

# INFOPOST

Die Zeitung der ver.di - Betriebsgruppe Post Dresden

# Arbeitszeit ist nicht relativ

**DAS THEMA  
ARBEITSZEIT  
IM BETRIEB**



# Neues und Aktuelles



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

schön, dass ihr diese Zeitung wieder aufgeschlagen habt. Denn hier gibt es Informationen rund um gewerkschaftliche und betriebsgruppengewerkschaftliche Themen. So ist man informiert und erfährt, was bei der Deutschen Post gerade so läuft oder auch nicht läuft, sei es bundesweit oder hier bei uns vor Ort.

## Neue Informationsquelle

Neben dieser Zeitung INFOPOST gibt es noch den Mailnewsletter, die Gruppen von ContraTV und unsere Internetseite ([verdipostdresden.de](http://verdipostdresden.de)). Ab Herbst wird eine neue Informationsquelle hinzukommen, das ist die neue ver.di-Betriebsgruppen-App (BeG-App). Hier bekommt ihr die wichtigsten Informationen direkt auf das Handy. Mehr dazu ein paar Seiten weiter.

## Corona-Prämie und Gewinnmaximierung

Solche Informationsmöglichkeiten sind wichtig, da sie zur Aufklärung dienen und Desinformationen entgegenwirken. So zum Beispiel vor ein paar Wochen. Als es darum ging, dass es eine weitere Corona-Prämie gibt. Eine andere Gewerkschaft behauptet, dass sie dafür Sorge getragen hat, dass es eine neue Prämie gibt, weil sie diese fordert und verhandelt hat. Das stimmt so nicht. Die Problematik ist doch viel komplexer. Derzeit befindet sich ver.di in der Friedenspflicht, weil wir mit der Deutschen Post AG einen gültigen Entgelttarifvertrag haben. Daher kann man keine tarifliche Forderung einer Einmalzahlung in Form einer Corona-Prämie fordern. Das heißt aber nicht, dass man nicht trotzdem den Wunsch haben kann und sich für eine Sonderzahlung ausspricht. Dies ist auch passiert. Viele Betriebsgruppen haben sich dafür ausgesprochen. Der Gesamtbetriebsrat hatte ebenso eine Anfrage an den Arbeitgeber gestellt, war also auch im Gespräch. Trotzdem dauerte diese Entscheidung, da die DP AG erst das Konzernergebnis des 2. Quartals abwarten wollte. Die Deutsche Post hat dann Anfang Juli die Quartalszahlen vom 2. Quartal vorgestellt. Der Gewinn stieg auf über 2 Milliarden Euro. Das ist eine Steigerung zum Vorjahr von über 128 Prozent. Im 1. Quartal 2021 lagen der Gewinn bei 1,9 Milliarden und die Jahresprognose für 2021 bei 5,6 Milliarden Euro. Auch

diese ist nun nach dem 2. Quartal auf 7,4 Prozent gestiegen. Also ein richtiger fetter Batzen Geld. Der Vorstand hat dann entschieden eine weitere, also dritte Corona-Prämie zu zahlen. Auch diese ist wieder steuer- und abgabenfrei (bis Ende des Jahres 2021, vom Gesetzgeber möglich, unter Einhaltung der 1500 Euro Höchstgrenze). Nichtsdestotrotz hat das Zutun seitens ver.di und auch der Betriebsräte dafür gesorgt, dass dieser Schritt erfolgt.

## Impfungen

Seit zweitem Quartal dieses Jahres ist es nun auch Stück für Stück möglich, dass sich alle impfen lassen können. So auch wir als Mitarbeiter bei der Deutschen Post. Seit Juli gab es in unserem Niederlassungsbereich zwei Impfzentren (Ottendorf-Okrilla und Cottbus). Aber viele ließen sich auch bei ihrem Hausarzt oder in den Impfzentren ihre Impfung verabreichen. Impfen bedeutet aber auch Zeit, die man dafür in Anspruch nehmen muss, für das Impfen und für die An- und Abreise. Das kann nicht immer in der Freizeit passieren, gerade wo der zweite Impftermin vorgeschrieben wird. Deshalb fanden wir es schon enttäuschend und frustrierend zugleich, dass die Beschäftigten zum Teil mit ihren Vorgesetzten diskutieren mussten, damit sie für die Impfung freigestellt wurden. Im Bürgerlichen Gesetzbuch unter § 616 ist geregelt, dass eine Freistellung erfolgt. Im § 26 des Manteltarifvertrages (MTV) Deutsche Post AG ist es noch mal klarer definiert, wie

es bei uns im Betrieb zu erfolgen hat. Trotzdem gab und gibt es da Diskussionen, Nichtanwendungen und somit Verstöße gegen den MTV. Die DP AG sollte doch froh sein, wenn sich die Mitarbeiter impfen lassen wollen, denn jeder Geimpfte bedeutet weniger betriebliches Risiko bei einer erneuten Welle. Denn Geimpfte werden im Schnitt weniger krank und wenn sie erkranken, dann mit einem mildereren Verlauf. Außerdem sind sie um vieles weniger ansteckend. Das heißt, dies sollte für die Post von hohem Wert sein, wenn sie geimpfte Menschen beschäftigt. Aus diesem Grund kann man es nicht verstehen, wenn die DP AG so handelt. Gerade, wo sie von sich selbst behauptet, was für ein toller Arbeitgeber sie ist und so viel Wert auf gesunde Mitarbeiter gelegt wird.

## Betriebsversammlung

Im Oktober ist geplant eine Betriebsversammlung zu veranstalten. Aus Corona-Gründen können wir diese noch nicht zu hundert Prozent garantieren. Wenn diese stattfindet, wollen wir diese als Fraktion wieder interessant gestalten. Auch ein ver.di-Stand im Foyer ist angedacht.

Kommt gesund durch den Herbst, bis zum nächsten Mal.

Viele Grüße  
Stefan Dehmel

Betriebsgruppenvorsitzender

Anzeige

**Werde Mitglied!**

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

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

Antrag hier herunterladen oder in der ausliegenden InfoPost-Zeitung heraustrennen.  
Bei Fragen: 0157 3132640

Aktion gültig bis 31.10.2021  
ver.di-Beitrittserklärung rückseitig

ver.di

Betriebsgruppe Post Dresden

# Neue Corona-Prämie! Für Euch erreicht!

Die Deutsche Post hat ein Rekordergebnis im 2. Quartal 2021 erreicht. Der Gewinn liegt bei über 2 Milliarden Euro. Aus diesem Grund ist es wichtig, die Beschäftigten daran zu beteiligen. Die DP AG wird aus diesem Grunde eine neue Corona-Prämie zahlen. Diese wird wieder 300 Euro betragen (Teilzeitkräfte anteilmäßig).

## Mehr Kohle für Euch!



### Das haben wir für Euch erreicht!

**300 €** für Kolleg\*innen mit einer Wochenarbeitszeit über der Hälfte der Wochenarbeitszeit einer Vollzeitkraft

**150 €** für Kolleg\*innen mit einer Wochenarbeitszeit bis einschließlich der Hälfte der Wochenarbeitszeit einer Vollzeitkraft

**150 €** für Abrufkräfte, die im 3. Quartal 2021 tätig sind

**150 €** für Auszubildende und duale Hochschulstudierende

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

ver.di

# Wir verbinden: 01 - 02 - 03

## Postleitzahlenbereich 01

Im PLZ- Bereich 01 sind derzeit die Arbeitszeitkonten das größte Problem, diese sind in der Zustellung immer noch sehr hoch, ausgenommen Paket. Das Abwickeln in den Sommermonaten ist nur bedingt gelungen. Da der nächste Starkverkehr bevorsteht, sehen wir es skeptisch, dass es noch gelingt, diese zu senken. Egal in welchen ZSP man geht, es fehlt immer irgendwie Personal. Es gibt Kollegen\*innen, die haben sogar den Glauben an die Entlastungszeit (ELZ) verloren, da die Standortleiter kein Personal haben und sie daher immer getröstet werden bei ihren Wünschen auf ELZ. In der Planung für das Jahr 2022 sind zum Teil die Urlaubsreihen so voll, das für ELZ kein Platz ist. Das höre ich sehr ungern, da ELZ ein tariflicher Anspruch ist. Der Beschäftigte hat auf Lohn verzichtet! Es kommt ja auch keiner auf die Idee zu sagen, du bekommst weniger Geld diesen Monat. Hier müssen wir dranbleiben. Bei den Themen Personalbedarf besteht eine große Baustelle, die nicht auf dem Rücken der vorhandenen Belegschaft ausgetragen werden darf.

Auch die 37B Konten im Paketzentrum müssen wir beobachten und dann handeln. Durch die lange Corona-Pandemie und der Bestellfreude der Menschen im Land sind die Stunden-Konten oftmals sehr voll. Das muss gelingen bevor der nächste Starkverkehr beginnt.

■ S.D.



## Postleitzahlenbereich 02

Der Sommer ist fast vorbei und „still ruht der See“, zumindest wenn es um die geplanten Neubauten in Görlitz (Markersdorf) und Zittau geht. Bei beiden Objekten ist noch kein Grashalm geknickt. Besser sieht es beim Neubau in Ebersbach – Neugersdorf aus, da wächst auf ca. 6000 qm der Neubau rasant. Nach der Einweihung der neuen Zustellstützpunkte in Bautzen 11 und Cunewalde eine positive Entwicklung. Helle, moderne Standorte sind entstanden. Weiter so !!

Total unbefriedigend ist der immer noch viel zu hohe Anteil der befristeten Mitarbeiter im Bereich des PLZ Gebietes 02. Es gab schon etliche unbefristete Einstellungen, aber im Hinblick auf den anstehenden und sicher knackigen Starkverkehr ist das nicht ausreichend. Auch die aktuellen Bemessungen passen nicht mehr in die Zeit. Montagszustellung im 1:2 Format, das ist doch nicht zu schaffen (Samstagsrückstellungen). Auch die 33/7 Rollierung mit einem freien Samstag in 7 Wochen ist eine Zumutung. Sehr positiv ist da die Entwicklung im ZSPL Hoyerswerda zu erwähnen. Klare 4 Tage Woche für 30 Stunden Kräfte bzw. 5 Tage Woche bei 38,5 Stunden Kräften. Gleiche Arbeitszeiten jeden Tag und Montag eine 2:3 Zustellung. Auch die Lösung für Vollzeitkräfte mit aller 4 Wochen ein Samstag Frei ist eine Verbesserung. Wenn Veränderungen auch nicht gern gesehen werden bei unseren Zusteller/innen, sollten wir umdenken und solche „modernen“ Ansätze nutzen.

■ U.S.

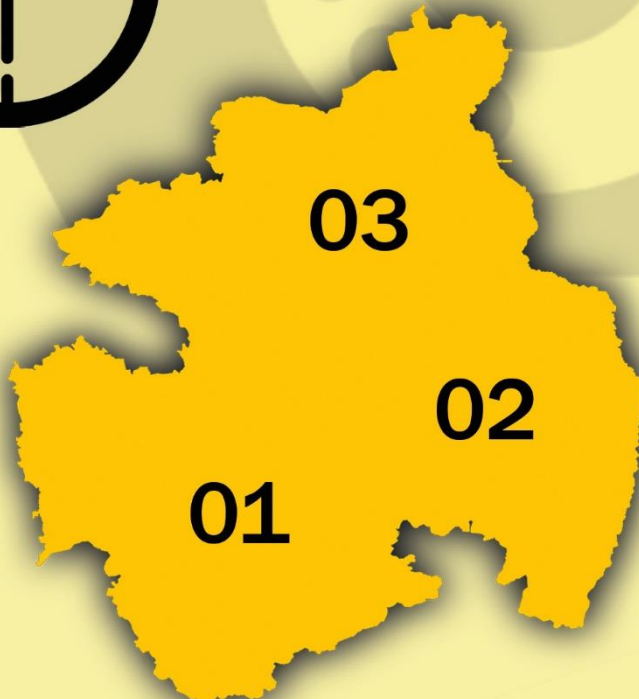
## Postleitzahlenbereich 03

Obwohl uns der Februar mit ein paar knackigen Winterwochen „segnete“, konnte die Zustellung, insbesondere mit den überdurchschnittlichen Paketsendungsmengen, auch ohne erweiterte Wellenorganisation halbwegs sichergestellt werden. Dies ist umso höher zu bewerten wenn man weiß, dass es mehrere Zustellstützpunkte in unserem Bereich gab, die zu dieser Zeit an der personellen und mentalen KOTZGRENZE angekommen waren. Während im letzten Jahr noch, auch bedingt durch die Wellenzustellung, viele der IST Zeit Konten ins Minus rutschten, platzten in diesem Jahr etliche Konten aus allen Nähten. Es wäre schön, wenn zum eigenen Selbstschutz noch mehr Zustellerinnen und Zusteller die Abbruchsrechte aus der Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit in der Zustellung“ für sich beanspruchen würden. Ein frommer Wunsch, aber die Hoffnung stirbt ja bekanntlich....

In der reinen Paketzustellung am Standort Cottbus, die Zustellbasis, geistert in diesem Jahr das Gespenst der AMAZON Eigenzustellung durch die Hallen. Vielen ist bewusst, dass eine Verlagerung von Sendungsmengen im Markt zwischen den Wettbewerbern, auch den Verlust von Arbeitsplätzen bei uns, der Deutschen Post bedeuten könnte. Gott sei Dank gibt es dafür aber immer noch unseren Rationalisierungsschutztarifvertrag, der deshalb demnächst UNBEDINGT auch über den 31.12.2022 hinaus verhandelt und verlängert werden muss.

In den letzten Wochen waren verstärkt die Regressforderungen gegen Mitarbeiter/innen ein Reiz-Thema unter den Beschäftigten. Durch die veränderten Auslieferungsbestimmungen, was die Unterschriftsleistung betrifft, entstehen hier gefühlt Grauzonen, unter denen unsere Mitglieder zu leiden haben. Hier nochmal der Aufruf: Meldet euch bei erhobenen Forderungen bei euren ver.di Betriebsräten! Eure Gewerkschaft unterstützt euch gern bei dann unvermeidbar nötig werdenden Prozessen, wenn wir diese Forderungen nicht im Vorfeld ausräumen konnten. Auch dafür zahlt ihr euren Mitgliedsbeitrag!

■ B.S. / J.Sch.



# Mach mit !

**ver.di**



**ver.di** **ver.di**  
Betriebsgruppe  
Post Dresden

### Installationshilfe

1. QR-Code scannen
2. Bestätigen (Open Browser)
3. Gehe oben rechts auf die auf die drei Punkte (Menü)
4. Gehe auf INSTALIEREN
5. Installation beginnt
6. Fertig

Die neue ver.di Betriebsgruppen App ist nun abrufbar.

In dieser App bekommt ihr alle wichtigen Informationen von eurer Gewerkschaft ver.di, sowie aus eurer Betriebsgruppe auf das Smartphone.

Einfach diesen QR-Code scannen und schon könnt ihr die App auf euer Smartphone laden.

Mehr Informationen unter:

[verdipostdresden.de/beg-app](http://verdipostdresden.de/beg-app)

**Die neue App  
ist für EUCH da:  
Unsere ver.di  
Betriebsgruppen App!**

[verdipostdresden.de](http://verdipostdresden.de)  
**ver.di - Betriebsgruppe Post Dresden**

# Befristungskampagne

Seit Anfang diesen Jahres trifft sich innerhalb von ver.di eine Arbeitsgruppe zum Thema „Sachgrundlose Befristung“. Die Entfristungskampagne läuft noch bis 2022 und wird nicht nur auf betrieblicher Ebene geführt.

Die sachgrundlose Befristung ist in Deutschland durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Sachgrundlos darf bis dato nur bis zu zwei Jahre befristet werden. Innerhalb dieser zwei Jahre darf der bestehende Arbeitsvertrag nur dreimal verlängert werden. Alles darüber hinaus ist rechtswidrig.

Auch wenn mit dem TzBfG versucht worden ist, dem Missbrauch von befristeten Arbeitsverträgen einen Riegel vorzuschieben, hat der Gesetzgeber eine Möglichkeit gelassen, wie der Arbeitgeber dennoch weiter befristet kann. Die sogenannte „Zweckbefristung“, also eine Befristung, die nur mit bestimmten Gründen möglich ist, ist momentan für die Dauer eines ganzen Arbeitslebens möglich.

Was für die Arbeitgeberseite Flexibilität bedeutet, ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schlicht und ergreifend eine prekäre Beschäftigungssituation! Diese liegt genau 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. Einfacher gesagt: Arbeitsverträge für kurze Zeiträume; ständiger Druck durch die Führungskräfte; Arbeitsantritt trotz Krankheit; keine Streikbeteiligung; keine Gerichtsverfahren; keine Wohnungs- oder Kreditzusagen; usw. Auch die

betriebliche Integration bleibt aus, denn Weiterbildungsmaßnahmen und innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten sind für befristet Beschäftigte nicht vorgesehen.

Ein zeitlich befristeter Arbeitsvertrag verursacht ständige seelische Belastung und Zukunftsängste und dem muss Einhalt geboten werden! Solange ein Gesetz die Möglichkeit für eine Befristung zulässt, solange und soweit wird sich der Arbeitgeber in diesem gesetzlichen Rahmen bewegen. Manchmal überschreitet der Arbeitgeber, meist unwissentlich, diese Grenzen, dann gilt es für die betroffenen Beschäftigten, schnell und richtig zu handeln. Oft ergibt sich auf diese Weise ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Klingt erstmal wie „ergauert“ und nicht gerade fair gegenüber dem Arbeitgeber. Schwierige Umstände erfordern aber nun mal schwierige Maßnahmen, will man auch die sonnigen Seiten eines sicheren Arbeitslebens genießen.

Nachdem es innerbetrieblich zu zwei Arbeitstagen mit der Gewerkschaft ver.di, den Vorsitzenden der Betriebsgruppen und den Vertretern der Betriebsräte der Deutschen Post AG gekommen ist, um den Fahrplan für die kommenden Monate zu besprechen, heißt es jetzt, an die Politiker heranzutreten, sie anzuschreiben und mit ihnen zu sprechen. Denn wie oben bereits erwähnt, muss der gesetzliche Rahmen verändert werden. Wie es nun mal in der Politik so ist, ist die Meinungslandschaft groß. Es gibt jene, die das bestehende Teilzeit- und Befristungsgesetz befürworten, jene die es lockern

# (UN)BEFRISTET

**Schluß  
mit dieser  
Art von  
Abhängigkeit!**

ENTFRISTUNGEN  
**ver di** **JETZT!**  
Betriebsgruppe Post Dresden

oder gar abschaffen möchten und welche, die das TzBfG noch enger zurren wollen. Es gibt sogar Volksvertreter, die das Arbeitszeitgesetz aufweichen wollen! Es muss sich also mit allen Parteien ins Benehmen gesetzt werden, was keine leichte Aufgabe sein dürfte.

Währenddessen gab es in unserer Niederlassung in bestimmten Betriebsstätten Aktionen von unserer Betriebsgruppe und der Betriebsrat hat sich mit der Niederlassungsleitung vorerst auf ein Entfristungskonzept geeinigt, welches zum Ziel hat, „langfristig für den Betrieb qualifizierte und motivierte Mitarbeiter\*innen innerhalb einer festgelegten Zeit an die DPDHL zu binden und gleichzeitig bester Arbeitgeber zu sein.“ Spätestens nach 24 Monaten soll entschieden werden, ob jemand entfristet wird oder nicht. Auf diese Art und Weise wird zumindest die Zweckbefristung im Anschluss an einer sachgrundlosen Befristung verhindert. Voraussetzungen für die Entfristung sind neben dem Bedarf auch weiterhin die Einhaltung der Grenzen für Unfallquoten und Krankentage innerhalb eines Jahres. Nicht gerade das „Gelbe vom Ei“, aber es ist ein Anfang, wenn man bedenkt, was es in der Vergangenheit an Befristungszeiträumen in der Niederlassung gegeben hat.

■ A.T.

**Ihr  
braucht  
mich, stellt  
mich ein!**

ENTFRISTUNGEN  
**ver di** **JETZT!**  
Betriebsgruppe Post Dresden

**Mehr  
Sicherheit  
für meine  
Familie!**

ENTFRISTUNGEN  
**ver di** **JETZT!**  
Betriebsgruppe Post Dresden

# Politiker angeschrieben

Anfang August schrieben wir als Betriebsgruppe alle Bundestagsabgeordneten aus Sachsen an, um auf die Befristungsproblematik in unserem Betrieb hinzuweisen. Diese Aktion erfolgte im Rahmen des Aufrufs der ver.di Bundesverwaltung und auf Beschluss des Bezirksfachbereichsvorstand FB10 SWOS. Alle Mitglieder des

Bundestages (MdB) wurden per Brief auf die Lage noch mal aufmerksam gemacht. Beigefügt war der Aufruf sich der Befristungsproblematik anzunehmen und noch vor der Bundestagswahl einen Gesetzentwurf auf den Weg zu bringen und zu einem Gesetz zu verabschieden.

■ S.D.



# (UN)BEFRISTET



# Vor über 20 Jahren und doch aktuell

Ende der 90er Jahre lief in der Konzernpolitik der Deutschen Post so einiges schief. So die Sichtweise der damaligen Beschäftigten und der Deutschen Post Gewerkschaft (Vorgängergewerkschaft von ver.di) auf die Lage.

Zwei Dinge, die zu dieser Zeit besonders für Unruhe sorgten, war die Fremdvergabe der Postfilialen und die fehlende Übernahme der Auszubildenden bei der Post. Zu dieser Zeit wurde in etlichen Demonstrationen darauf hingewiesen, dass sich die Beschäftigten das nicht gefallen lassen. Unter anderem wurden symbolisch die Postfilialen und die Übernahme der Auszubildenden zu Grabe getragen. Dafür wurden zwei Särgelackiert und kreativ gestaltet (siehe Bild). Somit wurde ein klares Symbol gesetzt.

Diese Särgel tauchten nun durch den Umzug von ver.di in Dresden wieder auf. Gerne hätten wir diese zwei „Kunstwerke“ als Betriebsgruppen behalten, da diese einen besonderen historischen Wert für uns hatten. Leider war uns das nicht gestattet, diese bei uns im Niederlassungsgebäude in Ottendorf-Okrilla einzulagern. Es gab einen Sturm der Entrüstung. Das Anstößige liegt aber aus unserer Sicht nicht bei den Särgen, sondern, das was der Konzern vor einem Vierteljahrhundert vorhatte und auch zum Großteil umgesetzt hat. Eine sehr unschöne Zeit für die Betroffenen damals oder anders formuliert eine riesige Sauerei.

Aber trotzdem, falls wir mit dem Anblick der beiden Särgel Gefühle verletzt haben sollten, bitten wir um Entschuldigung, das war nicht unsere Absicht. Wir sind nun in die Versteigerung übergegangen (Post-Zeichen unkenntlich gemacht) und werden die Summe spenden. Die Spende wird an die Flutopfer auf ein ver.di-Spendenkonto gehen. Ein Sarg wird bei dem Ersteigerer zukünftig als Kulisse für eine Halloweenparty in einem Jugendhaus dienen.

■ S.D.



# Thema: Arbeitszeit ist nicht relativ

## Allgemeines

Vor Jahren gab es schon einmal die Kampagne ARBEITSZEIT IST NICHT RELATIV. Den Einstein als Comiczeichnung gab es damals auch schon. Das Thema als solches war damals schon heiß und ich glaube es ist heute noch heißer. Aus diesem Grund ist es wichtig, es wieder mal zum Hauptthema in dieser Zeitung zu machen.

Zu einem wollen wir hier den rechtlichen Rahmen erörtern und zum anderen möchten wir einen Appell an euch richten, dass das Thema Arbeitszeit nicht relativ zu betrachten ist, denn es ist eure Freizeit und somit auch Lebenszeit. Lasst euch nicht ausnutzen und nehmt euer Recht wahr. Es ist für euch gemacht, damit es euch schützt. Arbeitszeit ist nicht relativ!

### Rechtsordnung

Die sogenannte Rechtspyramide ordnet die Rechtsreihenfolge ein. Das Ordnungsprinzip sagt aus, dass Gesetze höher stehen als Tarifverträge und Tarifverträge wiederum stehen höher als Betriebsvereinbarungen. Das Günstigkeitsprinzip sagt aus, dass durchaus eine Betriebsvereinbarung besser stellen kann wie ein Tarifvertrag oder Gesetz, wenn es die Rechtssache besser regelt und günstiger ist. Voraussetzung ist, dass die höherstehende Instanz nicht abschließend regelt.

### Rechtlicher Rahmen

Arbeitszeit ist ganz unterschiedlich geregelt. Zum einen in Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, zum anderen durch Entscheidungen von Arbeitsgerichten und ihren Instanzen. Einige davon findet ihr immer in der INFO-POST der Rechtsecke.

Wir wollen uns aber den Gesetzestexten und Tarifverträgen widmen. Zwei Gesetze zur Arbeitszeit finden sich in ganz unterschiedlichen Gesetzesbüchern wieder. Das wichtigste ist aber sicherlich das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Aber es gibt auch noch andere Gesetzesbücher wo Themen zur Arbeitszeit enthalten sind, zum Beispiel das Arbeitsschutzgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, im Mutterschutzgesetz und sicherlich noch viele mehr.

### Gesetze

Im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sind mehrere wichtige Dinge geregelt. Zum einen die Arbeitszeit (§3), die Ruhepausen (§4) und Ruhezeiten (§5), sowie Nacht und Schichtarbeit (§6). Ebenso Dinge wie Sonn- und Feiertagsruhe und Beschäftigung (§9 / §10) und vieles mehr. Gesetz sind die Rahmenbedingungen in unserer

Gesellschaft, aber auch im Arbeitsleben. Viele sind noch mal konkretisiert worden durch Entscheidungen von Arbeitsgerichten, Landesarbeitsgerichte (LAG) und Bundesarbeitsgericht (BAG), sowie der Bundesgerichtshof (BGH). Ebenso spielen hier auch Entscheidungen vom Europäischen Gerichtshof eine Rolle (EuGH). Letzteres fällt Urteile, die Gerichtsbarkeit in Deutschland stattdessen Entscheidungen. Der EuGH kann auch Verordnungen und Richtlinien festlegen.

### Tarifverträge

Bleiben wir in Deutschland und kommen zurück zur Deutschen Post AG. Hier gibt es auch Tarifverträge TV. Diese wurden mit den zwischen dem Unternehmen und der Gewerkschaft ver.di (bzw. der Rechtsvorgängerin Deutsche Post Gewerkschaft) abgeschlossen. Im Manteltarifvertrag (MTV) sind auch die arbeitszeitrechtlichen Paragraphen enthalten. Aber auch im TV 37B, für die stationäre Bearbeitung. Im TV-Altersteilzeit (ATZ) sind Passagen zur Arbeitszeit für die ATZ-Beschäftigten enthalten. Für die Auszubildenden werden Arbeitszeitregelungen im Tarifvertrag für Auszubildende (TV Azb) geregelt. Sicherlich gibt es auch in anderen TV bei

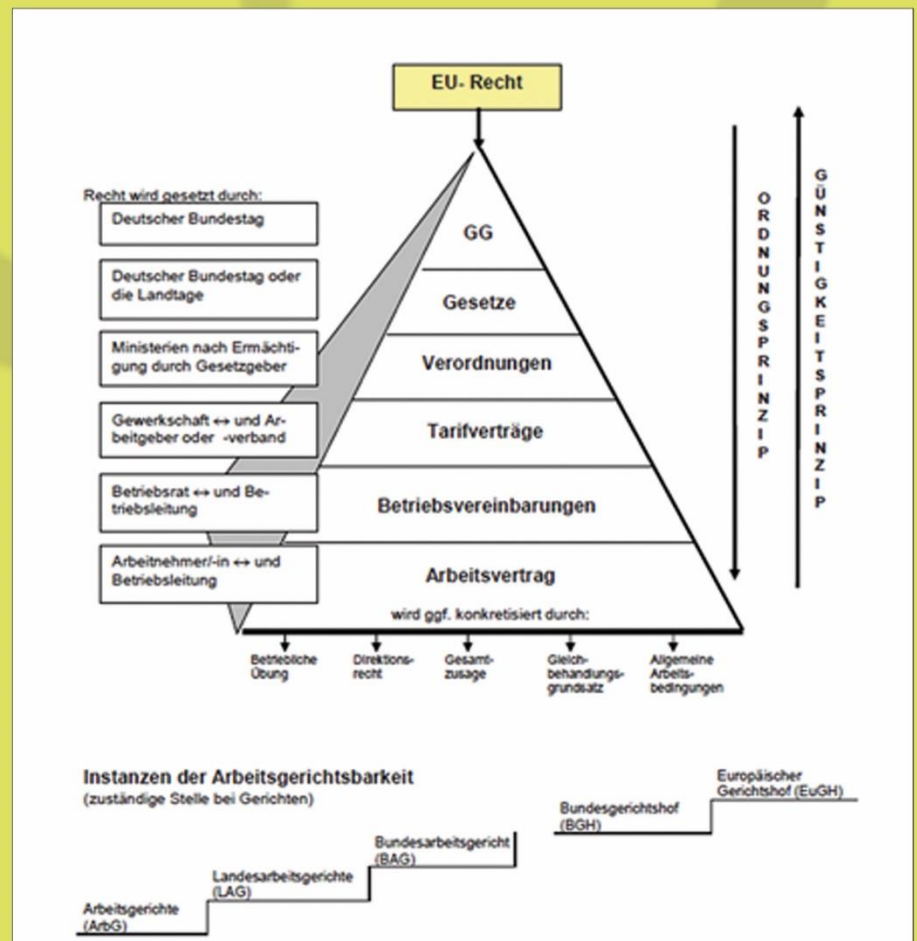
bei der Deutschen Post AG noch Regelungen.

### Betriebsvereinbarungen

Ein Unternehmen oder Behörde kann rechtliche Rahmenbedingungen besser regeln, wie ein Gesetz oder Tarifvertrag, wenn dieser nicht abschließend geregelt ist, solange dies nicht schlechter gestellt oder gestaltet wurde.

Spezifisch wollen wir uns in dieser Ausgabe mit den Regelungen in der Arbeitszeit bei der Deutschen Post AG beschäftigen. Zum einen haben wir ein paar wichtige Paragraphen aus Gesetzesbüchern und dem Manteltarifvertrag auf der benachbarten Seite abgebildet. Zum anderen wollen wir uns hier um die Arbeitszeit in den größten Abteilungen bei der Deutschen Post beschäftigen. Das wäre die Zustellung (Brief- und Verbund, sowie Paketzustellung) und der Stationären Bearbeitung (Brief- und Paketzentrum). Dazu wollen wir die vom Betriebsrat und Geschäftsleitung abgeschlossene Betriebsvereinbarung (BV) Arbeitszeit in der Zustellung erklären, sowie den TV 37b. mit der anhängigen BV 37b. Dies findet ihr ein paar Seiten weiter.

■ S.D.





# Thema: Arbeitszeit ist nicht relativ

## Gesetze und Tarifvertrag



### Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

#### § 4 Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

### Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

#### § 14 Nachtruhe

(1) Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden.

...

### Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

#### § 9 Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm in Textform den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass

1. es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder
2. der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder
3. Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder
4. dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.

### Mutterschutzgesetz - MuSchG)

#### § 4 Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Eine schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über acht Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

(2) Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

### Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

#### § 8 Dauer der Arbeitszeit

(1) Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

(2) Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, daß die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.

(2a) Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.

(3) In der Landwirtschaft dürfen Jugendliche über 16 Jahre während der Erntezeit nicht mehr als neun Stunden täglich und nicht mehr als 85 Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden.

### Manteltarifvertrag (MTV DP AG)

#### § 22 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Ruhepausen 38,5 Stunden im wöchentlichen Durchschnitt. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gilt die im Arbeitsvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Eine abweichende Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ist innerhalb von 12 Monaten auszugleichen.

...

(2) Betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen sowie betriebsbedingte Wegezeiten mit Ausnahme von Reisezeiten rechnen zur Arbeitszeit.

(3) Bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage hat der Betriebsrat nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mitzubestimmen.

(4) Die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer (§ 2 Absatz 2 und 5 Arbeitszeitgesetz - ArbZG) beträgt bis zu 8 Stunden. Sie kann auf 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb eines Zeitraums von zusammenhängend 6 Monaten bzw. in der Zustellung 12 Monaten im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

Innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten sind je Arbeitnehmer grundsätzlich 104 Ruhetage, mindestens jedoch 78 Ruhetage und 52 Ruhehalbtage zu gewähren. Im Fall einer geringeren Beschäftigungsdauer verringert sich die Zahl entsprechend. Infolge von Abwesenheitszeiten ausgefallene Ruhetage (z. B. Erholungsurlaub oder Erkrankung) werden nicht nachgewährt. Innerhalb eines Zeitraums von 7 Kalendertagen ist jedem Arbeitnehmer mindestens 1 Ruhetag zu gewähren. Bei vollbeschäftigten Arbeitnehmern darf eine Mindestschichtlänge von 3 Stunden bei, nichtvollbeschäftigten Arbeitnehmern von 2 Stunden, nicht unterschritten werden.

...

### Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

#### § 5 Ruhezeit

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

...

### Manteltarifvertrag (MTV DP AG)

*Bestimmungen über die Gewährung einer Erholungszeit, einer Zeit für persönliche Bedürfnisse und eines persönliche gebundenen Zeltzuschlags*

#### § 1 Erholungszeit

#### IV Zusammenfassung von Erholungszeiten zu Kurzpausen

(1) Grundsätzlich sind Erholungszeiten - mindestens 2,03 Minuten je Stunde Arbeitszeit - nach den

Abschnitten I und II zu Kurzpausen \*\*) zusammenzufassen und im Dienstplan auszuweisen. Bei

Vorliegen der Anspruchsvoraussetzung nach § 7 Anlage 1 beträgt der zu Kurzpausen zusammenfassbare Anteil 1,04 Minuten je Stunde Arbeitszeit. Diese Kurzpausen beginnen und enden am Arbeitsplatz. Sie gelten nicht als Arbeitsunterbrechungen im Sinne des § 7 der Anlage 1.

### Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

#### § 9 Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.

(3) Für Kraftfahrer und Beifahrer kann der Beginn der 24stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu zwei Stunden vorverlegt werden.



# Thema: Arbeitszeit ist nicht relativ

## Betriebsvereinbarung Arbeitszeit in der Zustellung

Im Jahre 2017 wurde eine neue Betriebsvereinbarung (BV) zur Arbeitszeit in der Zustellung zwischen Betriebsrat (BR) und Niederlassung (NL) verhandelt. Die vorherige (alte) BV war nicht mehr zeitgemäß und die Beschäftigten waren nicht gut geschützt. Die Kernaufgabe der damals neu abgeschlossenen BV war der Schutz vor Überlastung. Drei wichtige Säulen für die Beschäftigten wurden ausgehandelt. Die Ist-Zeit für alle, ein erneuertes Arbeitszeitkonto und die Abbruchmöglichkeit.

### Ist-Zeit

Die Ist-Zeit für alle war wichtig. Ist-Zeit ist die real erarbeitete Zeit. Da geht nichts verloren. Die Zeit, die ich arbeite, wird widergespiegelt. Der ehemalige Rahmendienstplan sah die Zeit als erbracht an. Es wurden keine Mehrleistungen gutgeschrieben, ebenso auch keine Minderleistungen einge-

fordert. Nur bei betrieblichen Störungen (z.B. Zuführung kommt zu spät) wurde Überzeit berechnet und in das Überzeitkonto gebucht. Das Gleiche galt für Übertragungen in der Brief- und Verbundzustellung, da es aus dem bemessenen Maß fiel. Bevor die neue BV in Kraft trat, gab es die Wahlmöglichkeit zwischen Ist-Zeit- und Rahmendienstplan. Die Wahlmöglichkeit war nicht immer so freiwillig, wie es sein sollte. „Langsamere“ Kolleg\*innen sollten möglichst im Rahmendienstplan arbeiten, damit keine Kosten entstehen. Schnelle Mitarbeiter ebenso, da keine Nachweise über die Minusstunden geführt wurden. Dies endete aber mit dem Mindestlohn, da ab diesem Zeitpunkt die Post die täglich geleistete Arbeitszeit aufzeichnen musste (§ 17 MiLoG). So sah der AG die reell erbrachten Plus- und Minusstunden.

### Arbeitszeitkonto und Abbaupfad

Bevor die neue BV in Kraft trat, gab es einen Zustand, der zum Teil völlig aus dem Ruder gelaufen war. So gab es Ist-Zeit-Konten mit über 200 Plusstunden und diese vielen Stunden konnten nicht mehr durch Freizeitausgleich abgebaut werden. Eine Bezahlung nach 12 Monaten war die Folge (§ 14 ETV DP AG). Das wollten aber die meisten Kolleg\*innen nicht. Also musste auch hier eine Lösung her. Es wurde eine Schwankungsbreite für die Ist-Zeit-Konten festgelegt. Am Anfang war es das 1 ½ fache der individuellen Wochenarbeitszeit (WAZ), ab 01.01.2020 und bis heute gilt die einfache WAZ. Eine Nulllinie wurde eingeführt. Diese muss einmal in 9 bzw. 12 Monaten durchschritten werden. Ist dies nicht der Fall, werden Plusstunden nach 9 Monaten in das Überzeitkonto (ÜZA-Konto) umgeklappt. Dort müssen diese Stunden innerhalb von 3 Monaten entweder als Freizeitausgleich abgewickelt werden oder man kann sie bis zu 50% bezahlen lassen (die anderen 50% müssen als Freizeitausgleich abgewickelt werden). Anmerkung: eine Bezahlung aus dem Ist-Zeit-Konto ist rechtlich nicht möglich, da es ein Arbeitszeitkonto und kein Überzeitkonto ist. Ein Umklappen der Stunden aus dem ÜZA-Konto in das Zeitwertkonto (Altersteilzeit) ist bis zu 100% möglich. Die Nulllinie kann mehrfach im Jahr durchschritten werden. Es gibt kein festes Datum an dem alle umgeklappt oder genullt werden (alte BV Arbeitszeit). Die Nulllinie ist das Durchschreiten der Arbeitszeit im Ist-Zeit-Konto von Plus- in Minusstunden oder umgekehrt. Das Arbeitszeitkonto wird unbefristet geführt.

### Abbruch

In die BV wurde ein Abbruchsrecht eingearbeitet. Ab der 46. Minute nach Dienstende kann ich meine Arbeit abbrechen und meinen Zustellstützpunkt, die Zustellbasis oder den Übergabepunkt verlassen. Also ich beende die Arbeit. Alternativ ist auch das Abbruchsrecht bei langen Diensten nach oben gedeckelt. Spätestens nach 9 Stunden (9:30 inkl. Pause) ist ebenfalls ein Abbruch der Arbeit möglich. Im Jahre 2018 wurde diese BV noch mal leicht überarbeitet und eine Abbruchspflicht kam hinzu. Der Grund dafür war, dass viele Arbeitszeitkonten (trotz schmaler Schwankungsbreite) immer weiter anstiegen, da u.a. das Abbruchsrecht nicht wahrgenommen wurde, welches da erst nach der 46. Minuten galt, sodass trotz hoher positiver Ist-Zeit noch mehr Stunden aufgebaut wurden. Hier wurde eine Art Notbremse eingerichtet. Das war gut, da es jetzt eine Pflicht gab, zum anderen war diese nun zum Dienstende und es kann daher theoretische, keine Ist-Zeit mehr >>>-

## Deine Rechte und Pflichten!

Hier die wichtigsten Punkte die deine Arbeitszeitrechte stärken und dich vor Überlastung schützen! Deine Rechte und Pflichten sind in der „**Betriebsvereinbarung Arbeitszeit in der Zustellung**“ geregelt!

### Hier die wichtigsten Inhalte der „BV Arbeitszeit in der Zustellung“

- Planbares Dienstende durch ein **Abbruchsrecht ab der 46. Minute** nach dem Dienstplanende bzw. maximal **9 Stunden zuzüglich 30 minütige Pause** für alle Beschäftigten im Plus- und Minusbereich in der Ist-Zeit!
- **Abbruchpflicht zum Dienstplanende** beim Erreichen der **maximal zulässigen positiven Schwankungsbreite!**
- Die Schwankungsbreite des Arbeitszeitkontos beträgt die anderthalbfache individuelle Wochenarbeitszeit (WAZ) bis 31.12.2019, danach die einfache individuelle WAZ (+/-)!
- **Freizeitabwicklung** - Ausgleich erfolgt **innerhalb von 9 Monaten** mit Durchlauf der Nulllinie des Ist-Zeit-Kontos, bei Nichterreichen der Nulllinie wird die Ist-Zeit in das Überzeitkonto (ÜZA) umgeklappt. Innerhalb der nächsten 3 Monate muss eine verbindliche Ausgleichsplanung erfolgen!
- Das ÜZA-Konto kann auf Antrag des Beschäftigten bis zu 50 % bezahlt werden!
- Bei **Planfreiverzicht** muss der Arbeitgeber innerhalb von **zwei Monaten die geschuldete Arbeitszeit wieder ausgleichen** (der Beschäftigte kann sich auch hier auf Antrag 50 % dieser Arbeitszeit bezahlen lassen)!
- **Planungssicherheit** für **drei Monate** durch einen **Personaleinsatzplan** für Vertreter (aller 6 Wochen Großfrei)!
- Begrenzung von **8 Bezirken** im **Vertreterersatz!**
- Unregelmäßigkeiten und auftretende Probleme werden durch den **Betriebsrat im Arbeitszeitausschuss** mit der Niederlassung behandelt!

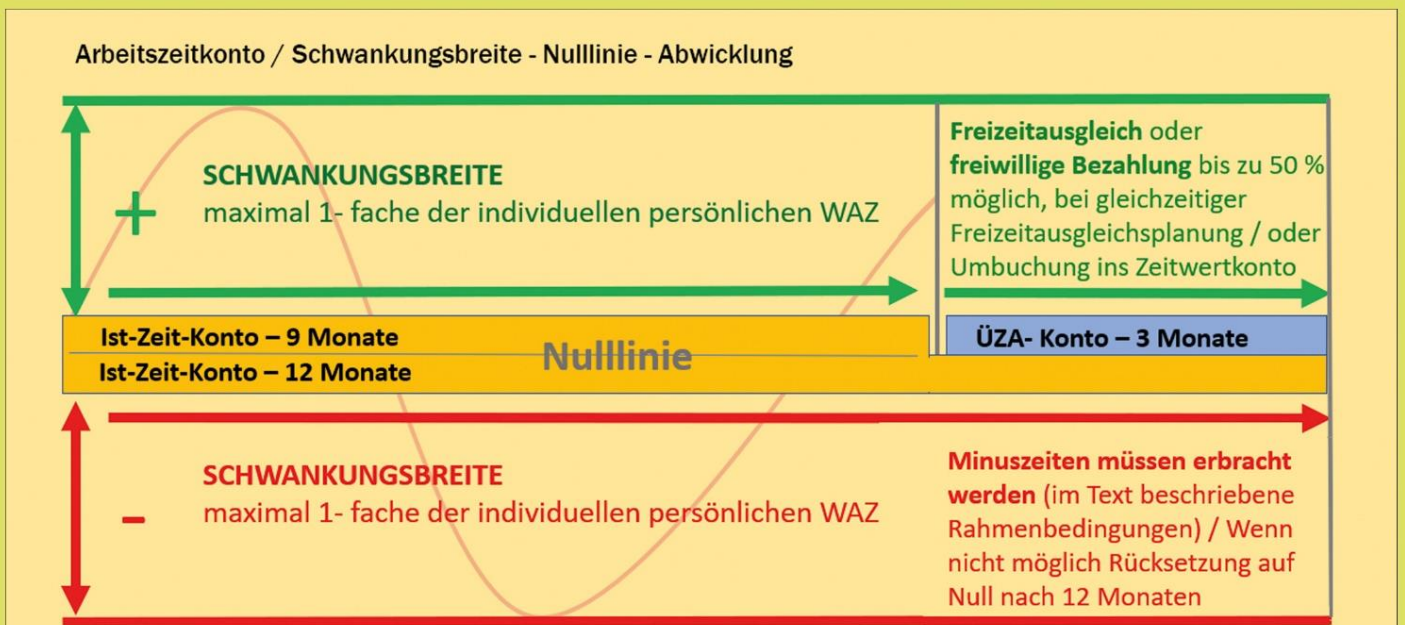
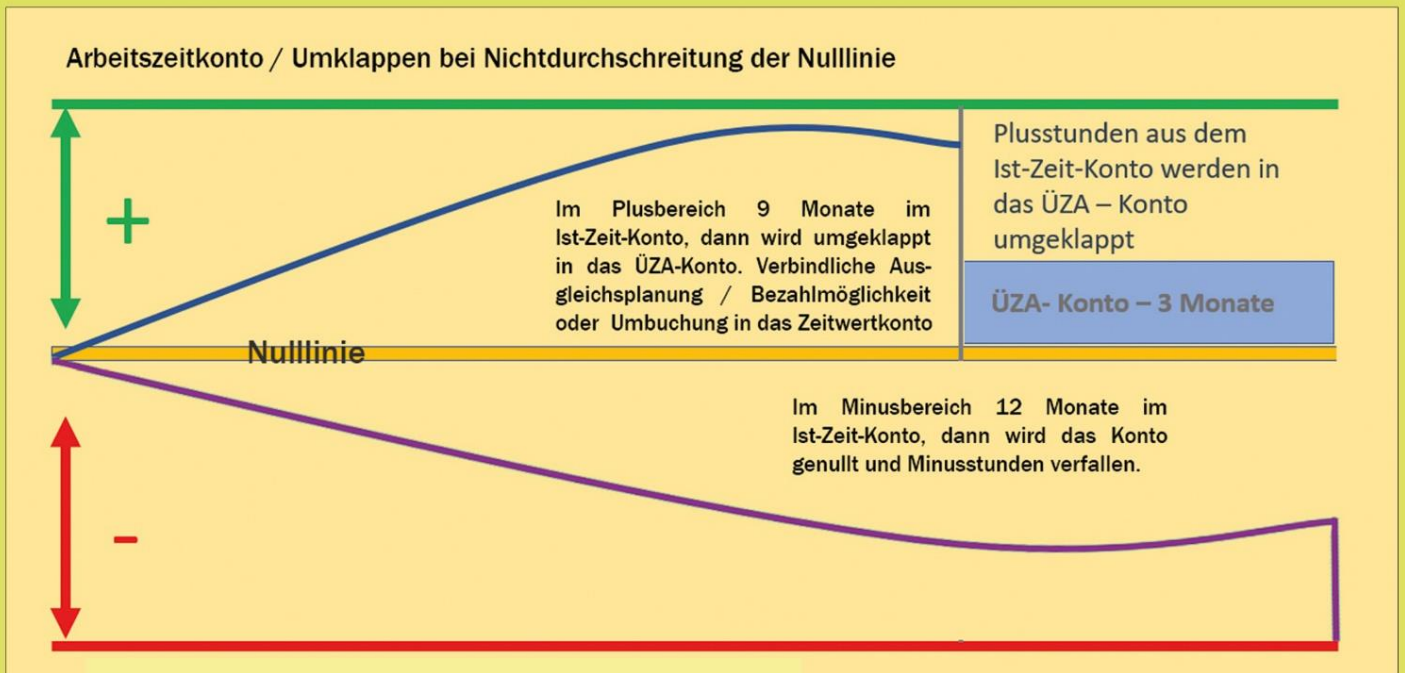
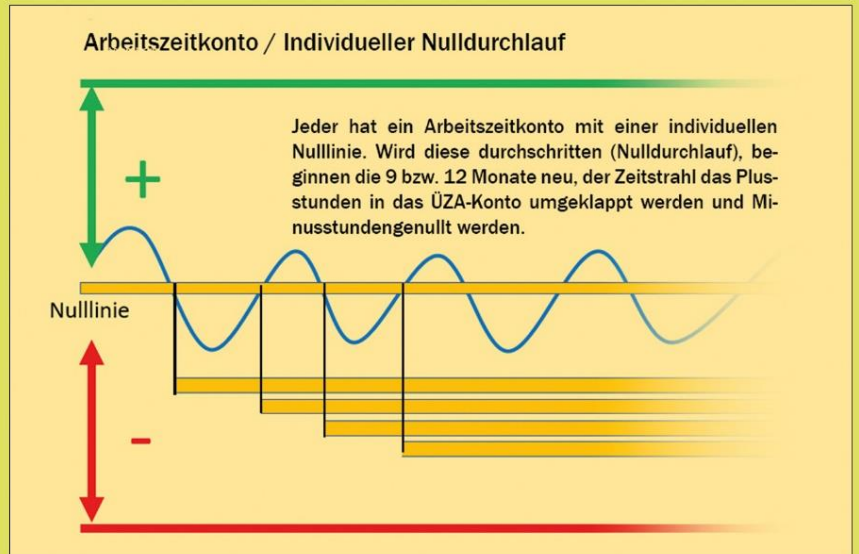
# Thema: Arbeitszeit ist nicht relativ

## Betriebsvereinbarung Arbeitszeit in der Zustellung

aufgebaut werden.

### Andere Regelungen in dieser BV

Damit es nicht nur bei der Theorie bleibt, wurde in der BV ein Arbeitszeitausschuss verankert. Dieser trifft sich in der Regel einmal im Monat um Ist-Zeit-Konten auszuwerten, Nulllinien zu kontrollieren und Verstöße anzusprechen. Hier werden uns dann verbindliche Ausgleichsplanungen vorgelegt, damit die entstandenen Plusstunden, die über die zulässige Schwankungsbreite gehen, wieder abgebaut werden. Sollte man nicht zum Erfolg kommen und werden Verstöße ignoriert, besteht die Möglichkeit, dass der Betriebsrat die Niederlassung abmahnt und vor das Arbeitsgericht geht. Das nennt man dann Eskalationspfad. Der Arbeitszeitausschuss ist paritätisch besetzt, zu gleichen Teilen Arbeitgeber und Betriebsrat. Der BR verhindert hier >>>



# Thema: Arbeitszeit ist nicht relativ

## Betriebsvereinbarung Arbeitszeit in der Zustellung

ein unkontrolliertes Ansteigen von Konten und ahndet Verstöße in eurem Interesse.

Es gibt noch weitere Regelungen in der BV Arbeitszeit. Bei Planfrei-Verzicht muss der Arbeitgeber dem Beschäftigten innerhalb von 2 Monaten die geschuldete Arbeitszeit wieder ausgleichen. Hier besteht ebenfalls eine Möglichkeit zur Bezahlung. Wenn man auf seinen planfreien Tag verzichtet, kann man 50 Prozent in das ÜZA-Konto buchen lassen, wo es dann ausgezahlt werden kann, die anderen 50 Prozent werden im Ist-Zeit-Konto verbucht. Das Bezahlen von Überstunden ist ein zweiseitiges Schwert. Geleistete Überzeiten sind eine Art Kredit und sollten in der Regel in Freizeitausgleich wiedergegeben werden, da das vor Überlastung schützt. In der Vergangenheit war es oftmals so, dass durch den Mangel an Personal die Beschäftigten nicht zur Freizeitabwicklung kamen und die Überzeit nach 12 Monaten bezahlt wurde (alte BV). Auf der anderen Seite gibt es Kolleg\*innen, die sich einen Teil ihrer Überzeit bezahlen lassen möchten. Deshalb wurde diese Möglichkeit geschaffen.

Ein weiterer Schutz für die Beschäftigten ist die Begrenzung der Anzahl von Zustelltouren. Auch das dient dem Schutz vor Überlastung. Ein Vertreter (Vertreterdienstposten VDP) muss in einer Bemessungsperiode maximal 8 Bezirke gehen, diese müssen ihm schriftlich mitgeteilt werden. Bei Paket zählen die Bezirke, die den gleichen Charakter des Zustellgebietes haben, da sich hier Bezirke im Inhalt verschieben. (Wenn der Bezirk 14 am Dienstag in Dresden-Plauen ist und Samstag unter dem gleichen Namen in Freital, dann sind es zwei verschiedene Bezirke. Aber wenn nur ein paar Nachbarstraßen hinzukommen, weil sich der Schnitt ändert, ist es trotzdem der gleiche Bezirk.)

Bei Stammzustellern verhält es sich anders. Sie müssen nur zwei Touren in einer Bemessungsperiode erlernen, wobei das Wort Stammzusteller umgangssprachlich ist. Es ist ein Dienstposten (Dp). Damit man flexibler auf Freiwünsche reagieren kann, wurde das Lernen einer zweiten Zustelltour für Stammzusteller eingeführt. Wer natürlich auf freiwilliger Basis mehr Touren lernen und gehen möchte, darf das gern tun.

Jedem Vertreter muss auch für drei Monate ein Personaleinsatzplan vorgelegt werden. Somit kennt er seine freien Tage und kann für sich planen. Ebenfalls steht ihm aller 6 Wochen ein Großfrei zu. Bei Stammzustellern oder Springern ist die Freiplanung dem Dienstplan zu entnehmen. Ein Dienstplan gilt ebenfalls als Betriebsvereinbarung. Dienstpläne sind namentlich zuzuordnen. Kein Dienstplan darf in der Regel höher

sein als 8:30 Stunden täglich. Die Begründung dafür ist auch hier die Überlastung.

In der BV Arbeitszeit sind auch die Pausen geregelt. Durch das Günstigkeitsprinzip wurde hier eine bessere Regelung ausgehandelt, als es der Gesetzgeber oder der Manteltarifvertrag (MTV) vorgibt. Damit die Pausen auch den Charakter von einer Pause haben und einen Erholungseffekt bringen bzw. auch als Überlastungsschutz dienen, ist die Pause frühestens 90 Minuten nach Dienstbeginn möglich und spätestens 60 Minuten vor Dienstende abzuhalten. Dies ist so aus der Arbeitszeitregelung P übernommen worden. Eine Pause von 15 Minuten ist grundsätzlich vor dem Zustellgang zu halten. Das dient dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Im Übergabepunkt des TVZ ist dies natürlich nicht möglich, da hier die o.g. 90 Minuten fehlen.

Zu Minderleistungen gibt es in der BV nur ein paar Regelungen, da das Hauptanliegen dieser BV ja der Überlastungsschutz ist. Durch die Flexibilisierungsmöglichkeiten des Arbeitgebers, die diese BV zulässt, kann dieser Arbeitsinhalte zuweisen. Das heißt, der AG kann Arbeit bzw. Sendungsmengen verteilen. Bei Minusleistern würde das bedeuten, sie werden mit Arbeit aufgefüllt. Was er nicht darf, ist bei Minusleistern den Dienstbeginn eigenmächtig nach

hinten verlegen. Dienstbeginne darf der AG im Allgemeinen nur in Zusammenhang von dringenden betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung persönlicher Belange um eine Stunde verschieben. Also ist hier auch ein Minusleister geschützt. Er darf nur Richtung Dienstende mit Arbeit aufgefüllt werden. Hier hat er aber auch, wie alle anderen Beschäftigten ein Abbruchrecht, wie oben beschrieben. Zusätzlich am freien Tag muss er auch nicht auf Arbeit kommen, da er einen Dienstplan hat und dieser verbindlich ist. Wenn ein Minusleister nach 12 Monaten die Nulllinie nicht durchschritten hat, werden die Minusstunden genullt.

In der BV Arbeitszeit in der Zustellung sind auch viele andere Dinge geregelt. Diese, wie auch alle anderen BVs müssen euch zur Verfügung gestellt werden. Zu allen Betriebsvereinbarungen kann euch euer Betriebsrat beraten

■ S.D.

„MACHE DEINE PAUSEN!“

„HALTE DEIN DIENSTBEGINN EIN!“

„BEACHTE DEINE ABRUCHPFLICHT!“

„NEHME DEIN ABRUCHRECHT WAHR!“

## Anzeige:

## Denke dran, Entlastungszeit



# Thema: Arbeitszeit ist nicht relativ

## TV und BV 37B

### Tarifvertrag (TV) 37 B

Ich möchte heute einmal näher auf den Tarifvertrag 37b, der in den stationären Bearbeitungen Anwendung findet, eingehen. Für die „alten Hasen“ ein alter Hut, für unsere neueren Kollegen ist er vielleicht noch nicht so bzw. gar nicht bekannt. Der Tarifvertrag 37b trat am 2. April 1998 in Kraft. Das Ziel dieses TV war das abfangen von Sendungsmengenspitzen und der Erhalt der Wochenarbeitszeiten. In einem Ampelsystem (Rot-dreifache Wochenarbeitszeit, Gelb-doppelte WAZ, Grün-einfache WAZ in Plus- und Minusbereichen) wird ein Arbeitszeitkonto geführt. Bei Erreichen des gelben Bereichs ist eine Rückführung in den grünen Bereich zu planen. Bei Erreichen des roten Bereichs ist keine Überschreitung der im Dienstplan festgelegten Dienstdenden möglich und eine sofortige Rückführung in den gelben bzw. grünen Bereich durchzuführen. Innerhalb von 18 Monaten muss das Arbeitskonto einmal die Null-Linie durchlaufen (wenn nicht möglich, werden auch die Minusstunden gelöscht). Mehr- oder Minderleistungen müssen 4 Tage vorher dem Mitarbeiter mitgeteilt werden. Eine Stunde Über- oder Unterschreitung des Dienstplans ist täglich ohne Zustimmung des Betriebsrats möglich. Alles darüber hinaus muss beim BR beantragt und auch genehmigt werden. Es hat sich nun über Jahre eingeschlichen, dass es der AG als selbstverständlich ansieht, dass so lange gearbeitet wird, bis alles fertig ist. Dem ist natürlich nicht so. Persönliche Gründe müssen berücksichtigt werden z.B. Kinderbetreuung Pflege von Angehörigen etc. Nun noch eine Anmerkung, ist denn der TV 37b noch zeitgemäß? Ich bezweifle das mittlerweile aus verschiedenen Gründen. Wir haben nun über Jahre WAZ-Erhöhungen durchgesetzt (Forderung des BR- statt Leiharbeitnehmer). Damit lassen sich erhöhte Sendungsmengen prima abfedern. Des Weiteren ist es grotesk, dass die Mitarbeiter mit den niedrigsten Wochenarbeitszeiten sich die geleisteten Überstunden weder bezahlen noch in das Zeitwertkonto umbuchen lassen können.

### Betriebsvereinbarung (BV) 37B

Das ist zurzeit ein aktuelles Thema von ver.di und ist beim AG zur Diskussion gestellt. Weiterhin gilt in unserer Niederlassung auch eine Betriebsvereinbarung zu 37b. In der BV sind auch die Verhinderungsgründe der Mitarbeiter/innen festgelegt (bei Verlängerung der Dienstzeit). Das sind zum Beispiel: Stand des Arbeitszeitkontos, der Gesundheitszustand des MA, Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftiger sowie vorhandene Nutzbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel.

## Andere Arbeitszeitregelungen bei der DP AG

### Bürokräfte

Für das Bürokräfte gibt es ebenfalls eine Betriebsvereinbarung (BV). Die BV Gleitzeit. Sie gilt für Beschäftigte der Abteilungen 19, 30.8, 32, 33, mit Sitz im Verwaltungsgebäude Ottendorf-Okrilla, mit Ausnahme derer, für die eine besondere Arbeitszeitregelung gilt. Darüber hinaus gilt die diese Betriebsvereinbarung für die ZSPL-Leitungen und die Breifzentren in Bautzen und in Ottendorf-Okrilla. Sie gilt nicht für die Niederlassungsleitung, die Betriebsleiter, freigestellte Betriebsratsmitglieder oder Sachverständige, ebenso nicht für Azubis. Hier wurde eine Kernarbeitszeit festgelegt, die in den Abteilungen unterschiedliche geregelt ist. Wenn betriebliche Belange es erfordern kann, der Arbeitgeber

(NLL, AbtL) diese bis zu 5 Arbeitstage und für bestimmte Arbeitnehmer einschränken. Der Abrechnungszeitraum beträgt 12 Monate. Nach Ablauf des Abrechnungszeitraumes werden die Arbeitszeitkonten abgerechnet. Ein Über- oder Unterschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit ist in dem Abrechnungszeitraum auszugleichen. Wenn es Fragen dazu gibt, bitte an den Betriebsrat wenden.

### Verkehr

In der Abteilung Verkehr fand bis 2019 der Tarifvertrag 37b Anwendung. Dies ist jetzt nicht mehr der Fall und findet hier kein arbeitszeitspezifischer Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung Anwendung.

■ S.D.

## Deine Rechte und Pflichten!

Hier die wichtigsten Punkte aus der „Betriebsvereinbarung zum TV 37 B“ die deine Arbeitszeitrechte in der Stationären Bearbeitung regeln.

### Hier die wichtigsten Inhalte der „BV zum TV 37 B“

- **Geltungsbereich:** Ist die Stationären Bearbeitungen (Paketzentrum, Briefzentrum, Vorbereitungszentrum, Briefeingänge)
- **Bedeutung:** Steuerung eines Arbeitszeitkontos bei auftretenden Schwankungen der Sendungsmenge
- **Ampelregelung:**

**GRÜN** = einfache Wochenarbeitszeitschwankung (+/-)

**GELB** = zweifache Wochenarbeitszeitschwankung (+/-)

- ⇒ Zustimmung des Betriebsrat gibt als erteilt, bei Abweichungen des Dienstplanes von bis zu 1 Stunde
- ⇒ Über 1 Stunde muss beim Betriebsrat beantragt werden
- ⇒ Beschäftigte müssen 3 Tage vor Dienstantritt informiert werden
- ⇒ Abweichung vom Dienstplan freiwillig unter Abwägung Interessen: *Arbeitnehmer* <-> *Arbeitgeber*

**ROT** = dreifache Wochenarbeitszeitschwankung (+/-)

- ⇒ Nur noch Arbeiten nach Dienstplan und sofortige Rückführung in den gelben Bereich



■ U.S.

# Betriebsversammlung

## Hoyerswerda

### Mike Bitter Betriebsratsvorsitzender

Ich möchte hier die Gelegenheit nutzen um auf unsere Betriebsversammlung aufmerksam zu machen. Das allgegenwärtige Thema „Corona“ ist natürlich auch in der Planung der alljährlichen Betriebsversammlung mit zu beachten. Für das Jahr 2020 war es uns nicht möglich eine sichere Planung aufzustellen, was uns dann leider auch die Covid-19-Zahlen bestätigten. Deshalb haben wir uns als Betriebsrat entschlossen unseren gesetzlich vorgeschriebenen Rechenschaftsbericht in Form einer Zeitung an alle Kollegen\*innen nach Hause zu schicken. Die Rückmeldungen für diese Informationen in dieser Zeitung waren durchgängig positiv. Auch wenn die ganz aufmerksamen Leser kleine Fehler entdeckt haben 😊. Aber trotzdem ist mir der persönliche Kontakt mit den Kollegen\*innen lieber, so dass wir für dieses Jahr wieder vor der Frage standen unter welchen Bedingungen es möglich wäre eine Betriebsversammlung durchzuführen?

Manchmal ändern sich die Dinge in dieser Zeit so schnell und kurz vor dem Redaktionsschluss dieser Zeitung wollten wir unter den geltenden Bedingungen in Hoyerswerda eine Betriebsversammlung veranstalten, in der die Kollegen\*innen aus den Postleitzahlenbereich 02 und 03 eingeladen worden wären. Am darauffolgenden Montag wären dann in einer 2. Veranstaltung die Kolleg\*innen des Postleitzahlenbereich 01 in Dresden eingeladen worden.

Doch nun ist es möglich alle Kollegen\*innen nach Hoyerswerda einzuladen. Die Rahmenbedingungen dafür sind die Einhaltung der 3-G-Regeln, also geimpft, genesen oder getestet. Deshalb haben wir jetzt entschieden, nur eine Veranstaltung zu machen. Organisatorisch ist es besser und wir werden eine Testmöglichkeit für die Kollegen\*innen einrichten. Schön wäre es, wenn die, die einen Test brauchen, diesen bereits am Vortag machen, um lange Wartezeiten am Einlass zu vermeiden. Bitte bringt unbedingt den Nachweis mit. Erfahrungsgemäß kommen immer wenig Kollegen\*innen aus den Brief- und Paketzentren (bedingt durch das Schichtsystem), so dass wir da wieder zusätzlich noch Teilbetriebsversammlungen planen.

Außerdem wollen wir weiter eine Zeitung für alle Kollegen\*innen zur Verfügung stellen. Ich hoffe jetzt erst einmal, dass wir unsere Planung dieses Jahr auch so umsetzen können und uns Corona keinen Strich durch die Rechnung macht.

Ich hoffe das viele Kollegen\*innen der Einladung folgen und ich bzw. wir als Betriebsrat sie wiedermal persönlich begrüßen dürfen.



11.10.2021 | 9:30

**BETRIEBSVERSAMMLUNG**

**LAUSITZHALLE**

**HOYERSWERDA**

# Vertrauensleutewahlen

## Statement

Die Vertrauensleutewahlen finden von September 2021 bis Anfang Januar 2022 statt.

### Stefan Dehmel Betriebsgruppenvorsitzender

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Vertrauensleute sind ein wichtiges Bindeglied in der Mitbestimmung. Sei es für den ver.di Betriebsgruppenvorstand oder für die ver.di Fraktion des Betriebsrates. Sie geben uns die Probleme aus den Betriebsstätten wieder oder geben die Infos an die Kollegen\*innen weiter. Sie sind die tapferen Helden, wenn es darum geht ihren Betrieb zu bestreiken, wenn es mal wieder so weit ist. Denn sie organisieren den Arbeitskampf vor Ort und reden mit den Beschäftigten. Ja, Helden, weil sie gegen eine Übermacht betrieblicher Führungsstruktur ankämpfen müssen und dazu gehört Mut und Köpfechen. Aber auch im Alltag, werden Infotafeln gepflegt und Sorgen der Kollegen\*innen geklärt. Das ist eine große Verantwortung und tolles Ehrenamt.

Ich kann gar nicht oft genug den Dank an unsere Vertrauensleute ausdrücken, für die großartige Arbeit die ihr mit und für eure Kollegen macht. DANKE.



### Andreas Tumma stellv. Betriebsgruppenvorsitzender

Vertrauensleute sind ein wichtiger Bestandteil in der betrieblichen Gewerkschaftsstruktur. Als Bindeglied zwischen der Belegschaft und dem Betriebsgruppenvorstand sind sie die allererste Ansprechperson im Betrieb vor Ort. Sie sind Auge, Ohr und Sprachrohr in beide Richtungen.

Der Antrieb der Vertrauensleute, sich im Betrieb zu engagieren, ist dabei auf unterschiedliche Gründe zurückzuführen. Auf jeden Fall zeichnet sich das Ehrenamt dadurch aus, etwas Gutes zu tun. Es ist sinnvoll und hilft der Belegschaft und schließlich bietet das Ehrenamt einem jeden den Raum, sich mit seinen Fähigkeiten und Talenten auszuleben und im gleichen Zuge damit für die Mitmenschen einen Mehrwert zu schaffen. Für einen selbst ist es auch eine Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln. Für Viele ist es deshalb ein willkommener Ausgleich zum Job oder aber ein kleines Abenteuer. Das ehrenamtliche Engagement bringt somit nicht nur eine Menge Dankbarkeit mit sich, sondern bietet auch die Gelegenheit viel über sich selbst und seine Stärken zu erfahren und somit persönlich zu wachsen.



# Gewerkschafter vorgestellt



Heute treffen wir Thomas Kocourek. Er ist Paketzusteller in Ottendorf-Okrilla. Diese Arbeit macht er tagtäglich mit viel Engagement. Er ist in der Zustellbasis Vertrauensmann und informiert die Beschäftigten über gewerkschaftliche Themen und uns, wo den Kolleg\*innen der Schuh drückt.

Seine soziale Verantwortung geht aber noch weiter und dies erfahrt ihr hier in diesem Beitrag.

#### INFOPOST:

Hallo Thomas, schön das Du Zeit gefunden hast für dieses Interview. Stell Dich doch mal kurz vor und wie lange bist Du bei der Deutschen Post?

#### THOMAS:

Ich bin seit 8.7.1991 bei der Deutschen Post. Mein Lehrberuf ist aber ein anderer. Ich habe Koch gelernt. Zur Post gekommen bin ich durch ein Werbeplakat damals auf der Kunadstraße in Dresden.

#### INFOPOST:

Seit wann bist Du Gewerkschaftsmitglied und warum ist es für Dich so wichtig dies zu sein?

#### THOMAS:

Mitglied in der Gewerkschaft bin ich seit 1995, damals war es noch die Deutsche Post Gewerkschaft (DPG).

#### INFOPOST:

Was sind Deine ehrenamtlichen Tätigkeiten?

#### THOMAS:

Ich bin in der ZB Ottendorf-Okrilla Vertrauensmann und bin auch als Vertreter im ver.di Betriebsgruppenvorstand. Besonders aktiv bin ich als Lohnsteuerbeauftragter, da bin ich Bezirksbeauftragter.

#### INFOPOST:

Ver.di Lohnsteuerservice, beschreibe mal kurz, was das ist und was Du da machst?

#### THOMAS:

Der Lohnsteuerservice ist ein Service der Gewerkschaft ver.di für ihre Mitglieder. Ich, als Lohnsteuerbeauftragter führe eine Beratungstätigkeit für Lohn- und Einkommenssteuer aus. Das beinhaltet die Hilfeleistung bei der Steuererklärung für die Mitglieder. Ich beschäftige mich mit über 250 Fällen im Jahr. Mitglieder helfen sozusagen Mitgliedern. Wir besuchen Lehrgänge und werden auch immer wieder fortgebildet. Somit sind wir völlig fit bei diesem Thema. Ich mache das seit 2014.

#### INFOPOST:

Was treibt Dich an für andere Menschen da zu sein und ehrenamtlich so aktiv zu sein?

#### THOMAS:

Ich kann somit anderen Menschen helfen, die bei diesem Thema Schwierigkeiten haben. Persönlich hat man den Vorteil, dass man bei Steuern immer auf dem Laufenden ist, da man ständig weitergebildet wird.

#### INFOPOST:

Was möchtest Du Deinen Kolleginnen und Kollegen mit auf den Weg geben?

#### THOMAS:

Was den Lohnsteuerservice betrifft, möchte ich darauf hinweisen, dass, wer Interesse an dieser ehrenamtlichen Tätigkeit hat und ebenfalls Lohnsteuerbeauftragter werden möchte, sich gerne bei mir melden kann. Was die Gewerkschaft ver.di allgemein betrifft, ist zu sagen, dass ich es für wichtig halte in ver.di zu sein. Tarifverträge werden nur mit der Kraft der Mitglieder verhandelt und abgeschlossen. Viele Mitglieder können viel erreichen. Der Zusammenhalt auf Arbeit, genauso wie in der Gesellschaft ist wichtig.



#### INFOPOST:

Danke Thomas für das Interview und ein großer Dank für Dein Engagement und Fleiß. Respekt, das Du Dich für andere Menschen einsetzt und für sie da bist.

Das Interview führte S.D.

> Wer Interesse hat als ehrenamtlicher Lohnsteuerbeauftragter tätig zu werden dann melden unter: 0157 31322640 <



Thomas Kocourek



# Jugend

22.10.2021,  
8:30 Uhr  
Volkshaus  
Dresden  
Schützenplatz 14  
01069 Dresden



## Aktion



**Sonderaktion für Azubis.**  
Wer von den Auszubildenden in die Gewerkschaft ver.di eintritt, bekommt einen Bluetoothlautsprecher. Die Aktion gilt bis 31.12.2021.

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

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](https://mitgliedwerden.verdi.de)  
[jugend.verdi.de/service/mitmachen](https://jugend.verdi.de/service/mitmachen)

Hallo liebe Kollegen und Kolleginnen,

Am 23.08.2021 haben die neuen Azubi's ihre Ausbildung begonnen. Neu im Team sind ab sofort ein Mechatroniker, drei Duale Hochschulstudenten, ein BKF und 22 FKEPs. Die JAV begleitete die Kennlernwoche und konnte erste Eindrücke von den neuen Azubis sammeln. Neben den Belehrungen durch die Niederlassungsleitung bzw. den Ausbildern haben die Azubis gemeinschaftlich ein Wochenprojekt ausgearbeitet, was sie präsentierten. Neben Workshops hat auch ein Tag unter dem Motto soziale Arbeit stattgefunden, wo wieder in der Gemeinde Ottendorf-Okrilla eine Parkanlage hergerichtet wurde. In den kommenden Wochen wird auch unsere ver.di-Werbeaktion in der Schule stattfinden wo ver.di, BR und JAV Pizza für unsere neuen Azubis sponsern.

Ebenfalls ist im Oktober die erste JA-Versammlung für 2021 geplant, welche nun endlich auch wieder präsent stattfinden kann, diese wird im DGB Volkshaus Dresden sein und eine wichtige Veranstaltung zur Mitgliedererwerb sein. Gäste wie GUV, ver.di, BR, NLL und Barmer werden viele wichtige und nützliche Infos an unsere Azubis weitergeben.

Eine gute Nachricht für die JAV bei der Niederlassung Betrieb Dresden ist, dass zukünftig wohl der Ausbildungsberuf KSL (Kaufmann/frau für Spedition und Logistik bei uns ausgebildet werden soll.

■ Paul Kattner stellv. JAV-Vorsitzender

Für Dich da:

**ver.di -  
Jugendsekretärin**  
Bezirk Sachsen-West-Ost-Süd:  
> Jane Fischer  
jane.fischer@verdi.de  
01 71 / 15 81 44 0

**ver.di - Landesfachbereichssekretär FB10 SAT**  
> Jens Göbler  
jens.goebler@verdi.de 03 51 / 48 42 21 95

**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

## Wer streikt, betrügt nicht

Wer an einem Streik teilnimmt und sich dafür nicht aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem ausstempelt, kann seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzen. Eine Abmahnung durch den dadurch unterstellten Arbeitszeitbezug war im Fall eines Beschäftigten in Magdeburg aber unwirksam.

Wer sich bei einem Streik nicht aus der Zeiterfassung abmeldet, betrügt nicht. Ein Arbeitgeber, der das gerne mit einer Abmahnung geahndet hätte, zog vor Gericht den Kürzeren.



27.08.2021

Die betriebliche Zeiterfassung steht nicht erst seit den neuen Vorgaben durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) im Mai 2019 im Fokus. Auch der Umgang mit der Arbeitszeit während Streikmaßnahmen beschäftigte schon häufig die Gerichte in Deutschland. Streitpunkt: der richtige Umgang mit dem Ein- und Ausstempeln. Für ein IG BCE-Mitglied führte die Auseinandersetzung um seinen Umgang mit dem Zeiterfassungssystem bei seiner Teilnahme am Streik zur Abmahnung. Unterstützt durch das DGB Rechtsschutz Büro Magdeburg erstritt er deren Unwirksamkeit.

### Vorwurf Arbeitszeitbetrug

Der Anlagenfahrer war während des Streiks angemeldet im System, nahm aber an der Arbeitsniederlegung teil. Dafür erhielt er eine Abmahnung mit u.a. folgender Ausführung: „Eine vorsätzlich falsche Dokumentation der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten stellt einen Fall von Arbeitszeitbetrug dar.“ Aufgrund des groben Verstoßes gegen die arbeitsrechtlichen Pflichten hätte auch eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden können, stellte die Firma in dem Abmahnungsschreiben fest.

Der Arbeitgeber hatte sich bereits im Vorfeld der 16-stündigen Arbeitsniederlegung im Januar 2020 bei seinen Beschäftigten gemeldet. Per E-Mail wies die Firmenleitung seine Mitarbeiter\*innen an, sich für den Streik im Arbeitszeiterfassungssystem auszuloggen und drohte Konsequenzen an, da es sich um einen Arbeitszeitbetrug handeln würde. Zuvor hatte die Gewerkschaft den Beschäftigten nahegelegt, die Zeiterfassung nicht zu nutzen.

### Vorsicht bei Zeiterfassung

Der damals 34-jährige Anlagenfahrer hatte sich wie gewohnt zu seiner Schicht morgens um 6 Uhr eingestempelt. Der Warnstreik lief bereits seit dem Vorabend um 22 Uhr bis zum Schichtende des Beschäftigten um 14 Uhr. Demnach meldete er sich auch erst für diese Zeit wieder ab. Darin sah der Arbeitgeber den arbeitsvertraglichen Pflichtverstoß und erteilte ihm die Abmahnung.

Die Richter\*innen am Arbeitsgericht Magdeburg bestätigten, dass sich der Beschäftigte hätte ausstempeln müssen. Durch das Zeiterfassungssystem war auch er verpflichtet, die realen Zeiten seiner Streikteilnahme durch das Ausstempeln zu Beginn und das Einstempeln bei Beendigung der Teilnahme am Warnstreik zu dokumentieren. Der Streikaufruf berechtigte ihn nicht, die betriebliche Ordnung oder Verhaltensregeln zu missachten, wie hier die Nutzung des Zeiterfassungssystems.

Es sei ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers, welche Arbeitszeiten nicht als Arbeitsleistung zu vergüten seien und welche Beschäftigten sich etwa in einem Havariefall auf dem Betriebsgelände aufhielten. Somit lag kein Eingriff in das verfassungsmäßig gesicherte Streikrecht vor. Obwohl diese Ansicht kontrovers betrachtet werden kann, gaben die Richter\*innen hier der Arbeitgeber-Meinung Recht.

### Abmahnung dennoch unwirksam

Das IG BCE-Mitglied hatte also seine Vertragspflichten verletzt. Eine Abmahnung rechtfertigte das jedoch nicht. Denn es handelte sich nicht um einen Arbeitszeitbetrug. Die Firma hatte Kenntnis von dem Streikaufruf der Gewerkschaft mit genauer Streikdauer. Darüber hinaus hatte sie den Streik selbst vor Ort dokumentieren lassen – durch andere Mitarbeiter\*innen.

„Die Intention des Klägers war nicht, die Streikteilnahme zu verheimlichen und die Beklagte heimlich zu einer Entgeltzahlung zu veranlassen“, so die Richter\*innen. Damit war die Abmahnung unbegründet und dem Wunsch des Beschäftigten, diese aus der Personalakte zu entfernen, stattzugeben.

■ *dgb Rechtsschutz*



## Interessantes

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



Whatsappgruppe  
ContraTV



> 01 57/31 32 26 40

ContraTV - Newsletter



News per Telegram

> 0157 /31 32 26 40

Für ver.di-Kollegen/innen!  
Bei Interesse einfach melden  
unter den Telefonnummern



Mail Newsletter bekommen?  
Einfach Mail an: [begdd@gmx.de](mailto:begdd@gmx.de)

Internetseite von der  
ver.di BeG Post Dresden:



[www.verdipostdresden.de](http://www.verdipostdresden.de)



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



Schreibe Deine  
MEINUNG!!!



[redaktion-infopost@gmx.de](mailto:redaktion-infopost@gmx.de)  
WIR SCHREIBEN DEINEN TEXTI\*!

\*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 / 48 42 21 95  
[jens.goebler@verdi.de](mailto:jens.goebler@verdi.de)  
ver.di Landesbezirk  
Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen  
Außenstelle Dresden  
Schützenplatz 14  
01069Dresden

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.)  
Ulf Süßmann (U.S.)  
Beate Sucker-Schmidt (B.S.)  
Jochen Schröder (J.Sch.)  
Unterstützung:  
Katharina Liebe / Beate Sucker-Schmidt /  
Jürgen Simon



# 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\*/Volontär\*/Referendar\*in  bis  
 Schüler\*in/Student\*in (ohne Arbeitseinkommen)  
 Praktikant\*in  Dual Studierende\*r  Sonstiges  
 ich bin Meister\*in/Techniker\*in/Ingenieur\*in  
 Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße  Hausnummer

### SEPA-Lastschriftmandat

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
 Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497  
 Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

Ich ermächtige 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 gewonnen 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 an<sup>1)</sup> und nehme die **Datenschutzhinweise** zur Kenntnis.

### Ort, Datum und Unterschrift



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