu werden ist – aufgrund des vorab festgelegten Endes des Arbeitsvertrags – deutlich höher als mit einem unbefristeten Vertrag. Auch Vermietern und Banken ist dies bewusst: Befristet Beschäftigte haben häufig große Probleme, den Zuschlag für eine Mietwohnung oder einen Kredit zu bekommen.

nahme an Streiks? Oft undenkbar!

Die Lage bei der Post

Auch bei der Deutschen Post AG erhalten viele Kolleg*innen nur einen befristeten Arbeitsvertrag:

Über 20.000 Postler*innen haben einen be-



Sachgrundlose Befristung mehr als verdreifacht

Die Zahl der Befristungen ohne sachlichen Grund in Deutschland betrug ...



Neben den negativen Auswirkungen auf die Lebensverhältnisse haben befristete Arbeitsverträge eine weitere negative Strahlkraft im Betrieb. Denn: Arbeit findet sozial statt. Teams sowie Kolleginnen und Kollegen arbeiten zusammen. Mit einem befristeten Job wollen Betroffene oft kein Risiko eingehen. Gespräche mit den Kolleg*innen – gerade um sie für Gewerkschaft und für ver.di zu begeistern – sind daher oft nicht so unbeschwert. Auch die anderen sind damit konfrontiert, dass die befristeten Kolleg*innen eventuell demnächst nicht mehr da ist.

Auf gewerkschaftlicher Ebene bereiten Befristungen noch zusätzliche Hindernisse: Für befristet beschäftigte Kolleg*innen ist es eine ungleich größere Hürde, für sich und die Rechte als Arbeitnehmer*in einzustehen. Schließlich könnte dies das Ende ihres Jobs bedeuten.

Gespräche mit Kolleg*innen, Kontakte zum Betriebsrat, zu Vertrauensleuten oder gar zur Gewerkschaft? Riskant. Kandidatur für den Betriebsrat oder gar Teil-

fristeten Vertrag bei der DP AG (Stand September 2020). Das sind über 15 Prozent der Postbeschäftigten! Damit liegt die Befristungsrate bei der DP AG doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt.

Knapp 16.000 Vollzeitkräfte und mehr als 4.000 Teilzeitkräfte sind davon betroffen.

Im Vergleich zum Vorjahr erhielten 30 Prozent weniger einen unbefristeten Vertrag.

Die Auswirkungen haben ver.di-Kolleg*innen gerade bei den Arbeitskämpfen in der Tarifrunde DP AG 2020 deutlich gespürt. Denn die befristet Beschäftigten fehlen häufig bei Streiks: Die Bereitschaft, die Arbeit niederzulegen, wenn der eigene Arbeitsplatz so unsicher ist, ist deshalb geringer – nachvollziehbar, doch Gewerkschaft ist umso stärker mit jeder und jedem Einzelnen!

ver.di geht es an!

Quelle: verdi.de



wahn bei der Deutschen Post AG

Befristungen bei der Deutschen Post AG

Befristung Befristung Befristung

Seit Jahren kritisieren die Betriebsräte und Betriebsgruppen die Befristungspolitik der Deutschen Post AG. Der Paketmarkt verzeichnet jedes Jahr auf Neue ein nachhaltiges Wachstum. Dies führt dazu, dass die Deutsche Post AG seit geraumer Zeit Beschäftigung aufbaut. Der Beschäftigungsaufbau erfolgt allerdings praktisch ausschließlich über befristete Beschäftigungsverhältnisse. Diese werden nach zwei Jahren der sachgrundlosen Befristung nicht in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt, sondern es schließt sich eine Vielzahl von Sachgrundbefristungen an. Beschäftigte mit über zehn befristeten Arbeitsverträgen sind nicht die Ausnahme sondern inzwischen systemisches Prinzip. Ein Aufbau von Beschäftigung allein durch unsichere und damit prekäre Beschäftigungsverhältnisse ist aus Sicht der Gewerkschaft ver.di kein zielführender Weg. Und zwar weder aus der individuellen Sicht der betroffenen Beschäftigten, noch aus der betriebswirtschaftlichen Sicht des Unternehmens und ebenso wenig aus der volkswirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Perspektive. Dass es einem Unternehmen möglich ist, dauerhaft mit einer sehr hohen Zahl befristeter Beschäftigter zu arbeiten, liegt nach unseren praktischen rechtlichen Erfahrungen auch an den bestehenden Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetz. Einem solchermaßen systematischen Rechtsmissbrauch sollte durch den Gesetzgeber ein Riegel vorgeschoben werden. Die Möglichkeiten der sachgrundlosen Befristung und von jahrelangen „Kettenverträgen“ bei Sachgründen müssen abgeschafft werden.

Prekäre Beschäftigung

Eine prekäre Beschäftigung liegt dann vor, wenn der Erwerbsstatus eine nur geringe Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie wenig Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung der Arbeitssituation gewährt, der arbeitsrechtliche Schutz lediglich partiell gegeben ist und die Chancen auf eine materielle Existenzsicherung durch die betreffende Arbeit eher schlecht ist. Kurz gesagt:

- Geringe Arbeitsplatzsicherheit, die nur mit einem kurzfristigen Zeithorizont verbunden ist
- Mangelnder Einfluss auf die Arbeitssituation und ausbleibende betriebliche Integration
- Fehlender Schutz durch sozial- und arbeitsrechtliche Normen
- Schwierige Existenzsicherung infolge eines niedrigen Einkommens.

Die Situation in Deutschland sieht so aus,

dass es zirka 4,5 Millionen befristet Beschäftigte gibt. 34 Prozent davon geben an, die Stelle nur deswegen angenommen zu haben, weil sie keine unbefristete Stelle gefunden haben.

Die Situation vor Ort

Allgemein bei der Post hat sich die Situation seit 2015 zwar verbessert, aber seit zwei bis drei Jahren steigen die Zahlen kontinuierlich wieder an. In unserer Niederlassung haben wir mit Stand Januar 2021 846 befristet Beschäftigte und 156 Abrufrkräfte. Kolleginnen und Kollegen mit befristetem Beschäftigungsverhältnis stehen ständig unter Druck, auch durch ihre Vorgesetzten. Nicht nur der Leistungsdruck und damit der psychische Druck ist gemeint. Sie kommen auch krank zur Arbeit. Auch gewerkschaftlich können sie sich nicht entfalten, beziehungsweise engagieren. Sie streiken nicht und führen auch keine Gerichtsverfahren, wenn es eigentlich nötig wäre. Sie nehmen vieles einfach hin.

man sie aber auch nicht gehen, weil man sie dennoch als Arbeitskraft braucht. Es gibt sogar Abrufrkräfte, die wissen noch nicht mal, dass sie Abrufrkräfte sind. Das ist dann aber den Kommunikationsproblemen geschuldet, da wir auch Menschen mit Migrationshintergründen beschäftigen.

Warum eigentlich die Befristung

Man kann mit dem Erschließen eines unbefristeten Arbeitsvertrages auch eine Probezeit bis zu sechs Monate vereinbaren. Aus unserer Sicht ein ausreichender Zeitraum, um zu erkennen, ob jemand für eine Tätigkeit in unserem Unternehmen tauglich ist oder nicht. Die Deutsche Post AG begründet ihre Befristungsphilosophie damit, dass man auch sehen möchte, ob eine Person auch im Starkverkehr bestehen kann. Irgendwann kam die Gefahr hinzu, dass die Paketmengen zurückgehen könnten, weil Amazon nun selber zustellt, und man deshalb nicht zu viel Personal an Bord haben möchte. Mittlerweile wird die Corona-

ver.di geht es an!

Die Deutsche Post AG treibt es mit ihren - vor allem sachgrundlosen - Befristungen zu weit. Unser Bundesfachgruppenvorstand Postdienste unterstreicht: „Warum die DP AG eine derart hohe Befristungsrate braucht, ist nicht nachvollziehbar!“

1. Der DP AG geht es wirtschaftlich gut. Sie konnte ihre Gewinne in 2020 zum Teil sogar verdoppeln - und hier ist das Weihnachtsgeschäft noch nicht eingerechnet. Für unsichere Beschäftigungsverhältnisse gibt es aus ver.di-Sicht daher keinen Grund.
2. Darüber hinaus braucht es keine verlängerte Probezeit durch Befristungen; Der Arbeitgeber hat gesetzlich sechs Monate Zeit über eine Festanstellung zu entscheiden.
3. Zudem sorgt eine hohe Fluktuation für Unsicherheit und erschwert gewerkschaftliches Handeln. Die Gründe hierfür sind aus Sicht unserer ver.di-Betriebsräte und -Betriebsgruppen vielfältig. Unter anderem liegt es an der hohen Befristungsrate, auch mangelt es an Bindung an das Unternehmen.

Tipp an die DP AG: Ein unbefristeter Arbeitsvertrag könnte hier leicht Abhilfe schaffen.

Der ver.di-Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik nimmt sich des Themas Befristungen verstärkt an und erarbeitet Wege und Lösungen, um unseren Kolleg*innen einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu ermöglichen - und gemeinsam noch stärker zu werden!

Abrufrkräfte sind Arbeitsverhältnisse ohne Garantie. Keiner von beiden Seiten muss eine Beschäftigung anbieten oder annehmen. Dafür gibt es auch keine wirkliche soziale Absicherung. Es gibt bei uns Abrufrkräfte, die als sachgrundlos befristet Beschäftigte angefangen haben, nach zwei Jahren in die Zweckbefristung übergegangen sind und schlussendlich, weil kein Zweck mehr gefunden wurde, als Abrufrkräfte „geendet“ sind. Das ist moralisch verwerflich! Zumal es Menschen sind, die scheinbar unter allen Umständen bei der Post arbeiten wollen, aber nie entfristet wurden, weil die Entfristungskriterien der Post es nicht zugelassen haben. Einerseits will man sie nicht im Unternehmen haben, weil sie ein paar Tage zu viel krank waren oder einen Unfall zu viel hatten, andererseits lässt

krise hergehalten. Der Paketboom ist zwar da, aber man glaubt nicht, dass dieser nach der Krise weiter anhält. Irgendwie findet die Deutsche Post AG immer wieder neue Gründe, nicht in größerem Maßstab zu entfristen. Wirtschaftsexperten waren sich einig: „Fünf Prozent ist eine gesunde Befristungsquote, welche durchaus gegeben sein muss.“ 2016 hat man sich auf acht Prozent geeinigt. 2021 hat man es immer noch nicht geschafft, unter die zehn Prozent zu kommen. Die Spanne reicht von 10,9 bis 29,4 Prozent. In manchen Abteilungen sind über 50 Prozent befristet beschäftigt!

Die Vermutung, dass befristet Beschäftigte fast nie krank sind, schwingt einfach immer mit.

■ A.T.

Kampagne für Entfristungen

BEFRISTUNGEN STOPPEN!

Erkan Y. Friedrich S. Jutta L.
Romy T. Elke F.
Pavel M. Sören M. Cindy L.
Ron W. Ray C.
Ute S. Hoa X.
Juan N. Max B.
Toni R. Bärbel A.
Robert O. Kevin A.
Dörte N.

So viele von UNS

ENTFRISTUNGEN JETZT!
ver.di Betriebsgruppe Post Dresden

verdi-postdresden.de

Die ver.di Betriebsgruppe Post Dresden startet eine Kampagne für Entfristungen. Grund sind die im vorangegangenen Beitrag erwähnten hohen Befristungszahlen bei der Deutschen Post und in unserer Niederlassung. Die Befristeten brauchen Perspektive und Sicherheiten. Ihre Arbeitskraft wird ja benötigt, da sie ja immer wieder eingestellt werden. Aus diesem Grund wollen wir den Finger in die Wunde legen. Es sind SO VIELE VON UNS!

Maya T.

- seit 2013 bei der Post
- 32 Jahre alt
- 1 Kind / alleinerziehend
- 4 mal seithbefristet
- 7 mal zweckbefristet
- war niemals krank

>>> Ausgenutzt!

ENTFRISTUNGEN JETZT!
ver.di Betriebsgruppe Post Dresden

Nutzt meine(n) Kolleg*in nicht aus!
ENTFRISTUNGEN JETZT!
ver.di Betriebsgruppe Post Dresden

Schluß mit dieser Art von Abhängigkeit!
ENTFRISTUNGEN JETZT!
ver.di Betriebsgruppe Post Dresden

Ihr braucht mich, stellt mich ein!
ENTFRISTUNGEN JETZT!
ver.di Betriebsgruppe Post Dresden

Arbeitsgericht gibt Paketzustellerin der DHL Delivery Recht

Am 12. November 2020 hat das Arbeitsgericht Berlin entschieden, dass Tätigkeitsjahre, die bei der DP AG vor einer Tätigkeit bei der DHL Delivery erbracht wurden, nach Überleitung zur DP AG anzuerkennen sind.

Über zehn Jahre in Kettenbefristung – und dennoch in der Einstiegsstufe

Die Kollegin war bei der Deutschen Post AG in der Zeit ab dem Jahr 2000 bis 2015 mit insgesamt 82 (!) befristeten Arbeitsverträgen als Paketzustellerin tätig. Insgesamt hat sie zehn Jahre und 280 Tage in dieser Zeit in der Entgeltgruppe 3 als Paketzustellerin gearbeitet. Dennoch wurde sie im Juli 2019 bei Überleitung aus der DHL Delivery in die DP AG nur in die Entgeltgruppe 3 Gruppenstufe 0 – also in die Einstiegsstufe – eingruppiert.

Keine Spezialregelung, die Bestimmungen des Entgelttarifvertrages ersetzt

Die Deutsche Post AG argumentierte wie in vielen anderen Fällen auch, der Überleitungstarifvertrag sei eine Spezialregelung, die dazu führe, dass die Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe 3 vor 2015 nicht bei einer Überleitung aus der DHL Delivery in die Deutsche Post AG bei der neuen Eingruppierung zu berücksichtigen sind. ver.di hat hierzu schon 2019 darauf hingewiesen, dass aus ver.di-Sicht diese Auffassung falsch ist, denn die Regelungen aus dem Überleitungstarifvertrag ergänzen die Regelungen des Entgelttarifvertrages-DP AG. Die Anerkennung von zuvor erbrachten Tätigkeitsjahren in der Entgeltgruppe der Eingruppierung bei der DP AG ist nicht ausgeschlossen worden und ergibt sich zwingend aus § 4 ETV-DP AG. Das be-

deutet, dass bereits erbrachte Tätigkeitsjahre bei der DP AG bei einer Überleitung von der DHL Delivery in die DP AG sehr wohl anerkannt und bei der Eingruppierung angerechnet werden müssen.

Gericht gibt ver.di Recht: Tätigkeitsjahre müssen anerkannt werden

Die Klage wurde bereits 2019 beim Arbeitsgericht Berlin eingereicht, aufgrund der Pandemie wurde der Kammertermin auf November 2020 gelegt. Bisher hatten mehrere andere Arbeitsgerichte gegen die Klagen auf Anerkennung von Tätigkeitsjahren als Paket-Zusteller*in der DP AG vor 2015, bei erneuter Eingruppierung als Paketzusteller*in bei der DP AG ab Juli 2019, entschieden. Nun gibt es mit diesem Urteil die erste positive Gerichtsentscheidung in dieser Angelegenheit.

Die Deutsche Post AG ist in Berufung gegangen, damit ist das Urteil noch nicht rechtskräftig. Die Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht Berlin bestätigen aber die ver.di-Auffassung: Tätigkeitsjahre, die bereits vor der DHL Delivery bei der DP AG erbracht worden sind, müssen bei der erneuten Eingruppierung in der DP AG berücksichtigt werden.

Steiniger Weg zum Erfolg

In einem vergleichbaren Fall hat ein ver.di-Mitglied über den ver.di-Rechtsschutz vor dem Landesarbeitsgericht Sachsen geklagt, zuvor hatte das Arbeitsgericht Leipzig die Klage abgelehnt. Jetzt hat sich die Post unter Einbeziehung der Rechtsanwälte und ver.di mit dem Kollegen verglichen. Über diesen Vergleich wurden die bereits vor 2015 erbrachten fast neun Tätigkeits-

jahre in der Entgeltgruppe 3 bei der erneuten Eingruppierung als Paketzusteller der DPAG anerkannt. Auch hier war der Kollege bei der Überleitung, trotz dieser langen Tätigkeit als Paketzusteller – ohne Anerkennung von bereits erbrachten Tätigkeitsjahren – erneut als Paketzusteller eingruppiert worden.

Eine Baustelle von vielen

Neben dem arbeitsrechtlichen Erfolg in Bezug auf die Anerkennung von Tätigkeitsjahren muss aber auch auf die missbräuchliche jahrelange Befristung der genannten Kollegen hingewiesen werden. Es ist unglaublich, aber wahr: Die Kollegin war über ein Jahrzehnt durchgehend befristet bei der DP AG tätig – mit insgesamt 82 befristeten Arbeitsverträgen. In dem Fall in Sachsen kommen insgesamt 91 befristete Arbeitsverträge zusammen. Fast neun Jahre war der Kollege stets mit Befristung als Paketzusteller bei der Deutschen Post unterwegs.

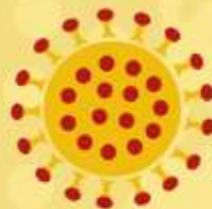
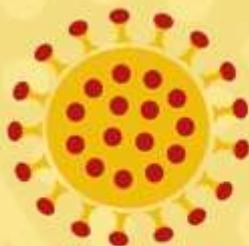
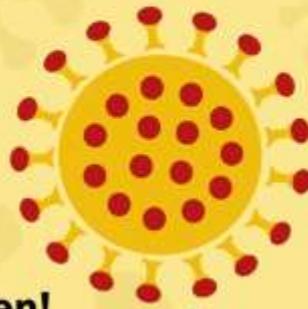
Das neue Gerichtsurteil aus Berlin ist ein erster Erfolg für ver.di und für die Menschen, die jahrelang gute Arbeit geleistet haben. Diese Fälle machen deutlich, dem Missbrauch von befristeten Arbeitsverträgen bei der Deutschen Post muss entgegengetreten werden. Der Missbrauch fängt dabei aber nicht erst bei zehn oder acht Jahren an, sondern auch die immer noch andauernde Praxis ständig benötigtes Personal über lange Zeiträume, zum Teil mehrjährig zu befristeten, muss endlich ein Ende haben.

Corona

Coronavirus SARS-CoV-2
COVID-19

**FÜR DICH UND DEINE MITMENSCHEN
IMMER UND ÜBERALL**

- Abstand halten!
- Mund-Nasen-Schutz tragen!
- Hände waschen oder desinfizieren!
- Hust- und Niesetikette beachten!
- bei Erkältungssymptomen zum Arzt gehen und zu Hause bleiben!



**GEMEINSAM STARK!
GEMEINSAM GEGEN CORONA!**

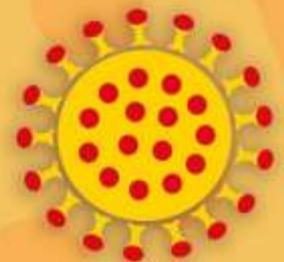
Betriebsgruppe Post Dresden
verdi@dpostdresden.de

ver.di

Liebe Kolleg*innen,

dieses Plakat hängt seit ein paar Wochen in euren Betriebsstätten, es ging auch durch unsere sozialen Medien. Es soll noch mal daran erinnern, wie wichtig die Abstands- und Hygienemaßnahmen sind. Oftmals hört ihr diese Maßnahmen in Form von Belehrungen des Arbeitgebers. Wir als Gewerkschaft sind für Kollegialität und Schutz der Beschäftigten. Aus diesem Grunde unterstützen wir diese Corona-Maßnahmen und appellieren an euch, diese auch zu berücksichtigen. Der Virus ist keine gewöhnliche Grippe. Er hat eine andere Dynamik und ist gefährlicher. Er macht auch keinen Unterschied zwischen Arbeit und Privatleben. Auch macht keinen Unterschied zwischen alt und jung. Er ist zwar gefährlicher für Ältere und Menschen mit Vorerkrankungen, überträgt sich aber über jeden. Wir haben eine Verantwortung und diese sollten wir ohne Abstriche wahrnehmen, um uns und unsere Nächsten zu schützen!

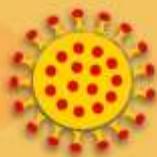
■ S.D.



Meinungen zu Corona

Abstand halten ist ein einfaches Mittel um die Ansteckungsgefahr zu verringern und regelmäßiges Händewaschen gehört schon immer zur Grundhygiene und war für mich schon vor der Pandemie selbstverständlich. Leider sehen das nicht alle Kollegen/-innen so.

Katharina Liebe,
Verbandszustellerin in Ebersbach Neugersdorf



Seit 12 Monaten müssen wir uns mit der Pandemie beschäftigen. Was ich mir alles anhören durfte: Ist nur eine Grippe, Maulkorbtragen, Lügenpresse, nur im Internet steht die Wahrheit und kennst du jemanden der Corona hat. Alle Meinungen habe ich akzeptiert. Ich habe ja auch eine eigene Meinung dazu. Die Zahlen stiegen dramatisch. Pünktlich vor Weihnachten erwischte es dann meine Frau und auch mich mit einer Corona-Erkrankung. Ein schwerer Verlauf, Halsschmerzen, Fieber, trockener Husten, Atemnot, extremer Gewichtsverlust waren nur einige der Beschwerden. Eine wochenlange Arbeitsunfähigkeit folgte. Jetzt versuche ich nach und nach Fuß zu fassen. Ich fordere euch auf:
**HALTET EUCH AN DIE HYGIENEKONZEPTE UND TRAGT DIE MASKEN (UND ZWAR ORDENTLICH)
CORONA IST KEIN SPASS!**

Ulf Süßmann
freigestellter Betriebsrat

Gewerkschafter vorgestellt



In unserer neuen Serie unter dem Titel: **Du bist ver.di - gemeinsam stark**, stellen wir ver.di-Mitglieder aus unserem Betriebsgruppenbereich vor. Diese stellen die Vielseitigkeit, Schicksale und den Mut unserer Mitglieder dar. Wir sind bunt und tolerant. Heute sind wir in der Zustellbasis in Ottendorf-Okrilla. Diese befindet sich im Paketzentrum. Der Vertrauensmann in dieser Betriebsstätte ist Thomas Kocourek. Er ist ein sehr engagierter und vielseitiger Gewerkschafter und für viele Gewerkschaftsmitglieder in der ZB 00 da. Einer von ihnen ist Jean-Claude Yapi. Er ist heute im Interview mit Info-post.

Hallo Jean-Claude, schön, dass ich dich heute treffen kann.

INFOPOST:
Wie bist du zur Post gekommen?

JEAN-CLAUDE:
Ich bin zur Post in Leimen gekommen, das ist ein Ort bei Heidelberg. Dort hat meine Freundin studiert. Als wir nach der Studienzeit wieder in Dresden waren, habe ich dann in der Zustellbasis in Alttorna gearbeitet. Später ging ich dann mit einem neuen befristeten Arbeitsvertrag in den ZSP Flughafenstraße. Leider war dann dort Schluss, das war sehr schade.

INFOPOST:
Ich habe gehört, die Kolleginnen und Kollegen haben sogar Unterschriften gesammelt, weil sie wollten, dass du bleibst und entfristet wirst. Das hat damals nicht geholfen. Was war danach?

JEAN-CLAUDE:
Danach fand ich eine Arbeit bei der DHL

Delivery, bis 2019. Diese wurde ja dann wieder zur Post. Ich hatte sehr viele Befristungen. Aber in diesem Jahre hat es dann geklappt und ich war total happy.

INFOPOST:
Was macht dir an deinem Job Spaß?

JEAN-CLAUDE:
Ich finde es schön, Menschen glücklich zu machen. Ich bringe ihnen ein Paket und sie freuen sich, weil sie es erwarten. Alle freuen sich, wenn sie mich sehen. Ich fahre jetzt von der ZB Ottendorf-Okrilla aus in die Dresdner Neustadt. Ich bin gerne mit Menschen zusammen.

INFOPOST:
Wie bist du nach Dresden gekommen?

JEAN-CLAUDE:
Ich komme aus dem Land Elfenbeinküste. Bin dann in den 90er Jahren nach Portugal. Nach ein paar Jahren weiter nach Spanien. Später habe ich in Schweden und Dänemark gelebt. In Irland war ich auch. In Dublin war ich sogar mal bei UPS. Dort habe ich meine Freundin kennengelernt, sie kam aus Dresden. Wir sind dann hierhergezogen.

INFOPOST:
Da bist du ganz schön herumgekommen. Da kannst du sicherlich viele Sprachen. Wie hast du die kulturellen Unterschiede erlebt und wie lebst du sie heute?

JEAN-CLAUDE:
Ja Sprachen, kann ich viele. In der Stadt Abidjan, wo ich herkomme spricht, man Ebrier. Die Amtssprache ist Französisch, aber es gibt noch ganz viele andere Sprachen im Land, diese spreche ich aber nicht alle. Aber auch in den Ländern wo ich war, habe ich die Sprache erlernt. Sprache ist wichtig, um anzukommen. Meine kulturellen Wurzeln habe ich nicht vergessen. Aber da ich sehr viel herumgekommen bin, sind da viel Einflüsse. Und da gibt es jetzt keinen harten

Unterschied. Außerdem ist ein Großteil von der Elfenbeinküste christlich und die Länder in denen ich war auch.

INFOPOST:
Was möchtest du anderen Menschen mit auf den Weg geben, die aus anderen Ländern nach Deutschland kommen und hier ihre neue Heimat finden?

JEAN-CLAUDE:
Ich habe es schon gesagt, Sprache ist wichtig. Diese dient zur Kommunikation und man lernt dadurch andere Menschen lernen und lieben. Integration ist wichtig und man muss die Hilfe auch annehmen. Es ist aber auch wichtig das Menschen Hilfe anbieten.

INFOPOST:
Was möchtest du deinen Kolleg*innen und Gewerkschaftern mit auf den Weg geben?

JEAN-CLAUDE:
Das ist eine harte Arbeit und da ist es wichtig, dass man ein ordentliches Gehalt verdient. Dafür sollten wir Kolleg*innen alle dahinterstehen und uns in der Gewerkschaft ver.di stark machen.

INFOPOST:
Jean-Claude, ich wünsche dir alles Gute, bleib wie du bist und bleibe vor allem gesund. Danke für das Interview!

■ Interview führte S.D.



Jugend

GEMEINSAM
STARK

Hallo liebe Kollegen und Kolleginnen,

viele fragen sich wie der Alltag bei der Jugend so aussieht? JAV? Was ist das und was macht die JAV?

Die JAV, ausgesprochen Jugend und Auszubildendenvertretung ist ein Gremium was speziell die Interessen von Jugendlichen Arbeitnehmern und Azubis vertritt. Die JAV unterstützt Azubis bei allen wichtigen Fragen rund um die Ausbildung. Wichtig ist, dass die JAV sehr eng mit dem Betriebsrat zusammenarbeitet. Natürlich nehmen wir auch an Seminaren teil und bilden uns im Selbststudium um immer auf dem aktuellsten Stand zu sein.

Außerdem achten wir darauf, dass Gesetze und Tarifverträge im Betrieb eingehalten werden. Regelmäßig finden JAV-Sitzungen statt wo wir alle anfallenden Probleme besprechen und entsprechende Lösungen finden.

Des Weiteren nehmen wir am Betriebsausschuss sowie an Betriebsratssitzungen teil, um Neueinstellungen, Dienstpläne, Versetzungen, Umsetzungen und Kündigungen zu beschließen und diese dann rechtlich wirksam sind.

Bei den sogenannten Regionalsitzungen treffen wir uns mit anderen JAVen aus anderen Betrieben und tauschen uns gemeinsam aus.

Zurzeit sind wir gerade sehr damit beschäftigt die in der Vergangenheit nachgelassenen Feedback und Beurteilungsgespräche beizustehen und durchzuführen. Ein anderer großer Schwerpunkt ist das Ausbildungskonzept der Abt. 32 welches wir gemeinsam mit der Abt. 32 und den Betriebsrat optimieren wollen.

Seit der Umstrukturierung vor einigen Wochen im Unternehmen sind wir positiver Dinge und sehr angetan von der guten Zusammenarbeit mit der Abt. 33 und Abt. 19.

● Nico Skopp JAV-Vorsitzender



Ausbildungsvergütung ist ab Januar 2021 gestiegen

Ausbildungsvergütung

(gültig ab 01.01.2021)

Die Ausbildungsvergütung gem. § 12 Abs. 1 beträgt vom 01.01.2021 an monatlich:

im 1. Ausbildungsjahr	890,00 €
im 2. Ausbildungsjahr	970,00 €
im 3. Ausbildungsjahr	1.070,00 €
im 4. Ausbildungsjahr	1.150,00 €

Der Auszubildende erhält die Ausbildungsvergütung des Ausbildungsjahres, in dem er sich nach der Ausbildungsordnung befindet.

Tarifvertrag Nr. 60 (TV Studierende)

Die monatlichen Entgelte für Studierende gem. § 3 betragen ab dem 01.01.2021:

im 1. Ausbildungsjahr	1.220,00 €
im 2. Ausbildungsjahr	1.280,00 €
im 3. Ausbildungsjahr	1.350,00 €

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.



7. Arbeitsgestaltung im Alter

- **Altersgerechte Touren**
- **Altersteilzeit einheitliche Arbeitsmodelle (3-Tage-Modell)**
- **Entlastung der Touren für Mitarbeiter ab 50 Jahren**
- **Wiedereinführung der Vorruhe ab 60 Jahre**
- **Eher Rentenalter (Vorruhe) ohne Abzüge!!!**
- **Rente/Vorruhe schon ab 60 Jahren und mehr Entlastung bei der Zustellung, zu viele Pakete**
- **Für Arbeitnehmer*innen ab 55 die sich keine Altersteilzeit leisten können (weil Alleinverdiener) müsste noch eine Lösung gefunden werden, um auch entlastet zu werden**

Durch den TV Altersgerechtes Arbeiten in Verbindung mit dem TV Zeitwertkonto wurden Möglichkeiten geschaffen um altersgerechter in Richtung Rente zu kommen (Altersteilzeit). Die Altersteilzeit zwingend in einem 3-Tage-Modell umzusetzen, ist für Beschäftigte, denen ein anderes Modell (Woche um Woche) angenehmer ist, eher unattraktiv.

Die Entlastung für ältere Beschäftigte außerhalb der tarifvertraglichen Regelungen ist schwierig umzusetzen, da der Arbeitgeber in diesem (kapitalistischen) Wirtschaftsmodell für die Bezahlung ein gewisses Maß an Leistung erwartet. Um noch mehr Entlastung in Tarifverträgen zu regeln, braucht es auch unter unseren verdi-Mitgliedern eine Mehrheit. In unserer nächsten Jahreshauptversammlung können wir als Betriebsgruppe einen Antrag zu diesem Thema auf den Weg bringen. Wenn dieser bundesweit Mehrheiten findet, muss sich die Tarifkommission damit auseinandersetzen. V.B.

Das Modell Vorruhe ab 55 oder 60 Jahre, welches es Anfang der Nullerjahre gab, kann nicht mehr angewendet werden. Damals ist der Beschäftigte in die Arbeitslosigkeit gegangen und hat dafür Arbeitslosengeld bekommen. Aufgestockt wurde dies mit einer Abfindung der DP AG, die auf die Monate bis zum vorgezogenen Renteneintritt gesplittet war. Die Post befand sich damals im Personalabbau, was jetzt

nicht mehr ist. Durch die Agenda 2010 der damaligen Bundesregierung wurde das Alg I und II eingeführt. Durch die rechtliche Änderung hat somit ein älterer Arbeitnehmer nur 18 bzw. 24 Monate Anspruch auf Alg I (normal 1 Jahr), bevor er in das Alg II-Bezahlverhältnis (umgangssprachlich Hartz IV) geht. Vermögen und zusätzliches Einkommen wird bei Alg II anrechnet. S.D. V.B. und S.D.

8. Belastung durch Pakete:

- Ich würde mir wünschen, dass das Maximalgewicht herabgesetzt wird.
- Bei Paketstarkverkehr nicht auch noch zusätzliche Aufteilung von Zustellbezirken bei Ausfall von Mitarbeitern

Das Maximalgewicht zu senken ist schwierig, da es keine rechtliche Grundlage gibt. Man könnte hier nur über den Gesundheitsschutz herangehen. Mit dem Blick auf die Mitbewerber sind die Gewichtsgrenzen dort auch so ähnlich. Daher halte ich es für wichtig, über Kennzeichnung schwerer Pakete heran zu gehen und über geeignete Arbeitsmittel (Sackkarre für Treppen). Auch das in den Paketzentren zwei Beschäftigte in den Brücken arbeiten, wo nur schwere Pakete sind, halte ich für wichtig. Die Post sollte auch an dem Exoskelett weiter dranbleiben.

Was das Aufteilen betrifft, ist folgende Aussage zutreffend. Es gibt keine Einschränkung von Aufteilungen in der Niederlassung. Der Arbeitgeber bestimmt den Arbeitsinhalt. Bindend ist nur der Dienstplan, weil dieser eine BV ist. Der Dienstbeginn ist fix. Eure Waffe gegen Überarbeitung ist das Abbruchrecht und die Abbruchpflicht. Nutzt diese, auch und speziell an den Tagen, wo ihr aufteilen müsst. S.D.

9. Arbeitszeit:

- Ich finde 7. (Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich) sehr wichtig, da

immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit erledigt werden muss.

- Ist-Zeit soll wegfallen
- Gerechte WAZ bei Teilzeitkräften. Erhöhung der WAZ-Teilzeit
- Beibehalt der WAZ. Ggf. Erhöhung
- Freie Tage, die auf einen Feiertag fallen ausgleichen mit Urlaubsgutschrift oder an einem anderen Tag frei erhalten

Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ist alt. In den 80er Jahren forderte dies schon die Deutsche Postgewerkschaft, damals von der Bundespost. Heute, wo die Post ein Aktienunternehmen ist, gestaltet sich so ein Thema auch schwieriger. In den vergangenen Jahrzehnten war die Jobsicherung im gewerkschaftlichen Fokus, da die Post auf dem Weg der Privatisierung viele Arbeitsplätze abgebaut hat. Heute gibt es die Möglichkeit der Entlastungszeit. Diese kommen in ähnlicher Weise an Arbeitszeitminimierung heran. Rechnerisch unter Abzug von 30 Tagen Urlaub, hat man bei voller Inanspruchnahme von Entlastungszeit (202 Std. ab 2022) unter 35 Stunden (34,2 Std) die Woche. S.D.

10. Tarifforderung:

- Gleiche Arbeit - gleiches Geld wie meine Westkollegen
- Auf jeden Fall die Löhne zu bekommen, die in den alten Bundesländern gezahlt werden. Ich kann mir kaum vorstellen, dass die Zusteller dort mehr und schwerer arbeiten, als hier bei uns.
- Sockelbetrag für untere EGR
- „Mindestbetrag“, „Sockelbetrag“ müssen mindestens diskutiert werden
- Das mein Arbeitsplatz erhalten bleibt
- Ein sicherer unkündbarer Arbeitsplatz!

Das Thema „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ ist seit 2002 keine Tarifforderung von verdi mehr, da wir erreicht haben, dass

Fragen und Antworten aus der Mitgliederbeteiligung (Teil 2)

seitdem Jahr in allen Teilen Deutschlands bei der Post einheitliche Löhne gezahlt werden.

Bei der Frage „Sockel-/Mindestbetrag“ gilt das Gleiche, wie bei der Entlastung älterer Arbeitnehmer. Über den Weg der Anträge zu den einzelnen verdi-Gremien kann das auf den Weg gebracht werden.

Der Schutz der Arbeitsplätze hat in verdi einen sehr hohen Stellenwert. Bisher haben wir es erreicht, dass es seit mindestens 30 Jahren keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen gab. Der aktuelle Kündigungsschutzvertrag läuft noch bis Ende 2023. Dann sind wieder unsere Mitglieder gefragt. v.B

11. Arbeitsmittel:

- Bessere Instandhaltung oder Erneuerung der Kfz-Flotte
- Ordentliche Arbeitsmittel. Ganze Arbeitsmittel.

Die Kfz-Flotte und die Arbeitsmittel sind reine Arbeitgeberangelegenheit. Man kann hier erst dann als Arbeitnehmervertretung einschreiten, wenn Rechte verletzt werden. Hier wäre anzubringen, die STVO, der Arbeitsschutz, die Arbeitsstättenverordnung. Hier hat sogar der Arbeitnehmer die Pflicht ein defektes Fahrzeug, was

nicht mehr verkehrstauglich ist, stehen zu lassen und zu melden. Das kann auch ein defektes Blinklicht sein. Ein Fahrzeug, was früh schwer anspringt, ist hingegen verkehrssicher. Das ist gut, wenn man es meldet, ansonsten sind die Startmühen am Morgen bezahlte Arbeitszeit. s.D.

12. Zwischenmenschliches / Gesundheit

- Auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer eingehen
- Bei Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Problemen wünsche ich mir bessere

Unterstützung durch BR bzw. verdi.

Mit den persönlichen Bedürfnissen ist das so eine Sache. Klar geregelt ist, wo die Mitbestimmung von Betriebsrat bzw. SchwebV und JAV liegt, auch, wo das Weisungsrecht des Arbeitgebers liegt. In diesem Rahmen bewegt sich die Arbeitnehmervertretung und o.g. Vertreter. Diese sind bemüht, im Rahmen ihrer Möglichkeit immer das Beste für den Arbeitnehmer zu tun. s.D.

Entgelttabellen 2021

Beschäftigte mit Techniker-Entgeltgruppen und Beamte haben andere Entgelttabellen. Bei Nachfragen bitte Mail an: begdd@gmx.de

Monatsgrundentgelttabelle für Arbeitnehmer (gültig ab 01.01.2021)

Entgeltgruppe	Gruppenstufen								
	Stufe 0	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
1	2.066,96 €	2.149,01 €	2.231,06 €	2.313,14 €	2.418,60 €				
2	2.231,91 €	2.316,83 €	2.398,88 €	2.480,94 €	2.563,00 €	2.645,07 €	2.785,77 €		
3	2.352,92 €	2.443,27 €	2.525,37 €	2.607,45 €	2.689,51 €	2.771,55 €	2.853,65 €	3.029,46 €	
4	2.830,76 €	2.936,93 €	3.018,99 €	3.101,06 €	3.183,10 €	3.265,15 €	3.347,21 €	3.523,07 €	
5	3.027,28 €	3.149,07 €	3.230,31 €	3.310,77 €	3.391,24 €	3.471,73 €	3.552,20 €	3.724,63 €	
6	3.426,66 €	3.567,89 €	3.648,33 €	3.728,80 €	3.809,29 €	3.889,75 €	3.970,22 €	4.142,66 €	
7	3.730,86 €	3.877,15 €	3.962,57 €	4.047,96 €	4.133,39 €	4.218,83 €	4.304,19 €	4.487,23 €	
8	4.028,80 €	4.189,98 €	4.271,55 €	4.354,10 €	4.436,65 €	4.519,22 €	4.601,77 €	4.778,73 €	
9 ¹	4.217,11 €	4.389,78 €	4.503,99 €	4.618,17 €	4.732,36 €	4.846,53 €	4.960,67 €	5.205,36 €	5.471,00 €

¹ In der Entgeltgruppe 9 sind Mehrleistungen, die über die regelmäßige tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus geleistet werden, abgegolten.

Monatsgrundentgelttabelle für Arbeitnehmer – Entlastungszeit 42 (gültig ab 01.01.2021)

Entgeltgruppe	Gruppenstufen								
	Stufe 0	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
1	2.024,44 €	2.104,82 €	2.185,18 €	2.265,57 €	2.368,86 €				
2	2.186,00 €	2.269,18 €	2.349,54 €	2.429,91 €	2.510,29 €	2.590,67 €	2.728,47 €		
3	2.304,52 €	2.393,02 €	2.473,43 €	2.553,81 €	2.634,18 €	2.714,54 €	2.794,96 €	2.967,14 €	
4	2.772,53 €	2.876,52 €	2.956,89 €	3.037,27 €	3.117,63 €	3.198,00 €	3.278,39 €	3.450,61 €	
5	2.965,02 €	3.085,09 €	3.163,86 €	3.242,64 €	3.321,49 €	3.400,32 €	3.479,14 €	3.648,02 €	
6	3.356,17 €	3.494,50 €	3.573,30 €	3.652,10 €	3.730,94 €	3.809,75 €	3.888,56 €	4.057,46 €	
7	3.654,12 €	3.797,40 €	3.881,07 €	3.964,71 €	4.048,37 €	4.132,05 €	4.215,67 €	4.394,93 €	
8	3.945,94 €	4.102,82 €	4.183,70 €	4.264,54 €	4.345,39 €	4.426,27 €	4.507,13 €	4.688,43 €	
9 ¹	4.130,37 €	4.299,49 €	4.411,36 €	4.523,18 €	4.635,02 €	4.746,85 €	4.858,63 €	5.098,29 €	5.358,47 €

¹ In der Entgeltgruppe 9 sind Mehrleistungen, die über die regelmäßige tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus geleistet werden, abgegolten.

Monatsgrundentgelttabelle für Arbeitnehmer – Entlastungszeit 60 (gültig ab 01.01.2021)

Entgeltgruppe	Gruppenstufen								
	Stufe 0	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
1	2.006,75 €	2.086,42 €	2.166,08 €	2.245,77 €	2.348,15 €				
2	2.166,89 €	2.249,36 €	2.329,02 €	2.408,69 €	2.488,35 €	2.568,03 €	2.704,63 €		
3	2.284,39 €	2.372,11 €	2.451,82 €	2.531,49 €	2.611,16 €	2.690,82 €	2.770,52 €	2.941,22 €	
4	2.748,31 €	2.851,39 €	2.931,06 €	3.010,73 €	3.090,39 €	3.170,05 €	3.249,73 €	3.420,45 €	
5	2.930,12 €	3.058,13 €	3.136,22 €	3.214,34 €	3.292,46 €	3.370,61 €	3.448,75 €	3.616,14 €	
6	3.326,84 €	3.463,96 €	3.542,07 €	3.620,19 €	3.698,34 €	3.776,46 €	3.854,58 €	4.022,01 €	
7	3.622,19 €	3.764,23 €	3.847,15 €	3.930,07 €	4.013,00 €	4.095,94 €	4.178,83 €	4.356,53 €	
8	3.911,47 €	4.066,97 €	4.147,13 €	4.227,27 €	4.307,42 €	4.387,59 €	4.467,75 €	4.639,54 €	
9 ¹	4.094,28 €	4.261,92 €	4.372,81 €	4.483,65 €	4.594,52 €	4.705,37 €	4.816,18 €	5.053,75 €	5.311,65 €

¹ In der Entgeltgruppe 9 sind Mehrleistungen, die über die regelmäßige tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus geleistet werden, abgegolten.

Monatsgrundentgelttabelle für Arbeitnehmer – Entlastungszeit 162 (gültig ab 01.01.2021)

Entgeltgruppe	Gruppenstufen								
	Stufe 0	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
1	1.908,23 €	1.983,99 €	2.059,74 €	2.135,51 €	2.232,87 €				
2	2.060,51 €	2.138,92 €	2.214,67 €	2.290,43 €	2.366,18 €	2.441,95 €	2.571,84 €		
3	2.172,23 €	2.255,65 €	2.331,45 €	2.407,21 €	2.482,97 €	2.558,72 €	2.634,51 €	2.796,82 €	
4	2.613,38 €	2.711,40 €	2.787,16 €	2.862,92 €	2.938,67 €	3.014,42 €	3.090,19 €	3.252,53 €	
5	2.794,82 €	2.907,99 €	2.982,24 €	3.056,53 €	3.130,83 €	3.205,13 €	3.279,43 €	3.438,61 €	
6	3.163,51 €	3.293,90 €	3.368,17 €	3.442,46 €	3.516,77 €	3.591,06 €	3.665,34 €	3.824,54 €	
7	3.444,36 €	3.579,42 €	3.658,28 €	3.737,12 €	3.815,98 €	3.894,85 €	3.973,67 €	4.142,64 €	
8	3.719,43 €	3.867,30 €	3.943,53 €	4.019,74 €	4.095,95 €	4.172,18 €	4.248,40 €	4.411,76 €	
9 ¹	3.893,27 €	4.052,68 €	4.158,13 €	4.263,53 €	4.368,95 €	4.474,36 €	4.579,73 €	4.805,63 €	5.050,87 €

¹ In der Entgeltgruppe 9 sind Mehrleistungen, die über die regelmäßige tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus geleistet werden, abgegolten.

Monatsgrundentgelttabelle für Arbeitnehmer – Entlastungszeit 102 (gültig ab 01.01.2021)

Entgeltgruppe	Gruppenstufen								
	Stufe 0	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
1	1.965,48 €	2.043,51 €	2.121,53 €	2.199,58 €	2.299,86 €				
2	2.122,33 €	2.203,09 €	2.281,11 €	2.359,14 €	2.437,17 €	2.515,21 €	2.649,00 €		
3	2.237,40 €	2.323,32 €	2.401,39 €	2.479,43 €	2.557,46 €	2.635,48 €	2.713,55 €	2.880,72 €	
4	2.691,78 €	2.792,74 €	2.870,77 €	2.948,81 €	3.026,83 €	3.104,85 €	3.182,89 €	3.350,11 €	
5	2.878,66 €	2.995,23 €	3.071,71 €	3.148,23 €	3.224,75 €	3.301,28 €	3.377,81 €	3.541,77 €	
6	3.258,42 €	3.392,72 €	3.469,22 €	3.545,73 €	3.622,27 €	3.698,79 €	3.775,30 €	3.939,28 €	
7	3.547,69 €	3.686,80 €	3.768,03 €	3.849,23 €	3.930,46 €	4.011,70 €	4.092,88 €	4.266,92 €	
8	3.831,01 €	3.983,32 €	4.061,84 €	4.140,33 €	4.218,83 €	4.297,35 €	4.375,85 €	4.544,11 €	
9 ¹	4.010,07 €	4.174,26 €	4.282,87 €	4.391,44 €	4.500,02 €	4.608,59 €	4.717,12 €	4.949,80 €	5.202,40 €

¹ In der Entgeltgruppe 9 sind Mehrleistungen, die über die regelmäßige tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus geleistet werden, abgegolten.

Rechtsecke

Umkleidezeit ist Arbeitszeit

Die Zeit für das Umkleiden gehört zur Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen auffälliger Dienstkleidung verlangt, etwa eine Uniform in einem Unternehmen für Geld- und Werttransporte. Das An- und Ausziehen muss bezahlt werden.

...

Vergütungspflichtige Arbeit

Ein Anspruch auf Vergütung setzt voraus, dass es sich bei der Tätigkeit um geschuldete Dienste handelt (§ 611 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch, kurz: BGB). «Arbeit», die Leistung der versprochenen Dienste, ist jede Tätigkeit, die der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient (BAG 6.9.2017 – 5 AZR 382/16, Rn. 12).

Vergütungspflichtig ist daher nicht nur die eigentliche Arbeitsleistung, sondern jede Tätigkeit, die der Arbeitgeber im Gegenzug für den Lohn verlangt und die mit der Arbeitsaufgabe oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt.

Auffällige Dienstkleidung ist fremdbestimmt

Dass ein Arbeitnehmer eine auffällige Dienstkleidung trägt, liegt regelmäßig nur im Interesse des Arbeitgebers. Das spricht für eine fremdbestimmte Handlung. Anders kann es sein, wenn es dem Arbeitnehmer ausdrücklich gestattet ist, eine an sich auffällige Dienstkleidung außerhalb der Arbeitszeit zu tragen. Entscheidet sich der Arbeitnehmer dafür, diese Kleidung zu Hause an- und ausziehen, fehlt es folglich an der Fremdbestimmtheit. Im hier entschiedenen Fall hat die Arbeitnehmerin sich wegen der besonderen Auffälligkeit der Dienstkleidung zum Umkleiden im Betrieb entschieden. Da der Arbeitgeber das Tragen der Dienstkleidung vorgeschrieben hat, gehört das Umziehen nach Ansicht des BAG zur Arbeitszeit, auch wenn andere Arbeitnehmer des Betriebs sich entschieden haben, sich zu Hause umzuziehen.

Die Umkleidezeit ist nach allgemeinen Grundsätzen an die persönliche Leistungsfähigkeit geknüpft. In Tarifverträgen kann eine Vergütungsregelung für Umkleidezeiten vereinbart werden. Dies war hier nicht der Fall. Es ist nicht näher bestimmt, was genau «Aufnahme der Tätigkeit» bedeutet. Beginn der Tätigkeit kann auch das Umkleiden sein.

Neue Prüfung der Umkleidedauer angeordnet

In diesem Verfahren hat das BAG ausdrücklich bestätigt, dass das Anlegen der Dienstkleidung Teil der vergütungspflichtigen Arbeitszeit ist. Allerdings muss das LAG Düsseldorf in einem neuen Verfahren prüfen, wieviel Arbeitszeit das Umkleiden der Arbeitnehmerin in Anspruch genommen hat. Davon hängt die Höhe ihres Zahlungsanspruchs ab.

Praxistipp:

Der Betriebsrat sollte versuchen, die Frage der Umkleidezeiten in einer Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber zu regeln. Solange es dazu keine Vereinbarung in einem Tarifvertrag gibt, liegt auch

kein Verstoß gegen § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vor. Eine Betriebsvereinbarung hat zudem den Vorteil, dass alle Beschäftigten gleich behandelt werden. Dann wird und es keinen Streit darüber geben, ob sich jemand langsamer oder schneller als der andere umzieht oder ob im Winter mehr Kleidungsstücke als im Sommer abgelegt werden.

Ein Anspruch auf bezahlte Umkleidezeit besteht nicht, wenn es dem Arbeitnehmer überlassen bleibt, ob er diese trägt oder nicht. Dann fehlt es an der Fremdbestimmtheit.

Wer einen Vergütungsanspruch für Umkleidezeiten durchsetzen will, muss die im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag vereinbarten Ausschlussfristen beachten. Nach Ablauf der Verjährungsfrist von drei Jahren ist der Anspruch nicht mehr durchsetzbar (§ 195 BGB). ■

Auszüge: Margit Körlings, DGB Rechtsschutz GmbH



Umkleide- und Rüstzeit

Nach neuerer höchstrichterlicher Rechtsprechung gilt die Rüstzeit dann als vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn das Tragen der Dienst- bzw. Arbeitskleidung durch den Arbeitgeber angeordnet wurde und diese Dienstkleidung entweder nicht außerhalb des Dienstes auf dem Weg zur Arbeit getragen werden darf oder der Arbeitnehmer bei objektiver Betrachtung kein eigenes Interesse daran hat, diese außerhalb der Arbeitsstelle zu tragen (z. B. wegen auffälliger Gestaltung oder einem darauf befindlichen Firmenlogo). In diesem Fall zählen auch die Wege zwischen Umkleideraum und Arbeitsplatz als Arbeitszeit. (BAG, 1 ABR 54/08 vom 0.11.2009, 5 AZR 678/11 vom 19.09.2012 und 1 ABR 76713 vom 17.11.2015). Die Tarifparteien können allerdings die Umkleidezeiten im Tarifvertrag ausdrücklich von der Vergütungspflicht ausnehmen (BAG, 5 AZR 954/12 vom 13.12.2016).

■ Quelle Wikipedia

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



Scannen den QR-Code mit
einer Handyapp scannen
und sehen sich die auf
der Internetseite vor uns



Schreibe Deine
MEINUNG!!!

redaktion-infopost@gmx.de

WIR SCHREIBEN DEINEN TEXT!*

*solange der Text keine Beleidigungen
oder rassistischen Äußerungen beinhaltet

Impressum:

V.i.S.d.P.:
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Jens Göbier Landesbezirksfachbereichssekretär
Tel.: 03 51 / 494 76 73
Fax.: 03 51 / 494 76 68
jens.goebier@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
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 Änderungsmittteilung

Mitgliedsnummer

Vertragsdaten

Titel Vorname Name
 Straße Hausnummer
 Land/PLZ Wohnort

Beschäftigungsdaten

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

Straße Hausnummer

SEPA-Lastschriftmandat

Verante Dienstleistungsgewerkschaft
 Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497
 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

Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:

Ich stimme der Entrichtung 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 geworben 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 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 an¹⁾ und nehme die Datenschutzhinweise zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift

¹⁾ nichtzutreffendes bitte streichen