

INFOPOST

Die Zeitung der ver.di - Betriebsgruppe Post Dresden

MIT  BESTIMMEN

Deine
Stimme
für **ver.di!**

> **Liste 2** <



3. BIS 5. MAI

BETRIEBSRATSWAHLEN
2022



Internet



A p p



Neues und Aktuelles



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nun ist bereits ein viertel Jahr vergangen und eine neue Ausgabe der Infopost ist da. Ich möchte einen Rückblick zum Starkverkehr machen, auf die aktuellen Corona-Pandemie-Geschehnisse eingehen, über die Probezeitkündigungen berichten und zu den Organisationswahlen ein Statement abgeben.

Starkverkehr

Die Weihnachtszeit und der damit verbundene Starkverkehr ist schon eine Weile her. In der ersten Infopost-Ausgabe von 2022 möchte ich ein Resümee von den unterschiedlichsten Erfahrungen geben, die ich aus Gesprächen mit den Kolleg*innen gewonnen habe.

Von: „es war so ganz in Ordnung“ bis „das war der unorganisierteste Starkverkehr aller Zeiten!“ reichten die Meinungen. Es gibt sogar Kolleg*innen, die mir mitgeteilt haben, dass sie sich einen anderen Job suchen wollen. Die Einschätzungen und Erlebnisse sind deswegen so verschieden, da es auf den jeweiligen Einsatzort ankam und die Unterschiede von Betriebsstätte zu Betriebsstätte sehr groß sind.

Im Grunde war es aber überall eher ein Versuch, einigermaßen die Kontrolle zu behalten.

Der Starkverkehr war durchaus gut vorbereitet, aber dann erwischte uns die Corona-Pandemie in voller Härte in unserem Niederlassungsbereich. Das wurde in diesem Ausmaß von den Virologen nicht vorhergesagt. Der Onlinehandel war dann für Viele im folgenden Lockdown bzw. Teillockdown die einzige Alternative für das Weihnachtsgeschäft.

Die Sendungsmenge aber war nicht das einzige Pandemie-Problem. Die Pandemie erwischte natürlich auch unsere Beschäftigten. Viele mussten in Quarantäne, weil die Kinder, der/die Partner/in oder man selber erkrankte. Die angespannte Personalsituation sorgte dann dafür, dass die Belastung für die Kolleg*innen zu groß war und somit

wieder für Kranke sorgte.

In dieser Situation und im Starkverkehr noch Personal zu finden und anzulernen, ist sehr kompliziert. Die Neulinge sind mit solch einer Sendungsmenge total überfordert und kommen nicht zurecht.

Die hohe Sendungsmenge und das fehlende Personal spürten wir auch bei den Arbeitszeitkonten. Diese stiegen an, weil die Beschäftigten länger arbeiteten oder an ihrem planfreien Tag auf Arbeit kamen. Auch wenn es für Unmut sorgte, zum Teil wurden Planfreiverzichte abgelehnt, weil die Konten einfach zu voll waren.

Wir können nur für die Zukunft hoffen, dass die Pandemie bald vorüber ist und die Personalplanung der vorherrschenden Realität entspricht, so dass ihr eine Chance habt, durchzuatmen.

Corona-Pandemie

Zu den pandemischen und betrieblichen Problemen, die oben beschrieben wurden, gab es auch noch gesetzliche Änderungen. So wurde im November eine gesetzliche 3G-Regel am Arbeitsplatz eingeführt. Kolleg*innen die keinen Impf- oder Genesenennachweis vorzeigen konnten, müssen einen negativen Test vorweisen. Das kann ein Schnelltest aus einer der vielen Teststationen sein oder ein PCR-Test aus dem Labor, die man auch in den Testzentren machen kann. Im Infektionsschutzgesetz ist das geregelt. In diesem Gesetz ist auch geregelt, dass die Testung keine Arbeitszeit ist, da vor dem Dienstbeginn der Status vorgezeigt werden muss. Die Post muss auch keine Tests zur Verfügung stellen, das macht sie aus freien Stücken, damit der Betrieb am Laufen bleibt.

Eine weitere Änderung sollte die Tragepflicht von FFP2-Masken sein. Diese Verordnung regelt aber nur unseren privaten und öffentlichen Bereich, nicht jedoch die Betriebsstätten ohne Publikumsverkehr. Und weil es dort nicht geregelt ist, gibt es keine gesetzliche Basis eine solche Tragepflicht umzusetzen. Aber genau das wollte der Arbeitgeber anordnen. Der Betriebsrat hat dies, unter anderem aus dem o.g. Grund abgelehnt. Aber auch, weil es keine wissenschaftlichen Erkenntnisse über das körperlich anstrengende bzw. dauerhafte Arbeiten mit FFP2-Masken gibt, laut Robert-Koch-Institut. Hinzu kommen noch die Warnhinweise auf den Packungsbeilagen. Gerade bei körperlich schwerer Arbeit ist es sehr anstrengend damit zu atmen. Aus diesen Gründen wollten wir keine Pflicht zum Tragen von FFP2 Masken, das heißt aber nicht, dass wir es generell ablehnen und haben uns für eine Trageempfehlung entschieden, jeder Beschäftigte wurde mit 2 FFP2-Masken für den Anfang ausgestattet. Die Angst vor der damals bevorstehenden Omikron-Welle war groß, die

Angst der Deutschen Post lag aber eher bei der Gefahr, dass die Produktivität nicht aufrechterhalten werden konnte.

Probezeitkündigungen

Seit ungefähr einem dreiviertel Jahr gibt es das Entfristungskonzept. Dieses besagt unter anderem, dass kein Beschäftigter länger als 2 Jahre befristet wird und danach die Entscheidung fallen sollte (bzw. schon nach 18 Monaten), ob der/die Kolleg*in unbefristet eingestellt wird oder nicht. Auch wird erklärt, dass es keine Kurzverträge mehr gibt, sondern der befristete Arbeitsvertrag mindestens ein halbes Jahr gelten soll. Wir haben nun festgestellt, dass der Arbeitgeber schneller in der Probezeit kündigt. Da ein halbes Jahr (so gesehen) eine lange Zeit ist und der Arbeitgeber in einigen abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nicht die Zukunft sieht, wird diese arbeitsrechtliche Karte gezogen. Auch in den vergangenen Wochen, wo aus Sicht des Arbeitgebers zu viel Personal an Bord war, weil z.B. Amazon seine Eigenzustellung ausgebaut hat, wurde diese Karte gezogen. Das ist nun nicht besonders motivierend für die betroffenen Beschäftigten. Sie waren zum Teil sehr gut, laut Aussagen ihrer unmittelbaren Vorgesetzten. Trotzdem kam die Kündigung in der Probezeit. Beim Thema Probezeit kann man eigentlich nichts unternehmen. Hier findet das Kündigungsschutzgesetz noch keine Anwendung und jede Seite der Vertragsparteien kann ohne Angabe von Gründen kündigen. Aber dieses Thema wird noch brisanter, einige Kolleg*innen wurden nach ihrer Kündigung krank. Der Arbeitgeber nimmt sich ein nicht gegebenes Recht heraus und zweifelt diese Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen an und zahlt keinen Lohn mehr. Einen extra Beitrag dazu findet ihr hier in dieser Zeitung.

Wahlen

Seit September liefen die Vertrauensleutewahlen und diese sind nun auch abgeschlossen. Am 7. Februar fand die Jahreshauptversammlung statt. Auch dazu könnt ihr in einem extra Artikel mehr erfahren.

Der Wahlkampf zur Betriebsratswahl 2022 hat begonnen. In dieser Zeitung findet ihr viele interessante Artikel rund um die Arbeit des Betriebsrates (ver.di-Fraktion) und von der gewerkschaftlichen Betriebsgruppenarbeit. Die Kandidaten der ver.di-Liste (Liste 2) mit denen wir in die Betriebsratswahl gehen, werden vorgestellt.

Unter dem Motto „WIR für EUCH“ wollen wir im neuen Gremium wieder stark vertreten sein, damit wir uns für eure Rechte einsetzen können.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen
Stefan Dehmel

**ZUSAMMEN
WEITER
GEHEN**
BETRIEBSRAT WÄHLEN!

MIT  BESTIMMEN

ARBEIT MITGESTALTEN:
VER.DI UND BETRIEBSRÄTE
IM EINKLANG FÜR EINE MIT-
BESTIMMTE ARBEITSWELT

ver di

WIR für EUCH!
3. bis 5. Mai
Betriebsratswahlen 2022

- Schutz
- Sicherheit
- Zukunft

Wähle



Internet



A p p

> **Liste 2** <

ver.di

verdipostdresden.de
Betriebsgruppe Post Dresden

Wir verbinden: 01 - 02 - 03

Postleitzahlenbereich 01

Pfusch am Bau

Das kaiserliche Postamt Pirna bekam neue Mieter und deshalb zog im letzten Jahr der ZSP und der ZSPL in ein neues Objekt. Die Freude an dem neuen modernen Gebäude war aber nur von kurzer Dauer. Es gab bauliche Mängel, die nun beseitigt werden müssen. Ein Teil der Beschäftigten ist in Container umgezogen. Leider sind solche Baumängel in der letzten Zeit vermehrt aufgetreten. Der Betriebsrat ist bei der Bauabnahme mit anwesend. Vom BR werden Verstöße gegen rechtliche Bestimmungen und Verstöße gegen die Arbeitsstättenverordnung angemahnt. Viele der Mängel sind bei der Abnahme noch nicht sichtbar und treten erst nach Wochen auf, u. a. ist die Schimmelbildung zu nennen. Davon gehen dann wiederum gesundheitliche Gefahren aus.

Man kann nur hoffen, dass die Baufirmen bei den zukünftigen Objekten (z. Bsp. In Ottendorf-Okrilla) bessere Arbeit leisten.

Zu kritisieren ist die Tatsache, dass der Platzbedarf beim Bau von neuen Objekten nicht ausreichend berücksichtigt wird. Oft wird der Pausenraum auch für den Dienstunterricht genutzt und für Personalgespräche zweckentfremdet. Wenn dann die Kolleg*innen Pause machen wollen, entsteht hier ein Nutzungskonflikt.

Ebenso sollte das Standortleiterbüro nicht im Pausenraum integriert sein.

Die Zustellbasengebäude der 90er Jahre waren da baulich besser durchdacht. Büroräume und ein Multifunktionsraum mit Faltwand trugen zur optimalen Nutzung bei. In einigen dieser ehemaligen ZBn sind heute ZSPn untergebracht.

■ S.D.

Postleitzahlenbereich 02

Arbeiten auf einer Baustelle

Das klingt unmöglich und erinnert eher an überstürzte Baumaßnahmen aus „DDR-Zeiten“ als ins Jahr 2022 gehörig. Doch es ist Realität im neuen ZSP Ebersbach-Neugersdorf 5. Eine ganze Mängelliste wurde erstellt. Ich möchte hier gar nicht erst ins Detail, gehen darüber wurde in einem Vor-Ort-Termin genug zusammengetragen. Es ist aber nicht nachvollziehbar, wie es zu diesem Dilemma kommen konnte. Warum musste kurz vor dem Starkverkehr auf „Teufel komm raus“ der Umzug beider bestehenden ZSP`n durchgezogen werden. Was bleibt, ist eine Baustelle mit Toilettenwagen auf dem Hof (immerhin zwei für Weiblein und Männlein). Es stehen Container auf dem Hof, damit wenigstens die Arbeit des Standortleiters weiterläuft. Sozialräume (Küche, Pausenraum und Umkleide) sind ebenfalls provisorisch in Containern untergebracht. Es gibt auch etwas Positives zu berichten, die Niederlassungsleitung hat den Betriebsrat im Monatsgespräch darüber informiert, dass bei weiteren Neubezügen vorher der bauliche Zustand vorher genauer überprüft wird, um so eine Pleite zu vermeiden. Was zum Schluss stehen bleibt, ist die Frage, wer hat den schönen neuen ZSP mit all den vorhandenen Mängeln so übernommen und unseren Mitarbeitern im ZSP das zumutet?

Wenn unsere Mitarbeiter in der Zustellung auch so arbeiten würden, dann!

■ U.S.

Postleitzahlenbereich 03

Verschiedenes

Der Beginn des Jahres 2022 stand leider, wie auch in allen anderen Bereichen, unverändert unter dem Einfluss von Sars-CoV 2, diesmal mit einer anderen Variante. Durch die erhöhte Ansteckungsgefahr sind hier nun auch die personellen Auswirkungen spürbarer geworden.

In den ZSP`n Finsterwalde und Forst wurde aufgrund der aktuellen Infektionssituation für einen begrenzten Zeitraum die FFP2-Masken-Tragepflicht in Verbindung mit dem Angebot einer täglichen Volltestung gemeinsam mit dem Betriebsrat als Maßnahme beschlossen. Hier besteht aber auch jeder Zeit die Möglichkeit einer Untersuchung bei unseren Betriebsärzten bei Kolleg/innen, die mit dem Tragen der FFP-2-Maske gesundheitliche Probleme haben. Das Ziel ist der erhöhte Schutz der Beschäftigten, natürlich aber auch die Aufrechterhaltung des Betriebes. Kritisch ist hier zu betrachten, dass der Arbeitgeber Beschäftigte aus vielen anderen ZSP`n zur Unterstützung in diesen Hotspots einsetzt. Bislang waren wir gemeinsam bemüht, unter anderem auch mit dem zeitweise durchgeführten Wellenverfahren, die Trennung und somit Ansteckungsminimierung der Beschäftigten im Fokus zu haben. Diese Mischung ist aus Sicht des BR kontraproduktiv.

In zwei ZSP`n sind die Vorbereitungen zur Bemessungsumsetzung abgeschlossen. Insgesamt ist ein enormer Rückgang der Frachtsendungsmengen zu beobachten. Dies ist für unsere Beschäftigten zunächst auf jeden Fall die Möglichkeit, nach der enormen Sendungsmengenbelastung der letzten 2 Jahre aufzuatmen, der Rückgang schlägt sich jedoch im Laufe des Jahres in den Bemessungsergebnissen nieder. Dort, wo es noch Möglichkeiten gibt, setzt der Arbeitgeber die Verbundausweitung um. Hier heißt es, das Augenmerk auf betroffenen Kolleg/innen zu haben, für die eine geänderte Zustellform unter Umständen Probleme mit sich bringt.

In der NL gibt es insgesamt viel Bewegung in Sachen Objektsuche bzw. Neubau. Diese ist von unterschiedlichem Erfolg gekrönt. Für die geplante Standortsuche für die dann zusammenzulegenden ZSP`n Doberlug-Kirchhain sowie Finsterwalde gibt es noch keine Neuigkeiten.

■ B.S.



Die Jahreshauptversammlung

Am 07.02.2022 fand im Volkshaus in Dresden die Jahreshauptversammlung der ver.di-Betriebsgruppe Post Dresden statt. Durch die strengen Hygiene-Auflagen wegen Corona wurde die JHV als Delegiertenversammlung durchgeführt.

Die „alte“ Betriebsgruppe wurde entlastet und die neue gewählt. Stefan Dehmel ist wieder zum Betriebsgruppenvorsitzenden gewählt worden, sein erster Stellvertreter heißt Andreas Tumma und zweiter Stellvertreter ist Mike Bitter.

Katharina Liebe ist neu für die Funktion als Kassierer gewählt, unterstützt wird sie von Ulf Süßmann, der diese Aufgabe bislang mit Bernd Patzek ausübte.

Die Arbeit des Schriftführers übernimmt Volker Beckert, als sein Vertreter wurde Christian Köbke bestätigt.

Der neu gewählte Betriebsgruppenvorstand besteht aus 17 Mitgliedern mit jeweils zwei bzw. drei persönlichen Vertretern.

Die ver.di-Kandidatenliste für die Betriebsratswahlen wurde vorgestellt und darüber auch abgestimmt.

Des Weiteren erfolgte die Nominierung von ver.di-Mitgliedern zu den verschiedensten ver.di-Gremien und die Delegation zu Kongressen.

Für ihr „Lebenswerk“ erhielten Bernd Patzek und Jürgen Simon ein besonderes Dankeschön. Sie haben sich seit Jahrzehnten für die Arbeit der Betriebsgruppe engagiert und diese somit maßgeblich mitgestaltet. Beide werden noch in diesem Jahr in ihren wohlverdienten Ruhestand gehen.



Der neue ver.di Betriebsgruppevorstand Post Dresden

Mitglied	Ersatzmitglied	Ersatzmitglied	Ersatzmitglied
1 Dehmel, Stefan	Klingberg, Cornelia	Kahle, Annegret	
2 Tumma, Andreas	Junghans, Danilo	Grohmann, Nils	
3 Bitter, Mike	Kretschmar, Anke	Bruck, Brit	
4 Schöne, Sabrina	Kocourek, Thomas	Vettin, Dietmar	Lehmann Heiko
5 Süßmann, Ulf	Hofmann, Marcel	Großhäuser, Silke	
6 Liebe, Katharina	Borstel, Martin	Gröber, Cindy	Ruppert, Julia
7 Köbke, Christian	Meißner, Linda	Schanze, Michael	
8 Sucker-Schmidt, Beate	Schröder, Jochen	Thoran, Sigrid	
9 Beckert, Volker	Becker, Julie	Neumann, Christian	Kindler, Sören
10 Reichelt, Janine	Hampel, Bianca	Sieb, Tina	
11 Lühe, Cordula	Fiolka, Cornelia	Ulbricht, Axel	
12 Coun, Yvonne	Kohlsdorf, Beate	Knopf, Mandy	
13 Tylla, Toralf	Tulke, Patrick	Christoph, Sebastian	May, Kathrin
14 Kubis, Matthias	Hieke, Diana	Rabin, Holger	
15 Glatz, Annette	Gruhl, Heiko	Pürschel, Robert	Hoffmann, Jan
16 Bender, Harald	Erdmann, Marion	Schietzold, Beate	Siedel, Kathrin
17 Skopp, Nico	Kattner Paul	Szkop, Kevin	



Fotos von links nach recht und von oben nach unten: Andreas Tumma 1. Stellvertreter | Stefan Dehmel Betriebsgruppenvorsitzender | Volker Beckert Schriftführer und Tagesleitung zur JHV | Mike Bitter 2. Stellvertreter und Tagesleitung zur JHV | Ulf Süßmann 2. Kassierer | Jens Göbler ver.di-Gewerkschaftssekretär | Katharina Liebe 1. Kassierer | Jürgen Simon und Bernd Patzek, Danksagung für ihre Lebensleistung in der Betriebsgruppe

Ein Teil des neuen Betriebsgruppenvorstandes und Ersatzmitgliedern auf dem Dach des Gewerkschaftshauses in Dresden.



Die Arbeit des Betriebsrates

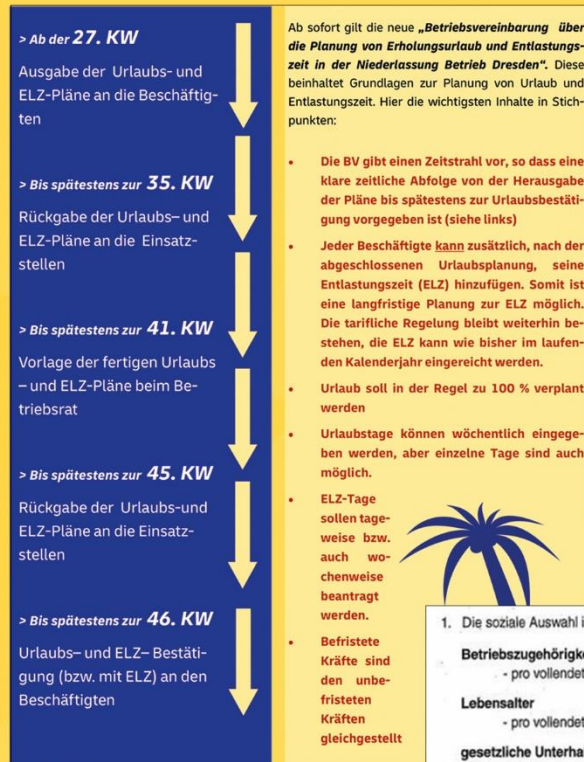
Im Mai findet die Betriebsratswahl statt. Vier Jahre sind seit der letzten Wahl vergangen. Daher lohnt es sich auf diese Legislaturperiode zurückzuschauen. "Der Betriebsrat macht ja nix", wird oft leichtfertig gesagt, vieles ist aber bereits im Rahmen der rechtlichen Machbarkeit geregelt, dem Betriebsverfassungsgesetz.

Das tägliche Geschäft

Die Kernaufgabe des Betriebsrates ist die Mitsprache bei allen mitbestimmungsrechtlichen Themen, das sind u.a. Versetzungen, Wochenarbeitszeitänderungen, Eingruppierungen und auch Einstellungen. Was wir dort dürfen, regelt das Betriebsverfassungsgesetz. Der Betriebsrat hat einen Betriebsausschuss, dieser bereitet die Betriebsratssitzung vor. In der ersten Woche trifft sich das Gremium des Betriebsausschusses, in der darauffolgenden Woche findet dann die Betriebsratssitzung statt. Also immer im wöchentlichen Wechsel. In der Betriebsratssitzung wird dann über die Anträge entschieden und abgestimmt. Des Weiteren kümmert sich der Betriebsrat um das Controlling von Arbeitszeitkonten und die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie sonstigen Regelungen. Außerdem gibt es noch einen Arbeitszeitausschuss und einen lokalen Sicherheitsausschuss. Er prüft neu erstellte Dienstpläne, kontrolliert die Arbeitszeiten und achtet darauf, dass vereinbarte Regeln vom Arbeitgeber eingehalten werden. So können auch örtlich spezifische Regelungen gefunden und Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, wenn es im Tarifvertrag nicht oder nicht abschließend geregelt ist. Betriebsvereinbarungen werden mit der Niederlassungsleitung ausgehandelt und schriftlich festgehalten.

Stellungnahmen, Regress, Er- und Abmahnungen und Kündigungen

Diese vier Dinge finden tagtäglich und so in dieser Reihenfolge statt. Alle aufgezählten Disziplinarmaßnahmen sind individualrechtliche Angelegenheiten. Der Betriebsrat ist aber für den kollektivrechtlichen Bereich verantwortlich. Der BR nimmt hier eine beratende Funktion für die Betroffenen ein. Der Beschäftigte, muss (außer bei einer Kündigung) sich beim BR melden und uns über diese Maßnahme in Kenntnis setzen, damit wir Hilfestellung geben können. Gerade bei Stellungnahmen ist schnell etwas geschrieben, was einen später auf die Füße fallen kann, da es zu Lasten des Beschuldigten ausgelegt werden könnte und Regressforderungen und Er- bzw. Abmahnungen nach sich ziehen können. Oftmals geht es auch um die **Wahrung von Fristen, so muss bei einer Er-**



Betriebsrat

Telefon

035205 65 3018

Notfallhandy

0151 14637398

BV Urlaub und ELZ Darstellung 1



Sozialpunkte Darstellung 2

1. Die soziale Auswahl ist jeweils nach folgenden Auswahlkriterien vorzunehmen:

Betriebszugehörigkeit		
- pro vollendetes Betriebszugehörigkeitsjahr		2 Punkte
Lebensalter		
- pro vollendetes Lebensjahr		1 Punkt
gesetzliche Unterhaltspflichten		
- für jedes minderjährige Kind		4 Punkte
- für jeden Volljährigen		1 Punkt
(zu berücksichtigen sind Ehegatten/ eingetragene Lebenspartnerschaften/Kinder/Eltern)		
Schwerbehinderung/Gleichgestellte		
- Behinderung ab 30 v.H.		3 Punkte
- Behinderung ab 50 v.H.		5 Punkte
- Behinderung ab 70 v.H.		7 Punkte

2. Die Reihenfolge zur Besetzung ergibt sich aus den Punkten gemäß Sozialplanverfahren:

in der Auslieferung:

1. Dienstposten/Teildienstposten,
2. Springer/Teilspringer und
3. Vertreterposten/Teilvertreterposten.

außerhalb der Auslieferung ist die Reihenfolge:

1. Dienstposten/Teildienstposten und
2. Vertreterposten/Teilvertreterposten.

3. Beide Parteien können einvernehmlich im Einzelfall auf die genannten Auswahlkriterien verzichten, wenn diese im Einvernehmen mit dem Beschäftigten vereinbart werden. Dies darf nicht zu Verzögerungen beim Sozialplanverfahren führen.

bzw. Abmahnung eine Frist von einer Woche eingehalten werden, das gilt auch für Regressschreiben. Bei Er- und Abmahnungen und Regressforderungen setzt sich der Betriebsrat ein und versucht beim Arbeitgeber etwas zu bewegen, einen rechtlichen Anspruch aber gibt es hierbei nicht, da es Individualrecht ist.

Bei Kündigungen hat der Betriebsrat Kenntnis und muss die Kollegin oder den Kollegen anhören. Bei der Anhörung ist es dem Betriebsrat wichtig, zu erfahren, warum es zu der Kündigung gekommen ist. Es gibt zwei Kündigungsformen, die ordentliche und die außerordentliche Kündigung. Hier wird der Betriebsrat gehört und stimmt über diese in seiner Betriebsratssitzung ab. Er kann einer Kündigung widersprechen, sich enthalten oder der Kündigung zustimmen. Letzteres passiert äußerst selten, weil wir den Beschäftigten ja unterstützen wollen und nicht das Urteil bzw. die Entscheidung fällen. Wi-

derspricht der Betriebsrat der Kündigung, kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung unter Fortzahlung des laufenden Gehaltes bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses fordern. Hierbei kann es sich bei einem über zwei oder drei Instanzen geführten Kündigungsrechtsstreit durchaus um einen Zeitraum von mehreren Jahren handeln.

Bei den Kündigungen, die wir als Betriebsrat behandeln, handelt es sich oftmals um Probezeitkündigungen, hier findet das Kündigungsschutzgesetz noch keine Anwendung. Alle Kündigungen sind personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen. Betriebsbedingte Kündigungen bzw. Änderungskündigungen sind bei der Deutschen Post AG bis 31.12.2023 ausgeschlossen. In so einem Fall müsste dann ein Sozialplan angefertigt werden. Solche Sozialpläne gibt es auch bei uns und da ist der Betriebsrat auch wieder vollumfänglich dabei, da es sich hier um >

Die Arbeit des Betriebsrates

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 Abbruchrecht 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!

DAUERAUSHANG (bis auf Widerruf)

Das Entfemen dieser Information kann zu einer Strafbestrafung gegen den Leiter/in der Niederlassungen führen!

Herzogliger diese Information ist der Betriebsrat der Niederlassung BR01 Dresden (1133) Dresden, vertreten durch den BR-Vorstand



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: 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 gilt 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

Betriebsvereinbarung Arbeitszeit in der Zustellung Darstellung 3

Betriebsvereinbarung zum Tarifvertrag 37B Darstellung 4

Kollektivrecht handelt. Diese finden zum Beispiel bei Umstrukturierungsmaßnahmen oder Neubemessungen Anwendung. Hier hat jede/r Kolleg*in eine Anzahl von Sozialpunkten (siehe Tabelle), die mit der Niederlassung, aufgrund aktueller Rechtsprechung vereinbart wurde. Jeder Mitarbeiter wird dann in seiner individuellen Wochenarbeitszeit und Entgeltgruppe verglichen.

Betriebsvereinbarung Urlaub und Entlastungszeit

Über das tägliche Geschäft hinaus, gab es auch einige Initiativen. So wurde eine BV Urlaub und ELZ auf den Weg gebracht, dort ist u.a. die Zeitschiene festgelegt, wie lange es von der Beantragung bis zur Bestätigung eurer Urlaubsplanung dauern darf. Auch die Entlastungszeit (ELZ) kann hier mit verplant werden. Solch eine Regelung gab es vorher

nicht und die Beschäftigten haben ihre Urlaubsbestätigung manchmal erst im neuen Jahr bekommen, obwohl sie evtl. bereits im Januar in den Urlaub fahren wollten. Auch eine planbare ELZ gab es so nicht, diese konnte man nur innerhalb des Jahres beantragen. Die tarifliche Regelung, dass man ELZ auch übers Jahr einreichen kann und binnen einer Woche Antwort auf diesen Antrag bekommen muss (Zusage oder zwei zeitnahe Ersatztermine), bleibt unberührt. Änderungen zur Betriebsvereinbarung Arbeitszeit

Gleich nach der BR-Wahl 2018 wurde die BV Arbeitszeit in der Zustellung nachverhandelt. Es wurde zum bestehenden Abbruchrecht noch eine Abbruchpflicht eingeführt. Ebenso wurde die Schwankungsbreite des Arbeitszeitkontos ab 2019 auf die einfache Wochenarbeitszeit angepasst. Der Grund für diese Anpassung war, dass sich die Konten

nicht ins Unermessliche entwickeln sollten. Hier gibt es nun klare Regeln zum Abbruchrecht und zur Abbruchspflicht.

Die BV Arbeitszeit ist eine der wichtigsten Betriebsvereinbarungen. Sie dient als Überlastungsschutz für die Beschäftigten. Da ein Betriebsrat keine Sendungsmenge steuern darf, sondern nur über das Thema Arbeitszeit an die Sendungsmenge heran kann, wurde diese geschaffen. Ein Abbruchrecht und das Arbeitszeitkonto mit Schwankungsbreite sind die Kernthemen. Weitere Inhalte findet ihr in der Darstellung (Abbildung 3). Diese BV hat dafür gesorgt, dass die Arbeitszeitkonten seit der Einführung nicht mehr so extrem angestiegen sind. Der gegründete Arbeitszeitausschuss befasst sich mit den Verstößen und sorgt dafür, dass diese abgestellt werden. Sollte das nicht der Fall sein, gibt es dann die Möglichkeit die Niederlassungsleitung abzumahnern und bei Wiederholung das Arbeitsgericht anzurufen.

Betriebsvereinbarung Gefährdungsbeurteilung

Die Betriebsvereinbarung Gefährdungsbeurteilung wurde 2021 abgeschlossen. Inhalt ist hier die Handhabung der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung in den Betriebsstätten. Besonders das Thema psychische Belastung musste geregelt werden, da diese Belastungsform immer öfter auftritt und die Ursachen dafür auch an den Arbeitsbedingungen in den Betriebsstätten liegen kann.

Informationen

Der Informationsfluss ist uns sehr wichtig. Nicht nur die ver.di-Betriebsgruppe versendet Infos, auch die ver.di-Fraktion des Betriebsrates möchte euch mit aktuellen Infos versorgen. Sie nutzt dafür auch die verschiedenen Infokanäle und Medien der Betriebsgruppe. Der Betriebsrat selbst hat eine Zeitung, die ihr seit 2020 einmal im Jahr zugeschickt bekommt. Die BR-Aktuell ist als Ersatz für die ausgefallene Betriebsversammlung entstanden. Durch die Corona-Pandemie konnte diese nicht stattfinden. Im letzten Jahr haben wir eine Betriebsversammlung in Hoyerswerda gemacht und trotzdem eine Zeitung für alle versandt, da diese bei den Kolleg*innen gut angekommen ist. Wir wollen das für die Zukunft so beibehalten. Wissen ist Macht und aus diesem Grunde ist uns auch die Betriebsversammlung wichtig. Diese findet immer im Oktober statt. Wir wollen diese informativ und abwechslungsreich gestalten. Hier bekommt ihr die Informationen,

■ S.D.

Die Arbeit der ver.di - Betriebsgruppe

Am 07. Februar fand in Dresden die Jahreshauptversammlung statt. Dazu findet hier in dieser Zeitung ein extra Beitrag statt. Da dieser in der Regel aller vier Jahre stattfindet, möchte ich es zum Anlass nehmen für einen gewerkschaftlichen Rückblick

Gemeinsamer Betrieb und Verschmelzung 2019

Vor zwei Jahren wurde eine JHV einberufen, da es eine Verschmelzung zwischen den Betriebsgruppen der BeG Brief Dresden und der DHL Delivery Dresden GmbH gab. Die Verschmelzung der Delivery in die NL BRIEF bzw. Betrieb Dresden und die dazugehörigen Tarifverträge 200 bis 203 beschäftigten uns bis heute. Gerade die Themen Weihnachtsgeld und Anrechnung der Tätigkeitsjahre sind Schwerpunkte. Diese verursachen oftmals ein Ungerechtigkeitsgefühl bei den Betroffenen und haben teilweise auch zu einem Vertrauensverlust geführt. Ja einiges ist in diesem Tarifabschluss nicht optimal gelöst worden. Trotzdem ist festzustellen, dass die Alternative noch schlimmer gewesen wäre. Zwei Tarifverträge in einem Betrieb, der sogenannte „Gemeinsame Betrieb“ hätte Tariffucht aus dem Haustarifvertrag bei allen Post-AG-Mitarbeitern verursacht. Ein Ausspielen der Tarifverträge wäre die böse Realität geworden. Hätten die Beschäftigten der AG für ihren Haustarifvertrag gestreikt, wären die Kolleginnen und Kollegen der DLY notgedrungen zum Streikbrecher geworden. Wären die Kolleginnen und Kollegen der DLY im Ausstand gewesen, wären die AG angerückt und hätten die Sendungen durch diese Beschäftigten zugestellt. Ein Zustand der zum Untergang tariflicher Gestaltung geführt hätte. Die Einstellung aller zukünftigen Arbeitskräfte unter dem schlechter bezahlten SpedlogTV hätte dafür gesorgt, dass in einem sogenannten „Gemeinsamen Betrieb“ der Haustarifvertrag ausgeblutet wäre.

Dieses Horrorszenario wurde abgewendet! Nun haben wir eine Situation, die besser ist für die gemeinsame Zukunft, auch wenn es unschöne Abstriche gibt.

Lasst uns nach vorne schauen und die Zukunft gestalten und nicht über Vergangenes debattieren. Wir können Tarifanstrengungen gemeinsam auf den Weg bringen und das am besten, wenn wir alle zusammenhalten. Wenn wir das nicht tun, dann werden wir weniger gute Ergebnisse einfahren. Der Arbeitgeber beobachtet und liest so etwas ganz genau.

Stark in der Tarifgestaltung

Also nicht meckern, sondern vorausschauen und ranklotzen. Schon jetzt können wir stolz auf unsere Tarifverträge sein. Alle Mitarbeiter haben jetzt Kündigungs- und Änderungs-



Tarifstreik 2019 / Gemeinsamer Betrieb



Arbeitskampf 2020 in Dresden, Bautzen und Cottbus

kündigungsschutz bis Ende 2023. Und die Fremdvergabe in der Brief- und Verbundzustellung ist ausgeschlossen. Es gab Lohnsteigerungen von weit über 50 % in den letzten 20 Jahren; Tarifvertrag ATZ; ELZ bis 202 Std.; Rationalisierungsschutz; Betriebsrente und vieles mehr. Das sind Errungenschaften, die nur mit den ver.di-Mitgliedern im Rücken erkämpft werden konnten. Und, was wichtig ist, keine andere Gewerkschaft bei der Deutschen Post AG schließt Tarifverträge ab. Vor den individualrechtlichen Möglichkeiten, die eine Gewerkschaft bietet, wie Rechtsschutz oder Lohnsteuerservice, sollten wieder mehr die wahren Gründe einer Gewerkschaft bei der Mitgliedererwerbung in den Fokus rücken.

> Das ist der Solidargedanke und die Tarifgestaltung <



Solidarität und Zusammenhalt ist die Kraft einer Gewerkschaft

Ein Einzelner kann nichts gestalten, die große Menge, welche sich als Bollwerk positioniert, kann Berge versetzen. Dies hat auch was mit Informieren und Gestalten zu tun. Zukunft gestalten, das ist auch unsere Vorstellung hier im Betriebsgruppenvorstand. Sei es die Neuorientierung in der Informationstechnologie oder auch in der zukünftigen Aufstellung bei Betriebsgruppenvorstand und Betriebsrat. Unsere Medien gehen weit über Zeitung und Internet hinaus. Auch per Instagram und Facebook sind wir dabei. Eine neue App ist ebenso ein neues Medium. Unter verdipostdresden.de/medienangebote seht ihr die Möglichkeiten.

Nichtsdestotrotz ist der persönliche Kontakt immer wieder wichtig. In den vergangenen Wochen fanden Vertrauensleutewahlen >

Die Arbeit der ver.di - Betriebsgruppe



(un)BEFRISTET

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



Kampagne „Entfristung JETZT“ und die Initiative „(un)befristet“

um auf die Problematik bei der Deutschen Post hinzuweisen und noch vor der Bundestagswahl, den Gesetzesentwurf der Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetz auf den Weg zu bringen bzw. zuzustimmen. Die Änderungen sollten dafür Sorge tragen, dass der Missbrauch von Befristungen in Zukunft nicht mehr möglich ist.

Derzeit sind die sachgrundlosen Befristungen (Zeitbefristungen) zeitlich gedeckelt, aber nicht die Befristungen mit Sachgrund (Zweckbefristungen). Natürlich nutzen die Arbeitgeber, unter anderem auch die Deutsche Post, diese Möglichkeit aus.

Fazit bis jetzt: mit Hilfe der Kampagne „ENTFRISTUNG JETZT“ gibt es jetzt ein Entfristungskonzept, welches auch angewendet wird. Das mag nicht das Allheilmittel sein, aber es hat zumindestens die Kettenbefristungen, die über zwei Jahre hinausgehen, gestoppt. Ein klarerer Umgang mit Befristungen wurde hier festgelegt, so dass es keinen Missbrauch mehr gibt.

Die Abkehr von Befristungen als solche wurde aber nicht geregelt. Nun ist es wichtig, dass die Befristungszahlen sinken, da müssen wir dranbleiben.

Die bundesweite Initiative "(un)befristet" hat nun Wirkung gezeigt und bis Ende 2021, wurden weitere 5000 Beschäftigte der Post in Deutschland entfristet.

Ich hoffe, dass die in unserer Niederlassung entfristeten Kräfte den Weg in die Gewerkschaft ver.di finden werden, da sich ver.di, wir, als Betriebsgruppe und die ver.di-Fraktion des Betriebsrates für die Entfristungen eingesetzt haben, dass die Kollegen und Kolleginnen die Zukunft besser planen können und befreit von prekärer Beschäftigung sind.

Medien der ver.di-Betriebsgruppe



verdi-postdresden.de/medienangebote



Tarifverhandlungen 2020

Aber nicht nur bei diesem Thema, haben wir die ver.di - Flagge hochgehalten. 2020 gab es einen Tarifabschluss. Im Raum standen die Tarifverhandlungen um die Entgelttabellen.

Gefordert waren 5,5 % für 12 Monate, bekommen haben wir in zwei Schritten 3 % ab 2021 und 2 % für 2022 bei einer Laufzeit von 28 Monaten. Darüber hinaus wurde erneut die Möglichkeit eingeräumt, dass man diese Entgelterhöhung in ELZ umwandeln kann, sodass mit den vorangegangenen Entgelterhöhungen nun die ELZ bei einer Vollzeitkraft seit 2021 auf 162 Stunden und ab 2022 auf 202 Stunden erhöht werden kann, für Teilzeitkräfte gilt das anteilmäßig. Auszubildende bekamen in zwei Stufen 90 Euro mehr Ausbildungsvergütung. Außerdem wurde für alle der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen- und Änderungskündigungen bis Ende 2023 verlängert. Auch der Ausschluss der Fremdvergabe in der Brief- und Verbundzustellung wurde bis Ende 2021 ausgeschlossen.

An diesem Tarifabschluss hatten wir als >

statt. Viele neue Vertrauensleute wurden gewählt und einige von ihnen sind Vertrauenspersonen geworden. Viele von den Vertrauensleuten haben ihr Interesse bekundet über dieses Ehrenamt hinaus, sich für weitere Gremien zu interessieren.

Dieses könnt ihr hier in der Zeitung bei der Vorstellung der Betriebsratsliste sehen, die wir hier in dieser Zeitung vorstellen.

Es wurden in den letzten Jahren zahlreiche neue Kolleg*innen und Kollegen eingestellt. Im gleichen Zeitraum gab es aber auch genügend Beschäftigte, die in ATZ und Rente gegangen sind, und das ist auch in unseren Gremien spürbar. Daher muss auch hier an die Zukunft gedacht werden. Wir werden auf ältere erfahrene Kolleginnen und Kollegen bauen, aber gleichzeitig den Blick auf die

nächste Generation haben.

Entfristungskampagne 2021

Kernthema der letzten zwei Jahre war das Thema Entfristungen. Hier wurde in der BeG eine Kampagne ins Leben gerufen. Unter dem Slogan:

"ENTFRISTUNG JETZT - So viele von uns" wurde das Thema Befristungsmissbrauch zum Thema im Betrieb gemacht. In unserer NL lag die Befristungsquote bei zirka 20 % und höher.

Später wurde diese Aktion durch die bundesweite Kampagne ergänzt. Unter der Initiative "(un)befristet".

Die Betriebsgruppe schrieb, auf den Beschluss des Bezirksfachbereichs, Politiker an,

Die Arbeit der ver.di - Betriebsgruppe

Betriebsgruppe einen großen Anteil. Ihr ver.di Mitglieder habt eine große Leistung absolviert, ihr habt den Betrieb zum Stehen gebracht. Dieser Ausstand war wichtig, damit genügend Druck aufgebaut werden konnte. Der Arbeitskampf begann in der Nacht vom 10.09. zum 11.09.2020 im Brief- und im Paketzentrum in Ottendorf-Okrilla sowie in der Abteilung 32. Am 11.09. wurde dann der Streik auch auf die Bereiche der Brief- und Verbundzustellung sowie der Paketzustellung ausgeweitet und das in allen drei PLZ-Regionen. Da dies als Druckmittel nicht ausreichte und der Arbeitsgeber in Bad-Neuenahr nur ein Angebot von 1,5 % für 12 Monate vorlegte, musste der Druck nochmal erhöht werden. Das passierte dann am 18. und 19.09. in den Streiklokalen in Bautzen und Cottbus, am 19.09. dann auch in Dresden am Schützenplatz. Bei beiden Terminen lag der Schwerpunkt wieder in der Zustellung.

Unterstützt wurden die Kolleginnen und Kollegen, von vielen fleißigen Helfern, wie der Betriebsgruppe Senioren, auch Linda Strunz, ehem. JAV-Vorsitzende war als rasende Streikreporterin unterwegs und berichtete von den Streikaktivitäten in Dresden.

Der Streik war ein voller Erfolg. Die Teilnahme an den Streikaktivitäten wurde übertroffen. „Ihr“ ver.di-Mitglieder wart motiviert bei der Sache und bereit für ein gutes Tarifergebnis zu kämpfen. Wir hatten über 120 Neueintritte für ver.di in Folge.

Den Kolleginnen und Kollegen ging es ja nicht bloß um das Tarifergebnis als solches, sondern um die Wertschätzung ihrer Arbeit. Mit einer Kampagne untermalte die Betriebsgruppe den Wunsch nach mehr Anerkennung.

Auf Button, die die Kolleginnen und Kollegen trugen, waren u.a. folgende Sätze aufgedruckt:

**MEHR BRUTTO STATT APPLAUS!
MEHR KOHLE STATT PRALINEN!
MONETEN STATT REDEN! oder
MEHR GELD FÜR DEN HELD!**

Gerade in der Zeit der Corona-Pandemie, wo die Arbeit erschwert war und die Beschäftigten Unmengen an Sendungen bearbeiten mussten, erwartete man mehr als nur Beifall.

Aus diesem Grund wurde diese Kampagne in der Betriebsgruppe in das Leben gerufen. So gelang es ver.di auch zu dieser Tarifrunde eine Corona-Prämie zu erzielen. Diese war wieder steuer- und sozialabgabenbefreit. Auch bei den anderen Prämienzahlungen steckten Initiativen von ver.di dahinter.

Aktionen und Betriebsgruppenarbeit

In den vergangenen Jahren gab es viele Aktionen vor den Toren der Betriebsstätten.



Arbeitskampf & Tarifabschluss 2020



Aktion mit der BABS

Betriebsratswahlen 2022



Über einige wurde gerade geschrieben. Im Zusammenhang mit der VERSCHMELZUNG der DHL Delivery Dresden GmbH in die Niederlassung 2019 fanden vor den Toren der Zustellbasen Aufklärungsaktionen zu diesem Thema statt. Wir erklärten die Verschmelzung und erörterten die Tarifverträge der DP AG und die zukünftigen Betriebsvereinbarungen der Niederlassung Betrieb Dresden. Dazu gab es Infomaterial und Catering. Aktionen dieses Formats gab es auch zu der Kampagne ENTFRISTUNG JETZT im Jahr 2020. Mit einem Flugblatt für Befristete, stellten wir uns vor die Tore der ZB Dresden, ZSP Freital und anderen Betriebsstätten. Wir klärten die Kolleg*innen auf über den Befristungswahn der Deutschen Post und über ihre Möglichkeiten. Gefolgt wurde dann diese Aktion mit der Aktion ARBEITSZEIT IST NICHT RELATIV. Hier waren wir in Görlitz, (SP, ÜP, Insel), im ZSP Großenhennersdorf, sowie im ZSP Dresden Flughafenstraße. Weitere Aktionen zu gewerkschaftlicher Arbeit gab es auch in anderen Betriebsstätten, zum Beispiel in Bautzen und Dippoldiswalde.

Eine Zusammenarbeit besonderer Art gibt es seit zirka 4 Jahren. Die Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Sachsen (BABS) vom Land Sachsen hilft uns bei der

Betreuung der ausländischen Beschäftigten aus der Grenzregion. Die sogenannten Grenzgänger, sind Beschäftigte die jeden Tag im Dreiländereck von Sachsen, Tschechien und Polen nach Hause fahren und bei uns arbeiten. Im Paketzentrum arbeiten zirka 70 Prozent Grenzgänger. Aus diesem Grund fanden Aktionen im Dreischichtsystem vor den Toren des Paketzentrums statt. Deren Probleme wurden durch die Dolmetscher aufgenommen und die BABS wurde als Ansprechpartner vorgestellt. Es wurde für die Gewerkschaft ver.di geworben. Bis heute ist dies nachhaltig und wir haben dadurch einen guten Zugang zu den Kolleg*innen gefunden.

Auf Nachhaltigkeit beruht auch die Zusammenarbeit mit der Betriebsgruppe Senioren. Es ist wichtig, dass die Kolleg*innen die in Rente gehen, weiterhin ver.di-Mitglied bleiben. Dadurch das es in den letzten Jahren die Altersteilzeit gibt, ist dies ein weicher Übergang geworden. Um diesen besser zu gestalten, arbeiten wir mit der Betriebsgruppe Senioren Hand in Hand. Gewerkschaft ist eine generationsübergreifende Arbeit. Deshalb haben wir einen Flyer entwickelt und machen regelmäßig auch Aktionen zu diesem Thema. Generationsübergreifend bedeutet auch die Arbeit mit der Jugend. Für die Auszubildenden und jungen Kolleg*innen gibt es ebenfalls einen Flyer, den wir mit der Jugend zusammen entwickelt haben. Dieser kommt unter anderem zum Einsatz bei den JA-Versammlungen oder bei Piza-Aktionen vor der Berufsschule.

Coronabedingt fanden in den letzten vier Jahren weniger Vertrauensleuteschulungen statt. Insgesamt 2-mal mit je drei Veranstaltungen in Radeberg, Bautzen und Cottbus. Diese Veranstaltungen sind uns sehr wichtig und wir wollen diese in diesem Jahr wieder stattfinden lassen.

Für gute Mitbestimmung

In Zukunft wollen wir als Betriebsgruppe auch alles geben, um gewerkschaftliche Ziele im Betrieb umzusetzen.

Schutz.Sicherheit.Zukunft

Dazu gehört es auch, dass ver.di wieder stark im neuen Betriebsrat vertreten ist. Daher mein Appell an euch alle

Wählt ver.di - wählt Liste 2

damit für die nächsten 4 Jahre die Mitbestimmung in guten Händen ist.

■ S.D.



Warum ist ein Betriebsrat wichtig

Vom 1. März bis 31. Mai 2022 finden in Deutschland die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen statt. Bei der Deutschen Post AG wird vom 3. bis 5. Mai 2022 gewählt. Die Wahlen sind wichtig und müssen gut organisiert sein, deshalb sind die Vorbereitungen schon jetzt vielerorts in vollem Gange.

Allein bist du allein – zusammen geht's leichter

Nicht immer läuft alles rund im Arbeitsverhältnis und in deinem Betrieb. Etwas zu ändern, ist alleine manchmal unmöglich. Zudem muss man sich auch trauen, Missstände offen bei Vorgesetzten anzusprechen. Dass Beschäftigte ihre berechtigten Interessen nur durchsetzen können, wenn sie gemeinsam dafür eintreten, ist schon lange – auch gesetzlich – anerkannt.

Wirksame, effektive Interessenvertretung braucht beides: Gewerkschaft und Betriebsrat!

Für die Beschäftigten gibt es zwei große „Player“: Die **Gewerkschaft** und die **Betriebsräte**. Beide haben dabei bestimmte Aufgaben, die sich gegenseitig ergänzen. Beispiel: Die Mitglieder von ver.di erkämpften in manchen Betrieben sechs Wochen Jahresurlaub und eine 38,5-Stunden-Woche. Die konkrete Ausgestaltung im Betrieb liegt dann regelmäßig in der Verantwortung des Betriebsrats. Er überwacht die Einhaltung dieser Tarifvorschriften und trifft mit dem Arbeitgeber konkrete Regelungen zur Urlaubs- oder Dienstplanung.

Darum ist ein Betriebsrat wichtig

■ **Lohn oder Gehalt prüfen:** Wer weiß schon, ob die Eingruppierung in den Tarifvertrag stimmt? Der Betriebsrat hat hier ein Mitbestimmungsrecht und überwacht zum Beispiel die korrekte Handhabung von Tarifverträgen.

DEINE STIMME FÜR DEINEN BETRIEBSRAT

Das musst Du wissen

Ein Beitrag aus der ver.di-Zeitschrift „bewegen“

- **Arbeitszeit:** Schicht- und Dienstplan, Arbeitszeitkonto, Teilzeit, Gleitzeit, Pausen, Überstunden, Arbeit am Wochenende, am Sonntag oder in der Nacht. Bei all dem bestimmt der Betriebsrat mit.
- **Qualifizierung für alle:** Auch Teilzeitkräfte, Angelernete, Ältere und befristet beschäftigte Kolleg*innen haben ein Recht auf Weiterbildung. Der Betriebsrat achtet darauf.
- **Gute Arbeit:** Der Betriebsrat hat viele Möglichkeiten, sich für eine Verbesserung des Arbeitsalltags und für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzusetzen.
- **Arbeits- und Gesundheitsschutz:** Hier bestimmt der Betriebsrat mit. Dies reicht vom klassischen Schutz vor Unfallgefahren bis hin zum Schutz vor psychischen Gefährdungen, wie zum Beispiel in Folge von Arbeitsüberlastung.
- **Datenschutz:** Hier spielt die Leistungs- und Verhaltenskontrolle eine große Rolle. Ohne Mitbestimmung des Betriebsrats darf der Arbeitgeber keine Auswertungen zur Leistung oder dem Verhalten der Beschäftigten durchführen, zum Beispiel mit Hilfe der IT. „Gläserne“ Kolleg*innen soll es nach Willen des Gesetzgebers nicht geben.
- **Urlaub:** Der Betriebsrat kann Regeln für die Urlaubsvergabe initiieren. Auch im Einzelfall kann der Betriebsrat mitbestimmen, wenn ein beantragter Urlaub nicht bewilligt wird.
- **Weniger Willkür bei Kündigungen:** Vor jeder Kündigung muss der Betriebsrat angehört werden. Eine Kündigung ist sonst rechtsunwirksam. Wer will darauf als Arbeitnehmer*in schon verzichten?!

Wenn der Betriebsrat „mitbestimmt“, so wie es das Gesetz vorsieht, kann der Arbeitgeber erst etwas tun, wenn der Betriebsrat dem zugestimmt hat. Überstunden können somit nicht einfach angeordnet werden, die Schicht nicht verschoben werden, die Videokamera nicht in Betrieb genommen werden und vieles mehr. Es braucht hierfür eine Einigung.

Für jeden Fall abgesichert – mit einem Betriebsrat!

Auch für den Fall, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen können, ist vorgesorgt: In einer sogenannten **Einigungsstelle** können beiden Seiten unter Leitung eines/einer unparteiischen Vorsitzenden eine Lösung finden. Durch die Gestaltung des Verfahrens gibt es am Ende immer ein Ergebnis – das **beide** Seiten im Blick hat.

Wichtig ist: Vorgesetzte, mit denen du dich heute gut verstehst, sind morgen vielleicht schon ersetzt. Wenn der Betriebsrat ein Anliegen hat, kann der Arbeitgeber ihn nicht einfach abwimmeln. Der Betriebsrat hat gesetzlich verbrieft Rechte, die der Arbeitgeber beachten muss, ob er dafür Verständnis hat oder nicht.

Im Betriebsrat besonders geschützt

Obwohl mitbestimmte Unternehmen sogar wirtschaftlich erfolgreicher sind als andere, gibt es Arbeitgeber, die lieber allein entscheiden wollen. Sie malen düstere Bilder oder versuchen Einzelne unter Druck zu setzen.

Betriebsratsmitglieder werden durch das Gesetz vor Benachteiligungen wegen ihrer Betriebsrats Tätigkeit geschützt. Vor allem haben sie einen besonderen Kündigungsschutz, der auch nach dem Ausscheiden aus dem Gremium ein Jahr nachwirkt. Auch die Wahlinitiator*innen einer Betriebsratswahl, Kandidat*innen und Wahlvorstandmitglieder sind ebenfalls besonders geschützt.

Und die BR-Wahl selbst? Jede Form der Behinderung und Beeinflussung durch Drohungen oder Versprechen von Vorteilen (speziell durch Arbeitgeber) ist verboten und steht sogar unter Strafe.>

> Darüber hinaus haben Betriebsratsmitglieder einen Anspruch, an Schulungen teilzunehmen. Dafür müssen sie von der Arbeit freigestellt werden und die Kosten trägt der Arbeitgeber. Und wenn es richtig tief in ein Thema geht, kann der Betriebsrat auch Sachverständige einschalten. Der Gesetzgeber schafft die Voraussetzungen dafür, dass der Betriebsrat auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber ist.

Wer bezahlt die Betriebsratswahl?

Nach dem Gesetz hat der Arbeitgeber die Kosten der Betriebsratswahl zu tragen. Dazu gehört alles, was für die Durchführung der Wahl erforderlich ist. Wer sich an der Wahl beteiligt, muss auch nicht dadurch „zahlen“, dass Freizeit geopfert wird – sie/er muss vom Arbeitgeber hierfür freigestellt werden.

Warum soll ich kandidieren?

Es geht darum, Arbeitsbedingungen und das Betriebsklima zu verbessern. Auch wenn es gerade gut läuft, spricht das nicht gegen einen Betriebsrat. Vor allem als Vorbereitung für schlechte Zeiten: Wenn der Betrieb kurz vor der Pleite steht, können Abfindungen für die Beschäftigten vielleicht nicht mehr herausgeholt werden, da es noch keinen Betriebsrat gibt und dieser erst noch gewählt werden muss. Betriebsrat und Gewerkschaft bilden für alle Fälle eine starke Säule für die Beschäftigten, deshalb ist es wichtig, dass die Betriebsratsmitglieder auch ver.di-Mitglieder sind.

Es gibt viele Gründe einen Betriebsrat zu wählen – ver.di unterstützt dich dabei.
Karoline Haustein

Erfolg für ver.di - 13 000 Entfristungen bei der DP AG

Aus der ver.di Zeitschrift „bewegen“

Zu viele Beschäftigte haben einen befristeten Arbeitsvertrag. Befristungen sind eine Form von prekären Beschäftigungsverhältnissen, da es für die betroffenen Arbeitnehmer*innen schwierig ist, für die Zukunft zu planen. Auch bei Mietverträgen oder Kreditanträgen müssen sie größere Hürden überwinden. Im Arbeitsleben überlegt man es sich dann auch zweimal, ob man eine Schicht ablehnt oder sich krankmeldet. Befristete Beschäftigte sind zudem oft nicht Gewerkschaftsmitglied oder beteiligen sich an einem Streik, da sie Sorge haben, dass ihr Vertrag nicht verlängert wird.



Rund 40 Prozent der jährlichen Neueinstellungen sind befristet und rund die Hälfte aller Befristungen erfolgen ohne Sachgrund. Bei der Deutschen Post AG gibt es Standorte, an denen jede*r dritte Arbeitnehmer*in einen Arbeitsvertrag mit Ablaufdatum hat. Um dagegen vorzugehen, hat ver.di mit der Initiative (un)befristet Druck auf die Deutsche Post ausgeübt und mit vielfältigen Aktionen ein Zeichen gesetzt.

Mit Erfolg: Die im September geäußerte Zusage der Deutschen Post, bis Jahresende 2021 die Arbeitsverträge von 5.000 Kolleg*innen zu entfristen, wurde eingehalten. Im Zeitraum September bis Dezember wurden mehr als 5.400 Kolleg*innen entfristet, im gesamten Jahr 2021 über 13.000. Dies ist ein Erfolg der vielen aktiven ver.di-Mitglieder, des Gesamtbetriebsrates der DP AG und der Betriebsräte vor Ort.

So auch im ZSP Kiel-Friedrichsort: Dort war die Arbeit der Vertrauensleute und des Betriebsrates ein voller Erfolg.

Vor Weihnachten wurden zwei Kolleg*innen durch den unermüdlichen Einsatz der ver.di-Betriebsgruppe entfristet.

„MEINE ENTFRISTUNG STAND AUF DER KIPPE, ABER DIE VERTRAUENSLEUTE HABEN SICH STARK FÜR MICH EINGESETZT, DASS ICH ENDLICH EINEN UNBEFRISTETEN VERTRAG ERHALTE.“

*Pamela Steffen,
ZSP Kiel-Friedrichsort*

ver.di hatte sich im Vorfeld der Bundestagswahl auf der politischen Ebene besonders stark gemacht und sich für die Abschaffung und Einschränkung von Befristungen im Arbeitsleben eingesetzt.

Was sagt der Koalitionsvertrag zum Thema Befristungen?

Der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung zwischen SPD, Bündnis 90/ Die Grünen und der FDP wurde am

24. November 2021 unterzeichnet und ist bezogen auf das Thema Befristungen ernüchternd. Der Missbrauch von Befristungen mit und ohne Sachgrund soll nur für den Bereich des öffentlichen Dienstes angepackt werden. Das ist zu wenig. Unsichere Arbeitsverhältnisse durch Befristungen gibt es in vielen Branchen, wie den Postdiensten, der Logistik, dem Handel sowie im Kultur- und Medienbereich.

Um Kettenbefristungen einzudämmen, sollen mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge beim selben Arbeitgeber auf sechs Jahre begrenzt sein. Dies ist immerhin ein Fortschritt, befristete Arbeitsverträge sollten aber der Vergangenheit angehören. ver.di kämpft weiterhin dafür:

- Sachgrundlose Befristung abzuschaffen,
- Sachgründe einzuschränken,
- Kettenbefristung sind vollständig zu unterbinden.

Michelle Hardege

Gewerkschafter vorgestellt



Hallo Mike, heute wollen wir Dich in der Ausgabe der Infopost unter der Rubrik „Du bist ver.di – gemeinsam stark“ vorstellen. Im Mai finden die Betriebsratswahlen statt und deshalb wollen wir Dir als amtierenden Betriebsratsvorsitzenden ein paar Fragen stellen.

INFOPOST:

Mike, kurz zu Deinem Werdegang, wie bist Du zur Post gekommen und was sind Deine Stationen in den letzten Jahren gewesen?

MIKE:

Ich bin 1990 zur Post gekommen, da meine Oma und meine Mutter im Postamt Brand-Erbisdorf gearbeitet haben. Ich war dort als LKW-Fahrer beschäftigt. Zwei Jahre später habe ich dann in die Paketzustellung gewechselt. In Hilbersdorf wurde 1995 eine Zustellbasis (ZB) eröffnet. Bis 2000 war ich dort tätig, dann bin ich zurück in die Abteilung Verkehr gewechselt als Kraftfahrer. Bis 2010 war ich LKW-Fahrer mit und ohne Gespann im Paketzentrum 01. Danach wurde ich in die Freistellung des Betriebsrates gewählt.

INFOPOST:

Wie lange bist Du in der Gewerkschaft und was bedeutet sie für Dich?

MIKE:

Ich bin seitdem ich bei der Post arbeite in der Gewerkschaft. Damals war es normal, dass der Antrag für die Deutsche Postgewerkschaft (DPG) und der Arbeitsvertrag nebeneinander zum Unterschreiben auf dem Tisch lagen.

In der ZB Hilbersdorf war ich in den 90er Jahren Betriebsgruppenvorsitzender. Später dann auch Regionalverwaltungsvorsitzender bei der DPG. Von 2012 bis 2018 war ich Betriebsgruppenvorsitzender der ver.di-Betriebsgruppe Post Dresden. Außerdem war ich in verschiedenen anderen Gremien Mitglied oder Ersatzkandidat, unter anderem im Bezirksfachbereichsvorstand.

In der Gewerkschaft ver.di zu sein, ist eine Selbstverständlichkeit für mich. Es ist die einzige Möglichkeit im Betrieb Veränderungen zu erzielen. Es ist auch der Gegenpol zu den Interessen des Arbeitgebers, welcher seine kapitalistischen Ziele durchsetzen will. Ich würde mir wünschen, dass diese Sichtweise noch mehr Kolleginnen und Kollegen teilen und zum

Arbeitskampf mehr Leute mit vor den Toren stehen, um noch bessere Tarifabschlüsse zu erzielen. Das wäre ein gutes und starkes Zeichen gegenüber dem Arbeitgeber.

INFOPOST:

Wie lange bist Du schon im Betriebsrat und kämpfst für die Rechte der Beschäftigten?

MIKE:

Ich bin seit 1998 im Betriebsrat aktiv, bis 2004 in der Niederlassung FRACHT Otten-dorf-Okrilla. Danach kam die Überleitung der Fracht (heute Paket) in die Niederlassung BRIEF Dresden. Da habe ich mein BR-Mandat verloren. Durch die Neuwahl in der Niederlassung BRIEF Dresden wurde ich 2006 dann wieder in den Betriebsrat gewählt. Seit 2010 bin ich in der Freistellung und kann mich hauptberuflich um die Belange der Beschäftigten kümmern. Zur letzten Betriebsratswahl 2018 wurde ich zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Das war für mich eine große Herausforderung für so viele Beschäftigte mit verantwortlich zu sein. Derzeit gibt es über 5000 Kolleginnen und Kollegen in der Niederlassung.

INFOPOST:

Was sind aus Deiner Sicht die größten Errungenschaften, die der Betriebsrat in den letzten 4 Jahren für die Beschäftigten erreicht hat?

MIKE:

Das ist die Umsetzung der „Betriebsvereinbarung (BV) Arbeitszeit in der Zustellung“. Diese wurde ja 2017 abgeschlossen und 2018 nochmal nachgebessert. Diese BV muss immer kontrolliert und auf deren Einhaltung geachtet werden. Hierzu wurde ein Arbeitszeitausschuss (AZA) geschaffen, welcher in der Regel einmal im Monat tagt. Das Wichtige an dieser BV ist, dass jede Minute genau erfasst wird, anders als beim Rahmendienstplan. Früher war es so, dass die Touren größer geworden sind und diese Zeiten wurden nicht als Überzeit vergütet. Der Arbeitgeber hat immer gemeint, es gleicht sich aus. Außerdem wurden Überstunden früher nach 12 Monaten bezahlt. Heute

sieht man, dass im Ist-Zeit-Konto gar nicht erst so viele Stunden zusammenkommen. Dafür gibt es eine Schwankungsbreite im Ist-Zeit-Konto. Das kontrolliert der AZA. Wichtig ist auch, keine großen Mengen an Plusstunden aufzubauen, sonst kommt es zur Abbruchpflicht. Diese Abbruchpflicht dient, genau wie das Abbruchsrecht dem Schutz vor Überlastung.

Eine weitere BV, die der Betriebsrat auf den Weg gebracht hat, ist die „Betriebsvereinbarung Urlaub und Entlastungszeit“. Hier wurden ein Zeitstrahl und dazu gehörende Regularien vereinbart für die Planung des Urlaubes und der Entlastungszeit (ELZ). Diese ist aber noch verbesserungswürdig. Auch eine BV Gefährdungsbeurteilung wurde abgeschlossen. Das war uns wichtig, weil die psychischen Belastungen immer mehr zunehmen und es hierfür eine Regelung zur Gefährdungsbeurteilung geben muss.

Und auch das Thema Corona kann man bei dieser Frage nicht weglassen. Es gab in den letzten zwei Jahren viele Kraftanstrengungen und Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber. Zum Beispiel waren die Einführung der Zwei-Wellen-Zustellung, der Umgang mit Minuszeiten oder die generelle Einführung der FFP-Maskenpflicht im Betrieb Themen. Hier gab es oft unterschiedliche Meinungen, wo wir versuchen die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Trotzdem muss gesagt werden, dass wir als Betriebsrat dazu verpflichtet sind, dass Gesetze und Verordnungen eingehalten werden. Wenn man, wie wir mit in der Verantwortung stehen, muss man auch unpopuläre Entscheidungen treffen. Für uns ist wichtig, dass die Belegschaft zusammenhält, so wie es auf einem ver.di-Plakat steht: Reißen wir uns doch zusammen. >



INFOPOST:

Du wurdest in der Jahreshauptversammlung der Betriebsgruppe wieder als Listenföhrer bestätigt, was nimmst Du Dir für die nächste Legislaturperiode vor?

MIKE:

Ich hatte es bereits angedeutet, die „BV Urlaub und ELZ“ muss nachgebessert werden. Hier werden wir mit dem Arbeitgeber reden müssen. Ansonsten bin ich gespannt auf das neue Gremium nach der Wahl. Hier sind viele neue Leute auf unserer Liste, die bestimmt gute Ideen und andere Ansichten mit einbringen werden. Das ist gut. Wichtig ist, dass wir die Arbeitsbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen in der Niederlassung verbessern können.

INFOPOST:

Im Mai sind die Betriebsratswahlen bzw. besteht ab April die Möglichkeit seine Stimme per Briefwahl abzugeben. Was

möchtest Du den Wählern mit auf den Weg geben, wieso ist es so wichtig ver.di zu wählen?

MIKE:

Gewerkschaftlich müssen wir alle an einem Strang ziehen, verschiedene Gewerkschaften im Betrieb (Betriebsrat) schwächt die Mitbestimmung und darüber freut sich der Arbeitgeber. Alle Tarifverträge sind in den letzten Jahrzehnten von ver.di abgeschlossen worden bzw. von der Vorgängerin, der Deutschen Postgewerkschaft. Keine andere Gewerkschaft, auch nicht die DPVKOM schließt Tarifverträge ab, weder in der Vergangenheit noch heute. Die DPVKOM hat in den letzten Jahren nicht einen Initiativantrag im

Betriebsratsgremium gestellt, null Aktivitäten waren zu spüren. Die Arbeit macht die ver.di-Fraktion. Deshalb ist es wichtig seine Stimme ver.di zu geben, damit wir für euch kämpfen können.

INFOPOST:

Danke Mike, dass Du Zeit für das Interview hattest. Ich wünsche Dir und deinem ganzen Team, die in den nächsten Wochen vor einem starken Wahlkampf stehen, viel Erfolg und Kraft, damit die Wahl gut verläuft und ihr ein gutes Ergebnis erzielt.

Das Interview führte S.D.

Die ver.di-Liste zur Betriebsratswahl

In der Jahreshauptversammlung der ver.di Betriebsgruppe Post Dresden wurde am 07.02.2022, über die neue ver.di-Liste zur Betriebsratswahl abgestimmt. Diese baut sich wieder auf aus Beschäftigten aller Abteilungen und geografischen Lagen. Außerdem sind alle Generationen unseres Betriebes berücksichtigt worden. Es ist also eine Liste die unsere Vielseitigkeit im Betrieb widerspiegelt. Somit sind wir für die nächsten vier Jahre gut aufgestellt, eine beschäftigtennahe, innovative, diskussionsreiche und kraftvolle Arbeit zu absolvieren.

Auf der Abbildung seht ihr unseren Niederlassungsbereich. Die Punkte symbolisieren die Bereiche. Auf den kommenden Seiten findet ihr die Kandidaten aus den Bereichen. Außerdem wurde die ver.di-Liste abgebildet.



Hinweise: Bitte entnehmt anhand des Wahlausschreibens, welches in eurer Betriebsstätte aushängt, euren Termin, an welchem Tag die Betriebsratswahl in der Zeit 03.05. bis 05.05. bei euch stattfindet. Solltet ihr verhindert sein, könnt ihr im Vorfeld Briefwahlunterlagen beim Wahlvorstand anfordern.

Kontakt Wahlvorstand:

*J.Simon5@DeutschePost.de
Tel.: 035205 653011*

*Volker.Beckert@DeutschePost.de
Tel.: 035205 653016*

FAX: 035205 653019



Die ver.di-Liste zur Betriebsratswahl

nach Bereichen mit Tätigkeitsangaben

Bereich Ottendorf-Okrilla



Mike Bitter
freigestellter
Betriebsrat



Stefan Dehmel
freigestellter
Betriebsrat



Ulf Süßmann
freigestellter
Betriebsrat



Janine Reichelt
freigestellte
Betriebsrätin



Volker Beckert
freigestellter
Betriebsrat



Thomas Kocourek
Paketzusteller
ZB Ottendorf-Okrilla



Jutta Illing
Paketzustellerin
ZB Ottendorf-Okrilla



Dirk Meise
Kraftfahrer
Abt. Verkehr 01



Andreas Tumma
freigestellter Sachverstand
der ehem. DHL Delivery GmbH



Axel Ulbricht
Schwerbehindertenvertretung
& Sachbearbeiter
Paketzentrum 01



Denise Fischer
AGB-Prüferin
Briefzentrum 01



Ines Zöllner
Sortiererin
Briefzentrum 01



Olaf Gasch
Kraftfahrer
Abt. Verkehr / 01



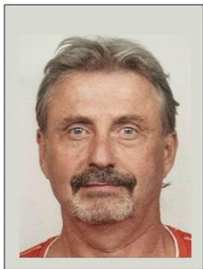
Romeo Kowalke
Rangierer
Paketzentrum 01



Katharina Liebe
Mitarbeiterin Betriebsrat
& Verbundzustellerin
ZSP Ebersbach-Neugersdorf



Sebastian Rehwald
Kraftfahrer
Abt. Verkehr /01



Roland Herbst
Nachverpacker/Verlader
Paketzentrum 01



Annegret Kahle
Mitarbeiterin Sus
Paketzentrum 01

Bereich Cottbus



Beate Sucker-Schmidt
freigestellte
Betriebsrätin



Jochen Schröder
freigestellter
Betriebsrat



Kerstin Stempel
Verbundzustellerin
ZSP Cottbus 30



Sigrid Thoran
Verbundzustellerin
ZSP Calau



Cordula Selka
Sortiererin
Briefzentrum 03



Christian Neumann
Verbundzusteller
ZSP Spremberg



Dirk Noack
Transportaufsicht
Abt. Verkehr / 03



Jörg Hammel
Paketzusteller
ZB Cottbus



Ronny Richter
Verbundzusteller
ZSP Finsterwalde



Dirk Brinkmann
Verbundzusteller
ZSP Spremberg



Die ver.di-Liste zur Betriebsratswahl

nach Bereichen mit Tätigkeitsangaben

Bereich Meißen



Sandra Engelhardt
Verbundzustellerin
ZSP Meißen



Cornelia Fiolka
Verbundzustellerin
ZSP Großenhain



Bianca Hampel
Verbundzustellerin
ZSP Nossen



Marek Kalusa-Patzak
Verbundzusteller
ZSP Weinböhla



Thomas Klauka
Verbundzusteller
ZSP Königsbrück



Fritz Scheller
Briefzusteller
ZSP Meißen



Delia Richter
Paketzustellerin
ZB Gröbern



Riemer, Marcus
Verbundzusteller
ZSP Grumbach



Marcel Schacht
Verbundzusteller
ZSP Großenhain



Madlen Schadewitz
Verbundzustellerin
ZSP Grumbach



Nico Skopp
JAV-Vorsitzender &
Verbundzusteller
ZSP Großenhain



Bereich Pirna



Martin Borstel
Verbundzusteller
ZSP Bischofswerda



Simone Pencik
Verbundzustellerin
ZSP Dippoldiswalde



Nicole Uhlig
Verbundzustellerin
ZSP Pirna



Christin Göbel
Verbundzustellerin
ZSP Bad Schandau



Katrin Siedel
Verbundzustellerin
ZSP Freital



Normen Gräser
Verbundzusteller
ZSP Pirna



Thomas Bode
Verbundzusteller
ZSP Pirna



Brit Bruck
Verbundzustellerin
ZSP Pulsnitz



Arite Heldner
Verbundzustellerin
ZSP Pulsnitz



Mandy Knopf
Verbundzustellerin
ZSP Bischofswerda



Jennifer Sonntag
Verbundzustellerin
ZSP Pulsnitz



Melanie Krieg
Verbundzustellerin
ZSP Pirna



Steffen Hennig
Verbundzusteller
ZSP Bad Schandau



Marion Straube
Verbundzustellerin
ZSP Dippoldiswalde



Michael Schanze
Verbundzusteller
ZSP Freital

Deine
Stimme
für >>>

ver.di

Die ver.di-Liste zur Betriebsratswahl

nach Bereichen mit Tätigkeitsangaben

Bereich Dresden



Julie Becker
Verbundzustellerin
ZSP Dresden 11



Cordula Lühe
Mitarbeiterin
E-Akte



Rene Neumann
Paketzusteller
ZB Dresden



Beate Schietzold
Briefzustellerin
ZSP Dresden 13



Christian Held
Briefzusteller
ZSP Dresden 18



Jan Hoffmann
Briefzusteller
ZSP Radebeul



Ines Kaps
Briefzustellerin
ZSP Dresden 50



Yvonne Coun
Briefzustellerin
ZSP Dresden 5/24



Nils Grohmann
Verbundzusteller
ZSP Heidenau



Heike Neubauer
Briefzustellerin
ZSP Dresden 22



Dietmar Vettin
Briefzusteller
ZSP Dresden 25



Erhard Weiser
Briefzusteller
ZSP Dresden 5/24



Christian Köbke
Paketzusteller
MechZB Dresden



Heiko Lehmann
Briefzusteller
ZSP Radebeul

**Wählt
Liste 2**




Danilo Bildhäuser
Verbundzusteller
ZSP Dresden 55



Oliver Deli
Verbundzusteller
ZSP Dresden 55



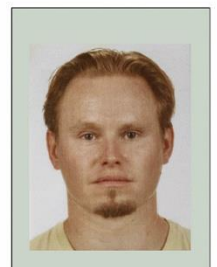
Carola Maschek
Mitarbeiterin
E-Akte



Danilo Junghans
Paketzusteller
MechZB Dresden



Silke Nieber
Verbundzustellerin
ZSP Dresden 11



Philipp Schöne
Paketzusteller
ZB Dresden



Sabrina Schöne
Verbundzustellerin
ZSP Radebeul



Toralf Tylla
Paketzusteller
ZB Dresden-Süd



Ines Köckeritz
Briefzustellerin
ZSP Dresden 5/24



Beate Kohlsdorf
Briefzustellerin
ZSP Dresden 5/24



Simone Kupke
Standortleiterin
ZSP Dresden 25



Tom Zobel
Paketzusteller
ZB Dresden-Süd

Die ver.di-Liste zur Betriebsratswahl

nach Bereichen mit Tätigkeitsangaben

Bereich Hoyerswerda

3.-5. Mai
BR-Wahl



Harald Bender
Verbundzusteller
ZSP Senftenberg



Kornelia Fritsch
Verbundzustellerin
ZSP Hoyerswerda 9



Marion Erdmann
Verbundzustellerin
ZSP Schwarzheide



Linda Meißner
Verbundzustellerin
ZSP Weißwasser



Marianne Erler
Verbundzustellerin
ZSP Königswartha



Annett Helle
Verbundzustellerin
ZSP Schwarzheide



Anja Isert
Verbundzustellerin
ZSP Niesky



Roberto Wünsche
Verbundzusteller
ZSP Hoyerswerda 9

Bereich Bautzen



Annette Glatz
Briefzustellerin
ZSP Görlitz



Gruhl Heiko
Verbundzusteller
ZSP Cunewalde



Slavomir Robak
Inselzusteller
Insel Görlitz



Sören Kindler
Verbundzusteller
ZSP Bautzen 9



Marcel Hofmann
Verbundzusteller
ZSP Cunewalde



Silvia Döhring
Verbundzustellerin
ZSP Görlitz



Michaela Fritsch
Briefzustellerin
ÜP Görlitz



Sebastian Christoph
Verbundzusteller
ZSP Ebersbach-Neugersdorf



Roberto Renner
Verbundzusteller
ZSP Bautzen 11



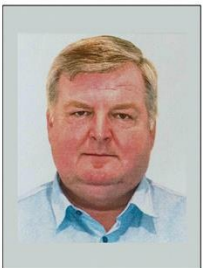
Sven Hoheisel
Verbundzusteller
ZSP Görlitz



Heiko Schneider
Verbundzusteller
ZSP Zittau



Holger Rabin
Briefzusteller
ZSP Görlitz



Rainer Tröttsch
Inselzusteller
Insel Zittau



Julia Ruppert
Verbundzustellerin
ZSP Bautzen 9



Tina Sieb
Verbundzustellerin
ZSP Cunewalde



Elisa Leuteritz
Verbundzustellerin
ZSP Ebersbach-Neugersdorf



Heiko Reinhard
Inselzusteller
Insel Görlitz

Die ver.di-Liste zur Betriebsratswahl

nach Kandidatenreihung

LISTE 2

Schutz, Sicherheit, Zukunft > ver.di

LISTENPLATZ	NAME	VORNAME	BESCHÄFTIGUNGSORT	BESCHÄFTIGUNGSART
1	Bitter	Mike	Ottendorf-Okrilla	freigestellter Betriebsrat
2	Sucker-Schmidt	Beate	Cottbus	freigestellte Betriebsrätin
3	Dehmel	Stefan	Ottendorf-Okrilla	freigestellter Betriebsrat
4	Reichelt	Janine	Ottendorf-Okrilla	freigestellte Betriebsrätin
5	Sußmann	Ulf	Ottendorf-Okrilla	freigestellter Betriebsrat
6	Schröder	Jochen	Cottbus	freigestellter Betriebsrat
7	Beckert	Volker	Ottendorf-Okrilla	freigestellter Betriebsrat
8	Tumma	Andreas	Ottendorf-Okrilla	freigestellter Sachverstand
9	Meißner	Linda	ZSP Weißwasser	Verbundzustellerin
10	Ulbricht	Axel	PZ 01 /SBV	Sachbearbeiter Abt. 35 / SchwbeV
11	Liebe	Katharina	ZSP Ebersbach Neugersdorf 3 / BR-Sek	Verbundzustellerin / Mitarbeiterin BR
12	Coun	Yvonne	ZSP Dresden 5/24	Briefzustellerin
13	Hennig	Steffen	ZSP Bad Schandau	Verbundzusteller
14	Thoran	Sigrid	ZSP Calau	Verbundzustellerin
15	Fritsch	Kornelia	ZSP Hoyerswerda 9	Verbundzustellerin
16	Lühe	Cordula	ZSP Radebeul / Abt. 19	Mitarbeiterin E-Akte
17	Fiolka	Cornelia	ZSP Großenhain	Verbundzustellerin
18	Gasch	Olaf	Abt. 32	Kraftfahrer
19	Neumann	Rene	ZB 01	Paketzusteller
20	Selka	Cordula	BZ 03	Sortiererin
21	Schietzold	Beate	ZSP Dresden 13	Briefzustellerin
22	Glatz	Annette	ZSP Görlitz	Briefzustellerin
23	Bender	Harald	ZSP Senftenberg	Verbundzusteller
24	Stempel	Kerstin	ZSP Cottbus 30	Verbundzustellerin
25	Kalusa-Patzak	Marek	ZSP Weinböhla	Verbundzusteller
26	Uhlig	Nicole	ZSP Pirna	Verbundzustellerin
27	Köbke	Christian	MechZB	Paketzusteller
28	Rehwald	Sebastian	Abt. 32	Kraftfahrer
29	Fischer	Denise	BZ01	AGB-Prüferin
30	Illing	Jutta	ZB Ottendorf Okrilla	Paketzustellerin
31	Gruhl	Heiko	ZSP Cunewalde	Verbundzusteller
32	Engelhardt	Sandra	ZSP Meißen	Verbundzustellerin
33	Kaps	Ines	ZSP Dresden 50	Briefzustellerin
34	Borstel	Martin	ZSP Bischofswerda	Verbundzusteller
35	Erdmann	Marion	ZSP Schwarzheide	Verbundzustellerin
36	Neumann	Christian	ZSP Spremberg	Verbundzusteller
37	Robak	Slawomir	ZSP Görlitz / Insel	Inselzusteller
38	Noack	Dirk	Abt. 32	Transportaufsicht
39	Herbst	Roland	PZ 01	Nachverpacker / Verlader
40	Zobel	Tom	ZB 02	Paketzusteller
41	Renner	Roberto	ZSP Bautzen 11	Verbundzusteller
42	Schadewitz	Madlen	Grumbach	Verbundzustellerin
43	Lehmann	Heiko	Radebeul	Verbundzusteller
44	Bode	Thomas	ZSP Pirna	Verbundzusteller
45	Isert	Anja	ZSP Niesky	Verbundzustellerin
46	Richter	Ronny	ZSP Finsterwalde	Verbundzusteller
47	Schanze	Michael	ZSP Freital	Verbundzusteller
48	Meise	Dirk	Abt. 32	Kraftfahrer
49	Kowalke	Romeo	PZ 01	Rangierer
50	Tylla	Toralf	ZB 02	Paketzusteller
51	Christoph	Sebastian	ZSP Ebersb. Ngrdf	Verbundzusteller
52	Klauka	Thomas	ZSP Königsbrück	Verbundzusteller
53	Grohmann	Nils	ZSP Heidenau	Verbundzusteller
54	Pencik	Simone	ZSP Dippoldiswalde	Verbundzustellerin
55	Wünsch	Roberto	ZSP Hoyerswerda 9	Verbundzusteller
56	Kindler	Sören	Bautzen 9	Inselzusteller
57	Zöllner	Ines	BZ 01	Sortiererin
58	Bruck	Brit	ZSP Pulsnitz	Verbundzustellerin
59	Köckeritz	Ines	ZSP Dresden 5/24	Briefzustellerin
60	Junghans	Danilo	MechZB	Paketzusteller
61	Schneider	Heiko	ZSP Zittau	Verbundzusteller
62	Hampel	Bianca	ZSP Nossen	Verbundzustellerin
63	Kupke	Simone	ZSP DD 25	Standortleiterin
64	Heldner	Arite	ZSP Pulsnitz	Verbundzustellerin
65	Riemer	Marcus	ZSP Grumbach	Verbundzustellerin
66	Neubauer	Heike	ZSP DD 22	Briefzustellerin
67	Maschek	Carola	E-Akte	Mitarbeiterin E-Akte
68	Skopp	Nico	ZSP Großenhain / JAV	Verbundzusteller / JAV
69	Schöne	Sabrina	ZSP Radebeul	Verbundzustellerin
70	Kahle	Annegret	SuS	Mitarbeiterin SuS
71	Hammel	Jörg	ZB Cottbus	Paketzusteller
72	Leuteritz	Elisa	ZSP Ebersbach Neugersdorf	Verbundzustellerin
73	Becker	Julie	ZSP DD 11	Verbundzustellerin
74	Kohlsdorf	Beate	ZSP DD 05	Briefzustellerin
75	Göbel	Christin	ZSP Bad Schandau	Verbundzustellerin
76	Gräser	Norman	ZSP Pirna	Verbundzusteller
77	Erler	Marianne	ZSP Königswartha	Verbundzustellerin
78	Hofmann	Marcel	ZSP Cunewalde	Verbundzusteller
79	Hoheisel	Sven	ZSP Görlitz	Verbundzusteller
80	Kocourek	Thomas	ZB 00	Paketzusteller
81	Fritsch	Michaela	ZSP Görlitz	Briefzustellerin
82	Rabin	Holger	ZSP Görlitz	Briefzusteller
83	Hoffmann	Jan	ZSP Radebeul	Briefzusteller
84	Straube	Marion	ZSP Dippoldiswalde	Verbundzusteller
85	Nieber	Silke	ZSP DD 11	Verbundzustellerin
86	Ruppert	Julia	ZSP Bautzen 9	Verbundzustellerin
87	Schacht	Marcel	ZSP Großenhain	Verbundzusteller
88	Schöne	Philipp	ZB 01	Paketzusteller
89	Helle	Annett	ZSP Schwarzheide	Verbundzustellerin
90	Knopf	Mandy	ZSP Bischofswerda	Verbundzustellerin
91	Döhring	Silvia	ZSP Görlitz	Verbundzustellerin
92	Scheller	Fritz	ZSP Meißen	Briefzusteller
93	Vettin	Dietmar	ZSP DD 25	Briefzusteller
94	Weiser	Erhard	ZSP DD 24	Briefzusteller
95	Brinkmann	Dirk	ZSP Spremberg	Briefzusteller
96	Sieb	Tina	ZSP Cunewalde	Verbundzustellerin
97	Siedel	Katrin	ZSP Freital	Verbundzustellerin
98	Sonntag	Jennifer	ZSP Pulsnitz	Verbundzustellerin
99	Trötsch	Rainer	Zittau Insel	Inselzusteller
100	Reinhard	Heiko	ZSP Görlitz / Insel	Inselzusteller
101	Richter	Delja	ZB 04	Paketzustellerin
102	Krieg	Melanie	ZSP Pirna	Verbundzustellerin
103	Held	Christian	ZSP DD 18	Briefzusteller
104	Bildhäuser	Danilo	ZSP DD 55	Verbundzusteller
105	Deli	Oliver	ZSP DD 55	Verbundzusteller

JUGEND

KONTAKT

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
03 52 05 / 65 30 21 oder 01 76 / 56 59 35 38

mitgliedwerden.verdi.de
jugend.verdi.de/service/mitmachen

Aktuelles:

Die ersten zwei Monate des Jahres 2022 sind schon wieder vorbei. Auch in diesen zwei Monaten ist Einiges passiert. Seit Jahresbeginn haben einige Feedback-Gespräche stattgefunden, welche nahezu alle positiv verlaufen sind. Der Abschlussjahrgang 2022 ist daher einer der besten der vergangenen Jahre. Dabei wurde auch die geringe Zahl an Abbrüchen und vorzeitigen Beendigungen berücksichtigt. Somit hoffen wir, dass alle in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Voraussetzung ist natürlich das Bestehen der Abschlussprüfungen in ca. 2 Monaten.

Recruiting:

Das Recruiting dieses Jahr wird durch die völlig unrealistische Quote von 6 FKEP Azubis für die ganze NL sehr erschwert. Einige geeignete Bewerber, für die definitiv Personalbedarf wäre, werden gehen gelassen. Zum Vergleich: Es werden dieses Jahr ebenso viele Büroausbildungsplätze wie Ausbildungsplätze in der Zustellung angeboten. Wo mehr bzw. der meiste Personalbedarf da ist, sollte jedem Leser klar sein.

Aktionen der JAV:

Aufgrund der Dreistigkeit des Arbeitgebers den GBR und die GJAV mit falschen Versprechen bezüglich der Ausbildungsquote zu besänftigen, laufen in ganz Deutschland nun Aktionen bezüglich dieses Missstandes bei Ausbildungsquoten und Qualität an. Angefangen mit offiziellen Anträgen über ver.di, welche die Behebung klarer Fehler in der Ausbildungsqualität anmahnt. Mehr dazu in der kommenden Ausgabe.

■ Paul Kattner JAV

ver.di

Der angezweifelte Krankenschein

Gesetzlich vorgeschrieben ist ein Krankenschein erst, wenn die Erkrankung länger als drei Tage dauert (§ 5 EFZG). Bei der Deutsche Post AG ist dies zusätzlich im Manteltarifvertrag unter § 28 verankert. In besonders begründeten Einzelfällen kann der Arbeitgeber verlangen, dass der oder die Beschäftigte die Arbeitsunfähigkeit bereits für den ersten Kalendertag durch ärztliche Bescheinigung nachweist. Für so eine Attestpflicht benötigt er allerdings die Zustimmung des Betriebsrats.

Jetzt gab es in der Niederlassung Betrieb Dresden der DP AG die ersten Fälle, dass der Arbeitgeber Krankenscheine angezweifelt hat. Aber darf er das?

Grundsätzlich ja. Der Arbeitgeber kann die Bescheinigung mit der Begründung zurückweisen, dass es sich um eine Gefälligkeitsbescheinigung handele. Er kann sogar arbeitsrechtliche Konsequenzen daran knüpfen, bis hin zur fristlosen Kündigung! Allerdings kann der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit nicht einfach so anzweifeln. Er braucht stichhaltige Beweise. Dem ärztlichen Schein kommt nämlich ein hoher Beweiswert zu. Die Beurteilung, ob eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, entscheidet der behandelnde Arzt. Die Grundlagen für dessen Entscheidung sind in der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie geregelt.

Um diesen Beweis zu erschüttern, muss der Arbeitgeber Tatsachen vortragen, die „ernst-

hafte und begründete Zweifel“ an der attestierten Arbeitsunfähigkeit aufkommen lassen, etwa wenn die Krankschreibung angekündigt wurde; wenn ein(e) Beschäftigte(r) ständig vor oder nach dem Urlaub krankgeschrieben ist; wenn der oder die Arbeitnehmer*in in der Zeit der Krankschreibung bei einer Tätigkeit beobachtet wird, die von einem Kranken nicht erwartet wird; wenn der Arbeitnehmer für mehr als drei Tage rückwirkend krankgeschrieben wurde; oder wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.

Doch wie sollen Beschäftigte in Zukunft gegenüber dem Arbeitgeber beweisen, dass sie tatsächlich Arbeitsunfähig sind bzw. waren, wenn ihre Krankschreibungen angezweifelt werden?

Die erforderliche Kausalität der Arbeitsunfähigkeit könnte unter Umständen nicht mehr festgestellt werden. Muss zukünftig vorab eine zweite Meinung mit vorgelegt werden, spricht: muss man sich noch in eine weitere Arztpraxis „quälen“?

Diese Fragen u.a. hat der Betriebsrat an die Niederlassung gestellt. Die Antworten hierzu stehen noch aus.

Fakt ist: Einerseits werden bei der DP AG Atteste von niedergelassenen Ärzten infrage gestellt und andererseits gehen die Gerichte in Deutschland aber davon aus, „dass kein Arzt, weder bei uns in der Bundesrepublik

noch im Ausland, eine reine Gefälligkeitsbescheinigung erstellt.“

Betroffene, bei denen die Krankschreibung angezweifelt wird, sollten sich umgehend beim Betriebsrat melden, um ein weiteres Vorgehen zu besprechen.

■ A.T.

Quellen: BAG 5 AZR 149/21; LAG Köln 4 Sa 588/03; AG Köln 2 Ca 4192/13; Entgeltfortzahlungsgesetz; MTV DP AG; Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie;

The image shows a standard German 'Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung' (sick note) form. It includes fields for the patient's name, date, and a section for the doctor's assessment of the illness and its duration. There are checkboxes for 'Entgeltbescheinigung' and 'Arbeitsunfähigkeit mit besonderen Umständen'. The form is titled 'Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung' and has a small '1' in the top right corner.



Frauentag

In einigen Betriebsstätten wurden zum internationalen Frauentag, die Kolleginnen mit Blumen oder anderen Präsenten überrascht. Ein Dankeschön für ihre geleistete Arbeit. Diese ist oft nicht einfach, da Frauen Erziehung, Betreuung und Beruf unter einen Hut bekommen müssen.

Im nächsten Jahr wird die ver.di Betriebsgruppe Post Dresden andere Betriebsstätten aufsuchen um ein Präsent zu überreichen.

■ S.D.



Ukrainekrieg

Liebe Kolleg*innen,

wir, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der in Deutschland rund 1,9 Millionen Mitglieder angehören, übermitteln Euch: Wir stehen solidarisch an Eurer Seite!

Der Angriffskrieg Russlands auf Euer Land ist durch nichts zu rechtfertigen. Er ist ein eklatanter Bruch des internationalen Völkerrechts, der territorialen Integrität und des Selbstbestimmungsrechts der Menschen in der Ukraine. Er ist ein Angriff auf die Freiheit und die Demokratie in der Ukraine und in Europa und Ausdruck imperialen Großmachtbestrebens. Er bringt unendliches Leid über die Menschen.

Seit dem Angriff Russlands auf die Ukraine sterben an jedem Tag Zivilist*innen und Soldat*innen. Menschen müssen fliehen, Familien werden auseinandergerissen.

Wir verurteilen diesen Angriffskrieg zutiefst und stehen an der Seite des ukrainischen Volkes, das sein Recht auf Selbstverteidigung wahrnimmt.

Die russische Regierung muss alle An-

griffe unverzüglich einstellen, sich aus der Ukraine zurückziehen und die territoriale Integrität wiederherstellen. Mit internationalen und europäischen Sanktionen gegen Russland muss größtmöglicher Druck auf die russische Regierung ausgeübt werden, die militärische Aggression zu stoppen und den Krieg in Europa zu beenden.

Unser Respekt und unsere Solidarität gehören auch den Menschen in Russland und Belarus, die sich gegen den Krieg in der Ukraine stellen. Grenzen dürfen in Europa nicht gewaltsam verschoben werden. Wir wollen ein Europa des Friedens, der Freiheit, der Demokratie und der Achtung der Menschenrechte!

Mit solidarischen Grüßen,
Frank Werneke (ver.di Vors.)

Spendenkonto

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften rufen zu Spenden auf, damit den vor Krieg und politischen Repressionen Geflüchteten geholfen werden kann.

Spendenkonto:
Gewerkschaften helfen e.V.

Nord LB

IBAN: DE40 2505 0000 0151 8167 90

BIC: NOLADE2HXXX

Stichwort: Gewerkschaftliche Ukraine-Hilfe

Rechtsecke

Bekomme ich Urlaub erstattet, wenn ich in Quarantäne muss?

Erkrankten Arbeitnehmer*innen während des Urlaubs, haben sie Anspruch auf Nachgewährung der Tage, an denen sie während des Urlaubs arbeitsunfähig waren. Aber wie sieht es aus, wenn man während des Urlaubs mit einer Corona-Erkrankung in Quarantäne muss?

24.01.2022

In dem vom Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf am 15. Oktober 2021 entschiedenen Fall begehrt die Klägerin, die in einem Produktionsbetrieb arbeitete, Ersatz für zehn Urlaubstage, die sie in Quarantäne verbringen musste. Das Gesundheitsamt hatte die Quarantäne angeordnet, weil sie Kontakt zu ihrer mit Covid-19 infizierten Tochter hatte und sie selbst positiv getestet wurde. Überdies enthielt die Quarantäne-Anordnung des Gesundheitsamts den Hinweis, dass die Klägerin als Kranke anzusehen sei. Eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ließ sie sich jedoch nicht ausstellen.

Erkrankung bedeutet nicht zwingend Arbeitsunfähigkeit

Da die Arbeitgeberin der Klägerin die Nachgewährung von zehn Urlaubstagen verweigerte, erhob sie Klage beim Arbeitsgericht Oberhausen und beantragte, festzustellen, dass ihr noch zehn Urlaubstage aus dem Jahr 2020 zustehen. Der Klage war jedoch kein Erfolg beschieden.

Die Oberhausener Richter*innen entschieden, dass eine Erkrankung nicht mit einer Arbeitsunfähigkeit gleichzusetzen sei. Bewilligter Urlaub könne nur erstattet werden, wenn ein ärztliches Attest vorliegt, das die Arbeitsunfähigkeit belegt. Entgegen der Annahme der Klägerin führe eine Erkrankung mit Covid-19 bei einem symptomlosen Verlauf nicht automatisch zu einer Arbeitsunfähigkeit.

Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts legte die Klägerin Berufung beim Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf ein.

LAG bestätigt erstinstanzliche Entscheidung

Das LAG bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichts und wies die Berufung zurück.

Fallen Erkrankung und Erholungsurlaub zusammen, so das Berufungsgericht, ohne dass eine vom Arzt bescheinigte Arbeitsunfähigkeit vorliegt, findet § 9 BUrlG weder direkt noch - mangels Regelungslücke und vergleichbarer Interessenlage - analog Anwendung. Dies gelte auch dann, wenn aufgrund der Erkrankung per Bescheid eine Quarantäne während des Urlaubs angeordnet wurde.

Revision zugelassen

Die 7. Kammer des Düsseldorfer LAG hat der Rechtsfrage, ob eine Erkrankung mit COVID-19

ohne bescheinigte Arbeitsunfähigkeit eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG zulässt, besondere Bedeutung zugemessen und die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Köln im Einklang mit Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Ähnlich verlief auch eine vom LAG Köln am 13. Dezember 2021 entschiedene Berufungssache. Auch die Kölner Richter*innen kamen zu dem Ergebnis, dass die Quarantäneanordnung einer Behörde nicht mit einer AU-Bescheinigung gleichzusetzen sei. Es sei grundsätzlich dann von Arbeitsunfähigkeit auszugehen, wenn es einem symptomlosen Virusträger nicht verboten ist, wegen der Quarantäneanordnung zu arbeiten.

Auch das LAG Köln hat in seinem Urteil die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.



Keine halben Urlaubstage

Nach dem Bundesurlaubsgesetz besteht kein Rechtsanspruch auf halbe Urlaubstage oder sonstige Bruchteile von Urlaubstagen. Das Gesetz schreibt vor, dass der Urlaub zusammenhängend zu gewähren ist. Eine Ausnahme hiervon können dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe sein.

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 Handypapp 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 / 48 42 21 95
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.)
Unterstützung:
Katharina Liebe / Beate Sucker-Schmidt /

REDAKTIONSSCHLUSS: 28.03.2022



Beitrittserklärung

ab Monat/Jahr

Der Mitgliedsbeitrag beträgt 21 Euro im Jahr.

Meine persönlichen Daten

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

Ich bin Mitglied der Gewerkschaft

Betrieb / Dienststelle

Name	
Straße / Hausnummer	
PLZ	Ort
Telefonisch erreichbar?	

Ich erkenne die Unterstützungsordnung der GUV/FAKULTA an.

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

Datum

Unterschrift

Daten für Bankeinzug

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

BIC

IBAN

Bank/Sparkasse/Postbank

Datum

Unterschrift

Media Code **13/390 H**

ID-Nr.

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

GUV FAKULTA

Beitrittserklärung Änderungsmitteilung

Mitgliedsnummer

ver.di

Vertragsdaten

Titel Vorname Name

Straße Hausnummer

Land/PLZ Wohnort

Beschäftigungsdaten

Arbeiter*in Beamter*in erwerbslos

Angestellte*r Selbständige*r

Vollzeit Teilzeit Anzahl Wochenstunden: bis

Auszubildende*r/Volontär*in/Referendar*in

Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitseinkommen)

Praktikant*in Dual Studierende*r Sonstiges

Ich bin Meister*in/Techniker*in/Ingenieur*in

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße Hausnummer

SEPA-Lastschriftmandat

Verante Dienstleistungsgewerkschaft
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ0000101497
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

BIC IBAN

Ort, Datum und Unterschrift

Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!

Personalnummer

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

Ort, Datum und Unterschrift

Staatsangehörigkeit

Telefon

E-Mail

PLZ Ort

Branche

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Bruttoverdienst Lohn-/Gehaltsgruppe Tätigkeits-/Berufsgruppe o. Lebensalterstufe

€

Monatsbeitrag in Euro

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

Zahlungsweise

monatlich vierteljährlich zur Monatsmitte

halbjährlich jährlich zum Monatsende

Titel/Vorname/ Name Kontoinhaber*in (nur wenn abweichend)

Straße und Hausnummer

PLZ/Ort

Ort, Datum und Unterschrift

Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:

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

Ort, Datum und Unterschrift

Ich möchte Mitglied werden ab

0 1 2 0

Geburtsdatum

Geschlecht weiblich männlich

Ich wurde 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 an¹⁾ und nehme die Datenschutzhinweise zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift



¹⁾ nichtzutreffendes bitte streichen