Ausgabe 40 Juni 2025

INFOPOST

Die Zeitung der ver.di - Betriebsgruppe Post Dresden

Alles für den Gewinn

40. Ausgabe

Gruselige Entscheidung aus dem Glasturm am Siebengebirge

Der Abbau von 8000 Beschäftigten

App

Internet

Neues und Aktuelles

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

schön, dass ihr wieder in die INFOPOST schaut. Auch in dieser Ausgabe gibt es wieder viele verschiedene Beiträge.

Starkverkehr im Frühling

Wenn man derzeit in die Betriebsstätten schaut, denkt man, dass wir Starkverkehr haben und Weihnachten vor der Tür steht. Man sieht anhand der grünen Landschaft und der Temperaturen, dass es sich um eine Täuschung handeln muss. Möchte man den Starkverkehr zum dauerhaften Zustand erklären, in dem man noch mehr flexibilisiert? Da werden Beschäftigte aus unterschiedlichsten Bereichen zum Aushelfen hin und her geschickt und Verwaltungskräfte müssen aushelfen, zum Teil völlig ineffizient. Aber warum ist das gerade so? Sind es falsche Sendungsprognosen? Ist die Sendungsmenge so hoch oder der Krankenstand?

Es mag sein, dass das auch sicherlich alles eine Rolle spielt. Aber wir haben nicht umsonst dieses Titelbild ausgewählt. Es geht um Stellenabbau. Leute, die eigentlich benötigt werden, sind durch den Abbau von hunderten Arbeitskräften in unseren Betrieben nicht mehr da, sie reißen eine große Lücke. Umso wichtiger ist es, dass wir den Tarifvertrag und die dazugehörige Betriebsvereinbarung Arbeitszeit in der Zustellung haben. Denn der Personalabbau, die Flexibilisierung und der dadurch entstehende Arbeitsdruck wäre auch so da, völlig egal ob es diese Arbeitszeitregularien gibt. Ganz im Gegenteil, es ist das einzige Bollwerk, was sich aufbaut, damit ihr einen pünktlichen Feierabend habt und vor Arbeitsbelastung geschützt werdet. Zum Stellenabbau beschäftigten wir uns in einem extra Beitrag in dieser Zeitung.

Abfrage Wertschätzung

Die Fragezeichen waren groß, ob man in der jetzigen Zeit, wo es um Neustrukturierung des Konzerns und Stellenabbau in den Betrieben geht, eine Umfrage zur Wertschätzung abhalten kann. Die Einigkeit war dann da, dass es gerade jetzt wichtig ist, so eine Befragung durchzuführen. Seit 2024 gibt es einen Wertschätzungsausschuss im Gesamtbetriebsrat (GBR). In diesem Ausschuss geht es vor allem darum, den Umgang zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten zu verbessern. Das betrifft die komplette Hierarchieleiter. Auch die P&P Chefin Nicola Hagleitner ist oft zu Gast im Wertschätzungsausschuss, denn sie hat sich dahingehend Verbesserungen auf die Fahne geschrieben. Und so gibt es nun eine Befragung zur Wertschätzung vom GBR, welche bis zum 31. Mai 2025 erfolgte. Hier wurden Fragen zum Umgang und zur Arbeitsbelastung bei den Postniederlassungen gestellt. Eine Auswertung wird dann Mitte des Jahres erfolgen.

1. Mai – Tag der Arbeit

Auch in unserem Betriebsgruppenbereich gab es Veranstaltungen zum Tag der Arbeit. In Dresden, Riesa, Görlitz, Bautzen, Pirna, Weißwasser, Cottbus, Forst, Guben und Finsterwalde versammelten sich auf Initiative des DBGs Menschen zu Kundgebungen und Straßenfesten. Politische Forderungen waren u.a. mehr Investitionen in die Zukunft, mehr Tarifbindung und faire Löhne und Arbeitszeiten, sowie mehr Sozialstaat. Viele Kolleginnen und Kollegen aus unseren Betrieben nahmen an den Veranstaltungen teil und haben sich stark gemacht.

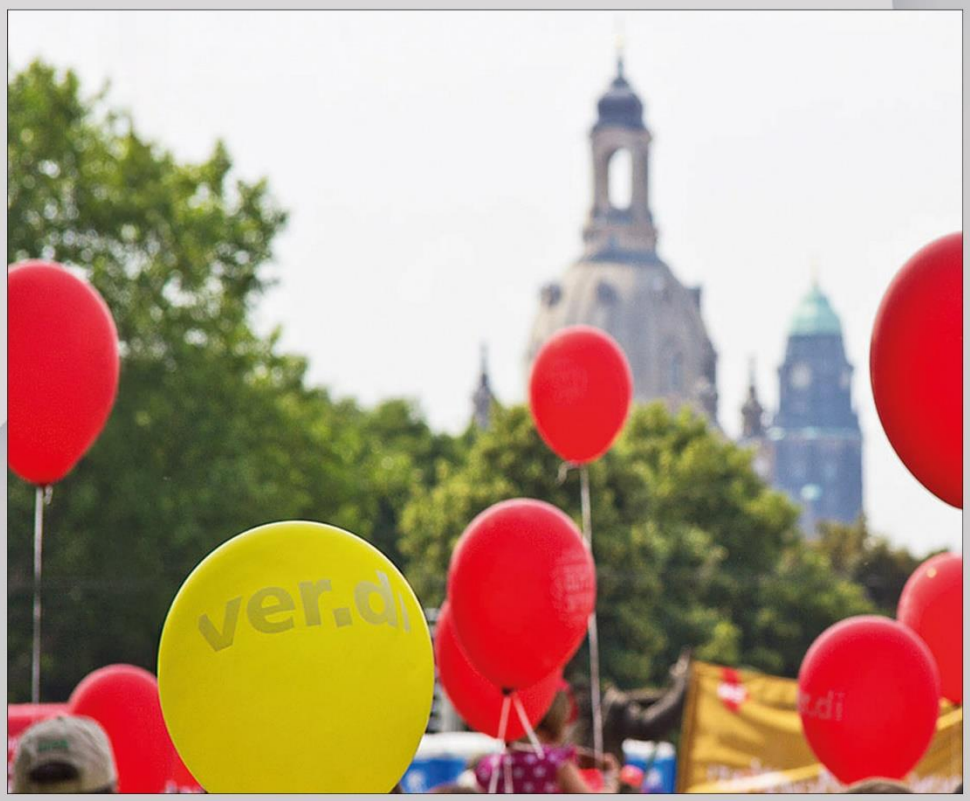
40. Ausgabe der INFOPOST

Im April 2016 erschien die erste Neuauflage der INFOPOST. Ein paar Jahre zuvor gab es bereits unter diesem Namen ein Flugblatt mit wichtigen Themen von der Betriebsgruppe. Mit alten Namen, neuem Layout und vielen Themen erscheint die Infopost nun im Zeitungsformat viermal im Jahr plus Sonderausgaben und wird in die Betriebsstätten geschickt. Wir haben in dieser Zeit immer aktuelle Themen aufgegriffen, Tarifrunden erklärt, die Wichtigkeit von gewerkschaftlichem Zusammenhalt übermittelt, Kampagnen und Projekte vorgestellt. Unsere Dauergäste waren die GUV/FAKULTA, das Betreuungs- und das Erholungswerk und die Betriebsgruppe Senioren. In diesen 40 Ausgaben in knapp 10 Jahren wurden über 800 Seiten Infos über 72 000-mal für euch gedruckt. Auch zukünftig wollen wir abwechslungsreich sein und freuen uns über Vorschläge, die ihr uns gern zuleiten könnt. Alle Seiten aneinandergereiht, würden eine Länge (Luftlinie) von Dresden nach Bonn ergeben. Das ist, glaube ich, auch die richtige Himmelsrichtung bei vielen der Beiträge, die geschrieben wurden.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen

Stefan Dehmel

Vorsitzender der ver.di Betriebsgruppe Post Dresden



40. Ausgabe der INFOPOST

Alles für den Gewinn

Im Februar dieses Jahres, unmittelbar nach der Tarifrunde gab es eine Pressemeldung, die es so noch nicht bei einem DAX-30-Unternehmen gegeben hat. Nach einem Tarifabschluss gibt die Deutsche Post AG die Meldung heraus, dass 8000 Stellen abgebaut werden müssen, ein Grund seien die Kosten, die durch den Tarifabschluss verursacht wurden. Dazu gab es sofort eine Stellungnahme durch den ver.-di-Bundesfachbereich. Hier wurde dieser Aussage vehement widersprochen.

Die Tarifrunde (Infopost hat dazu in Ausg. 39 berichtet) hat für dieses Jahr 2 % und für nächstes Jahr 3% mehr Lohn sowie ab nächstem Jahr einen Tag mehr Urlaub (ab dem 16. Jahr bei der DP AG einen weiteren Tag) eingebracht. Bei der Belastung und den steigenden Kosten war der Tarifabschluss völlig gerecht und auch nicht überzogen. Gute Arbeit muss auch gut bezahlt werden.

Seit Jahresanfang nehmen die Probezeit-Kündigungen zu und es sind nicht die üblichen und sicherlich auch gerechtfertigten Begründungen, dass die Leistung hinter den Erwartungen lag oder das Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit nicht vorlag. Nein, es waren gute Kräfte, die gute Arbeit geleistet und alle Erwartungen erfüllt haben. Bundesweit waren also schon vor der Bekanntgabe dieser Zahl von 8000, mehrere tausend Beschäftigte, die abgebaut wurden. So müsste die reelle Zahl in einem 5-stelligen Bereich liegen.

Aber es sind nicht nur Probezeitkündigungen, sondern vor allem Befristungen, die auslaufen und nicht verlängert oder entfristet werden. Unbefristet eingestellte Beschäftigte sind nicht betroffen, denn derzeit gibt es noch einen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen und Änderungskündigungen (gilt bis 31.03.2027).

Nach der Bekanntgabe des geplanten Personalabbaus im Februar 2025 gab es eine Unterschriftenaktion. Mehrere tausend Beschäftigte haben sich klar gegen den Abbau von 8000 Arbeitsplätzen ausgesprochen. Diese Unterschriftenlisten werden von ver.di an den Vorstand der Deutschen Post AG medienwirksam übergeben.

Abbau von über 8000 Beschäftigten ist unverantwortlich!

Dieses klare Zeichen der Beschäftigten sendet gleichzeitig einen Hilferuf, denn die Belegschaft in den Betriebsstätten badet gerade den verantwortungslosen Sparkurs aus. Mitten im Jahr fehlen Leute und in vielen Betriebsstätten ist gerade Land unter. Es gibt Rückstände wie in der Vorweihnachtszeit. Und für die Zukunft gedacht, ist der Personalabbau hoch fahrlässig. Der nächste Weihnachtsverkehr kommt schnell und gutes Personal ist nicht leicht zu bekommen. Neue Leute müssen erst wieder angelernt werden, was viel Zeit und Geld kostet. Gut angelerntes und eingearbeitetes Personal zu halten ist aber nicht nur gut für die Kosten, sondern auch gut für die Kolleginnen und Kollegen. Diese werden dadurch entlastet und es sinkt auch die physische Belastung. Und noch langfristiger in die Zukunft gedacht: In den nächsten Jahren gehen sehr viele Kolleginnen und Kollegen in ihren wohlverdienten Ruhestand. Auch hier muss man langfristig Personal anlernen, festigen und halten. Bei einem arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsmarkt ist das besonders wichtig.

Derzeit geht es nur um Gewinn. Wenn man die Zahlen betrachtet, ist der Gewinn in 2024 im Unternehmensbereich P&P zurückgegangen. Der Umsatz in P&P ist zwar leicht um 2,7 Prozent gestiegen, das EBIT ist aber um 5,6 Prozent gesunken und lag am Jahresende nur noch bei 821 Milliarden Euro. Das EBIT für den gesamten Konzern lag bei 5,9 Milliarden. Das ist ein Rückgang von -7,2 Prozent.

Die Deutsche Post AG hat sich fest auf die Fahne geschrieben, dass 1 Milliarde im Deutschlandgeschäft erwirtschaftet werden muss. Aus Konzernsicht klafft nun hier eine Lücke von zirka 200 Millionen Euro. Und nun hat die Post auch noch steigende Lohnkosten auf der Liste. Diese Meldung wurde im Zusammenhang mit dem Personalabbau gebracht, wie anfangs geschrieben. Der Tarifabschluss kostet 340 Millionen Euro, wobei die Kosten erst zum Großteil ab 2026 zum Tragen kommen und mehr wie gerechtfertigt sind.

Am Jahresanfang ist gerade im Briefbereich der Absatz zurückgegangen, hier könnten die Ursachen bei den gestiegen Portokosten und den veränderten Laufzeiten liegen. Firmen haben sich scheinbar entschieden, doch mehr auf digitalen Versand zu setzen und durch E+3 ist vielleicht auch der Gang zur Konkurrenz eine Option.
Die fetten Jahre des stetig steigenden Paketgeschäfts sind auch vorbei. Wobei, dass nicht nur die DPAG, sondern auch unsere Konkurrenten spüren. Es gibt bei der Bevölkerung

eine Kaufzurückhaltung durch Kriege, Krisen und leichter Rezession.

Das Postgesetz sah vor, dass die DPAG von der Umsatzsteuer befreit ist, da sie einen Universaldienst erbringt. Dieser infrastrukturelle Auftrag ist in der Post- und Universaldienstleistungsverordnung (PUDLV) geregelt. Das war in der alten PUDLV geregelt und gilt auch in der neuen Verordnung. Diese Leistung ist kostenintensiv. Nun deutet sich an, dass auch unsere Konkurrenten, die keinen Universaldienst anbieten, eine steuerliche Erleichterung bekommen sollen. Auch die Portoerhöhung, wie sie die Deutsche Post AG beantragt hatte, ist im vergangenen Jahr nicht so gekommen. In dieser waren die steigenden Kosten, aber auch die Lohnsteigerungen eingepreist. Vielleicht war die Pressemeldung der Post auch eine schlecht umgesetzte Botschaft. Die Botschaft, dass steigende Lohnkosten (weil guter Tariflohn und soziale Rahmenbedingungen), Angebot von guten Leistungen (Universaldienst) und im Gegenzug keine freie Preisgestaltung - zu Personalabbau führen kann. Dieser Ruf wurde seitens der Regierung, das Postgesetz nachzusteuern, nicht gehört, dies lag sicherlich auch daran, dass diese nur noch geschäftsführend im Amt war. Das muss nun eine neue Aufgabe der GroKo werden, wobei ich hier „schwarz“ sehe.

Die Milliarde muss her

Nun möchte die Post die Kosten senken. Das soll mit brachialen Mitteln und wenig Verstand erfolgen. In die Zukunft gedacht, ist dies nicht, da langfristig Personal fehlen wird, welches wir aber zur Bewältigung unserer Dienstleistung benötigen. Hier erhofft sich die Post eine Ersparnis im dreistelligen Millionenbetrag. Des Weiteren möchte der Logistiker noch mehr Arbeitsverdichtung vorantreiben. Spätere Dienstbeginne sollen aus Sicht der Post, dafür sorgen, dass weniger Leerlauf zwischen Dienstbeginn und Zustellbeginn entsteht. Hier liegt die ambitionierte Zahl von zirka 100 Millionen als Einsparung.

Eine weitere Maßnahme wird die Zusammenlegung der Abteilung Paket mit der Abteilung Auslieferung Brief und Verbund sein. Dies soll in diesem Jahr bzw. nächstem Jahr bundesweit vollzogen werden. Unser Betriebsgruppenbereich ist im Jahr 2026 betroffen. Unter dem Zepter der Abteilung Brief und Verbund wird dann die Verbunderweiterung auf 90 Prozent ausgeweitet. Infolgedessen wird es noch weitere strukturelle Änderungen bei der Abteilungszusammenlegung geben. Auch hier erhofft man Ersparnisse.

In den nächsten Jahren werden die Gewinnoptimierungen und Leistungsverdichtungen auf die Spitze getrieben.

Unter dem Namen „Strategie 2030“ werden viele Vorhaben vereint, die Deutsche Post AG noch mehr zu optimieren und sich leistungsfähiger aufzubauen. Hier möchte man unter anderem die Verbunderweiterung ausdehnen, die A/B-Zustellung durch die veränderten Laufzeitvorgaben des Postgesetzes flächendeckend umsetzen und Fahrtfolgen optimieren, Auch hier werden Ersparnisse in Millionenhöhe erhofft.

In einem anderen Beitrag in dieser Zeitung geht es um Neustrukturierung und Organisationsänderung des Konzerns. Die Deutsche Post AG wird zur DHL AG. Die Postler werden in Deutschland zur Tochter. Auch diese Effekte werden zum Tragen kommen.

■ *S.D.*

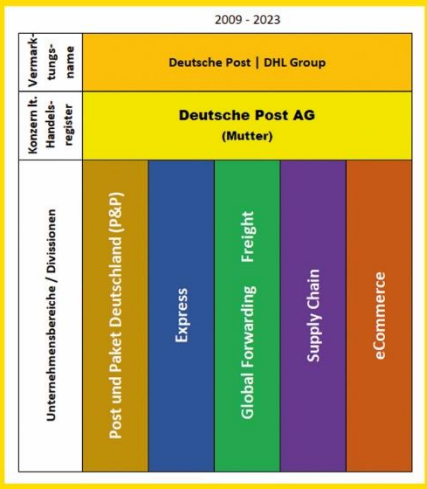
Die Neustrukturierung des Konzerns

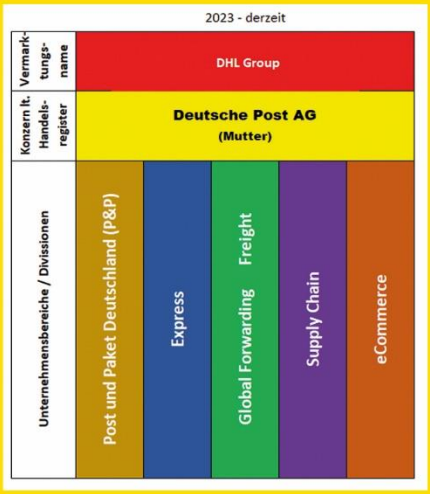
Deutsche Post AG wird DHL.AG

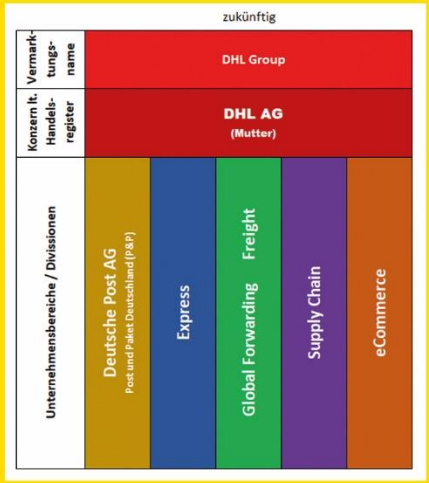
Bei der Deutsche Post AG findet derzeit eine Neustrukturierung des Konzerns statt. Zukünftig soll aus der Deutschen Post AG die DHL AG werden. Dieses Vorhaben wurde im Herbst letzten Jahres verkündet. Dieser Prozess des Konzernumbaus benötigt zirka zwei Jahre. Hier müssen steuerrechtliche, wirtschaftsrechtliche und auch gesetzliche Hintergründe beachtet und bearbeitet werden. Vor allem aber auch, und das ist vor allem für die Beschäftigten wichtig, müssen tarifliche und betriebsverfassungsrechtliche Inhalte und Rahmenbedingungen verhandelt und abgeschlossen werden.

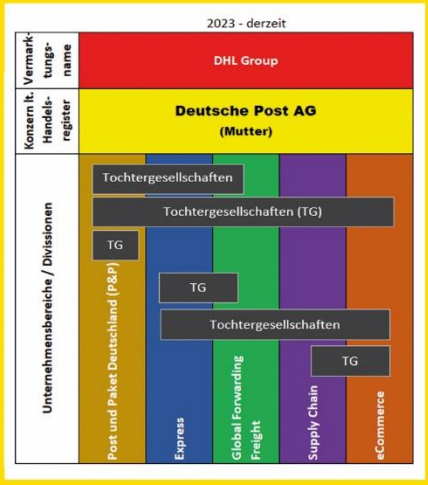
Die Deutsche Post AG wird zukünftig eine Tochter der DHL AG sein, mit dem alten Namen Deutsche Post AG, aber mit einer neuen Handelsregisternummer. Der heutige Unternehmensbereich P&P wird die zukünftige Deutsche Post AG umfassen. Die welteren Unternehmensbereiche werden Express, Global Forwarding, Freight, Supply Chain und e-Commerce sein.

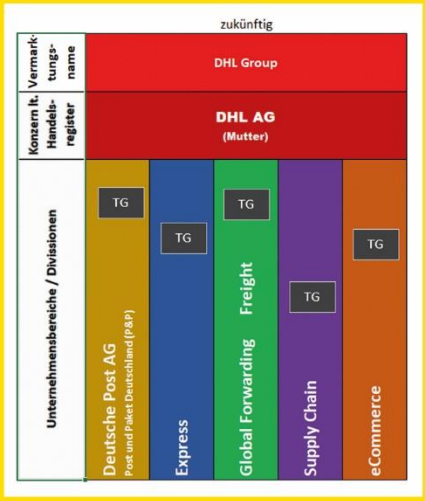
Die Neustrukturierung begann in Wirklichkeit schon viel eher. Im Jahr 2023 erklärte der Vorstand der Deutschen Post AG, dass der Konzern Deutsche Post DHL Group in DHL Group umbenannt wird. Als Begründung nannte die Führung, dass 90 Prozent des Gewinnes unter dem Namen DHL eingefahren wird und dies das bekanntere Branding für das globale Geschäft ist. Hier wurde beruhigt und ein welteres Vorgehen verneint. Nur Monate später wurde dann verkündet, dass es auch eine Namensänderung des offiziellen Namens im Handelsregister geben wird und nicht nur im Marketing-Namen.
Aber es steckt noch viel mehr dahinter. Seit Jahren fordern die Investoren, dass der weniger gewinnträchtige Unternehmensbereich des Logistikkonzerns zu trennen ist.
Derzeit ist auch wieder der Wortlaut der Konzernbosse, dass die Mitarbeiter sich











Grafiken:
Gezeichnet nach Erzählungen der DHL Group

Grafik: Gezeichnet nach Erzählungen der DHL Group

Sorgen machen müssen, dass das Vorhaben der Neustrukturierung nur das Anpassen der heutigen Unternehmensstruktur an die Managementstruktur ist. Man möchte klare Strukturen schaffen. Divisionsübergreifende Tochtergesellschaften soll es zukünftig nicht mehr geben, sondern den Divisionen zugeordnet sein. Das ist nachvollziehbar. Nachvollziehbar und gefährlich zugleich ist aber auch, wenn es klare Abtrennungen der Unternehmensbereiche gibt, dass ein Abstoßen bzw. ein Verkauf vorbereitet wird.

Der P&P-Bereich soll die neue Deutsche Post AG werden mit einer neuer Handelsregisternummer. Sie ist die Division, welche den geringsten Gewinn abwirft. Wie schon im vorangegangenen Beitrag erwähnt, möchte der gelbe Logistiker, dass das Deutschlandgeschäft mindesten 1 Milliarde Euro Gewinn abwirft. Dies ist seit einiger Zeit nicht mehr einzuhalten.

Es fehlt nicht viel Fantasie, um zu erkennen, dass die Neustrukturierung eine große Gefahr bedeutet. Deshalb ist es wichtig, dass alle Tarifverträge, die zwischen der Gewerkschaft ver.di und der Deutschen Post AG gelten, vertraglich geregelt werden, und diese dann auch bei der neuen Deutschen Post AG gelten. Das ist sehr wichtig, ansonsten gelten die tariflichen Regelungen bei einem Betriebsübergang nur 12 Monate nach. Auch die Vereinbarungen des Gesamtbetriebsrates müssen in die zukünftige Tochter übertragen werden.

Seit Dezember 2024 gibt es ein Eckpunktepapier mit den Unterschriften der Vorsitzenden des Gesamt- und Konzernbetriebsrats, von ver.di und vom Arbeitsdirektor der Deutschen Post AG (alt).

Des Weiteren gab es einen Beschluss des KBR und GBR zum Interessenausgleich.

Die Verhandlungen zwischen DP AG und ver.di, sowie zwischen DP AG und KBR/GBR haben begonnen. Geplant war, dass die Gespräche zu den Organisationsänderungen bis Jahresmitte abgeschlossen sind. Es ist hier noch mal wichtig zu erwähnen, dass diese Gespräche keine Selbstläufer sind und alles gegeben wird, dass der Übergang in die neuen Unternehmensstrukturen für die Beschäftigten positiv geregelt werden.

Wenn es uns gelingt, dass die Tarifverträge und die schuldrechtlichen Verträge (z.B. Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen und Änderungskündigungen) auch in der Tochter gelten, dann schützt uns das direkt und indirekt.
Direkt bedeutet, dass diese Verträge die Kolleg/innen schützen und indirekt heißt, dass die Post vorerst unattraktiv für einen Verkauf wird.

■ *S.D.*

Gesund arbeiten
Gut leben

Deine Arbeit. Deine Gesundheit. Deine Stimme.

Hoher Arbeitsdruck, ständige Erreichbarkeit, zu wenig Personal – viele Beschäftigte erleben täglich, wie belastend ihre Arbeit sein kann. Die Kampagne Gesund arbeiten – gut leben setzt genau hier an: Wir machen deutlich, dass gute Arbeitsbedingungen kein Luxus sind, sondern Voraussetzung für Gesundheit und Zufriedenheit im Job.

Unser Ziel ist klar: Wir wollen gemeinsam mit Euch Arbeitsbedingungen verbessern!

Auch wir in der Betriebsgruppe haben uns bei einer Fotoaktion stark beteiligt.

WIR BRECHEN NICHT AB, WIR MACHEN FEIERABEND!

ver.di

Postdienste, Speditionen und Logistik

V.i.S.d.P.: ver.di-Bundesvorstand, Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, FBE2504020

Gallup Engagement Index - Alarmsignal am Arbeitsplatz?

Ein Kommentar

Die Ergebnisse des aktuellen Gallup Engagement Index Deutschland sind in letzter Zeit in den Medien kursiert und geben angeblich Anlass zur Sorge. Erstmals seit Beginn der Erhebung fällt der Anteil der emotional hoch gebundenen Beschäftigten in Deutschland in den einstelligen Bereich. Nur noch 9 % der Arbeitnehmer sind mit Herz und Seele bei der Arbeit, ein dramatischer Rückgang gegenüber dem Vorjahr (14 %). Gleichzeitig erreicht die Zahl der Beschäftigten mit geringer emotionaler Bindung einen historischen Höchststand. 78 % machen nur noch Dienst nach Vorschrift. Sie erfüllen ihre Aufgaben, zeigen aber wenig Eigeninitiative, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein.

Aber ist diese Entwicklung tatsächlich wirklich so dramatisch?

Betrachtet man einmal die von der Gallup GmbH selbst erhobenen Daten im Zeitverlauf zeichnet sich das folgende Bild ab:
Begleitend zu dieser Auswertung schreibt die Studie: „Und das kann auf Dauer für Unternehmen zu einem Problem werden. Denn diese Mitarbeitenden machen zwar das, was nötig ist, zeigen aber keinen vollen Einsatz. Sie legen nachweislich weniger Eigeninitiative, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein an den Tag als diejenigen, die emotional hoch gebunden sind. Im Gegensatz zu denen, die bereits innerlich gekündigt haben und mit angezogener Handbremse arbeiten, sind sie zwar nicht destruktiv, jedoch fehlt ihnen die Motivation, ihr Bestes zu geben.“ (Gallup GmbH, 2025, Gallup Engagement Index Deutschland 2024, S. 9)
Die Unterstellung von Gallup GmbH dabei – ein Dienst nach Vorschrift ziehe unweigerlich eine geringere Produktivität, Qualität und höhere Fehlzeiten nach sich.

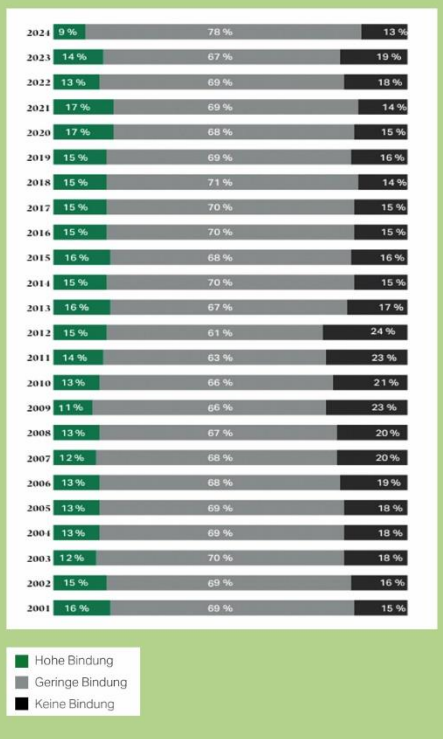
Zahlen, die in der Studie dabei nicht ausreichend mit dieser Auswertung in Verbindung gesetzt werden: Auch das Vertrauen in die Führungskräfte ist dramatisch gesunken. Nur noch 21 % vertrauen ihrer Führungskraft uneingeschränkt (2019: 49 %; 2022: 41 %).

Wird also von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erwartet, dass man emotional an ein Unternehmen gebunden ist, bei dem man den Eindruck bekommt, dass die eigene Führungskraft höchstens ihren Kaffee noch selbst gekocht bekommt (wenn überhaupt)? Ein Schelm, wer Böses dabei denkt.

In diesem Zusammenhang sollte man sich vielleicht auch fragen, wieso der Begriff „Dienst nach Vorschrift“ so negativ behaftet ist. Es sollte für niemanden ein Geheimnis sein, dass es die Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ist, Arbeit zu leisten. Umgekehrt besteht die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers in der Zahlung einer vereinbarten Vergütung – so und nicht anders geht dies aus den vertragstypischen Pflichten eines Dienstvertrages gem. §611 BGB hervor. Welche, wie viel und unter welchen Umständen Arbeit geleitet wird, wird in der Regel individualrechtlich im Arbeitsvertrag und darüber hinaus ggf. im Tarifvertrag festgehalten.

Am Ende ist es schlichtweg ein Tauschgeschäft – Arbeitsleistung gegen Vergütung. Und wie in jedem Tauschgeschäft sollte es selbstverständlich sein, dass, wenn man mehr Leistung möchte, man im Regelfall auch mehr geben muss.

Gerade in der heutigen Gesellschaft sollte „Dienst nach Vorschrift“, auch für Arbeitgeber, kein Begriff mehr sein, der verteufelt und negativ verwendet wird, denn es gibt auch zahlreiche positive Assoziationen, die man mit dem Einhalten eines Vertrages verbinden sollte – Professionalität, Selbstorganisation und Selbstwertgefühl dabei nur wenige Beispiele.



Quelle: Studie Gallup Engagment Index

Ein zentraler Aspekt ist das Bedürfnis nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance und die Notwendigkeit, klare Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben zu ziehen. In einer Arbeitswelt, die oft von ständiger Erreichbarkeit und einer zunehmenden Vermischung von Arbeit und Freizeit geprägt ist, kann die strikte Einhaltung des Arbeitsvertrags und der Arbeitszeiten ein bewusster Akt sein, um persönliche Freiräume zu schützen und Zeit für Familie, Freunde, Hobbys und die eigene Erholung zu gewährleisten. Positiv interpretiert kann Dienst nach Vorschrift bedeuten, dass Beschäftigte eine klare Grenze zwischen Job und Freizeit ziehen und Prioritäten setzen, um auf eine gute Work-Life-Balance zu achten. Die wachsende Bedeutung von Work-Life-Harmony in Deutschland unterstreicht, dass ein solches Verhalten nicht zwingend ein Zeichen von mangelndem Engagement sein muss, sondern vielmehr ein Ausdruck des Wunsches nach einem erfüllten Leben außerhalb der Arbeitswelt.

Darüber hinaus kann "Dienst nach Vorschrift" eine Schutzmaßnahme gegen Überlastung und Burnout darstellen. In Arbeitsumgebungen, die durch hohen Leistungsdruck und überzogene Erwartungen gekennzeichnet sind, kann die bewusste Beschränkung auf die vertraglich vereinbarten Aufgaben und Arbeitszeiten ein Weg sein, die eigene mentale und physische Gesundheit zu bewahren. Die Flow-Theorie besagt bspw. vereinfacht, dass Motivation maximal ist, wenn Mitarbeiter minimal überfordert sind. Dauerhafte Überforderung hingegen bewirkt das Gegenteil und kann zu einer Abwärtsspirale führen, die in Burnout mündet. Und an alle Beschäftigten in unserer Niederlassung, die spätestens bei diesem Absatz eine Epiphanie haben, möchte ich sagen: Erwischt.

Vielleicht ist es gerade aus diesen Gründen wichtig, dass wir alle lernen, dass „Dienst nach Vorschrift“ kein Ausdruck von Trägheit oder mangelndem Engagement ist, wie es uns die Gallup GmbH leichtfertig unterjubeln möchte. Ob ihr es glaubt oder nicht: Der Arbeitgeber wird in den allermeisten Fällen auch morgen noch stehen, wenn wir uns an das halten, was wir vertraglich vereinbart haben

■ *D.V.*

GEMEINSAM STARK in ver.di

Oster-überraschung

In der Zeit vor Ostern überraschte die ver.di-Betriebsgruppe Post Dresden die Beschäftigten in einigen Betriebsstätten mit einer kleinen Osterüberraschung. Es sollte ein Dankeschön für die geleistete Arbeit sein und wir nahmen den Besuch zum Anlass, über gewerkschaftliche Themen, wie dem Tarifabschluss zu sprechen.

ver.di

VOR 10 JAHREN ENDETE DER LÄNGSTE ARBEITSKAMPF IN DER GESCHICHTE DER DEUTSCHEN POST AG

Vor 10 Jahren fand der größte Streik in der Geschichte der Deutschen Post AG statt. Nach einem viertel Jahr des Arbeitskampfes und einem unbefristeten Streik von vier Wochen endete die Tarifauseinandersetzung am 06. Juli 2015 in der Nacht zum Dienstag und es kehrte die Friedenspflicht wieder ein. Einen Rückblick in diese Zeit gibt es derzeit auf unserer Internetseite.

verdipostdresden.de/2015-2

Aktuell wird dazu im Volkshaus Dresden auf dem Schützenplatz auch eine Fotoausstellung präsentiert.

S.D.

Vertrauensleuteschulung

Am 26. Mai 2025 fand im Volkshaus in Dresden die Vertrauensleuteschulung statt. Viele Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner aus den einzelnen Betriebsstätten folgten der Einladung. Es waren auch eine Menge an interessierten ver.di-Mitgliedern dabei. Themen waren unter anderem die aktuelle Lage im Betrieb und das Thema Tarifverhandlungen. Hierzu gab es einen Vortrag von Jens Göbler (Landesfachgruppenleiter FG1 FBE SAT) über die Verfahrensweise von Forderungsbildungen und rechtlichen Rahmenbedingungen. Des Weiteren hielt Denise Vetter (ver.di Betriebsgruppe) zum Thema Abmahnungen und Regress einen Vortrag.
Ein wichtiges Thema waren die Aufgaben der Vertrauensleute und die derzeit laufenden Kampagnen.
Außerdem wurde sich der Kampagne „Gesund Arbeiten und gut Leben“ intensiv gewidmet.

■ S.D.

Vertrauensleutewahlen

Ab Spätsommer 2025 finden die Vertrauensleutewahlen statt. In den letzten Jahren sind viele gute Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner in den wohlverdienten Ruhestand gegangen. Im gleichen Zeitraum wurden viele neue und junge Kolleginnen und Kollegen von der Deutschen Post AG eingestellt. Wir brauchen euch als Gewerkschaft, als Mitglied und wenn ihr Interesse an gewerkschaftlicher Arbeit vor Ort habt, als Vertrauensperson.
Vertrauensleute sind gewerkschaftliche Bindeglieder, zwischen der Belegschaft und den ver.di-Mitgliedern in den Betriebsstätten und dem Betriebsgruppenvorstand oder der ver.di-Fraktion des Betriebsrates. Es ist wichtig, dass es hier einen regen Informationsaustausch gibt. Das ist auch wichtig für andere ver.di-Gremien auf Bezirks-, Landes- und Bundesebene.
Wenn Du Interesse hast, bekommst du natürlich Infos und Schulungen für deine ehrenamtliche Tätigkeit.

KOMPETENT · KRITISCH · KREATIV

ver.di

VERTRAUENS-LEUTE

AKTIVE IM BETRIEB

Mit GESTALTEN
Mit REDEN
Mit ENGAGIEREN

ver.di

Mit MACHEN bei der Vertrauensleutewahl

WERDE VERTRAUENSPERSON IN DEINEM BETRIEB

JUGEND

ver.di Jugend aktiv - Rückblick auf ereignisreiche Wochen

Die vergangenen Wochen waren für die ver.di Jugend und JAV in unserer Niederlassung ereignisreich und intensiv. Mit viel Engagement haben wir gleich mehrere Projekte auf die Beine gestellt - darunter der Respekttag, ein Abschlusstag für unsere übernommenen Absolventen und wichtige Vorbereitungen für das kommende Ausbildungsjahr.

Respekttag - ein starkes Zeichen für Miteinander

Ein besonderes Highlight in den letzten Wochen war der gemeinsam mit dem Arbeitgeber initiierte Respekttag.
Als ver.di Jugend und Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) war es uns ein zentrales Anliegen, Werte wie Respekt, Gleichberechtigung, Demokratie, Diversität und soziale Verantwortung in den Mittelpunkt zu stellen.
Unsere Auszubildenden im ersten Lehrjahr - darunter Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (FKEP) - nahmen an Workshops und Rollenspielen teil.
Ziel war es, durch praxisnahe Szenarien aufzuzeigen, welche Auswirkungen respektloses Verhalten oder Mobbing sowohl rechtlich als auch gesellschaftlich haben können.
Unterstützt wurden wir dabei von der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) sowie der Personalabteilung. Gemeinsam präsentierten wir unser Verständnis eines respektvollen Miteinanders.
Besonders freut uns, dass unsere JAV dieses Projekt für den Sächsischen Mitbestimmungspreis des Deutschen Gewerkschaftsbund Sachsen (DGB Sachsen) eingereicht hat - Daumen drücken ist also angesagt!

Für Dich da:

ver.di - Jugendsekretär
Bezirk Sachsen-West-Ost-Süd:
> Tom Ott
tom.ott@verdi.de
01 51 / 74 21 19 28

ver.di - Landesfachbereichssekretär FB E SAT
> Linda Strunz
linda.strunz@verdi.de 01 51 / 21 11 53 93

Jugend- und Auszubildendenvertretung in der Niederlassung Betrieb Dresden
03 52 05 / 65 30 21
jav.dresden@deutschepost.de
> Vorsitzender Kevin Szkop 01 76 / 41 46 40 96
> stellv. Vors. Tim Wachter 01 51 7 / 26 92 99 0

Abschlusstag - ein gelungener Start in den neuen Lebensabschnitt

Ein weiterer bedeutender Moment wird der Abschlusstag für unsere übernommenen Absolventen aus den Ausbildungsberufen Berufskraftfahrerin, Mechatronikerin, KKEP, FKEP und duale Studiengänge sein.
Der erste große Schritt ins Berufsleben verdient gebührende Anerkennung - und genau das wollen wir mit einem gemeinsamen Tag voller Aktivitäten mit unseren Absolventen erreichen.
Es wird zum Abschluss ein festlicher Abend in einer Eventlocation stattfinden - mit leckerem Catering und viel Zeit für Austausch und gemeinsames Feiern.

Dank und Glückwünsche

Abschließend möchten wir Josephine Müller, stellvertretende Vorsitzende der JAV, für ihr dreijähriges, engagiertes Wirken in der Jugend,- Auszubildenden Vertretung danken - dein Einsatz war eine große Bereicherung für uns!
Gleichzeitig gratulieren wir unserem Jugendfachkreisvorsitzenden „Tim Wachter“ herzlich zu seiner Wahl zum stellvertretenden Vorsitzenden der JAV. Die Nachwahl fand am 13.05.2025 statt - wir wünschen viel Erfolg und gutes Gelingen in der neuen Rolle!

JAV

Blick nach vorn - Ausbildungsstart 2025

Wo etwas endet, beginnt auch etwas Neues: Die Vorbereitungen für den nächsten Ausbildungsjahrgang laufen bereits auf Hochtouren. Gemeinsam mit der Betriebsgruppe, dem Betriebsrat und den Gewerkschaftssekretär*innen nahmen wir an der Vernetzungskonferenz teil.
Besonders im Fokus: Integration ausländischer Auszubildender und wie wir ihnen einen gelungenen Einstieg in das deutsche Ausbildungssystem ermöglichen können.

■ *Kevin Szkop JAV*

„Gewerkschaften haben sich gefälligst aus der Politik rauszuhalten!“

Meinung von Kolleginnen und Kollegen
aus dem Betrieb

Was würde es nicht geben, wenn die Gewerkschaften sich nicht politisch einmischen?

~~Mindestlohn~~

~~Lohnfortzahlung im Krankheitsfall~~

~~Mitbestimmung in den Betrieben~~

~~5 Tage Woche~~

~~40 Stunden Woche~~

~~8 Stunden Tag~~

~~Bezahlter Jahresurlaub~~

Die Kolleginnen und Kollegen der ver.di-Betriebsgruppen bei der Deutschen Post AG, haben hunderte Bundestagsabgeordnete auf gesucht, um im Gespräch einen Abschluss eines guten Postgesetz zu erreichen. Es ging um eure Jobs, das ist Lobbyarbeit für die Beschäftigten, also für EUCH !

Ohne DICH keine Tarifverträge

Ohne Dich als Mitglied in der Gewerkschaft ver.di würde es folgende Tarifverträge nicht geben!

~~Tarifvertrag Altersteilzeit / Zeitwertkonto~~

~~Ausschluss von betriebsbedingen Kündigungen und Änderungskündigungen~~

~~Ausschluss Fremdvergabe in der Brief- und Verbund zustellung~~

~~Tarifvertrag Rationalisierungsschutz~~

~~Lohnsteigerungen von ca 50% in den letzten 20 Jahren~~

~~Tarifvertrag Betriebsrente~~

~~Möglichkeit von Entlastungszeit von bis zu 202 Stunden~~

DU bist ver.di
Das WIR ist die Gewerkschaft
Eine Kampagne des ver.di Fachbereich E - SAT

■ *D.V.*

Das Arbeitszeugnis

Ein Schlüssel zur beruflichen Zukunft

Das Arbeitszeugnis ist ein wichtiges Dokument, das die berufliche Laufbahn maßgeblich beeinflussen kann. Es dient nicht nur als Nachweis von Tätigkeiten und Leistungen, sondern auch als Bewertung der eigenen Fähigkeiten und des Verhaltens während des Arbeitsverhältnisses. Daher ist es immer ratsam, das eigene Arbeitszeugnis zu prüfen und im Zweifelsfall gegen eine unzureichende Beurteilung vorzugehen.

Es gibt zwei Hauptarten von Arbeitszeugnissen:

- **Einfaches Arbeitszeugnis:** Es enthält grundlegende Informationen wie die Personalien, Art und Dauer der Beschäftigung.
- **Qualifiziertes Arbeitszeugnis:** Es geht über das einfache Zeugnis hinaus und bewertet die Leistungen, das Verhalten und die fachlichen Fähigkeiten.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat jeder Arbeitnehmer einen rechtlichen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Dies geht aus §109 Gewerbeordnung hervor. Es gibt zwar auch die Möglichkeit während des laufenden Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis beim Arbeitgeber zu beantragen, einen gesetzlichen Anspruch darauf gibt es jedoch per se nicht.

Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis folgt in der Regel einer bestimmten Struktur:

Überschrift und Personalien: Hier werden Name, Geburtsdatum und die Dauer des Arbeitsverhältnisses benannt.

Beschreibung des Unternehmens und der Tätigkeit: Hier wird das Unternehmen kurz vorgestellt und die eigenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten beschrieben.

Bewertung der Leistung: Hier werden Arbeitsweise, Fachkenntnisse und Erfolge bewertet.

Bewertung des Verhaltens: Hier wird das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden bewertet.

Schlussformulierung: Hier werden der Grund für das Ausscheiden, Dankesworte und Zukunftswünsche formuliert.

Das Lesen des eigenen Arbeitszeugnisses

Arbeitszeugnisse verwenden oft eine sehr einschlägige Ausdrucksweise, um subtile Bewertungen auszudrücken. Dabei gilt die Faustformel: Je mehr Steigerungen, umso besser.

- 3 Steigerungen: „stets zur vollsten Zufriedenheit“ = sehr gut
- 2 Steigerungen: „zur vollsten Zufriedenheit“ = gut
- 1 Steigerung: „zur vollen Zufriedenheit“ = befriedigend
- Keine Steigerung: „zur Zufriedenheit“ = ausreichend
- Teilweise positiv: „im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit“ = mangelhaft

Die wichtigsten Fragen, die man sich nach dem Erhalt des eigenen Arbeitszeugnisses stellen sollte, sind die Folgenden:

- Sind alle wichtigen Informationen enthalten?
- Entspricht die Bewertung Ihren Leistungen und Ihrem Verhalten?
- Ist das Zeugnis positiv formuliert?
- Sind Rechtschreibung und Grammatik fehler frei?

Gemäß Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG, 9 AZR 584/13) muss der Arbeitgeber dem Beschäftigten in Anlehnung an das Schulnotensystem mindestens die Note „befriedigend“ erteilen. Bei einer schlechteren Note als „befriedigend“ muss der Arbeitgeber beweisen, dass eine derartige Beurteilung tatsächlich gerechtfertigt ist. Wenn man Fehler oder Unstimmigkeiten im Arbeitszeugnis feststellt, kann das ausgestellte Arbeitszeugnis binnen einer Frist von drei Wochen nach Erhalt angefochten werden. Für eine bessere Note als „befriedigend“ muss im Zweifelsfall jedoch auch der Arbeitnehmer ggf. vorweisen, dass ihm eine positivere Beurteilung zusteht.

■ *D.V.*

Interessantes

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

Whatsappgruppe ContraTV
> 01 57/31 32 26 40

ContraTV - Newsletter
News per Telegram
> 0157 /31 32 26 40

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

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

Internetseite von der ver.di BeG Post Dresden:

www.verdipostdresden.de

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

ver.di Betriebsgruppe Post Dresden

App

Schreibe Deine MEINUNG!!!

redaktion-infopost@gmx.de

WIR SCHREIBEN DEINen TEXT!*

*solange der Text keine Beleidigungen oder niveaulosen Äußerungen beinhalten!

Impressum:

V.i.S.d.P.:
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft ver.di
Jens Göbler Landesbezirksfach-bereichssekretär
Tel.: 03 51 / 48 42 21 95
Mail: jens.goebler@verdi.de
ver.di Landesbezirk
Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
Außenstelle Dresden
Schützenplatz 14
01067 Dresden

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

Gestaltung der Zeitung und Fotos:
Stefan Dehmel
Fotos: BeG Post DD

Texte:
Stefan Dehmel (S.D.)
Andreas Tumma (A.T.)
Denise Vetter (D.V.)
Volker Beckert (V.B.)

Unterstützung:
Katharina Liebe / Denise Vetter / Beate Sucker-Schmidt

REDAKTIONSSCHLUSS: 30.05.2025

Beitrittserklärung

ab Monat/Jahr

Der Mitgliedsbeitrag beträgt 24 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 24/025 | ID-Nr.

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

GUV FAKULTA

■ Beitrittserklärung
■ Änderungsmitteilung

Mitgliedsnummer

Bitte senden an: ver.di BeG Dresden
Bergener Ring 8 / 01458 Ottendorf Okrilla

ver.di

Vertragsdaten

4

Titel | Vorname | Name

Straße | Hausnummer

Land/PLZ | Wohnort

Staatsangehörigkeit

Telefon

E-Mail

Beschäftigungsdaten

☐ Arbeiter*in ☐ Beamter*in ☐ erwerbslos
☐ Angestellte*r ☐ Selbständige*r

☐ Vollzeit ☐ Teilzeit Anzahl Wochenstunden:

☐ Auszubildende*r/Volontär*in/Referendar*in
☐ Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitseinkommen) bis
☐ Praktikant*in ☐ Dual Studierende*r ☐ Sonstiges

☐ ich bin Meister*in/Techniker*in/Ingenieur*in

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

Straße | Hausnummer

PLZ | Ort

Branche

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Bruttoverdienst € | Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe | Tätigkeits-/Berufsjahre 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.

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.

Zahlungsweise

☐ monatlich ☐ vierteljährlich ☐ zur Monatsmitte
☐ halbjährlich ☐ jährlich ☐ zum Monatsende

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

Straße und Hausnummer

PLZ/Ort

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 ✗

W-3450-26-0518

Ich möchte Mitglied werden ab

0 1 2 0

Geburtsdatum

Geschlecht ☐ weiblich ☐ männlich

Ich wurde geworben durch:
Name Werber*in

Mitgliedsnummer

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

von | bis

Datenschutzhinweise

Ihre personenbezogenen Daten werden von der Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit Ihrer gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter https://datenschutz.verdi.de.

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zu ver.di / zeige Änderungen meiner Daten an[1] und nehme **die Datenschutzhinweise** zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift

✗

[1] nichtzutreffendes bitte streichen