

INFOPOST

(UN)BEFRISTET

Die Zeitung der ver.di - Betriebsgruppe Post Dresden

Erkan Y.

Friedrich S.

Jutta L.

Romy T.

Elke F.

Pavel M.

Sören M

Cindy L.

Ron W.

So viele von **UNTS**

Ray C.

Ute S.

Toni R.

Bärbel A.

Juan N.

Hoa X.

Robert O.

Max B.

Dörte N.

Kevin A.



BEFRISTUNGEN STOPPEN!

ENTFRISTUNGEN
JETZT!
ver.di Betriebsgruppe Post Dresden

Neues aus der Niederlassung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Gewinn und Prognose

Ein Vierteljahr ist um und eine neue Ausgabe der INFOPOST kommt heraus. Die 25. Ausgabe oder so gesehen, die 7. Ausgabe nach dem 1. Lockdown, von ebenso viel gefühlten Lockdowns wie es Ausgaben in dieser Zeit gab. Und jeder Lockdown sorgt für Unruhe und Besorgnis. Für die Beschäftigten mehr Arbeit und für den Konzern ein dickes, dickes Plus. Die Deutsche Post konnte ihren Gewinn extrem erhöhen, im ersten Quartal 2020 lag das EBIT noch bei 592 Millionen Euro, im ersten Quartal dieses Jahrs lag es bei 1,9 Milliarden Euro. Die Express-Sparte des Logistikers erzielte im ersten Quartal dieses Jahres ein EBIT von 955 Millionen Euro, im Vorjahr waren es noch 393 Millionen Euro. Das ist das stärkste Auftaktsquartal aller Zeiten. Angesichts der guten vorläufigen Zahlen passt der gelbe Riese nun die Prognosen für 2021 an, allerdings eher im Wortlaut als in konkreten Zahlen: So werde für den Gesamtkonzern nicht mehr nur ein EBIT von „mehr als 5,6 Milliarden Euro“ erwartet, sondern ein operativer Gewinn, der „deutlich über 5,6 Milliarden Euro“ liege. Das ist das stärkste Auftaktsquartal aller Zeiten.

Sendungsmenge und Personal

Auf der einen Seite ist es gut, dass wir uns um unsere Jobs keine Sorgen machen müssen, auf der anderen Seite sorgt es für Unmut, wenn man die Sendungsmenge und die Arbeitszeitkonten sieht. Diese sind voll und die großen Einstellungen im Verhältnis wie es Arbeit gibt, gab es auch nicht. Denn Einstellungen sorgen dafür, dass ihr entlastet werdet. Ich kann euch bloß nochmals auffordern, macht eure Arbeit in eurer Arbeitszeit, nutzt euer Abbruchrecht und haltet die Abbruchpflicht ein und lasst euch nicht ausnutzen. Ihr braucht euren freien Tag zur Erholung. Ihr müsst die Postwelt nicht auf Kosten eurer Gesundheit retten. Fakt ist aber auch, wenn ihr jeden Tag 10 Stunden arbeitet, am planfreien Tag kommt und jeden Tag der Laden sauber ist, wird niemand auf die Idee kommen euch zu unterstützen, denn es klappt ja vor Ort bei euch. Es ist daher wichtig, dass die eben genannten Rechte auch genutzt und eingehalten werden, damit es zu

keinen Verzerrungen kommt. Und, und das ist ganz wichtig, dass ihr euch vor Überlastung schützt.

Die Einstellungsproblematik sollte auch nicht am Geld liegen, die Post konnte ihren Gewinn drastisch steigern (oben berichtet). Neueinstellungen werden benötigt, aber verantwortlich ist es auch auf der anderen Seite, dass Entfristungen folgen. In der Niederlassung liegen diese um die 14 Prozent. Wenn man nur befristet Leute einstellt, ohne auf der anderen Seite zu entfristen, um an den genannten Baustellen (noch andere wie ELZ und ATZ) zu arbeiten, würde diese Quote mal schnell auf 20 Prozent und höher steigen. Aber es wird immer noch nicht in den Größenordnungen entfristet, damit wir von den hohen Befristungszahlen herunterkommen und es wird immer noch zu lange befristet bis eine Entscheidung fällt. Zum Thema Entfristungen findet ihr noch mehr Beiträge, denn das ist das Hauptthema in dieser Ausgabe.

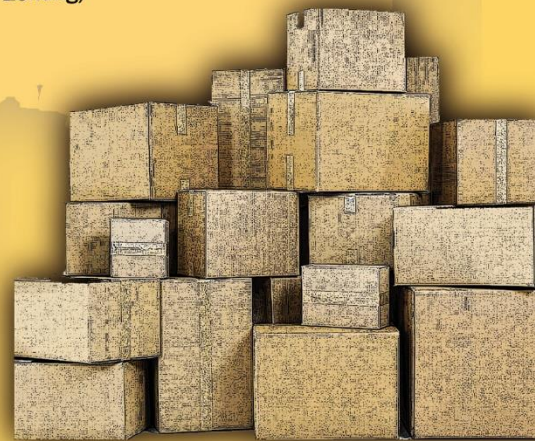
Wertschätzung und Prämie

Immer wieder werde ich gefragt, ob es noch eine weitere Corona-Prämie gibt. Nun ja, die Chancen stehen gerade etwas schlecht. Der Arbeitgeber in Bonn hat es abgelehnt eine neuerliche Prämie zu zahlen. Eine Gewerkschaft kann den Wunsch auf Zahlung zwar äußern, aber hat momentan keinen rechtlichen Rahmen, diese einzufordern und zu bestreiken. Wir befinden uns mit dem Abschluss des letzten Tarifvertrages in der Friedenspflicht und dürfen daher so etwas nicht durch Streik einfordern. Ein örtlicher Betriebsrat (öBR), Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat (GBR/KBR), kann diese Forderung ebenfalls äußern, aber hat noch weniger den rechtlichen Rahmen, da diese Instrumente der Mitbestimmung nicht für Entgeltforderung verantwortlich sind, nur maximal für die Gestaltung von Rahmenbedingungen. Die beschlossene Corona-Prämie im Juni letzten Jahres wurde in allererster Linie gezahlt, um die Tarifverhandlungen im September zu schwächen. Durch die Zahlung im (ebenfalls) September konnte der Arbeitgeber in den Verhandlungen zu den neuen Entgelttabellen dies in die Waagschale werfen, mit der Begründung, dass er doch schon großzügig war. Durch eure Kraft im Rücken der Tarifverhandlungen ging dieses Kalkül nicht auf und in den Tarifverhandlungen wurde eine erneute Corona-Prämie ausgehandelt. Diesen ganzen Umstand gibt es momentan leider nicht. Moral ist keine rechtliche Grundlage. Wenn man sich die Zahlen am Anfang des Beitrags anschaut, ist dies ein unermesslicher Gewinn. Und wenn man sich eure täglichen Leistungen und diese unüberschaubaren Sendungsmengen anschaut, ist es einfach schofflig, dass ihr keine weitere Prämie

bekommt! Denn ohne euch wäre dieser Gewinn nicht möglich gewesen. Das ist euer Schweiß!

Schutz und Verantwortung

Corona bestimmt aber noch in anderen Formen unseren Alltag. Seien es die Kita- und Schulschließungen, wo viele Eltern beruflich ins Straucheln geraten oder sei es die verordnete Quarantäne, weil wir Kontakt hatten oder selber betroffen sind. Viele von uns hatten schon Corona (SARS-CoV-2), viele von uns, zum Glück, nur mit leichtem Verlauf. Aber es gibt sie und es sind auch nicht so wenige mit starkem oder auch tödlichem Verlauf, weil sie Covid19 (die ausgebrochene Lungenkrankheit) bekommen haben. Diese Krankheit ist kein Schnupfen oder eine Erkältung, diese Krankheit ist eine Bedrohung. Ich selbst hatte sie vor einem halben Jahr und spüre es manchmal noch, genau wie die meisten betroffenen Leute, die ich kenne. Eine Erkrankung kann und das ist auch nicht so selten, auch mit dem Verlust der Arbeitskraft einhergehen, wenn man sich nicht wieder völlig regeneriert. Neben den schweren gesundheitlichen Einschränkungen kommen dann die finanziellen Probleme noch hinzu. Aus diesem Grund sollten wir froh sein, dass wir uns nun alle bei der Deutschen Post impfen lassen können, durch die Freigabe und Aufnahme in die Priorität 3 (Land Sachsen) und durch die Möglichkeit, dass der Betriebsarzt impft (voraussichtlich ab Juni). Das ist ein Schutz für jeden persönlich, für die Familie und Kolleg*innen. Impfen lassen ist daher nicht nur Schutz, sondern auch ein sehr gutes Sozialverhalten! (Mehr dazu in einem Extrathema in dieser Zeitung)



Bemessung und Sozialplan

Neben den Corona-Themen gibt es auch noch die Dinge des betrieblichen Alltags. Dazu gehören immer wieder Neubemessungen. In diesem Zusammenhang werden immer Sozialpläne und Dienstpläne beim BR eingereicht. Nun gab es einen ZSPL-Bereich, der dachte, dass man in einem ZSP einfach >

> mal so die meisten Touren auf 30 Stunden bemisst. Nun gab es aber an diesem Standort aber auch einige Beschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit mit 38,5 Stunden, die nun den ZSP verlassen sollten (Sozialplan). Das wurde von uns als ver.di-Fraktion des Betriebsrates so nicht mitgetragen und wir haben mit dem Arbeitsgericht in Bautzen gewarnt. Denn bei der Deutschen Post haben wir eine tarifvertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden. Diese ist unantastbar. Wenn Kollegen für sich entscheiden, weniger arbeiten zu wollen und die Wochenarbeitszeit zu verringern, dann ist das ihr gutes Recht. Aber niemand sollte deshalb versetzt werden, weil er sein tarifliches Recht einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen zu wollen, wahrnehmen möchte. Wir haben ebenfalls in einem Tarifvertrag festgeschrieben, dass wir betriebsbedingte Änderungskündigungen ausgeschlossen haben. Diese Kolleginnen würden dann genötigt werden ihre Arbeitszeit abzusenken. Anzumerken ist auch, dass in diesem ZSPL-Bereich im Allgemeinen immer mehr Vollzeittouren nach

Bemessungen verschwinden und durch 30 Stunden ersetzt werden (durch neu eingestellte Kolleg*innen mit 30 Stunden WAZ). Da kann man schon von Kalkül sprechen. Was passiert dann mit den Vollbeschäftigten? Muss man erst den TV 444 (Rationalisierungsschutz) zur Anwendung bringen, wenn man es schon in der Bemessung berücksichtigen könnte, ohne dass es Betroffene gibt. Dieser Sozialplan wurde dann mit unserem Druck (ver.di Fraktion des Betriebsrates) geändert und somit musste die Bemessungsumsetzung korrigiert werden. Die Vollzeitkräfte können nun im ZSP weiterbeschäftigt werden.

Standortleiter und Standort

Seit geraumer Zeit führt die Deutsche Post den Standortleiter ein. Wir berichteten schon öfters in dieser Zeitung über das Für und Wider. Derzeit ist festzustellen, dass nicht jeder Standortleiter einen entsprechenden Arbeitsplatz/-raum hat. Es sind auch nicht nur die alten Objekte, wo es an geeigneten Räumlich-

keiten fehlt. Es gibt z. Bsp. einen Standort, da hat der Standortleiter sein Büro in der Garderobe. In vielen Objekten werden die Pausenräume zweckentfremdet. Es muss nun genau geprüft werden, inwieweit es gegen die Arbeitsstättenverordnung verstößt. Für die Kolleg*innen ist es sehr unangenehm, wenn man seine Pause „unter Aufsicht“ des Vorgesetzten am Schreibtisch machen muss. Begründungen für die Nutzung dieser Räumlichkeiten sind u.a., dass es die Objekte zum Teil nicht hergeben, den Standortleiter ordentlich unterzubringen. Die Post sollte sich bei solchen Vorhaben zukünftig im Vorfeld überlegen, was für Grundbedingungen erfüllt werden müssen. Die Situation vor Ort in den betroffenen Bereichen ist nicht zufriedenstellend und wir müssen als BR dranbleiben, um bessere Bedingungen für alle zu schaffen.

Kommt gut über den Sommer, nutzt eure Rechte und bleibt vor allem gesund.

Stefan Dehmel
Betriebsgruppenvorsitzender

Die Organisationswahlen beginnen



Vertrauensleutewahlen

Im 4. Quartal 2021 beginnen in unserem Betrieb die Organisationswahlen. Ab Oktober werden in den Betriebsstätten die Vertrauensleute-Wahlen durchgeführt. Das ist eine wichtige Wahl. Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner sind ein wichtiges Bindeglied zwischen den Beschäftigten vor Ort und dem Betriebsgruppenvorstand und der ver.di-Fraktion des Betriebsrats. Sie geben Informationen des ver.di-Betriebsgruppenvorstands weiter und sind gleichzeitig auch ein Ansprechpartner für die ver.di-Fraktion des Betriebsrates. Engagierte Vertrauensleute sorgen für eine gute Informationstafel in den Betriebsstätten und sind für ihre Kolleg*innen da. In Zeiten des Arbeitskampfes motivieren sie ihre Kolleg*innen sich am Streik zu beteiligen, um durch Arbeitsniederlegung den Druck der Forderungen an den Arbeitgeber zu erhöhen.

Ich möchte diesen Beitrag nochmal als Anlass nehmen und mich für eure unermüdete Arbeit zu bedanken. Wenn es euch nicht gebe, hätten wir bei der Post nicht den Organisationsgrad und diese Tariflandschaft. Ihr macht das alles ehrenamtlich und bekommt im Gegensatz zum Standortleiter kein Geld. Da wir ein Selbsthilfeverein namens Gewerkschaft sind, ist das rechtlich so. Die Beiträge fließen in die gewerkschaftliche Arbeit, damit wir mit unseren gestellten Zielen für euch vorankommen. Danke für eure Arbeit!

Schaut, ob ihr Kolleg*innen habt, die sich in besonderer Weise engagieren

und euer Vertrauen genießen. Dann schlägt sie für diese VL-Wahl vor. Hier müssen wir Jüngere mit ins Boot holen, da in den nächsten Jahren viele unserer Vertrauenspersonen in den Ruhestand gehen oder bereits gegangen sind.

Betriebsratswahlen

Einige engagierte Vertrauensleute werden dann als Kandidaten für die ver.di-Liste bei der Betriebsratswahl vorgeschlagen. Das ist dann eine noch wichtigere Aufgabe und eine hohe Verantwortung den Beschäftigten gegenüber. Diese Liste wird dann Ende Januar/Februar 2022 zur Jahreshauptversammlung verabschiedet. Anschließend wird die ver.di-Liste dann beim Wahlvorstand zur Betriebsratswahl eingereicht.

Andere Gremien

Außerdem werden bei der Jahreshauptversammlung für andere ver.di-Gremien Kandidaten gesucht und delegiert. Diese Gremien werden dann in Folgewahlen in den jeweiligen Gremien besetzt, bis hin zur Bundesebene.

Wie die Organisationswahlen dann unter Corona-Bedingungen stattfinden, wird sich in den nächsten Monaten entscheiden und ggf. müssen Hygienekonzepte erarbeitet werden.

■ S.D.



Das befristete Arbeitsverhältnis

Das Thema „befristete Arbeitsverhältnisse“ polarisiert seit eh und je. Ein „wichtiger Teil des deutschen Jobwunders“, „Alternative zur Arbeitslosigkeit“ und „Brücke zur Dauerbeschäftigung“ heißt es von Seiten der Befürworter. Gegner hingegen sehen darin prekäre Arbeitsverhältnisse, ein Unterlaufen des Kündigungsschutzes und die Schaffung einer Mentalität des „Heuerns und Feuerns“.

In den 60er-Jahren verlangte das Bundesarbeitsgericht regelmäßig das Vorliegen eines sachlichen Grundes für befristete Arbeitsverträge. Fehlte ein sachlicher Grund, war die Befristung unwirksam. Damit sollte eine Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes verhindert werden. Befristete Arbeitsverträge galten als unzulässig. Eine Ausnahme bestand bei Vorliegen eines besonderen Sachgrundes. Befristungen fanden in der Folgezeit besonders für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen Anwendung und sind heute noch gängige Praxis.



Bildquelle: verdi

Mit der Massenarbeitslosigkeit zu Beginn der 1980er Jahre entwickelte sich die Befristung der Arbeitsverträge dann zu einem Kriseninstrument, welches bis heute polarisiert. Das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 führte zu einer erheblichen Einschränkung des Arbeitnehmerschutzes. Das Gesetz lockerte die Befristungskontrolle und erlaubte bei Neueinstellungen Befristungen ohne Sachgrund. Im Jahr 1996 wurden durch eine Neufassung des Beschäftigungsförderungsgesetzes die Möglichkeiten der Befristung ohne Sachgrund zusätzlich erleichtert. Eine zweijährige Befristung ohne Sachgrund kann seit dem drei Mal verlängert werden. Zulässig sind auch so genannten Befristungsketten: im Anschluss an einen befristeten Arbeitsvertrag ohne Sachgrund können mehrere aufeinanderfolgende Befristungen mit Sachgrund vereinbart werden.

Im Jahr 2001 wurde im Teilzeit- und Befristungsgesetz das Befristungsrecht zusammenfassend neu geregelt. Die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge wurde allerdings nicht eingeschränkt. Die Realität in den Betrieben zeigt, dass das aktuelle Befristungsrecht nicht zu einer fairen Abwägung von Flexibilisierungsanforderungen der Arbeitgeber einerseits und den berechtigten Schutzbedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits geführt hat. Die Folge war eine weitere Zunahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse. Ein sehr weitgehender Katalog der Sachgründe für

eine zulässige Befristung und die erfolgte Öffnung der sachgrundlosen Befristung haben entscheidend zur Entsicherung des Arbeitsmarktes beigetragen.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse gehören zu den sogenannten atypischen Erwerbsformen. Etwa jeder 5 Arbeitsplatz ist bei uns befristet. In Deutschland ist es etwa jedes zwölfte Arbeitsverhältnis. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Besonders bei jüngeren Arbeitnehmern ist die Befristung weit verbreitet. Aus Sicht der Arbeitnehmer sind befristete Arbeitsverhältnisse, im Gegensatz zu einem Normalarbeitsverhältnis, mit erheblichen Unsicherheiten für die Lebensplanung und -steuerung verbunden. Vor allem junge Menschen leiden darunter. Sie wissen nicht, ob es sich lohnt, sich an ihrem Arbeitsort niederzulassen oder Kontakte aufzubauen. Hinzu kommen ganz praktische Probleme: Wenn man einen Kredit für ein Auto braucht oder auf Wohnungssuche ist, hat man mit einem befristeten Vertrag schlechte Karten. Da befristet Beschäftigte nur für einen bestimmten Zeitraum bei einem Unternehmen beschäftigt sind, profitieren sie häufig nicht von Gehaltszuwächsen aufgrund von Betriebszugehörigkeit, die in vielen Tarifverträgen vorgesehen sind. Auch nehmen befristet Beschäftigte seltener an betrieblichen Weiterbildungen teil als unbefristet Beschäftigte. Bei einer befristeten Beschäftigung leidet außerdem die Wertschätzung, die ein Arbeitnehmer für seine Tätigkeit erwartet. So wie die Firma von dem Mitarbeiter Einsatzbereitschaft voraussetzt, erwarte dieser Fairness.

Wer zudem ständig um seinen Arbeitsplatz fürchtet, kann davon krank werden. Denn Arbeitsunsicherheit bedeutet Stress. Und Stress macht auf Dauer krank. Und das sogar noch nach vielen Jahren. Laut der Deutschen Gesellschaft für Psychosomatische Medizin und Ärztliche Psychotherapie (DGPM) kann der Stressfaktor Arbeitsunsicherheit auch langfristige Folgen haben, wie eine Studie des Helmholtz Zentrums belegt. Empfinden Arbeitnehmer im mittleren Lebensabschnitt ihren Arbeitsplatz als unsicher oder sehen sie sich von einer unfreiwilligen Umgestaltung bedroht, kann dieses Unwohlempfinden jahrelang bestehen bleiben. Dies kann – sogar erst im Ruhestand – negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben. Länger andauernde Unsicherheitsmomente führen vermehrt zu kurzfristigen Stressreaktionen wie etwa Bluthochdruck oder körperlicher und psychischer Anspannung. Daraus können länger anhaltende gesundheitliche Probleme entstehen, die das Wohlbefinden weiter beeinträchtigen können. Ein vermindertes Wohlbefinden gilt als Risikofaktor für die seelische und körperliche Gesundheit. Die Bedrohung des psychischen Wohlbefindens unterscheidet sich stark, je nachdem in welcher Situation man sich befindet. Wenn

jemand Mitte 30 ist und eine Familie hat, sind die Belastung und der Stress wesentlich höher. Unsicherheit und Unzufriedenheit sind Gefühlszustände, die sich nach und nach auf die Psyche, Gesundheit und damit die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden auswirken können. Psychische Belastungen haben Fehltag und Ausfälle zur Folge. Wenn dann noch Fehltag als ein Entfristungskriterium festgelegt sind, wird es brenzlig!

ver.di will die sachgrundlose Befristung gänzlich beseitigen und den Katalog der Sachgründe für eine Befristung eingrenzen, damit unbefristete Beschäftigung wieder zur Regel wird! Dafür hat die Gewerkschaft in diesem Jahr eine Großkampagne unter dem Namen „(UN)BEFRISTET“ gestartet.

Mit der Kampagne möchte ver.di nicht nur den befristet Beschäftigten ein Ohr bzw. eine Stimme in den Betrieben geben. Es soll auch intensiv an die Politik und an die Öffentlichkeit herangetreten werden. Die ArbeitgeberInnen halten sich meist an ihre rechtlichen Rahmenbedingungen. Also gilt es, diese zu verändern. Ein langer Weg bis dahin. Aber ein Weg, der gegangen werden muss. Denn so unverzichtbar momentan – eigentlich – jede Kollegin und jeder Kollege für die Post ist, so unverzichtbar sind auch gute Arbeitsbedingungen. Was sind gute Arbeitsbedingungen?

- Gute Löhne und Gehälter, jetzt und in Zukunft,
- Schutz der Gesundheit, in Pandemiezeiten und darüber hinaus
- Und: ein sicherer und unbefristeter Arbeitsplatz.

Ein unbefristeter Arbeitsplatz bietet Schutz. Unbefristet Beschäftigte nehmen viel eher die eigenen Rechte wahr. Sie engagieren sich häufiger in Gewerkschaften und sind auch eher und schneller streikbereit. Sie kandidieren auch für den Betriebsrat. All das ist schwierig, wenn der eigene Job ein Ablaufdatum hat.

Die Betriebsräte und auch die ver.di mit ihren Gewerkschaftsvertretern vor Ort sind ein erster Ansprechpartner, wenn Unsicherheiten beim befristeten Arbeitsverhältnis aufkommen. Um besser handeln und argumentieren zu können, ist es hilfreich, wenn befristet Beschäftigte vor Auslaufen ihres Arbeitsvertrages ein Weiterbeschäftigungsschreiben oder „Entfristungswunschschreiben“ aufsetzen und an den Betriebsrat weiterleiten würden. Weitere Fragen zur Kampagne und ihrer Vorgehensweise können an die Redaktion gestellt werden.

■ A.T.

(UN)BEFRISTET
ver.di

Stoppt den Befristungswahn!

Bundesweit gibt es derzeit über 24 000 befristete Kolleginnen und Kollegen, eine gewaltige Zahl. Doch hinter jeder einzelnen Zahl steckt ein Schicksal. Sicherlich sind in dieser Riesenzahl auch Beschäftigte enthalten, die nur kurz bei der Post bleiben und auch nicht entfristet werden wollen. Doch das ist der geringere Anteil. Befristete Arbeitsverhältnisse sind prekär! Die Beschäftigten sind hörig, sie sind ängstlich. Sie werden nicht krank, obwohl sie auch krank werden. Sie haben alle Rechte in der Arbeitswelt, können sie aber nicht nutzen, weil es oftmals ein K.O.-Kriterium für eine Weiterbeschäftigung oder Entfristung ist. Auch in unserer Niederlassung gibt es viele Befristete. Es sind über 17 Prozent, in einzelnen Bereichen weit über 20 Prozent. Das ist viel zu hoch, auch wenn immer mal wieder Kolleg*innen entfristet werden. Es bedarf einer weitaus größeren Kraftanstrengung. Es muss geklotzt und nicht gekleckert werden. Denn die Arbeit ist ja vorhanden und die befristeten Kräfte sind ja nicht nur da, um das saisonale Geschäft abzudecken. Viele von den Beschäftigten haben etliche Befristungen hinter sich, zum Teil kann man von Kettenbefristungen sprechen. Neben der persönlich betrieblichen Abhängigkeit kommt die private Verunsicherung hinzu. Oftmals kann man sein Leben in einem prekären Beschäftigungsverhältnis nicht planen. Ein Leben zwischen Zukunftsangst und Bereitschaft (Überbereitschaft). Deshalb fordern wir als Gewerkschaft vom Arbeitgeber, Schluss mit diesem Befristungswahn. Gebt den Menschen eine Zukunft! Sie geben jeden Tag das Beste, damit der Laden brummt, gebt ihnen eine Perspektive!

■ S.D.

BEFRISTUNGEN STOPPEN!

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

So viele von UNS

ENTFRISTUNGEN JETZT!

ver di Betriebsgruppe Post Dresden

verdipostdresden.de

Erkan Y.



- seit 2019 bei der Post
- 25 Jahre alt
- Familienplanung
- 4 mal zeitbefristet
- keine Zweckbefristung
- Vertrag läuft bald aus
- war immer einsatzbereit

>>> **Demotiviert!**

ENTFRISTUNGEN JETZT!

ver di Betriebsgruppe Post Dresden

Toni R.



- seit 2018 bei der Post
- 22 Jahre alt
- 2 Kinder / geschieden
- 4 mal zeitbefristet
- 2 mal zweckbefristet
- jetzt Abrufkraft
- baute noch nie einen Unfall

>>> **Chancenlos!**

ENTFRISTUNGEN JETZT!

ver di Betriebsgruppe Post Dresden

Elke F.



- seit 2016 bei der Post
- 41 Jahre alt
- 3 Kinder / verheiratet
- 4 mal zeitbefristet
- 3 mal zweckbefristet
- macht immer gute Arbeit

>>> **Hingehalten!**

ENTFRISTUNGEN JETZT!

ver di Betriebsgruppe Post Dresden

Maya T.



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

>>> **Ausgenutzt!**

ENTFRISTUNGEN JETZT!

ver di Betriebsgruppe Post Dresden

Material aus unserer Betriebsgruppenkampagne: "Entfristung JETZT" (Plakate, Flyer und Ansteckbutton).

Ihr braucht mich, stellt mich ein!

ENTFRISTUNGEN JETZT!

ver di Betriebsgruppe Post Dresden

Nutzt meine(n) Kolleg*in nicht aus!

ENTFRISTUNGEN JETZT!

ver di Betriebsgruppe Post Dresden

Mehr Sicherheit für meine Familie!

ENTFRISTUNGEN JETZT!

ver di Betriebsgruppe Post Dresden

Schluss mit dieser Art von Abhängigkeit!

ENTFRISTUNGEN JETZT!

ver di Betriebsgruppe Post Dresden

Befristungen - Aktionswoche

Vor den Toren

Vom 26.-30.04.2021 fand eine bundesweite Aktionswoche im Fachbereich 10 statt. Das Thema war Befristungen. In unserer Niederlassung fanden zwei Aktionen vor den Toren von Betriebsstätten statt. Am 29.04.21 standen wir vor dem ZSP Freital und verteilten Material an die befristeten Beschäftigten. Ebenfalls bekam jeder Kollege und jede Kollegin einen Lunchbeutel. Wir beantworteten viele Fragen und klärten die Befristeten über ihre Rechte und Möglichkeiten auf.

Am Folgetag waren wir in der Zustellbasis in Dresden. Dort war ebenfalls eine gute Resonanz. Hinzu kommt hier, dass wir viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund haben.

Im Zusammenhang mit der Betriebsratsprechstunde wurde auch das Thema in der MechZB in Dresden-Kaditz aufgegriffen. Auch dort sind Befristungen sehr hoch und es arbeiten Beschäftigte aus der ganzen Welt. Da wir Flyer in verschiedenen Sprachen konnten wir uns hier gut vorstellen. Hier stellten wir auch die Arbeit von Gewerkschaft und Betriebsrat vor, weil den ausländischen Beschäftigten die Rechtslage nicht allen bekannt ist und in ihren Herkunftsländern nicht immer Arbeitnehmervertretungen existieren. In den ZB'n waren unsere Flyer nützlich, wo sich die Gewerkschaft ver.di in verschiedenen Sprachen vorstellt.



(UN) BEFRISTET

Logo der bundesweiten Kampagne des FB 10

Briefaktion für die Befristeten

Die ver.di Fraktion des Betriebsrates versendete an alle Befristeten die länger als ein Jahr beschäftigt sind, Schreiben, in dem wir noch mal unsere Unterstützung unterstrichen haben, im Kampf für ihre Entfristung. Diese Schreiben kamen bei den Beschäftigten gut an, da sie wissen, dass sie bei dem Thema Entfristung moralisch rechtlich unterstützt werden. Ein paar Antworten haben wir mal zusammengetragen:

NEUEN WIRD DIE ZUKUNFTSPERSPEKTIVE" GERAUBT HABEN.AUCH ICH MÖCHTE EINE ZUKUNFT

Im Laufe dieser Zeit habe ich mich, nach meiner Meinung, sehr gut in das Arbeitskollektiv und die tagtäglich anstehenden Aufgaben der Zustellung auf meinen erlernten Touren eingearbeitet. Für mich wäre es aus diesem Grund auch ein sehr großer Wunsch dieser Arbeit auch weiterhin mit einem unbefristeten Arbeitsrechtsverhältnis nachgehen zu dürfen. Ich bitte sie aus diesem Grund sich als Betriebsrat für eine weitere unbefristete Beschäftigung meiner Person am Standort XXXX einzusetzen.

aus persönlicher Perspektive als Arbeitnehmer: Ein entfristetes Arbeitsverhältnis ... die Planungssicherheit, familienorganische Überlegungen auch längerfristig anstellen zu können, was wiederum aus arbeitsorganisatorischer Sicht für mehr Stabilität und zugleich Flexibilität sorgt.
... die wirtschaftliche Sicherheit, welche die dauerhafte Beschäftigung in einem so gut aufgestellten Unternehmen wie der Deutschen Post bietet.

Trotz allem hat man jeden Tag Angst, einen kleinen Fehler zu machen der wieder eine Rolle in der Entfristung spielt, was durchaus mit hohem Druck auf der Arbeit verbunden ist.



So war die Befristungszeit für mich

Interview mit Judith Eichhorn einer ehemaligen Befristeten

In dieser Ausgabe der Infopost möchten wir ehemals Befristete interviewen. Leider hat sich kein befristeter Kollege*in gefunden, weil die Angst hierbei scheinbar eine große Rolle spielt. Eine ehemalige befristete Kraft war aber bereit sich befragen zu lassen. Hallo Judith Eichhorn, du bist als Brief- und Verbundzustellerin tätig am ZSP Flughafen in Dresden.

INFOPOST

Wie hast du dir damals die Arbeit bei der DP AG vorgestellt, als du angefangen hast und wie hat sich die Post als Arbeitgeber präsentiert?

JUDITH

Als ich bei der Deutschen Post angefangen habe, war ich noch Studentin und hatte keine klare Vorstellung wie lange ich in diesem Beruf tätig sein würde. Daher war es für mich zum damaligen Zeitpunkt auch kein Problem, dass es von Seiten des Unternehmens nie Versprechungen zu einer möglichen Entfristung gab.

Dabei zuzusehen, wie Kollegen über die Jahre feste Verträge bekamen und man selbst ging immer leer aus, warf dann aber doch einige Zweifel an der Personalpolitik des Unternehmens auf.

INFOPOST

Wie lange bist du bei der Post und wie lange warst du befristet?

JUDITH

Ich habe 2005 als Zusteller angefangen. Seitdem bin ich immer wieder, mit Unterbrechungen, befristet im Unternehmen tätig gewesen. Einige der Unterbrechungen waren nur kurz, andere zum Teil für mehrere Jahre.

Die zahllosen Verträge habe ich irgendwann aufgehört zu zählen, es waren einfach zu viele. Entfristet worden bin ich im Dezember 2020.

INFOPOST

Was bedeuteten die Befristungen für dich als Beschäftigte hinsichtlich auf deine Arbeit?

JUDITH

Natürlich steht man als befristete Kraft mehr unter Druck, als mit einem festen Vertrag.

Man versucht nicht krankheitsbedingt auszufallen, verzichtet auf freie Tage, wenn es mal wieder an Personal mangelt und versucht auch sonst zu tun, was vom Unternehmen verlangt wird, auch mit dem Wissen dass dies ausgenutzt wird.

INFOPOST

Was bedeuteten die Befristungen für dein Privatleben?

JUDITH

Eine Entfristung bedeutet sehr viel für mich. Ich bin 2018

Mutter geworden, da ist eine finanzielle Absicherung durch ein festes Arbeitsverhältnis umso wichtiger. Seiner Familie eine stabile Zukunft bieten zu können, ist viel Wert.

Es nimmt eine erhebliche Last von den Schultern sich keine Sorgen mehr um die berufliche Situation machen zu müssen.

INFOPOST

Wie hat sich dein Leben durch die Entfristung verändert?

JUDITH

Verändert für mich hat sich natürlich, dass ich viel freier zur Arbeit gehe.

Ohne die ständige Sorge im Hinterkopf zu haben, ob es bei der Post weitergeht, man nimmt auch mal das Recht in Anspruch zu puffern oder einen Abbruch zu melden, wenn nötig.

Wenn man krank ist, bleibt man auch mal zu Hause und schleppt sich nicht zur Arbeit.

Und zum Schluss entfallen dann auch die vielen "dämlichen" Fragen von Außenstehenden, warum man denn keinen festen Vertrag bekommt und immer nur befristet wird.

INFOPOST

Wir danken dir dafür, dass du uns einen Einblick gegeben hast, wie es ist, als befristete Kraft beschäftigt zu sein und sind froh, dass du entfristet worden bist.

Alles Gute auf deinem weiteren Lebensweg.

■ Interview führte S.D.

Angst
Druck
Perspektivlos
Prekär



BUNDESWEIT
24 000
Befristete



Wissenswertes in einem Flyer für Befrist

BEFRISTUNGEN STOPPEN!

Liebe befristet beschäftigte Kollegin,
lieber befristet beschäftigter Kollege,

obwohl sich die Deutsche Post AG öffentlich sehr gern als Arbeitgeberin erster Wahl darstellt, setzt sie in großem Stil auf unsichere Arbeitsverhältnisse. Dazu gehören unzweifelhaft die Befristungen. Das unternehmerische Risiko wird auf die Beschäftigten verlagert und die Hoffnungen und Ängste der befristeten Kolleginnen und Kollegen werden schamlos ausgenutzt. Gemeinsam mit unseren Betriebsräten vor Ort fordert ver.di seit langem von der Arbeitgeberseite diese Praxis zu beenden, damit möglichst viele Kolleginnen und Kollegen in ein sicheres, tariflich abgesichertes, unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Die ständigen Gespräche und Verhandlungen der letzten Jahre waren durchaus erfolgreich. Trotzdem gibt es noch immer eine große Zahl von Befristungen, die teilweise schon über mehrere Jahre laufen.

Umso wichtiger ist es, sich zu vergegenwärtigen:

Befristet heißt nicht rechtlos!

Mit dieser Broschüre wollen wir deshalb über Ansprüche und Rechte der Befristeten informieren. Dies kann jedoch nur ein Überblick sein. Für Fragen und weitere Informationen sind wir - unsere Vertrauensleute, Betriebsräte und Gewerkschaftssekretäre - selbstverständlich für Euch da!

Grundsätzlich...

... dürfen befristet Beschäftigte nicht gegenüber Unbefristeten benachteiligt werden – sie haben die gleichen Rechte. Die wichtigsten Grundlagen Ihrer Rechte sind der Mantel- und Entgelttarifvertrag, den ver.di mit der Deutschen Post AG abgeschlossen hat, und das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Natürlich erleben aber Befristete tagtäglich, wie allein die Befristung ihres Arbeitsvertrages es schwerer macht, diese Rechte auch einzufordern. Umso wichtiger ist es gerade für Befristete, die Kraft der Organisation, also die Gewerkschaft, und die Unterstützung durch den Betriebsrat bei sich zu wissen.

Eine Befristung ohne sachlichen Grund ist nur dann zulässig, wenn der Arbeitsvertrag oder seine dreimalige Verlängerung die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet. Ein befristeter Arbeitsvertrag darf also nur dreimal verlängert werden und insgesamt dürfen die befristeten Arbeitsverhältnisse die Dauer von zwei Jahren nicht übersteigen.

Eine Befristung mit sachlichem Grund kann leider auch länger als zwei Jahre und öfter als dreimal befristet verlängert werden. Es kann auch zuerst zeitlich und dann anschließend sachlich befristet werden, rein formal sogar ein Leben lang.

Wir, Betriebsräte und ver.di, setzen uns deswegen dafür ein, dass spätestens nach zwei Jahren entschieden wird. Ab dann sollen die Kollegen nicht weiter mit befristeten Verträgen in Unsicherheit gehalten werden, sondern einen unbefristeten Vertrag erhalten. Nur in Ausnahmefällen soll noch einmal befristet werden können.

Mein Lohn

Wie werde ich eingruppiert?

Alle Tarifbeschäftigten bei der DP AG werden in Entgeltgruppen eingruppiert. Die wichtigsten Entgeltgruppen sind:

Entgeltgruppe 1

Tätigkeiten, die ohne Vorkenntnisse nach Anweisung und/oder kurzer Anleitung ausgeführt werden können z.B. Verlader/Transportkraft

Entgeltgruppe 2

Tätigkeiten, die aufgabenbezogene Grundkenntnisse erfordern, die in kurzer Anlernzeit durch Einarbeitung erworben werden können z.B. Sortierer/Codierer

Entgeltgruppe 3

Tätigkeiten, die aufgabenbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung beziehungsweise durch entsprechende anderweitige berufliche Erfahrung erworben werden können z.B. Brief- und Paketzusteller



In welcher Entgeltstufe bin ich?

Innerhalb der Entgeltgruppe steigt die Entgeltstufe nach jeweils vier Tätigkeitsjahren. Wird eine Befristung verlängert, werden die Tätigkeitsjahre weiter gerechnet. Ab dem 5. Tätigkeitsjahr steigt also auch eine befristete Kraft von der Entgeltstufe 0 in die Entgeltstufe 1. Sind zwischen den Befristungen zeitliche Lücken, so sind die Tätigkeitsmonate zusammenzuzählen und zu Jahren zusammenzufassen.

Die Sachlage ist eigentlich klar, trotzdem haben Befristeten bei der Zuordnung zur Entgeltstufe immer wieder Probleme. Dann ist der Betriebsrat der richtige erste Ansprechpartner.

EG	Stufe 0	
	1. - 4. Jahr	Ab dem 5. Jahr
1	2066,96 €	2149,01 €
2	2231,91 €	2316,83 €
3	2352,92 €	2443,27 €

Die nächste Erhöhung erfolgt am **01.01.2022 um 2%**

Zuschläge und Aufwandsentschädigungen

Über den Tariflohn hinaus hat ver.di zahlreiche Zuschläge (z.B. für Arbeit am Samstag ab 13 Uhr/Sonntag/Feiertag/Nachtarbeit) und Aufwandsentschädigungen (z.B. für Tätigkeiten im Zustelldienst) für die Beschäftigten vereinbart. Sie gelten für befristete und unbefristete Beschäftigte gleichermaßen. Mehr dazu steht in unseren Entgelttabellen, die bei jeder ver.di-Betriebsgruppe zu erhalten ist.

Bekomme ich das 13. Monatsentgelt?

Das 13. Monatsentgelt – oft auch Weihnachtsgeld genannt – gehört zu den Leistungen, die für viele befristet Beschäftigte erst vor den Gerichten erstritten werden mussten. Inzwischen ist klar: Befristet Beschäftigte müssen genauso Sonderzahlungen erhalten, wenn sie die Voraussetzungen erfüllen.

Bei der DP AG erhält jeder Arbeitnehmer ein 13. Monatsentgelt, wenn er am 1. November in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und dieses Arbeitsverhältnis ununterbrochen seit dem 1. Juli bestanden hat. Das 13. Monatsentgelt beträgt 100% des Oktobergrundgehältes. Es wird um 1/12 für jeden Kalendermonat gekürzt, in der Arbeitnehmer kein Monatsgrundgehalt o.ä. erhalten hat.

Der Anspruch auf ein 13. Monatsentgelt entsteht jedoch erst, wenn ein Arbeitsverhältnis ununterbrochen 12 Monate bestanden hat.

Bekomme ich Urlaubsgeld?

Befristet Beschäftigte erhalten, wenn sie die Voraussetzungen erfüllen, genauso Urlaubsgeld wie unbefristet Beschäftigte.

Voraussetzung ist:

am 1. Juli besteht ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis dieses besteht seit dem 1. Januar ununterbrochen mindestens für einen Teil des Monat Juli besteht ein Anspruch auf Monatsgrundentgelt o.ä.

... und zusätzlich noch ein Minijob?

Bei Teilzeitbeschäftigten reicht auch der Lohn bei der Deutschen Post AG oft nicht aus, um davon die Mieten zu zahlen und noch anständig zu leben. Deswegen müssen immer mehr zusätzlich einen Minijob machen, um über die Runden zu kommen.

Wichtig zu beachten ist:

- Jede Nebentätigkeit muss angezeigt werden
- Nebentätigkeit darf nicht bei Konkurrenzbetrieben sein
- Teilzeitkräften darf ein Nebenjob nicht verboten werden
- Ein Minijob geht – zwei oder mehr nicht
- Jede/r ist verpflichtet, auf die Arbeitszeit achten – die tägliche Grenze beträgt incl. Pausen 10 Stunden und 45 Minuten

Ausführliche Informationen gibt es in der DGB-Broschüre „Minijob – Kleine Teilzeit mit großen Stolpersteinen“. ver.di-Mitglieder können Sie bei uns bestellen.

Hilfe bei der Lohnsteuer

Ein ganz besonderer Service für alle ver.di-Mitglieder – egal in welchem Beschäftigungsverhältnis – ist der ver.di-Lohnsteuerservice. Die Lohnsteuerberater sind selbstverständlich zu absoluter Verschwiegenheit verpflichtet. Die Lohnsteuerhilfe ist zu 100% unentgeltlich. Unsere ver.di Betriebsgruppen geben gerne Auskunft über einen ver.di Lohnsteuerberater in räumlicher Nähe.

ENTFRISTUNGEN JETZT



Betriebsgruppe Post Dresden



verdipostdresden.de

tete anlässlich unserer Entfristungsaktion

Wir kämpfen für Eure Entfristung!

Meine Arbeitszeit

Bei der Deutschen Post AG hat ver.di als Regelarbeitszeit die 38,5 Stunden-Woche vereinbart. Ihr Erhalt liegt uns ganz besonders am Herzen. Schon oft hat der Postvorstand versucht, die Regelarbeitszeit nach oben zu setzen.

Wer nur einen Teilzeitvertrag hat und Vollzeit arbeiten will, kann nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz einen Antrag auf Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit stellen. Dann ist man bevorzugt zu berücksichtigen und der Betriebsrat wird ein Auge darauf haben.

In allen unseren Niederlassungen der DP AG haben die Betriebsräte Betriebsvereinbarungen zur sogenannten Ist-Zeit-Erfassung abgeschlossen. Ist-Zeit ist die minutengenaue Erfassung von Beginn der Arbeitszeit bis zum Ende der Arbeitszeit. Das heißt: Auch wenn jemand den Bezirk noch nicht kennt, sich erst einarbeiten muss und deswegen länger als nach Dienstplan braucht, schadet das ihm nicht. Er erhält die Zeit bezahlt, die er braucht.

In unserem Betrieb gilt die BV Arbeitszeit in der Zustellung, die klar Deine Rechte regelt.

Um dazu genaueres zu erfahren, erkundigen sie sich bei Ihrem Betriebsrat!

Urlaub und noch mehr

Alle Beschäftigten, die seit mindestens sechs Monaten bei der DP AG arbeiten, haben den vollen Urlaubsanspruch. Dieser ist weit höher als der gesetzliche Anspruch! Gegenüber dem gesetzlichen Anspruch von vier Wochen haben Tarifbeschäftigte der DP AG über 5 bis 6 Wochen Urlaub. Berechnet auf der Grundlage der 5-Tage Woche beträgt der Anspruch 26 Tage Urlaub. Nach jeweils drei Beschäftigungsjahren steigt der Anspruch um einen weiteren Urlaubstag bis auf 30 Urlaubstage. Sind die sechs Monate nicht erfüllt, wird der Urlaubsanspruch anteilmäßig berechnet.

Freischichten

Hat ver.di zusätzlich für Alle vereinbart, die in Nachtarbeitsstunden (20 Uhr bis 6 Uhr) eingesetzt werden. Mehr Informationen sind in unserem **Entgeltbroschüre 2021/2022** zu finden. Freischichten sind dabei wie ein zusätzlicher freier Samstag oder Sonntag - wenn am Ende der Befristung die Freischichten nicht genommen sind, verfallen sie. Aus der Freischicht ergibt sich kein Anspruch auf Geld. Nach Möglichkeit sollte man also darauf achten, dass sich Freischichten nicht anhäufen.

Erholungszeiten

Nach Gesetz müssen Alle Pausen machen – spätestens nach sechs Stunden eine halbe Stunde. Nach Gesetz geht aber die Pause allein auf Kosten des Arbeitenden. ver.di hat deswegen tarifvertraglich gesichert, dass Alle pro Stunde 2,25 Minuten bezahlt bekommen – bei einem 7,7-Stunden-Tag sind das über die Hälfte der Pause, nämlich 17 Minuten. 2009 konnten wir zusätzliche Erholungszeiten von vier Minuten pro Stunde für Schichtdienstleistende in den Nachtstunden tarifvertraglich absichern.

Werde JETZT ver.di Mitglied
mitgliedwerden.verdi.de

Betriebsgruppe Post Dresden
verdi-postdresden.de

Post- und ver.di-Extras

ver.di hat mit der Deutschen Post AG einen Sozialtarifvertrag, mit dem Sozialleistungen für die Beschäftigten trotz Privatisierung der Post gesichert wurden, abgeschlossen. Die wichtigsten Leistungen sind:

Hilfe in Notlagen aus dem Sozialfond

In Notfällen kann eine einmalige Unterstützung ohne Rückzahlungspflicht beantragt werden. Der Betriebsrat hilft ihnen weiter.

Zinslose Darlehen

Grundsätzlich können auch Befristete von der DP AG ein zinsloses Darlehen erhalten. Die Rückzahlung muss allerdings bis zum Ende der Vertragslaufzeit erfolgen.

Urlaub in Einrichtungen des Erholungswerkes

Beschäftigte der Deutschen Post AG – egal ob befristet oder unbefristet – können in Ferienanlagen des Erholungswerkes günstig Urlaub machen. Ein umfangreicher Katalog mit allen Angeboten liegt bei den Betriebsräten aus.

Krankengeldzuschuss

Wer nach sechs Wochen Krankheit ins Krankengeld der Krankenkasse fällt, kann unter bestimmten Umständen einen Krankengeldzuschuss bekommen. Voraussetzung ist, dass man mindestens ein Jahr bei der Post beschäftigt ist.

Wer hilft mir bei Haftung und Unfällen?

Gerade in der Zustellung ist man häufig damit konfrontiert, dass man z.B. bei Verlust eines Paketes* oder bei einem Unfall in Haftung genommen wird. ver.di hilft beim Einspruch gegen eine Inregressnahme.

Die Post hat einen Zusteller in Höhe von ca. 160 EUR in Regress genommen, da ein Paket nicht beim Empfänger angekommen ist. Der Zusteller hat lediglich den Handschanner falsch bedient. Zusammen mit dem ver.di Rechtsschutz konnte diese Inregressnahme verhindert werden.

Die gewerkschaftliche Unterstützungseinrichtung GUV-FAKULTA ist in solchen Fällen von entscheidender Bedeutung. Mit einem Jahresbeitrag von nur 21 Euro können ver.di-Mitglieder finanzielle Unterstützung von der GUV-FAKULTA in diesen Fällen erhalten.

Einem Zusteller rollte das KFZ gegen ein Holzlager, für den Schaden von 3.731 Euro wurde er zu Recht voll in Regress genommen. Die GUV-FAKULTA unterstützte das ver.di-Mitglied mit 3.360 Euro – das sind 90%.

Es kann aber auch anders kommen - z.B. bei einem Hundebiss oder bei einem Glatteis-Unfall. Hier hat der betroffene Beschäftigte einen Schadensersatz- bzw. Schmerzensgeldanspruch. Der ver.di-Rechtsschutz hilft bei der Durchsetzung der eigenen Ansprüche.

Eine Zustellerin wurde während seiner Zustellertätigkeit von einem Hund gebissen und erlitt am rechten Ellenbogen eine kleine Schürfwunde. Zusammen mit ver.di hat sie bei der Versicherung 300 EUR Schmerzensgeld außergerichtlich erstritten.

* nur in Zusammenhang mit einem Ablagevertrag

Mein Vertrag läuft aus ...

Mein Vertrag läuft bald aus, was soll ich tun?

Dann ist es am besten, mit dem Betriebsrat Verbindung aufzunehmen. Er kann mit der Stellenleitung die Sache beraten und sich ggf. für eine Verlängerung bzw. Entfristung einsetzen.

...und wenn mein befristeter Vertrag ausgelaufen ist?

Wenn ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird, kann man unter Umständen innerhalb von drei Wochen nach Ende der Befristung Klage einreichen mit dem Ziel einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu bekommen (sog. Entfristungsklage).

Wichtig ist es also, dass man unverzüglich – auf jeden Fall aber innerhalb von 3 Wochen nach Ablauf der Befristung - zur ver.di Rechtsberatung geht und sich dort beraten lässt, ob eine Entfristungsklage sinnvoll ist.

Es gibt viele Gründe, warum eine Befristung unwirksam sein kann, dies prüft dann der ver.di Rechtsschutz. Wichtig ist aber vor allem, dass nur die letzte Befristung gerichtlich überprüft werden kann.

Tipp: Bei jeder Befristung beim Betriebsrat oder bei der ver.di Rechtsberatung nachfragen, ob es sinnvoll ist gegen diese Befristung vorzugehen. Manchmal vergisst die Deutsche Post AG Befristungen und beschäftigt die Befristeten nach dem Ablauf der Befristung ohne einen schriftlichen Arbeitsvertrag weiter. In diesem Fall ist es besonders wichtig, sich an den Betriebsrat zu wenden und sich beraten zu lassen.

Kann ich vorzeitig gekündigt werden?

Im Falle einer Kündigung muss innerhalb von 3 Wochen nach Erhalt des Kündigungsschreibens Klage beim Gericht eingereicht werden.

Wir empfehlen sofort nach Erhalt der Kündigung zur ver.di Rechtsberatung zu gehen.

Arbeitslos...

Wann muss ich mich beim Arbeitsamt melden?

Läuft der befristete Arbeitsvertrag aus und ist die Anschlussbeschäftigung unklar, dann muss man sich drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitssuchend melden.

Ist die Befristung kürzer als 3 Monate, muss man sich unverzüglich arbeitssuchend melden, d.h. sofort mit Beginn des Arbeitsverhältnisses. War man vor der Befristung schon arbeitssuchend gemeldet, bleibt man am besten arbeitssuchend gemeldet, d.h. man meldet bei der Bundesagentur für Arbeit an, dass man einen Arbeitsplatz gefunden hat, man aber befristet ist.

Was ist, wenn mein befristetes Arbeitsverhältnis endet, während ich krank bin?

Dann hat man Anspruch auf Krankengeld der Krankenkasse und zwar für längstens 78 Wochen. Zeiten der Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber werden von dem Zeitraum von den 78 Wochen abgezogen. Beachte: dies gilt nur, wenn man ununterbrochen krankgeschrieben wurde.

Wer während der Arbeitslosigkeit krank wird, hat einen Anspruch auf 6 Wochen Arbeitslosengeld. Ob es danach Krankengeld gibt, ist Einzelfall abhängig. Schwierig wird es, wenn jemand krank wird, nachdem das Arbeitsverhältnis beendet ist und bevor er sich beim Arbeitsamt gemeldet hat. Deshalb unser **Tipp:** Sollen sie am ersten Tag ihrer Arbeitslosigkeit krank werden, ist es ratsam, dass sie sich zuerst arbeitslos melden und dann zum Arzt gehen.

An wen wende ich mich, wenn ich Schwierigkeiten mit dem Arbeitsamt habe?

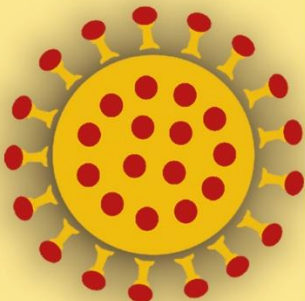
Der ver.di Rechtsschutz hilft auch in diesem Fall. Wichtig ist, auf die jeweiligen Fristen zu achten. Wenn man einen Bescheid vom Arbeitsamt bekommt, muss man innerhalb eines Monats Widerspruch einlegen. Erhält man einen Widerspruchsbescheid, muss man innerhalb von einem Monat Klage einreichen.

Das Impfen beginnt im Betrieb

Impfen ist wichtig

Ab Mitte April dieses Jahres ist in den Bundesländern Sachsen und Brandenburg die Priorisierungsgruppe 3 beim Impfen freigegeben wurden. Zugrunde liegt die > Coronavirus-Impfverordnung – CoronaimpfV <. Den Unterschied in den Bundesländern liegt in der Berufsaufstufung der Prioritätsgruppe 3 im Bereich der kritischen Infrastruktur. So ist in Sachsen die Post in dieser Priogruppe enthalten, in Brandenburg jedoch nicht. Aus diesem Grund hat die Niederlassung allen Beschäftigten, die ausschließlich in Sachsen den Wohnsitz haben, eine Bescheinigung über ein Impfangebot zugesendet. Zu diesem Zeitpunkt war die rechtliche Lage so. Ab Juni soll dies nun gelockert werden und auch Betriebsärzte dürfen die Mitarbeiter impfen. Aus diesem Grund wird es zwei Impfzentren in dem Niederlassungsbereich geben. Eins im Verwaltungsgebäude Ottendorf-Okrilla (BZ) und eins im Verwaltungsgebäude Cottbus (BZ). Da das Impfen hohen Anforderung an die Räumlichkeiten voraussetzt, ist es leider nicht möglich mit einem Impfmobil umherzufahren und die Beschäftigten vor Ort zu impfen.

Impfen ist wichtig! Nutzt dieses Angebot und auch andere Möglichkeiten euch impfen zu lassen. Nur so kann diese Pandemie überwunden werden und wir können alle wieder zu einem geregelten Leben zurückfinden. Die Impfung schützt nicht nur EUCH vor einer Erkrankung bzw. sondern auch eure Familie und eure Kolleg*innen. ■ S.D.



Arbeitsbefreiung aufgrund ärztlicher Behandlung - Covid-19 Impftermin

Grundsätzlich müssen Beschäftigte ihre persönlichen Termine außerhalb der Arbeitszeit vereinbaren. Dazu zählen grundsätzlich auch ärztliche Behandlungen. Wenn allerdings der Arzttermin aufgrund der Umstände im Einzelfall zwingend innerhalb der Arbeitszeit erfolgen muss, ist der Arbeitgeber gemäß § 616 BGB zu einer bezahlten Freistellung verpflichtet, sofern dies nicht tarifvertraglich ausgeschlossen ist.

Dies gilt auch für die Covid-19 Schutzimpfung, solange es Arbeitnehmern - wie zur Zeit der Fall fast unmöglich ist, auf den Impftermin Einfluss zu nehmen, da dieser in der Regel zugewiesen wird. Wird dieser zugewiesen, besteht ein Anspruch auf eine bezahlte Freistellung nach § 616 BGB für einen Impftermin während der Arbeitszeit, bzw. den entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen. Unabhängig von der rechtlichen Beurteilung ist es aus unserer Sicht für Unternehmen sinnvoll, die Impfung ihrer Mitarbeiter durch Freistellung zu unterstützen, um das Infektionsrisiko und coronabedingte Ausfälle im Betrieb möglichst gering zu halten. Dazu sollten alle Arbeitnehmer*innen das nächstmögliche Impfangebot annehmen können.

Dies ergibt sich auch aus der gesellschaftlichen Verantwortung, die Unternehmen bei den Anstrengungen zur Eindämmung der Pandemie haben.

In einigen Tarifverträgen bestehen konkrete Regelungen zur Freistellung von der Arbeit zur Wahrnehmung von notwendigen ärztlichen Behandlungen. Sofern diese bestehen gelten diese für die Arbeitnehmer*innen in diesem Unternehmen.

Regelungen in § 26 Arbeitsbefreiung MTV-DP AG

Im Monatsgespräch des Gesamtbetriebsrats der DP AG am 21. 04. 2021 wurde das Thema Arbeitsbefreiung zur Covid-19 Schutzimpfung angesprochen und auf die Regelung zur Arbeitsbefreiung nach § 26 – Arbeitsbefreiung - Abs. 1 Buchst. f) MTV-DP AG zur Fortzahlung des Entgelts nach § 616 BGB aus festgelegten Anlässen hingewiesen:

„§ 26 Arbeitsbefreiung MTV-DP AG“³

(1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts nach § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten nur die folgenden Anlässe:

...

f) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesenen Abwesenheitszeit einschl. erforderliche Wegezeiten.“

Daraus ergibt sich bei der DP AG ein Freistellungsanspruch im Umfang der benötigten Abwesenheitszeiten zur Covid-19 Schutzimpfung. Nachdem im Monatsgespräch des GBR ein Anspruch auf Freistellung durch die DP AG nicht abschließend bestätigt werden konnte, haben wir als ver.di hierzu mehrere Gespräche mit der DP AG geführt.

Regelung im Konzern Deutsche Post DHL

Der Vorstandsvorsitzenden Dr. Frank Appel hat heute in einem Telefonat, Andrea Kocsis, mitgeteilt,

dass in allen Unternehmen der DP DHL Group in Deutschland eine bezahlte Freistellung zur Wahrnehmung eines zugewiesenen Covid-19 Impftermins gewährt wird, wenn dieser in der Arbeitszeit liegt. Dieses Vorgehen wird den für Personaleinsatz verantwortlichen Führungskräften der Unternehmen im Postkonzern mitgeteilt.

Realisierung einer Freistellung für den ganzen Tag der Impfung

Grundsätzlich ergibt sich der Freistellungsanspruch nur dann, wenn der zugewiesene Impftermin in der Arbeitszeit liegt. Liegt ein zugewiesener Impftermin außerhalb der Arbeitszeit, so besteht kein Anspruch auf einen Freizeitausgleich für diese Zeit.

Der bezahlte Freistellungsanspruch besteht nur für die benötigte Abwesenheitszeit zur Impfung inkl. der erforderlichen Wegezeiten. Daraus ergibt sich ggf., dass die Arbeit vor oder nach der Impfung aufgenommen werden muss oder fortgesetzt werden muss. Sollten Beschäftigte lieber den gesamten Tag der Impfung nicht die Arbeit aufnehmen wollen, so empfehlen wir diesen Beschäftigten mit den Arbeitsbereichen zu vereinbaren, dass die Arbeitszeit über die Zeit der bezahlten Freistellung zur Schutzimpfung inkl. Wegezeiten hinausgeht, durch die Abwicklung von Freizeitanträgen etc. ausgeglichen wird.

Unternehmen außerhalb des Konzern Deutsche Post DHL

Uns sind weitere Unternehmen in der Speditions- und Logistikbranche bekannt, die sich bereits erklärt haben, die Schutzimpfung durch bezahlte Freistellung von der Arbeit nach § 616 BGB zu fördern (z.B. Schenker, UPS, Hermes).

Schnelle Impfung bedeutet Schutz

Unternehmen müssen durch bezahlte Freistellung sicherstellen, dass Beschäftigte den erstmöglichen Impftermin wahrnehmen können. Es liegt aus unserer Sicht auch in der Verantwortung der Unternehmen eine schnelle und flächendeckende Impfung des Personals zu ermöglichen und die Impfung durch Freistellung von der Arbeit zu fördern. Wir empfehlen allen Arbeitnehmer*innen eine bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Sicherstellung der Durchführung eines zugewiesenen Covid-19 Schutzimpftermins in der Arbeitszeit zu beantragen, damit eine Impfung so schnell wie möglich erfolgt, das dient der Sicherheit aller.

Als Unterstützung unserer Mitglieder haben wir einen Musterantrag² als Anlage beigefügt.

Ferner werden ab Anfang Juni zahlreiche Unternehmen eine Impfung im Betrieb ermöglichen. Allerdings ist zurzeit noch unklar, in welchem Umfang tatsächlich Impfdosen zur Verfügung stehen.

Die Impfung im Betrieb kann nachhaltig zu einer Eindämmung der Covid-19 Pandemie beitragen.

■ Stephan Teuscher ver.di

² Musterantrag und Freistellung nach ³ MTV § 26 unter: verdipostdresden.de/download/

Coronavirus SARS-CoV-2
COVID-19

LASS DICH IMPFEN!
> FÜR DICH > FÜR DEINE FAMILIE
> FÜR DEINE KOLLEG*INNEN



**GEMEINSAM STARK!
GEMEINSAM GEGEN CORONA!**

Betriebsgruppe Post Dresden
verdipostdresden.de



V.i.S.-d.P.: ver.di FB10 SAT Landesfachbereichssekretär Jens Göbler

Gewerkschafter vorgestellt



In unserer Serie „Du bist Gewerkschaft“ stellen wir ver.di-Mitglieder vor, über die es in besonderer Weise lohnt, zu sprechen. Das kann das Thema Integration oder Inklusion beinhalten, aber auch die Wertschätzung einem Kolleg*innen gegenüber.

Heute wollen wir Regina Fritsch vorstellen. Sie ist über Jahrzehnte hinweg gewerkschaftlich aktiv und war auch in verschiedenen Gremien tätig. Sie macht sich für die Frauenrechte stark und ist Mitglied des Betriebsrates. Sie wird dieses Jahr in den Ruhestand gehen. Rückblickend und wertschätzend auf ihr gewerkschaftliches Leben wollen wir heute dieses Interview führen.

INFOPOST:

Regina, schön, dass du Zeit gefunden hast. Die erste Frage lautet immer, wie bist du zur Deutschen Post gekommen?

REGINA:

Meine Lehre habe ich am 01.09.1974 beim Post- und Fernmeldeamt in Görlitz als Facharbeiter für Nachrichtentechnik mit Ausbildung in Dresden gemacht. Diese Entscheidung war mehr eine spontane Entscheidung, als dass es mein Traumberuf war.

INFOPOST:

Wo hast du schon überall bei der Post gearbeitet?

REGINA:

Gearbeitet habe ich nach erfolgreichem Abschluss der Lehre dann erst einmal zwei Jahre beim Post- und Fernmeldeamt Görlitz. Nach dem Erziehungsurlaub bin ich dann in die Zustellung gewechselt. Das war für mich eine völlig neue Erfahrung und Tätigkeit. In dieser Zeit (nach der Wende) wurde ich das erste Mal als Personalratsmitglied (damals noch Behörde) vorgeschlagen. Und gewählt. Dadurch habe ich viel über den Umgang mit Menschen gelernt. Ich besuchte eine Reihe von Seminaren, um ein guter Ansprechpartner für die Mitarbeiter vor Ort war und bin. Bei ver.di habe ich in vielen Gremien mitgearbeitet. So war ich im Be-

Dresden gelandet. Ich war in zwischen in den Betriebsrat als freigestelltes Mitglied gewählt worden. Diese Aufgabe hat mir immer sehr viel Freude bereitet, auch wenn es nicht immer einfach war die Interessen und Rechte der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber einzufordern und durchzusetzen. Als Betriebsrätin hat man eine hohe Verantwortung den Mitarbeitern gegenüber. Bis Anfang 2010 war ich in der Freistellung beim Betriebsrat. Jetzt kam nochmal ein Wendepunkt, ich wurde in das Zustellabrechnungszentrum (ZAC) in Dresden versetzt. Im Jahr 2019 wurden die Aufgaben des ZAC verlagert und es kam für mich der sogenannte Überhang. Zum Glück gab es dann noch eine Rettung und es wurde die Abteilung E-Akte ins Leben gerufen, wo ich jetzt noch tätig bin. Also zusammengefasst ein abwechslungsreiches und interessantes Arbeitsleben, wo ich viel Menschenkenntnis erworben habe und auch vieles lernen durfte.



INFOPOST:

Seit wann bist du Gewerkschaftsmitglied und warum ist das für dich so wichtig?

REGINA:

In die Gewerkschaft bin ich eingetreten mit dem Tag als ich meine Lehre begonnen habe, das war der 1.9.1974. Mit meinem Ausbildungsvertrag habe ich auch den Antrag für die Deutsche Postgewerkschaft unterschrieben. Es war für mich ganz normal mich gewerkschaftlich zu organisieren. Heute wünsche ich mir, dass sich die Jugend in den Betrieben mehr mit dem Thema Gewerkschaft auseinandersetzt. Und versteht, dass man nur durch eine starke Gewerkschaft Tarifverträge aushandeln und abschließen kann.

INFOPOST:

Wie hast du dich stark gemacht in ver.di?

REGINA:

Mir war sehr wichtig, in meiner Funktion als Vertrauensfrau, dass ich Ansprechpartner für die Mitarbeiter vor Ort war und bin. Bei ver.di habe ich in vielen Gremien mitgearbeitet. So war ich im Be-



Regina Fritsch

triebsgruppenvorstand Post Dresden, davor in Brief Dresden, ich war jahrelang im Bezirksvorstand Dresden-Oberelbe. sowie bei den Frauen aktiv.

INFOPOST:

Wie wichtig ist dir kollegialer und gesellschaftlicher Zusammenhalt?

REGINA:

Es ist mir schon sehr wichtig, dass man auf Arbeit und im gesellschaftlichen Leben einen respektvollen Umgang miteinander pflegt.

INFOPOST:

Was möchtest du deinen Kollegen mit auf den Weg geben?

REGINA:

Bei Problemen sollte man immer das Gespräch suchen, denn nur dann kann man zu Lösungen kommen und somit auch ein angenehmes Miteinander schaffen.

INFOPOST:

Wie wirst du uns als Gewerkschafterin weiterhin aktiv bleiben, auch wenn du in den Ruhestand gehst?

REGINA:

Naja, ich denke, ich werde mich bei der Betriebsgruppe Senioren noch etwas einbringen. Ich bleibe der Gewerkschaft schon verbunden.

INFOPOST:

Danke für deine interessanten Antworten. Wir wünschen dir alles Gute auf deinem weiteren Lebensweg und bleibe gesund.

■ Interview führte S.D.

Bild mitte: Postamt in Görlitz

Bild unten: ver.di - Betriebsgruppenvorstand NL Brief Dresden Gruppenfoto 2016



Jugend



Für Dich da:

ver.di -
Jugendsekretärin
Bezirk Sachsen-West-Ost-Süd:
> Jane Fischer
jane.fischer@verdi.de
03 51 / 49 47 613 oder 01 71 / 15 81 44 0

ver.di - Landesfachbereichssekretär FB10 SAT
> Jens Göbler
jens.goebler@verdi.de 03 51 / 49 47 673

Jugend- und Auszubildendenvertretung
in der Niederlassung Betrieb Dresden

> Vorsitzender Nico Skopp
Nico.Skopp@deutschepost.de
03 52 05 / 65 30 21 oder 01 51 / 21 87 61 92
> stellv. Vorsitzender Paul Kattner
Paul.Kattner@deutschepost.de

ver.di Jugend

GEMEINSAM
STARK

Hi!



Foto: System Grobe (Wittkind) des JAV
V.L.S.B.P. ver.di FB10 SAT Landesfachbereich

Hallo liebe Kollegen und Kolleginnen,

Die Jugend kann dieses Jahr einen guten Ausbildungsgang vorweisen. Es gab keine weiteren Ausbildungsabbrüche, bis auf eine Person. Dieses Jahr, finden wir, haben wir eine gute Übernahmequote. Mehr als die Hälfte, die am Anfang begonnen hat, werden befristet oder unbefristet übernommen. In den vergangenen Jahren war dies leider nicht so, weshalb wir mit der Übernahme 2021 zufrieden sind.

Wenn alles gut läuft und die Auszubildenden ihre Prüfungen bestehen, haben wir bald neue Verstärkung und frischen Wind in den einzelnen Betriebsstätten.

Genauso gut sieht es bei den diesjährigen Bewerbungen aus. Viele Plätze wurden schon besetzt und wir freuen uns sehr, dass wir dieses Jahr auch einen Bewerber mit Handicap an Bord haben.

Anfang August geht es für die „Neulinge“ los, schon jetzt bereiten wir uns darauf vor und freuen uns, diese dann zu begrüßen.

Am 20.04.2021 wurde in der 159. GBR Sitzung eine Gesamtbetriebsvereinbarung FKBP zur Beschlussfassung vorgelegt. Diese sollte die aktuelle Konzernbetriebsvereinbarung ablösen. Jedoch wurde die von der Mehrheit abgelehnt und somit ist die KBV weiterhin Bestandteil der FKBP Ausbildung. Wir sind gespannt, wie der Arbeitgeber darauf reagieren wird.

Die Knackpunkte, die in der GBV FKBP verankert sind, waren zum einen der frühere selbständige Einsatz und die Buchung des selbständigen Praxiseinsatzes als Produktiveinsatz.

■ Nico Skopp JAV-Vorsitzender

Hi, organisiere Dich in ver.di und sei gemeinsam mit den anderen Auszubildenden, Jugendlichen und Kolleg*innen im stark. Stärke mit deiner Mitgliedschaft die Mitbestimmung und Tariflandschaft im Betrieb,

mitgliedwerden.verdi.de

jugend.verdi.de/service/mitmachen

Ich bin hier ehrenamtlich tätig, um:

- Alle Kolleginnen und Kollegen hier vor Ort zu informieren, wenn es wieder darum geht, Lohnerhöhungen, Unkündbarkeit, den Erhalt der Arbeitsplätze und andere Tarifthemen in Verhandlung und auch im Streik mit dem Arbeitgeber durchzusetzen. Ich bin immer dabei.
- Dir dabei zu helfen, Deine Vorteile in ver.di wie Lohnsteuerberatung, Weiterbildung und Rechtsschutz im Arbeits-, Verkehrs-, Miet- und Sozialrecht zu nutzen, indem ich Dich an die zuständigen Profis bei ver.di vermittele.

Auch zu den rein betrieblichen Fragestellungen und Problemen, die sich in Deiner Ausbildung ergeben, kannst Du mich fragen. Weiß ich nicht weiter, nehme ich Kontakt mit unserem Betriebsrat auf. Auch der besteht in der Mehrzahl aus alten ver.di-Hasen.

Natürlich verstehen wir uns als Selbsthilfeverein. Und dazu gehört vor allem das Miteinandersetzen. Denn das hält zusammen und gibt Kraft für Auseinandersetzungen. Wir jedenfalls brauchen Leute wie Dich! Weder versinken unsere Jugendseminare ausschließlich

im tiefen Ernst, noch vergessen wir in der täglichen ver.di-Arbeit oder in den Tarifauseinandersetzungen, dass wir Menschen sind, mit dem Bedürfnis nach Gemeinschaft und Spaß.

Versuch's doch einfach mit uns!

Mach mit!

- >>> verdi@dresden.de/jugend
- >>> jugend-sat.verdi.de
- >>> swos.verdi.de/mitmachen/jugend

ver.di
Jugend

GUV / Fakulta

Beispiele für deine Unterstützung

Fall 1

Postzustellerin G. zog beim Parken die Handbremse nicht richtig fest. Das Auto rollte auf ein vor ihr stehendes Fahrzeug auf. Der Arbeitgeber nahm Kollegin G. für den Schaden am Dienstfahrzeug mit 2.305 Euro in Regress. ver.di übernahm die Kosten für den Rechtsschutz.

Die GUV/FAKULTA zahlte 2.120 Euro Schadenersatzbeihilfe

Fall 5

Kollege F. betankte seinen Dienst PKW mit Benzin statt mit Diesel. Der Arbeitgeber nahm den Kollegen in voller Höhe mit 3.100 Euro in Regress. Der Kollege wehrte sich. Nach einem Vergleich musste der Kollege noch 1.550 Euro bezahlen.

Die GUV/FAKULTA unterstützte mit 1.440 Euro Schadenersatzbeihilfe

Fall 2

Kollegin L. arbeitet als Sorlerkraft im Briefzentrum. Auf dem Weg zur Arbeit lief ihr ein Reh ins Auto. Schaden: 2000 Euro. Nach der Reparatur wurde von der Versicherung ein Selbstbehalt von 300 Euro eingefordert.

Als Mitglied der GUV/FAKULTA bekam sie für den nachgewiesenen Selbstbehalt 300 Euro erstattet.

Fall 6

Postzusteller K. fuhr auf einem kombinierten Rad-/Fußweg einen Passanten an. Dieser erstattete Anzeige und forderte Schmerzensgeld. Vor Gericht wurde das Verfahren gegen Zahlung einer Auflage eingestellt.

Die GUV/FAKULTA zahlte 455 Euro Rechtsanwaltskosten sowie Gerichtskosten in Höhe von 60 Euro

Fall 3

Postzusteller A. wurde beim Zustellen mit seinem Dienstrad von einem LKW angefahren. Er erlitt schwere Verletzungen. In einem Prozess wurde ihm ein Schmerzensgeld in Höhe von 10.000 Euro zugesprochen.

Die GUV/FAKULTA zahlte mehr als 2.045 Euro Rechtsanwalts-, Gerichts- und Gutachterkosten.

Fall 7

Kollege K. verlor seinen Dienstschlüssel. Der Arbeitgeber nahm den Kollegen mit 2.000 Euro in Regress.

Die GUV/FAKULTA zahlte 1.920 Euro Schadenersatzbeihilfe

Fall 8

Paketzusteller D. missachtete die Vorfahrt eines Radfahrers und verursachte einen Unfall mit Sach- und Personenschaden. Gegen Zahlung einer Auflage von 250 Euro wurde das Verfahren eingestellt.

Die GUV/FAKULTA zahlte 225 Euro Notfallunterstützung zur Abwendung seiner wirtschaftlichen Notlage

Fall 4

Kollegin S. arbeitet in der Nachschicht im Briefzentrum. Auf einer schlecht beleuchteten Straße touchierte Sie mit ihrem PKW einen Fahrradfahrer. Der Fahrer forderte zivilrechtlich Schmerzensgeld. Das Strafverfahren wurde gegen eine Zahlung einer Auflage in Höhe von 2.000 Euro an eine Institution eingestellt. ver.di übernahm den Rechtsschutz.

Zur Abwendung seiner wirtschaftlichen Notlage gewährte die GUV/FAKULTA Notfallunterstützung in Höhe von 945 Euro

Fall 9

Kollegin S. war als Entladerin in einem Paketzentrum beschädigt. Ein Fahrer fuhr beim Zurücksetzen eine Stelze des Containers um. Sie stürzte eineinhalb Meter tief aus dem Koffer und wurde wegen einer schweren Kopfverletzung voll erwerbsunfähig. Leider war sie nicht Mitglied der GUV/FAKULTA.

In diesem Fall hätte ihr die GUV/FAKULTA ein Krankentagegeld und eine Unterstützung bei Berufs- und Erwerbsunfähigkeit gewährt. Insgesamt eine Summe von 12.480 Euro

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. Selbstbehalts 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.

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 Dienstunfalles



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 Dienstunfalles 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.

Gewerkschaftliche Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften

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

Das Online-Service-Zentrum

www.guv-fakulta.de

Unsere Postanschrift

GUV/FAKULTA

Hauptverwaltung

Ruhrstr. 11

71636 Ludwigsburg

www.guv-fakulta.de Beruhigt arbeiten



Die Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften

- ✓ Sicherheit bei allen beruflichen Tätigkeiten
- ✓ Schutz auf allen Arbeitswegen
- ✓ Unterstützung nach Unfällen









Exklusiv für Mitglieder der DGB-Gewerkschaften



Gewerkschaftliche
Unterstützungseinrichtung
der DGB-Gewerkschaften



Eine starke Gemeinschaft

Nur
21 Euro
im Jahr

Die Unterstützungseinrichtung der
DGB-Gewerkschaften
mit den Top-Leistungen

- ✓ **Sicherheit bei allen beruflichen Tätigkeiten**
- ✓ **Schutz auf allen Arbeitswegen**
- ✓ **Unterstützung nach Unfällen**
- ✓ **... und vieles mehr**



Solange der Vorrat reicht

Aktion in der Betriebsgruppe Post Dresden

Jetzt Mitglied bis 31. August 2021 werden und diese Funkwanduhr sichern!



Weitere Informationen

Jürgen Schulz
GUV/FAKULTA Regionalbeauftragter
Mobil: 0160 5391659
E-Mail: schulz@guv-fakulta.de

www.guv-fakulta.de Der ganz besondere Schutz

Werde Mitglied!



Trete in ver.di
ein und sichere
dir eine Sport-
flasche!

Beitrittserklärung an:

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

Antrag hier herunterladen
oder in der ausliegenden
Infopost-Zeitung heraustren-
nen.

Bei Fragen:
0157 31322640



Aktion gültig bis 31.10.2021

ver.di-Beitrittserklärung rückseitig

ver.di

Betriebsgruppe Post Dresden

Die Missbrauchsampel des Bundesarbeitsgerichts (Sachgrund)

Arbeitsverhältnisse können befristet werden und enden dann automatisch (ohne Kündigung) zum vereinbarten Beendigungszeitpunkt. Dies regelt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Der § 14 TzBfG regelt die Befristung mit oder ohne Sachgrund. Wenn es keinen Sachgrund gibt, ist die Dauer der Befristung und die Anzahl der möglichen Verlängerungen gesetzlich beschränkt, nämlich auf insgesamt maximal 2 Jahre und in diesem Zeitraum maximal 3 Verlängerungen. Bei der DP AG nennt man dies auch umgangssprachlich Zeitbefristung oder zeitbefristet.

Wenn tatsächliche geregelte Sachgründe vorliegt, gelten für die Befristung nach der gesetzlichen Regelung zunächst keine Grenzen. In der Praxis kommt es aber oft zu sogenannten Kettenbefristungen. Das Arbeitsverhältnis wird also mit Sachgrund befristet und dann mehrere Male immer wieder mit Sachgrund verlängert. Oftmals werden Sachgründe gesucht. Bei DP AG nennt man dies auch umgangssprachlich Zweckbefristung oder zweckbefristet. Oft kommen neben den namentlich angegebenen Langzeiterkrankungen von Kolleg*innen oder Schwangerschaften von Kolleginnen auch Begrifflichkeiten wie Starkverkehr bei der DP AG vor. Es fragt sich, ob das nicht rechtsmissbräuchlich ist, weil ja offensichtlich immer ein gewisser Vertretungsbedarf besteht und damit die Vertretungsstelle eigentlich unbefristet benötigt wird.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 26.10.2016 (7 AZR 135/15) nunmehr konkrete Prüfungsmaßstäbe angegeben. Abzuleiten kann man eine „Missbrauchsampel“. Es gibt einen grünen Bereich, der unproblematisch ist, einen gelben Bereich, wo eine Missbrauchsgefahr zu erkennen ist und eine genaue Prüfung erforderlich wird und einen roten Bereich, wo man einen Missbrauch sieht. Hier müsste der Arbeitgeber im Einzelfall durch ganz konkrete Umstände dies widerlegen.

Aus dem Urteil des BAG ergibt sich folgende Ampel (siehe rechts).

Durch diese Einteilung kann man nunmehr jeden Einzelfall prüfen.

Ist man im gelben Bereich, ist die Befristung auch bei Vorliegen eines Sachgrundes problematisch. Hier lohnt sich die Entfristungsklage.

Befindet man sich im roten Bereich, spricht alles für einen Missbrauch und damit eine unwirksame Befristung. Es sollte unbedingt Entfristungsklage erhoben werden.

Aber auch im grünen Bereich sollte man schauen, ob überhaupt ein Sachgrund vorliegt! Die Entfristungsklage kann daher sinnvoll ein.

Die Entfristungsklage kann nur innerhalb von 3 Wochen ab Ablauf der Befristung (Endtermin des Vertrages) beim Arbeitsgericht eingelegt werden.

Beim Prüfen ob ein Sachgrund vorliegt wird immer nur gerichtlich die letzte Befristung überprüft.

GRÜN (kein Missbrauch – Befristung grundsätzlich wirksam)

- > Gesamtdauer maximal 2 Jahre, maximal 12 Verlängerungen
- > Gesamtdauer maximal 6 Jahre, maximal 9 Verlängerungen
- > Gesamtdauer maximal 8 Jahre, maximal 3 Verlängerungen

GELB (umfassende Kontrolle des Einzelfalls – Wirksamkeit der Befristung fraglich)

- > Gesamtdauer bis 6 Jahre, mehr als 9 Verlängerungen
- > Gesamtdauer über 8 Jahre
- > mehr als 12 Verlängerungen

ROT (Missbrauch indiziert – Befristung in der Regel unwirksam)

- > Gesamtdauer über 8 Jahre, mehr als 12 Verlängerungen
- > mehr als 15 Verlängerungen
- > Gesamtdauer über 10 Jahre

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26.10.2016
- 7 AZR 135/15 -



Das BAG entschied: Sachgrundlose Befristung auch acht Jahre nach früherem Arbeitsverhältnis unzulässig

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalbjähriger Dauer bestanden hat, dass eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht. Bei befristetem Arbeitsvertrag gilt Vorbeschäftigungsverbot.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.01.2019
- 7 AZR 733/16 -

Interessantes

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



Whatsappgruppe
ContraTV



> 01 57/31 32 26 40

ContraTV - Newsletter



News per Telegram

> 0157 /31 32 26 40

Für ver.di-Kollegen/innen!

Bei Interesse einfach melden
unter den Telefonnummern



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

Internetseite von der
ver.di BeG Post Dresden:



www.verdipostdresden.de



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



Schreibe Deine
MEINUNG!!!

redaktion-infopost@gmx.de

WIR SCHREIBEN DEINEN TEXT!*

*solange der Text keine Beleidigungen
oder niveaulosen Äußerungen beinhaltet!

Impressum:

V.i.S.d.P.:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Jens Göbler Landesbezirksfachbereichssekretär

Tel.: 03 51 / 494 76 73

Fax.: 03 51 / 494 76 68

jens.goebler@verdi.de

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

Herausgeber

ver.di BeG Post Dresden -
in der NL Betrieb Dresden

Fotos und Gestaltung:
Stefan Dehmel

Texte:

Stefan Dehmel (S.D.)

Andreas Tumma (A.T.)

Unterstützung:

Katharina Liebe



Beitrittserklärung

ab Monat/Jahr

Der Mitgliedsbeitrag beträgt 21 Euro im Jahr.

Meine persönlichen Daten

Familienname	
Vorname	
Straße / Hausnummer	
PLZ	Wohnort
Telefon	Geburtsdatum
EMail	

Ich bin Mitglied der Gewerkschaft

Betrieb / Dienststelle

Name	
Straße / Hausnummer	
PLZ	Ort
Telefonisch erreichbar?	

Ich erkenne die Unterstützungsordnung der GUV/FAKULTA an.

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftlicher Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

Datum

Unterschrift

Daten für Bankeinzug

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

BIC

IBAN

Bank/Sparkasse/Postbank

Datum

Unterschrift

Media Code **13/390 H**

ID-Nr.

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

GUV FAKULTA

Beitrittserklärung Änderungsmitteilung

Mitgliedsnummer

Vertragsdaten

Titel Vorname Name

Straße Hausnummer

Land/PLZ Wohnort

Beschäftigungsdaten

Arbeiter*in Beamter*in erwerbslos

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/Techniker*in/Ingenieur*in

Bim./war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße Hausnummer

SEPA-Lastschriftmandat

Vereinte 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 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 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