



Geschäftsbericht des Bundesfachbereichsvorstandes Postdienste, Speditionen und Logistik

Berichtszeitraum
vom 13. April 2011 bis 31. Dezember 2014



GEMEINSAM. BESSER. STÄRKER. 



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Gemeinsam, besser, stärker“ – unter dieses Motto haben wir die 4. Ordentlichen Organisationswahlen unserer Gewerkschaft ver.di gestellt. Der Zusammenhalt der über zwei Millionen ver.di-Mitglieder ist für jeden von uns erlebbar und spürbar, gemeinsam können wir Kraft entwickeln und uns gegenseitig unterstützen und nach vorne bringen. Der Druck auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist in den hinter uns liegenden vier Jahren nicht geringer geworden. Allerdings haben wir deshalb in unserer gewerkschaftlichen Gestaltungskraft nicht nachgelassen. Wir sind Akteur und Stimme gegenüber der Wirtschaft und Politik auf kommunaler, landes-, bundesweiter und der europäischen Ebene.

Rund zehn Jahre haben wir als Gewerkschaften für einen gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland gekämpft. Gerade auch unsere Branche von Postdiensten, Speditionen und Logistik ist von einem hohen Anteil an unsicherer Arbeit geprägt. Dass es nun gelungen ist, zum 1. Januar 2015 einen allgemeinen, flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn von zunächst 8,50 Euro durchzusetzen, ist ein Erfolg und ein Meilenstein in der Sozialgeschichte. Es wird unser aller Aufgabe sein, dafür zu sorgen, dass der Mindestlohn nicht nur auf dem Papier steht, sondern in den Portemonnaies der betroffenen Beschäftigten ankommt. Der Mindestlohn ist eine Untergrenze und wird helfen, unsere Tarifverträge in der Branche zu stabilisieren.

Durch unsere aktive Tarifarbeit ist es uns über den Berichtszeitraum hinweg gelungen, Abschlüsse zu erzielen, die unseren Mitgliedern einen sichtbaren Zuwachs an Kaufkraft gebracht haben. Wir haben mit dem Tarifabschluss zu Altersteilzeit und Zeitwertkonten bei der Deutschen Post AG tarifpolitisches Neuland betreten. Bei den Betriebsratswahlen, den Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, den Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen und auch bei Aufsichtsratswahlen haben wir gute Erfolge erzielt und unsere Positionen ausgebaut. Ein wesentlicher Pfeiler unserer Durchsetzungsfähigkeit ist die enge Verzahnung von betrieblicher und gewerkschaftlicher Arbeit im Betrieb. An dieser Stärke wollen wir festhalten und dazu gehört auch, dass es uns im Berichtszeitraum gelungen ist, in der Mitgliederentwicklung deutlich besser zu werden.

Der vorliegende Geschäftsbericht des Bundesfachbereichsvorstandes Postdienste, Speditionen und Logistik gibt Auskunft über unsere gemeinsame Arbeit in dem Zeitraum von April 2011 bis Dezember 2014. „Gemeinsam, besser, stärker“ – das ist der Schlüssel für unsere gewerkschaftlichen Erfolge.

Unser herzlicher Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die daran im Kleinen wie im Großen, durch aktive Mitarbeit oder passive Unterstützung mitgewirkt haben.

Andrea Kocsis
stellv. Vorsitzende Bundesvorstand
Bundesfachbereichsleiterin
Postdienste, Speditionen und Logistik

Thomas Koczelnik
Vorsitzender des Präsidiums des
Bundesfachbereichsvorstandes
Postdienste, Speditionen und Logistik



| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Vorwort. | 1 |
| 2 | Organisation des Fachbereiches | 10 |
| | 2.1 Landesbezirksfachbereiche | 10 |
| | 2.2 Bundesfachbereich | 10 |
| 3 | Bundesgremien des Fachbereiches | 11 |
| | 3.1 Bundesfachbereichsvorstand | 11 |
| | 3.1.1 Mitglieder | 11 |
| | 3.1.2 Sitzungen | 12 |
| | 3.1.3 Inhaltliche Schwerpunkte | 12 |
| | 3.1.3.1 Wechsel der Zuordnung der Mitglieder der Postbank Filialvertrieb AG vom Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik in den Fachbereich Finanzdienstleistungen | 13 |
| | 3.2 Bundesfachgruppenvorstand | 14 |
| | Postdienste | 14 |
| | 3.2.1 Mitglieder | 14 |
| | 3.2.2 Sitzungen | 15 |
| | 3.2.3 Inhaltliche Schwerpunkte | 15 |
| | 3.2.4 Arbeitsgruppe des Vorstandes zur Bearbeitung spezieller Themen | 15 |
| | 3.2.5 Gemeinsamer Bundesfachgruppenausschuss Postbank-Konzern | 16 |
| | 3.2.5.1 Mitglieder | 16 |
| | 3.2.5.2 Sitzungen | 16 |
| | 3.2.5.3 Themenschwerpunkte | 16 |
| | 3.3 Bundesfachgruppenvorstand Speditionen, Logistik und KEP | 17 |
| | 3.3.1 Mitglieder | 17 |
| | 3.3.2 Sitzungen | 17 |
| | 3.4 Tarifkommissionen im Bundesfachbereich | 18 |
| | 3.4.1 Konzern-Tarifkommission DP DHL | 19 |
| | 3.4.2 Konzern-Tarifkommission FedEx ab 16. Mai 2012 | 20 |
| | 3.4.3 UTK Postbank Filialvertrieb | 21 |
| | 3.4.4 Unternehmens-Tarifkommission Stute Logistics (AG & Co.) ab 24. Oktober 2013 | 22 |
| | 3.4.5 Verbands-Tarifkommission AGV Postdienste | 22 |
| | 3.4.6 Unternehmens-Tarifkommission Erholungswerk seit März 2014 | 23 |
| | 3.4.7 Sitzungen | 24 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 4 | Vertretung des Fachbereiches in Gremien der Ebene und Ressortkoordination im Fachbereich | 25 |
| 4.1 | Gewerkschaftsrat | 25 |
| 4.2 | Bundesausschuss | 26 |
| 4.3 | Beirat | 26 |
| 4.4 | Arbeit des Fachbereiches in weiteren Gremien der Ebene | 26 |
| 4.5 | Ressortkoordination im Fachbereich | 26 |
| 5 | Internationale Arbeit. | 27 |
| 5.1 | UNI Global Union | 27 |
| 5.2 | Weltkonferenz UNI Post und Logistik Global Union 2011. | 27 |
| 5.3 | Europakonferenz UNI Post und Logistik 2013 | 28 |
| 5.4 | Weltkonferenz UNI Global Union 2014. | 28 |
| 5.5 | ETF-Kongress 2013 | 28 |
| 5.6 | ETF-Sektion Straßentransport | 29 |
| 5.7 | Sektoraler sozialer Dialog – Straßengüterverkehr in der Europäischen Union. | 29 |
| 5.8 | ITF-Kongress 2014. | 30 |
| 5.9 | ITF-Netzwerk für globale Lieferdienste | 30 |
| 6 | Pressearbeit und Mitgliedermedien | 31 |
| 6.1 | Pressearbeit | 31 |
| 6.2 | Mitgliedermedien | 31 |
| 6.2.1 | Mitgliedermagazin bewegen | 31 |
| 6.2.2 | Internetauftritt | 32 |
| 6.2.3 | Plakate, Flugblätter und Broschüren | 32 |



| | | |
|-----------|--|-----------|
| 7 | Fachgruppe Postdienste | 33 |
| 7.1 | Gute Arbeit – in Zukunft gesund | 33 |
| 7.1.1 | Deutsche Post AG | 33 |
| 7.1.2 | Postbank Filialvertrieb AG | 34 |
| 7.2 | Betriebspolitik | 34 |
| 7.2.1 | Deutsche Post AG | 34 |
| 7.2.1.1 | „Gemeinsame Erklärung gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus“ von ver.di und Deutscher Post AG | 34 |
| 7.2.1.2 | Befristungspolitik der Deutschen Post AG | 35 |
| 7.2.1.3 | Zustellung | 35 |
| 7.2.1.3.1 | DHL Kurier | 35 |
| 7.2.1.3.2 | Haftung und Regress | 36 |
| 7.2.1.4 | Stationäre Bearbeitung | 36 |
| 7.2.1.4.1 | Deutsche Post AG investiert in viele Paketzentren und Zustellbasen | 36 |
| 7.2.1.4.2 | Paket 2012 – Paketvertrag | 36 |
| 7.2.2 | Postbank Filialvertrieb AG | 37 |
| 7.2.3 | Neue Briefdienste | 37 |
| 8 | Fachgruppenarbeit Speditionen, Logistik und KEP | 39 |
| 8.1 | Branchenentwicklung Logistik und KEP | 39 |
| 8.2 | Arbeitszeit der selbstständigen Berufskraftfahrer gesetzlich geregelt | 40 |
| 8.3 | EU-Projekt zur Analyse der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der KEP-Fahrer/-innen in Mitteleuropa | 41 |
| 8.4 | UPS-Projekt FOKUS 2014 | 41 |
| 8.5 | DHL-Situation in der Türkei | 42 |
| 8.6 | Logisch – Logistik! Konferenz des Fachbereiches zur Zukunft der Logistik | 43 |
| 8.7 | Bundesfachgruppenvorstand Speditionen, Logistik und KEP beschließt die Resolution „Gute Arbeit in der Logistik“ | 43 |
| 8.8 | Internationale Aktionswochen für die Beschäftigten in der Transportbranche – Betriebsrätetagungen 2013 und 2014 | 44 |
| 8.9 | Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in der Logistik – Oktober bis Dezember 2014 | 45 |
| 8.10 | ver.di-Fahrerhandbuch | 45 |
| 8.11 | Gemeinsame Werbung von GUV/FAKULTA und ver.di im Autohof Guide LKW | 46 |
| 8.12 | Besprechung der Fachgruppensekretäre/-innen im Fachbereich | 46 |
| 8.13 | ver.di-Arbeitskreis der Betriebsräte in der Automobiltransportlogistik | 47 |
| 8.14 | Bundesweiter Arbeitskreis der Stute-Betriebsräte | 47 |
| 8.15 | Arbeitstreffen Logistik des KBR Deutsche Post DHL | 48 |
| 8.16 | Organisationsbeziehungen | 48 |
| 8.17 | ver.di-Sonderfondsprojekte – Projekt Logistik im Fachbereich | 50 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 9 | DGB Indexbefragung „Gute Arbeit“ | 51 |
| 10 | „Fair zugestellt statt ausgeliefert“ – Kampagne für die Eigenzustellung in der Kurier-, Express- und Paketdienstbranche | 52 |
| 11 | Branchen- und Ordnungspolitik | 53 |
| 11.1 | Soziale Vergabe bei der Ausschreibung von Briefdienstleistungen | 53 |
| 11.2 | Eckpunkte einer Novelle des Postgesetzes 2012 | 54 |
| 11.3 | Grünbuch der EU-Kommission zum Paketzustellmarkt 2012 | 54 |
| 11.4 | Konsultationsverfahren der EU zur Mehrwertsteuerrichtlinie 2014 | 55 |
| 11.5 | Impulspapier der Bundesnetzagentur zur Vorbereitung eines Berichtes über Entwicklungen im Postwesen 2014 | 55 |
| 11.6 | Bündnis gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung/illegale Kabotage | 57 |
| 11.7 | Grenzüberschreitenden Einsatz von Lang-LKW (Giga-Liner) vom EU-Parlament abgelehnt | 57 |
| 11.8 | Verbesserung der Infrastruktur und Schaffung von LKW-Stellplätzen auf Park- und Rastanlagen | 58 |
| 11.9 | Rampensituation der LKW-Fahrer/-innen | 58 |
| 12 | Tarifpolitik | 59 |
| 12.1 | Tarifkoordination und Tarifmonitoring im Fachbereich | 59 |
| 12.2 | Einkommensentwicklung im Speditions- und Logistikgewerbe 2011 bis 2014 | 61 |
| 12.2.1 | Baden-Württemberg | 61 |
| 12.2.2 | Bayern | 62 |
| 12.2.3 | Berlin/Brandenburg | 62 |
| 12.2.4 | Hamburg/Nord | 62 |
| 12.2.5 | Hessen | 62 |
| 12.2.6 | Niedersachsen/Bremen | 63 |
| 12.2.7 | Nordrhein-Westfalen | 63 |
| 12.2.8 | Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen | 63 |
| 12.2.9 | Rheinland-Pfalz-Saarland | 63 |
| 12.3 | Konzern Deutsche Post DHL | 65 |
| 12.3.1 | Deutsche Post AG | 65 |
| 12.3.1.1 | 2011: Tarifverhandlungen zur Altersteilzeit und der Verlängerung der Schutzverträge sowie Entgeltverhandlungen bei der Deutschen Post AG | 65 |
| 12.3.1.2 | 2011/2012: Entgelttarifverhandlungen bei der Deutschen Post AG | 67 |



| | | |
|-----------|---|----|
| 12.3.1.3 | 2012: Verhandlungen zu Änderungen im ETV DP AG TV-Nr. 170 und Zustellteamleiter 2 TV-Nr. 171 | 68 |
| 12.3.1.4 | 2013: Entgeltbewegung Deutsche Post AG | 69 |
| 12.3.1.5 | Entwicklung Generationenvertrages – Innovationspreis der deutschen Wirtschaft | 70 |
| 12.3.1.6 | 2014: Anpassung des TV alter(n)sgerechtes Arbeiten | 70 |
| 12.3.1.7 | Zustellteamleiter 2 – Tarifverhandlungen zur Überleitung des Pilotbetriebes | 71 |
| 12.3.2 | CSG GmbH/Deutsche Post Real Estate Germany GmbH | 72 |
| 12.3.2.1 | 2012: Tariffbewegung Deutsche Post Real Estate Germany GmbH | 72 |
| 12.3.3 | CSG.TS GmbH/Deutsche Post Technischer Service | 72 |
| 12.3.3.1 | 2011: Tariffbewegung Deutsche Post Technischer Service GmbH. | 72 |
| 12.3.3.2 | 2012: Tariffbewegung Deutsche Post Technischer Service GmbH. | 72 |
| 12.3.3.3 | 2013: Überleitungstarifvertrag CSG.TS GmbH | 73 |
| 12.3.3.4 | 2014: Tariffbewegung CSG.TS GmbH | 73 |
| 12.3.4 | Deutsche Post DHL CREM GmbH | 73 |
| 12.3.4.1 | 2012: Tariffbewegung Deutsche Post DHL CREM GmbH. | 73 |
| 12.3.5 | Deutsche Post IT Service GmbH | 73 |
| 12.3.5.1 | 2012: Tariffbewegung Deutsche Post IT Service GmbH | 73 |
| 12.3.5.2 | 2014: Tariffbewegung Deutsche Post IT Services GmbH | 73 |
| 12.3.6 | DHL Home Delivery GmbH | 74 |
| 12.3.6.1 | 2011: Tariffbewegung DHL Home Delivery GmbH | 74 |
| 12.3.6.2 | 2013: Tariffbewegung DHL Home Delivery GmbH | 74 |
| 12.3.7 | DHL Vertriebs GmbH/DHL Vertriebs GmbH & Co OHG | 74 |
| 12.3.7.1 | 2011: Änderung des Entgelttarifvertrages | 74 |
| 12.3.7.2 | 2012: Tariffbewegung DHL Vertriebs GmbH. | 74 |
| 12.3.8 | DP IT BRIEF GmbH | 75 |
| 12.3.8.1 | 2012: Tariffbewegung DP IT Brief GmbH | 75 |
| 12.3.9 | DP InHaus Services GmbH, DP ePost Solutions GmbH (DP Geschäftsprozesse GmbH) | 75 |
| 12.3.9.1 | 2012: Tarifierung der Gesellschaften. | 75 |
| 12.3.9.2 | 2013: Tariffbewegung DP InHaus Services GmbH, DP ePost Solutions GmbH. | 75 |
| 12.3.10 | DHL Express Germany GmbH | 76 |
| 12.3.10.1 | 2013: Tariffbewegung DHL Express Germany GmbH. | 76 |
| 12.3.11 | DHL Hub Leipzig GmbH | 76 |
| 12.3.11.1 | 2013: Tariffbewegung DHL Hub Leipzig GmbH | 76 |
| 12.3.11.2 | 2014: Tariffbewegung DHL Hub Leipzig GmbH | 76 |
| 12.3.12 | European Air Transportation Leipzig GmbH | 76 |
| 12.3.12.1 | 2011: Tariffbewegung European Air Transportation Leipzig GmbH | 76 |
| 12.3.12.2 | 2013: Tariffbewegung European Air Transportation Leipzig GmbH | 77 |
| 12.3.12.3 | 2014: Überarbeitung des Entgeltgruppenverzeichnisses. | 77 |
| 12.3.13 | DHL Solutions Retail und DHL Solutions Fashion | 77 |
| 12.3.13.1 | 2012: Tariffbewegung DHL Solutions Retail und Fashion. | 77 |
| 12.3.13.2 | 2014: Tariffbewegung DHL Solutions Retail und Fashion. | 77 |



| | |
|---|-----------|
| 12.4 Weitere bundesweite Tarifverträge | 78 |
| 12.4.1 Postbank Filialvertrieb AG | 78 |
| 12.4.1.1 2011: Tarifverhandlungen mit der Postbank Filialvertrieb AG und der Postbank Filial GmbH zum Vorruhestand | 78 |
| 12.4.1.2 2013: Tarifverhandlungen zur Überarbeitung der Entgeltstrukturen und Tarifrunde 2013 bei der Postbank Filialvertrieb AG | 78 |
| 12.4.2 Tarifpolitik Federal Express | 80 |
| 12.4.2.1 2011: Tarifbewegung Federal Express Europe Inc. | 80 |
| 12.4.2.2 2014: Tarifbewegung Federal Express Europe Inc. | 80 |
| 12.4.2.3 2011: Tarifbewegung Federal Express Corp. | 81 |
| 12.4.2.4 2014: Tarifbewegung Federal Express Corp. | 81 |
| 12.4.3 AGV Postdienste | 81 |
| 12.4.4 Bundesanstalt Post und Telekommunikation und Erholungswerk | 82 |
| 12.4.5 Transthermos GmbH | 83 |
| 12.4.5.1 2012: Tarifbewegung Transthermos GmbH | 83 |
| 12.4.5.2 2014: Tarifbewegung Transthermos GmbH | 83 |
| 12.4.6 BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG | 83 |
| 12.4.6.1 2012: Tarifrunde BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG | 83 |
| 12.4.7 Stute Logistics (AG & Co.) KG | 84 |
| 12.4.7.1 2013 Tarifverhandlungen bei der Stute Logistics (AG & Co.) KG | 84 |
| 12.5 Tarifauseinandersetzung mit Arbeitskampfmaßnahmen | 87 |
| | |
| 13 Beamtenpolitik | 88 |
| | |
| 13.1 Beamte Deutsche Post AG | 88 |
| 13.1.1 Tarifergebnis 2012 – Einmalbetrag für Beamtinnen und Beamte | 88 |
| 13.1.2 Besoldungsrunde 2012/2013 – Übernahme des Tarifergebnisses | 88 |
| 13.1.3 Besoldungsrunde 2013/2014 – Übernahme des Tarifergebnisses des öffentlichen Dienstes auf die Beamtinnen und Beamten | 89 |
| 13.1.4 Tarifergebnis 2013 – Einmalbetrag für Beamtinnen und Beamte sowie Neufassung der sogenannten Postzulage | 89 |
| 13.1.5 Regelungen zur Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte bei der Deutsche Post AG | 90 |
| 13.1.6 Beurteilungen | 91 |
| 13.1.7 Beförderungen | 91 |
| 13.1.8 Praxisaufstieg | 91 |
| 13.2 Postbankzulage für bei der Postbank Filialvertrieb AG eingesetzte Beamtinnen und Beamte | 92 |
| 13.3 Geplante Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes und des BA-Postgesetzes | 92 |
| 13.4 Seminare für Betriebsräte | 93 |
| 13.5 ver.di-Fachtagungen für Beamtinnen und Beamte | 93 |



14 Mitbestimmungspolitik 94**14.1 Betriebliche Mitbestimmung. 94**

| | |
|---|----|
| 14.1.1 Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen 2012 bei der Deutschen Post AG | 94 |
| 14.1.2 Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen 2012 bei der Postbank Filialvertrieb AG | 94 |
| 14.1.3 Betriebsratswahl Deutsche Post AG 2014 | 94 |
| 14.1.4 Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen 2014 bei der Deutschen Post AG | 94 |
| 14.1.5 Europäischer Betriebsrat DP DHL | 95 |
| 14.1.6 Zuordnungstarifvertrag Williams Lea. | 95 |
| 14.1.7 Zuordnungstarifvertrag für die DHL Home Delivery GmbH | 95 |
| 14.1.8 Zuordnungstarifvertrag Deutsche Post InHaus Services GmbH (vormals Williams Lea Inhouse Solutions GmbH) | 96 |
| 14.1.9 Zuordnungstarifvertrag Erholungswerk Post Postbank Telekom e. V. | 96 |
| 14.1.10 Zuordnungstarifvertrag Deutsche Post IT Services GmbH (vormals Deutsche Post IT Solutions GmbH) | 96 |
| 14.1.11 Zuordnungstarifvertrag Deutsche Post CSC GmbH | 97 |
| 14.1.12 Zuordnungstarifvertrag Postbank Filialvertrieb AG | 97 |
| 14.1.13 Zuordnungstarifvertrag Deutsche Post E-Post Solutions GmbH (vormals Deutsche Post PrintCom GmbH). | 97 |

14.2 Unternehmensmitbestimmung 98

| | |
|---|-----|
| 14.2.1 Stimmbindungsvereinbarungen bei Danzas Deutschland Holding GmbH und Home Delivery GmbH/DHL Solutions Großgut GmbH | 98 |
| 14.2.2 Aufsichtsratswahlen European Air Transport Leipzig | 99 |
| 14.2.3 Aufsichtsratswahlen DHL Hub Leipzig | 99 |
| 14.2.4 Aufsichtsratswahlen bei der Deutschen Post AG | 99 |
| 14.2.5 Aufsichtsratswahl DHL Vertrieb GmbH | 99 |
| 14.2.6 Aufsichtsratswahl DHL Freight GmbH | 99 |
| 14.2.7 Aufsichtsratswahl TNT Express. | 100 |
| 14.2.8 Aufsichtsratswahlen DPD GeoPost IMHD GmbH | 100 |
| 14.2.9 Aufsichtsratswahlen DHL Express Germany GmbH | 100 |

15 Perspektive 2015 101



| | | |
|-----------|---|------------|
| 16 | BAnstPT, betriebliche Sozialeinrichtungen, Selbstverwaltungsgremien und Berufsgenossenschaften | 102 |
| 16.1 | Bundesanstalt für Post und Telekommunikation (BAnstPT) | 102 |
| 16.2 | Betreuungswerk Post Postbank Telekom | 102 |
| 16.3 | Erholungswerk Post Postbank Telekom (EW) | 103 |
| 16.4 | Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK) | 103 |
| 16.5 | Unfallkasse Post und Telekom (UK PT) | 104 |
| 16.6 | Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost (VAP) | 104 |
| 16.7 | Bundes-Pensions-Service für Post und Telekommunikation (BPS-PT) | 104 |
| 17 | Jugendarbeit im Fachbereich | 105 |
| 17.1 | Bundesfachbereichsjugendfachkreis | 105 |
| 17.2 | Jugendmitgliederentwicklung | 105 |
| 17.3 | Ausbildungsquoten und Übernahme der Auszubildenden im Konzern Deutsche Post DHL | 106 |
| 17.4 | Ausbildungsquoten und Übernahme der Auszubildenden bei der Postbank Filialvertrieb AG | 107 |
| 17.5 | Ausbildungsplätze in der Speditions- und Logistikbranche | 108 |
| 18 | Frauen und Gleichstellungspolitik | 109 |
| 19 | Mitgliederentwicklung. | 111 |
| 19.1 | Projekt ver.diente Zukunft Fortführung und Verstetigung. | 112 |
| 19.2 | Aktionswochen. | 112 |
| 19.3 | Stärke, Fachlichkeit und Zukunft | 113 |
| 19.4 | Werbeimpuls Deutsche Post AG | 113 |
| 19.5 | Mitgliederrückgewinnung | 114 |
| 19.6 | Treffen Mitgliederentwicklung | 114 |
| 19.7 | Zusammenarbeit GUV/FAKULTA | 115 |



2 Organisation des Fachbereiches

2.1 Landesbezirksfachbereiche

Der Fachbereich unterteilt sich regional in neun Landesbezirksfachbereiche. In Abweichung zu der derzeitigen Struktur der ver.di-Landesbezirke hat der Fachbereich für die Landesbezirke Hamburg und Nord eine landesbezirksübergreifende Fachbereichsstruktur gebildet.

Die jeweilige Leitung der Landesbezirksfachbereiche wird durch folgende Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen:

| | |
|----------------------------------|--|
| Hamburg/Nord | Lars-Uwe Rieck (ab 08/2012) Wolfgang Abel (bis 06/2012) |
| Niedersachsen/Bremen | Jürgen Wolf |
| Berlin/Brandenburg | Benita Unger |
| Nordrhein-Westfalen | Uwe Speckenwirth |
| Rheinland-Pfalz/Saarland | Birgit Sperner |
| Hessen | Detlev Borowsky |
| Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen | Andreas Wiedemann |
| Bayern | Anton Hirtreiter |
| Baden-Württemberg | Arnold Püschel |

2.2 Bundesfachbereich

Der Bundesfachbereich gliedert sich in folgende Bereiche, deren Leitung durch die/den jeweilige/n Kollegin und Kollegen übernommen wird. Diese bilden zusammen die Bundesfachbereichsleitung.

| | |
|---|---|
| Bundesfachbereichsleiterin | Andrea Kocsis |
| Organisation und Organisationspolitik, Frauen- und Gleichstellungspolitik | Uwe Köpke |
| Ressortkoordination, Mitgliedermedien und Werbung | Dr. Sigrun Schmid |
| Postdienste, Mitbestimmung und Jugend mit der Bundesfachgruppenleitung Postdienste | Rolf Bauermeister |
| Logistik mit der Bundesfachgruppenleitung Speditionen, Logistik und KEP) | Mario Klepp (ab 05/2013) Werner Schäffer (bis 12/2012) |
| Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik | Stephan Teuscher |

3 Bundesgremien des Fachbereiches

3.1 Bundesfachbereichsvorstand

3.1.1 Mitglieder

| Name | LBezFB | Fachgruppe/ Gruppe |
|---|--------------------------------------|-----------------------|
| Koczelnik, Thomas Vorsitzender des Präsidiums | Nordrhein-Westfalen | P |
| Kalis, Michael Stellv. Vorsitzender des Präsidiums | Hessen | L |
| Gülzau, Gabriele Mitglied des Präsidiums | Hamburg/Nord | P |
| Thiel, Helga Mitglied des Präsidiums | Rheinland-Pfalz/Saarland | P |
| Kloss, Walter Mitglied des Präsidiums | Niedersachsen/Bremen | P |
| Becker, Andrea | Baden-Württemberg | P |
| Berger, Gerald | Bayern | L |
| Birkel, Renate | Bayern | P |
| Bleidt, Susanne (bis 09/2013) | Rheinland-Pfalz/Saarland | P |
| Blumrich, Alexander (seit 11/2013 bis 11/2014) | Rheinland-Pfalz/Saarland | P |
| Bothner, Petra | Hessen | P |
| Busch, Silke | Niedersachsen/Bremen | P |
| Duschka, Petra | Hessen | P |
| Eff, Felicitas (seit 11/2013) | Baden-Württemberg | Jugend |
| Hampel, Thomas | Bayern | Jugend |
| Held, Thomas | Nordrhein-Westfalen | P |
| Herrmann, Günther (seit 11/2013) | Bayern | L |
| Hoff, Robert | Baden-Württemberg | P |
| Jahn, Margitta | Sachsen/Sachsen-Anhalt/ Thüringen | Senior/-innen |
| Kessler, Walter (ab 02/2015) | Rheinland-Pfalz/Saarland | P |
| Klink, Helmut | Hamburg/Nord | P |
| Kröll, Heidi | Sachsen/Sachsen-Anhalt/ Thüringen | P |
| Lehner, Angelika | Niedersachsen/Bremen | L |



| | | |
|---|--------------------------------------|--------|
| Lennartz, Ulrike | Nordrhein-Westfalen | P |
| Materne, Mario (bis 09/2013) | Bayern | P |
| Melkumova, Elizaveta (von 06/2012 bis 09/2013) | Nordrhein-Westfalen | Jugend |
| Pinkus, Robert | Berlin/Brandenburg | P |
| Rhode, Regina | Nordrhein-Westfalen | P |
| Salzmann, Matthias | Sachsen/Sachsen-Anhalt/ Thüringen | P |
| Schiemann, Sabine | Berlin/Brandenburg | P |
| Sorg, Thomas | Baden-Württemberg | L |
| Sude, Karl-Friedrich | Hessen | P |
| Taubert, Lydia (bis 06/2012) | Sachsen/Sachsen-Anhalt/ Thüringen | Jugend |
| Webers, Stefanie | Berlin/Brandenburg | P |
| Weckesser, Stefanie | Bayern | Frauen |
| Zilk, Hermann | Berlin/Brandenburg | P |

3.1.2 Sitzungen

Im Berichtszeitraum von April 2011 bis Ende Dezember 2014 fanden 26 Sitzungen des Bundesfachbereichsvorstandes statt. Das Präsidium des Bundesfachbereichsvorstandes führte 13 Sitzungen durch. Für den Bundesfachbereichsvorstand und vorgeschaltet das Präsidium gibt es drei Regeltermine pro Jahr. Darüber hinaus finden weitere Sitzungen nach Bedarf, diese gegebenenfalls auch als Telefonkonferenzen statt.

3.1.3 Inhaltliche Schwerpunkte

Der Bundesfachbereichsvorstand hat Beratungen und Beschlüsse gemäß seiner in Satzung, Statuten, Richtlinien und der Geschäftsordnung definierten Aufgaben vorgenommen. Dazu gehörte die Festlegung der jährlichen Arbeitsschwerpunkte des Bundesfachbereichsvorstandes, Förderungsempfehlungen zu den Entgeltrunden, die Beratung über den Haushalt sowie Nominierungsvorschläge für internationale Delegationen.

Um die innergewerkschaftliche Diskussion zu befördern, hat der Bundesfachbereichsvorstand im Berichtszeitraum zu diversen gewerkschaftspolitischen Themen oder Entwicklungen Referenten eingeladen und diskutiert, unter anderem zu einem EU-Projekt über die Arbeitsbedingungen der KEP-Fahrer, die Regulierungspolitik sowie zur Digitalisierung der Arbeitswelt. Um den Kampf der Kolleginnen und Kollegen bei DHL in der Türkei zu unterstützen, hat der Vorstand unter anderem den Vorstand der TÜMTIS zu einer gemeinsamen Sitzung nach Berlin eingeladen. Intensiv befasst

hat sich der Vorstand auch mit den in ver.di übergreifend angesetzten Arbeiten zu Perspektive 2015 (siehe dazu das separate Kapitel in diesem Geschäftsbericht). Herausragendes Thema der Gremienarbeit im Berichtszeitraum war die Ausgestaltung des Wechsels der Zuordnung der Mitglieder der Postbank Filialvertrieb AG vom Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik in den Fachbereich Finanzdienstleistungen.

3.1.3.1 Wechsel der Zuordnung der Mitglieder der Postbank Filialvertrieb AG vom Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik in den Fachbereich Finanzdienstleistungen

Das Gepräge und die damit verbundene Branchenausrichtung der Postbank Filialvertrieb AG hat sich immer stärker verändert. Darüber hinaus gab es im Kreis der Funktionärinnen und Funktionäre der Postbank Filialvertrieb AG seit der Übernahme der Postbank AG durch die Deutsche Bank AG zunehmend Diskussionen darüber, ob es nicht sinnvoll sei, sich mehr an der Branchenspolitik der Banken als an der Postbranche zu orientieren und somit einen Wechsel der Mitglieder der Postbank Filialvertrieb AG in den Fachbereich Finanzdienstleistungen durchzuführen. Dementsprechend hat der Bundesfachbereichsvorstand im November 2012 beschlossen, einen Prozess zu initiieren, der die Fragen eines Wechsels systematisch und ergebnisoffen aufarbeitet.

In den Monaten November 2012 bis Juni 2013 fanden mehrere Sitzungen des Gemeinsamen Bundesfachgruppenausschusses Postbank-Konzern statt, bei denen sich die Mitglieder mit diesem Thema beschäftigt haben. Auf der hauptamtlichen Ebene wurde von beiden Fachbereichen auf der Bundesebene ein Arbeitsstab gebildet, der die innerorganisatorischen Fragen bearbeitete und dem Gemeinsamen Bundesfachgruppenausschuss beratend zur Verfügung stand.

Um die Ergebnisse der Beratungen des Gemeinsamen Bundesfachgruppenvorstandes zu bewerten und zu diskutieren, trafen sich auf Einladung des Vorsitzenden des Präsidiums des Bundesfachbereichsvorstandes, Thomas Koczelnik, und der Bundesfachbereichsleiterin, Andrea Kocsis, am 14. Juni 2013 die ver.di-Funktionärinnen und -Funktionäre der Postbank Filialvertrieb AG.

Folgende inhaltliche Themenfelder wurden zur Bearbeitung und Beratung herangezogen: Erhalt der Gremien und Absicherung der finanziellen Ausstattung der Betriebsgruppen (4. Ebene) der Postbank Filialvertrieb AG (dazu zählt auch das aufgebaute Vermögen der Betriebsgruppen), Erhalt der Vertrauensleutearbeit, Erhalt der Bildungsarbeit auf der betrieblichen Ebene, für Funktionärinnen und Funktionäre aus dem Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik die Möglichkeit schaffen, bei den nächsten Organisationswahlen Mandate im Fachbereich Finanzdienstleistungen zu übernehmen (eventuell zusätzliche Gastmandate in den Gremien schaffen) sowie für entsprechende Entsendungen in den Gremien der Ebene Berücksichtigung finden, Aufbau einer ehrenamtlichen Jugendarbeit im Fachbereich Finanzdienstleistungen, damit die Jugendarbeit nicht gefährdet wird, Aufbau von Mitgliederentwicklungsstrukturen, damit der Organisationsgrad in der Postbank Filialvertrieb AG auch nach dem Wechsel erhalten bleibt, Erhalt der fachlichen Betreuung durch hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen auf der Landesbezirks- und Bundesebene des Fachbereichs Finanzdienstleistungen, Sicherstellung der erfolgreichen Tarifpolitik für die Mitglieder



der Postbank Filialvertrieb AG, Erhalt der fachspezifischen Beamtenpolitik, Erhalt der Unternehmenstarrkommission Postbank Filialvertrieb AG, Festlegung, für welche Mitglieder ein Wechsel in der Zuordnung zu einem Fachbereich stattfindet. Nachdem die Themenfelder zufriedenstellend beantwortet werden konnten, hat der Bundesfachbereichsvorstand Postdienste, Speditionen und Logistik im Juni 2013 den Wechsel der Zuordnung der Mitglieder der Postbank Filialvertrieb AG in den Fachbereich Finanzdienstleistung zum Stichtag des 30. September 2013 beschlossen.

3.2 Bundesfachgruppenvorstand Postdienste

3.2.1 Mitglieder

| Name | FB/Gruppe |
|--|-------------------------------------|
| Schiemann, Sabine Vorsitzende | Berlin/Brandenburg |
| Kraus, Josef stellvertretender Vorsitzender | Bayern |
| Arens, Iris ab 10/2013 | Rheinland-Pfalz/Saarland |
| Bothner, Petra | Hessen |
| Brandt, Willi bis 09/2013 | Rheinland-Pfalz/Saarland |
| Crippen, Elke | Postdienste |
| Dempwolf, Astrid | Postdienste |
| Keller, Helmut | Baden-Württemberg |
| Klink, Helmut | Hamburg/Nord |
| Korm, Verena ab 10/2013 | Jugend |
| Kurzer, Heike | Postdienste |
| Melkumova, Elizaveta bis 09/2013 | Jugend |
| Möhring, Eva | SAT |
| Pinkus, Robert | Postdienste/Neue Briefdienstleister |
| Probst, Reinhard ab 05/2013 | Postdienste/Neue Briefdienstleister |
| Quinten, Jessica bis 02/2013 | Jugend |
| Rohde, Regina | Nordrhein-Westfalen |
| Rose, Bernd bis 09/2013 | Postbank Filialvertrieb AG |
| Schädler, Andreas ab 10/2013 | Deutsche Post AG |
| Senff, Isabell ab 09/2013 | Jugend |

| | |
|--|-------------------------------------|
| Thoma, Karl-Friedrich bis 01/2013 | Postdienste/Neue Briefdienstleister |
| Wagenpfeil, Frank | Postdienste/Neue Briefdienstleister |
| Warnken, Hermann | Niedersachsen/Bremen |
| Weckesser, Stefanie | Postdienste |



3.2.2 Sitzungen

Der Bundesfachgruppenvorstand Postdienste hat im Berichtszeitraum 19 Sitzungen durchgeführt, davon drei in Form von Telefonkonferenzen und sieben als zweitägige Klausur, teilweise unter Zuladung der Landesbezirksfachgruppenvorsitzenden.

3.2.3 Inhaltliche Schwerpunkte

Die Schwerpunktthemen des Bundesfachgruppenvorstands waren der Mindestlohn für die Briefdienstbranche (Neuordnung auf Grundlage des AentG), Ordnungspolitik (PUDLV und PostG), das Projekt Gute Arbeit (Verbesserung der Einkommensbedingungen neuer Briefdienstleister, alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung, Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der DPAG und der Postbank Filialvertrieb AG, DGB-Index Gute Arbeit und betriebliche Umsetzung, die Mitglieder- und Nachwuchsgewinnung (Werbeimpuls DPAG und Jugendkonzept), die Sicherung der Arbeitsbedingungen bei der DP DHL, die Zukunft der Zustellung und Ausbildung im Konzern DP DHL, das Konzept Paket 2012 der DPAG und bei der Mitbestimmung der EBR DP DHL und EBR TNT, Aufsichtsratswahlen (DPAG), Betriebsratswahlen 2014, JAV- und Schwerbehindertenvertreterwahlen und die Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Finanzdienstleistungen.

3.2.4 Arbeitsgruppe des Vorstandes zur Bearbeitung spezieller Themen

Die Arbeitsgruppe des Bundesfachgruppenvorstandes Postdienste besteht aus fünf Kolleginnen und Kollegen (Sabine Schielmann, Josef Kraus, Robert Pinkus, Astrid Dempwolf und Jessica Quinten (bis 2/2013) beziehungsweise Isabell Senff (ab 9/2013) und hat entsprechend ihrer Aufgabe spezielle Themen für den Fachgruppenvorstand ausgearbeitet, wie beispielsweise das Jugend- und Nachwuchskonzept der Fachgruppe.



3.2.5 Gemeinsamer Bundesfachgruppenausschuss Postbank-Konzern

Im Oktober 2011 tagte zum ersten Mal der Gemeinsame Bundesfachgruppenausschuss Postbank-Konzern. Es war ein fachbereichsübergreifender Ausschuss mit Mitgliedern des Fachbereiches Finanzdienstleistungen und des Fachbereiches Postdienste, Speditionen und Logistik. Hiernach bildeten die im Postbank-Konzern beschäftigten Mitglieder der Bundesfachgruppe Postdienste mit der Bundesfachgruppe Bankgewerbe einen gemeinsamen Bundesfachgruppenausschuss Postbank-Konzern. Dazu wurden die Statuten beider Fachbereiche geändert. Nach dem vollzogenen Wechsel der Mitglieder der Postbank Filialvertrieb AG in den Fachbereich Finanzdienstleistungen wurde die Arbeit des Ausschusses eingestellt und auch die Statuten entsprechend geändert.

3.2.5.1 Mitglieder

Die beiden Bundesfachgruppen entsandten jeweils 15 Mitglieder und 15 Ersatzmitglieder. Bei der Besetzung dieser Mandate wurden die Mitgliederzahlen der Betriebe im Unternehmen der Postbank Filialvertrieb AG sowie die satzungsgemäße Frauenmindestquote (§ 20 Abs. 3 ver.di-Satzung) beachtet. Darüber hinaus wurde von jedem Landesbezirksfachbereich ein Mandat und ein Ersatzmandat besetzt. Die Jugend war jeweils mit zwei Mandaten und Ersatzmandaten zu berücksichtigen, die restlichen vier zu vergebenden Mandate und Ersatzmandate erfolgten auf Grundlage konkreter Funktionen. Das Mandat der Seniorinnen und Senioren wurde aus der Bundesfachgruppe Bankgewerbe heraus besetzt.

3.2.5.2 Sitzungen

In dem Zeitraum von Oktober 2011 bis September 2013 fanden sechs Sitzungen statt.

3.2.5.3 Themenschwerpunkte

Zu den Schwerpunkten des Gemeinsamen Bundesfachgruppenausschusses gehörten unter anderem den Übergang in gemeinsame Strukturen vorzubereiten, die Bildung von gemeinsamen Gremien auf Land- und Bezirksebene, die Betreuungsarbeit, die Tarifkoordination, die Mitgliederwerbung im Deutsche Bank Konzern, die Vernetzung der Betriebsräte, VL- bzw. Mitgliederinfo zusammen zu gestalten, die Integration der Postbank AG in die Deutsche Bank AG und die Haltung zur DBV.

3.3 Bundesfachgruppenvorstand Speditionen, Logistik und KEP



3.3.1 Mitglieder

| Name | FB/Gruppe |
|--|--------------------------|
| Sorg, Thomas Vorsitzender | Baden-Württemberg |
| Mersch, Jürgen Stellvertretender Vorsitzender | Niedersachsen/Bremen |
| Stahl, Elke | Baden-Württemberg |
| Worbs, Heike | SAT |
| Kalis, Michael | Hessen |
| Meyer, Harald | Hamburg/Nord |
| Jacubasch, Mario | Berlin-Brandenburg |
| Hable, Hans-Joachim | SAT |
| Krüger, Manfred | Nordrhein-Westfalen |
| Schumacher, Frank | Rheinland-Pfalz/Saarland |
| Vziroglu, Ibrahim | Bayern |
| Lehner, Angelika | Niedersachsen/Bremen |
| Faber, Robin (bis 10/2014) | Bayern/Jugend |
| Feige, Hilda (bis 09/2012) | Nordrhein-Westfalen |

3.3.2 Sitzungen

Der Bundesfachgruppenvorstand Speditionen, Logistik und KEP hat im Berichtszeitraum insgesamt 16 Sitzungen durchgeführt. Davon waren zwei außerordentliche im Rahmen der Betriebsräte-Arbeitstagungen, vier Sitzungen als Klausurtagung mit den Vorsitzenden der Landesfachgruppenvorstände, eine Sitzung unter Einbeziehung der Landesbezirksfachbereichssekretäre/-innen und eine Telefonkonferenz.

Zu den kontinuierlichen Schwerpunkten gehörten: Mitgliederentwicklung, Mitgliedergewinnung und Bindung, Werbung neuer Azubis und junger Menschen, Branchenentwicklung sowie Betriebs- und Unternehmenspolitik, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik. Weitere inhaltliche Arbeitsfelder des Bundesfachgruppenvorstandes SL+KEP in den letzten vier Jahren waren: Tarifbindung und Tarifkoordination, Organisationsabgrenzung, Projekt Logistik in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, ver.di-Betreuungsstrukturen und Zusammenarbeit mit den Betriebsratsgremien, BR-Seminare für die Branche, UPS-Projekt, Aus- und Weiterbildung in der Branche,



Zusammenarbeit mit Berufsorganisationen, unter anderem GUV/FAKULTA und den Berufsgenossenschaften (BG Verkehr und BG HW), ver.di-Arbeitsgruppe Logistik und Zusammenarbeit mit den Fachbereichen Ver- u. Entsorgung, Verkehr sowie Handel, Aktionsplan Güterverkehr + Logistik, Intensivierung der Bündnisarbeit mit dem BGL, Arbeitstagung mit Workshops im Rahmen der internationalen Aktionswoche, Betriebsratswahlen 2014, Begleitung von Aufsichtsratswahlen, Lobbyarbeit gegen Einsatz von Gigalibern/Lang-Lkw, EU-Sozialvorschriften zu den Lenk- und Ruhezeiten, digitaler Tachograf, EU-Arbeitszeitrichtlinie Fahrpersonal und die Einbeziehung der Selbstständigen, internationale Gewerkschaftsarbeit, unter anderem ETF-Sektion Straßentransport, ETF- und ITF-Kongress, ITF-UNI Arbeitsgruppen und Netzwerke. Um den Wiedererkennungswert der Fachgruppe zu erhöhen, wurde ein Layout entwickelt, welches durchgängig für alle zukünftigen Publikationen in der Fachgruppe Anwendung findet. Der Startschuss der neuen „Identity“ bildete eine Flyer-Serie und Plakat mit dem Motto „Gute Arbeit in der Logistik“. Seit 2013 werden die Arbeitsschwerpunkte langfristig auf die, voneinander abhängigen, strategischen Ziele Mitgliederstärke, gute Arbeitsbedingungen, Einflussnahme, Solidarität und Image und Ansehen ausgerichtet. Zur Erreichung von „Gute Arbeit in der Logistik“ werden jährlich die konkreten Handlungsfelder definiert.

3.4 Tarifkommissionen im Bundesfachbereich

Nach Anpassung der ver.di-Tarifrichtlinie im Jahre 2010 wurde die Bildung von Tarifkommissionen durch Beschluss des Bundesfachbereiches im Zuge der Organisationswahlen 2011 auf eine neue Grundlage gestellt.

Im Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik wurden auf Bundesebene folgende Tarifkommissionen gebildet:

- a) Unternehmens-Tarifkommissionen für Firmentarifverträge mit landesbezirksübergreifendem Geltungsbereich,
- b) Konzern-Tarifkommissionen für Unternehmen eines Konzerns, in denen das Ziel verfolgt wird, einheitliche Tarifstrukturen zu verwirklichen,
- c) Verbands-Tarifkommissionen für Tarifverträge mit einem Arbeitgeberverband mit landesbezirksübergreifendem Geltungsbereich.

Die Verteilung der Mandate in Tarifkommissionen erfolgt grundsätzlich unter Berücksichtigung der Mitgliederzahlen der Betriebe in Unternehmens-Tarifkommissionen sowie der Mitgliederzahlen der Unternehmen in Konzern- oder Verbands-Tarifkommissionen.

Jede Tarifkommission besteht mindestens aus sieben Mitgliedern. Jedes Unternehmen in einer Konzern- oder Verbands-Tarifkommission mit Mitgliedern ist mindestens mit einem Mandat, ab 400 Mitgliedern mit mindestens zwei Mandaten in der Tarifkommission vertreten.

3.4.1 Konzern-Tarifkommission DP DHL

| Name | Landesbezirk | Unternehmen |
|---------------------------------------|--------------------------|------------------------|
| Becker Andrea | Baden-Württemberg | DPAG |
| Birkel Renate | Bayern | DPAG |
| Blumrich Alexander bis 11/2014 | Rheinland-Pfalz/Saarland | DPAG |
| Boettcher Christine ab 03/2014 | SAT | interServ |
| Bothner Petra | Hessen | DPAG |
| Budig Sonja ab 03/2014 | Baden-Württemberg | interServ |
| Burk Klaus-Dieter | SAT | EAT |
| Bürger Wolfgang | Hessen | CSG GmbH |
| Busch Silke | Niedersachsen/Bremen | DPAG |
| Duschka Petra | Hessen | DPAG |
| Eiser Norman ab 06/2014 | Hessen | CSG.TS GmbH |
| Feige Hilda bis 09/2012 | Nordrhein-Westfalen | DHL Solutions Retail |
| Fijalkowski Simon ab 07/2014 | Bayern | DPAG GJAV |
| Guderian Vera bis 07/2013 | Rheinland-Pfalz/Saarland | DPAG |
| Gülzau Gabriele | Hamburg/Nord | DPAG |
| Habl Hans-Joachim | SAT | Hub Leipzig |
| Hadlich Lothar | Hessen | DP IT Service GmbH |
| Hahn Wolfgang | Nordrhein-Westfalen | DHL Solutions Fashion |
| Hampel Thomas bis 09/2014 | Bayern | DPAG |
| Held Thomas | Nordrhein-Westfalen | DPAG |
| Hoff Robert | Baden-Württemberg | DPAG |
| Keller Helmut | Baden-Württemberg | DPAG |
| Kessler Walter ab 02/2015 | Rheinland-Pfalz/Saarland | DPAG |
| Kiwitt Martin bis 09/2012 | Hessen | DHL Solutions Retail |
| Klink Helmut | Hamburg/Nord | DPAG |
| Kloss Walter | Niedersachsen/Bremen | DPAG |
| Kobluhn Kerstin | Nordrhein-Westfalen | DPAG KBR |
| Kocelnik Thomas | Nordrhein-Westfalen | DPAG KBR |
| Kröll Heidi | SAT | DPAG |
| Lennartz Ulrike | Nordrhein-Westfalen | DPAG GBR |
| Lindner-Herling Gabriele | Nordrhein-Westfalen | CSG GmbH |
| Meissner Michael | Niedersachsen/Bremen | DHL Home Delivery GmbH |



| | | |
|--|--------------------------|-----------------------|
| Mitani Athina ab 12/2011 | Bayern | InHaus Service GmbH |
| Pleyer Dieter | SAT | Hub Leipzig |
| Quinten Jessica 06/2012 bis 02/2013 | Baden-Württemberg | DPAG |
| Raesfeld, von Hans-Joachim | Hessen | IT Brief GmbH |
| Röderer Johannes | Baden-Württemberg | CSG.TS GmbH |
| Rohde Regina bis 04/2015 | Nordrhein-Westfalen | DPAG |
| Rosskothen Friedhelm bis 11/2013 | Nordrhein-Westfalen | E-POST Solutions GmbH |
| Röver Hans-Peter bis 12/2013 | Hamburg/Nord | CSG.TS GmbH |
| Salzmann Matthias | SAT | DPAG |
| Schiemann Sabine | Berlin/Brandenburg | DPAG |
| Senff Isabell ab 03/2013 | SAT | DPAG |
| Sisterhenn Jutta | Nordrhein-Westfalen | DHL Express Germany |
| Sude Karl-Friedrich | Hessen | DPAG |
| Taubert Lydia bis 05/2012 | SAT | DPAG |
| Triebswetter Bärbel ab 11/2012 | Bayern | Güll GmbH |
| Thiel Helga | Rheinland-Pfalz/Saarland | DPAG GBR |
| Wagenpfeil Frank bis 12/2012 | Nordrhein-Westfalen | First Mail GmbH |
| Weckesser Stefanie | Bayern | DPAG |
| Webers Stefanie | Berlin/Brandenburg | DPAG |
| Zilk Hermann | Berlin/Brandenburg | DPAG |
| Arens Iris | Rheinland-Pfalz/Saarland | DPAG beratend |
| Barnitzke Regina | Nordrhein-Westfalen | DPAG beratend |

3.4.2 Konzern-Tarifkommission FedEx ab 16. Mai 2012

| Name | Landesbezirk | Unternehmen |
|-----------------------------------|--------------------------|-------------|
| Akopian Ara | Hessen | FedEx Inc. |
| Brenner Gerd | Nordrhein-Westfalen | FedEx Inc. |
| Bruecher Michael | Nordrhein-Westfalen | FedEx Inc. |
| Clauß Michael, P | Hessen | FedEx Inc. |
| Knoche Andreas bis 06/2014 | Hessen | FedEx Corp. |
| Seubert Rudolf | Bayern | FedEx Inc. |
| Stock Kai-Uwe ab 07/2014 | Hessen | FedEx Corp. |
| Wirth Michal | Baden-Württemberg | FedEx Inc. |
| Arens Iris | Rheinland-Pfalz/Saarland | beratend |
| Barnitzke Regina | Nordrhein-Westfalen | beratend |

3.4.3 UTK Postbank Filialvertrieb

| Name | Landesbezirk | Unternehmen |
|----------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| Bartel Roswitha | Hamburg/Nord | Postbank Filialvertrieb AG |
| Bierwirth Anke | Hessen | Postbank Filialvertrieb AG |
| Bleidt Susanne | Rheinland-Pfalz/Saarland | Postbank Filialvertrieb AG GBR |
| Böhmer Heike | SAT | Postbank Filialvertrieb AG |
| Braasch Birgit | SAT | Postbank Filialvertrieb AG |
| Chlupaty Jürgen | Nordrhein-Westfalen | Postbank Filialvertrieb AG |
| Deschu Rosina | Bayern | Postbank Filialvertrieb AG |
| Effen Günter | Nordrhein-Westfalen | Postbank Filialvertrieb AG |
| Eleftheriadis Petra | Nordrhein-Westfalen | Postbank Filialvertrieb AG |
| Harbeck Jens | Hamburg/Nord | Postbank Filialvertrieb AG |
| Hintze Andrea | Berlin/Brandenburg | Postbank Filialvertrieb AG |
| Honold Dietmar | Baden-Württemberg | Postbank Filialvertrieb AG |
| Junk Daniela Tanja | Bayern | Postbank Filialvertrieb AG |
| Kaiser Frank | Berlin/Brandenburg | Postbank Filialvertrieb AG |
| Kelber Michael | Bayern | Postbank Filialvertrieb AG |
| Klein Rosemarie | Hessen | Postbank Filialvertrieb AG |
| Klotz Heinz-Peter | Hessen | Postbank Filialvertrieb AG |
| Lindemann Christine | Baden-Württemberg | Postbank Filialvertrieb AG |
| Materne Mario | Bayern | Postbank Filialvertrieb AG |
| Matuschke Bastian | Niedersachsen/Bremen | Postbank Filialvertrieb AG |
| Melkumova Elizaveta | Nordrhein-Westfalen | Postbank Filialvertrieb AG GJAV |
| Ritschel Heike | SAT | Postbank Filialvertrieb AG |
| Rose Bernd | Nordrhein-Westfalen | Postbank Filialvertrieb AG GBR |
| Wowarra Heike | Niedersachsen/Bremen | Postbank Filialvertrieb AG |
| Arens Iris | Rheinland-Pfalz/Saarland | beratend |
| Barnitzke Regina | Nordrhein-Westfalen | beratend |



3.4.4 Unternehmens-Tarifkommission Stute Logistics (AG & Co.) ab 24. Oktober 2013

| Name | Landesbezirk | Unternehmen |
|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Franke Nicolai | Hamburg/Nord | Stute Logistics (AG & Co.) KG |
| Kruse Kai-Michael | Niedersachsen/Bremen | Stute Logistics (AG & Co.) KG |
| Loos Thomas ab 10/2014 | Bayern | Stute Logistics (AG & Co.) KG |
| Michael Nils Peter | Niedersachsen/Bremen | Stute Logistics (AG & Co.) KG |
| Reinken Marcus | Niedersachsen/Bremen | Stute Logistics (AG & Co.) KG |
| Zdrowowicz Rafal bis 02/2014 | Niedersachsen/Bremen | Stute Logistics (AG & Co.) KG |
| Arens Iris | Rheinland-Pfalz/Saarland | beratend |
| Barnitzke Regina | Nordrhein-Westfalen | beratend |

3.4.5 Verbands-Tarifkommission AGV Postdienste

| Name | Landesbezirk | Unternehmen |
|---------------------------------------|--------------------------|-------------|
| Becker Andrea | Baden-Württemberg | DPAG |
| Birkel Renate | Bayern | DPAG |
| Blumrich Alexander bis 11/2014 | Rheinland-Pfalz/Saarland | DPAG |
| Bothner Petra | Hessen | DPAG |
| Busch Silke | Niedersachsen/Bremen | DPAG |
| Duschka Petra | Hessen | DPAG |
| Fijalkowski Simon ab 07/2014 | Bayern | DPAG GJAV |
| Guderian Vera bis 07/2013 | Hessen | DPAG |
| Gülzau Gabriele | Hamburg/Nord | DPAG |
| Hampel Thomas bis 09/2014 | Bayern | DPAG |
| Held Thomas | Nordrhein-Westfalen | DPAG |
| Hoff Robert | Baden-Württemberg | DPAG |
| Keller Helmut | Baden-Württemberg | DPAG |
| Klink Helmut | Hamburg/Nord | DPAG |
| Kloss Walter | Niedersachsen/Bremen | DPAG |
| Kobluhn Kerstin | Nordrhein-Westfalen | DPAG KBR |
| Koczelnik Thomas | Nordrhein-Westfalen | DPAG KBR |
| Kröll Heidi | SAT | DPAG |
| Lennartz Ulrike | Nordrhein-Westfalen | DPAG GBR |



| | | |
|--|--------------------------|---------------|
| Quinten Jessica 06/12 bis 02/13 | Baden-Württemberg | DPAG |
| Rohde Regina bis 04/2015 | Nordrhein-Westfalen | DPAG |
| Salzmann Matthias | SAT | DPAG |
| Schiemann Sabine | Berlin/Brandenburg | DPAG |
| Senff Isabell ab 03/2013 | SAT | DPAG |
| Sude Karl-Friedrich | Hessen | DPAG |
| Taubert Lydia bis 05/2012 | SAT | DPAG |
| Thiel Helga | Rheinland-Pfalz/Saarland | DPAG GBR |
| Weckesser Stefanie | Bayern | DPAG |
| Webers Stefanie | Berlin/Brandenburg | DPAG |
| Zilk Hermann | Berlin/Brandenburg | DPAG |
| Arens Iris | Rheinland-Pfalz/Saarland | DPAG beratend |
| Barnitzke Regina | Nordrhein-Westfalen | DPAG beratend |

3.4.6 Unternehmens-Tarifkommission Erholungswerk seit März 2014

| Name | Landesbezirk | Unternehmen |
|----------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Gassner Kerstin | Baden-Württemberg | Erholungswerk der Post AG |
| Hoppe Sigrid | Niedersachsen/Bremen | Erholungswerk der Post AG |
| Kreikemeier Hagen | Niedersachsen/Bremen | Erholungswerk der Post AG |
| Matthiesen Gabriele | Hamburg/Nord | Erholungswerk der Post AG |
| Mengele Madeleine | Baden-Württemberg | Erholungswerk der Post AG |
| Scherer Annick | Baden-Württemberg | Erholungswerk der Post AG |
| Schultchen Daniel | Baden-Württemberg | Erholungswerk der Post AG |
| Arens Iris | Rheinland-Pfalz/Saarland | beratend |
| Barnitzke Regina | Nordrhein-Westfalen | beratend |



3.4.7 Sitzungen

Die Tarifkommissionen haben wie folgt getagt:

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|
| KTK DP DHL | 8 | 9 | 10 | 8 |
| KTK FedEx | – | 4 | 1 | 4 |
| UTK Postbank Filialvertreib AG | 1 | 2 | 5 | – |
| UTK Stute Logistics | – | – | 1 | 4 |
| UTK Erholungswerk | – | – | – | 1 |
| AGV Postdienste | – | – | – | 1 |

4 Vertretung des Fachbereiches in Gremien der Ebene und Ressortkoordination im Fachbereich

10

4.1 Gewerkschaftsrat

Der Gewerkschaftsrat ist nach dem Bundeskongress das oberste Organ von ver.di. Zwischen den Kongressen bestimmt der Gewerkschaftsrat die politische Linie von ver.di. Aus seiner Mitte wählt der Gewerkschaftsrat ein Präsidium, den Haushalts- und Finanzausschuss sowie den Personalausschuss. Vorsitzende des Gewerkschaftsrates ist Kollegin Monika Brandl aus dem Fachbereich Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung.

Der Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik wird im Gewerkschaftsrat durch folgende Kolleginnen und Kollegen vertreten:

| Name | Landesbezirk |
|---|----------------------------------|
| Birkel, Renate | Bayern |
| Bleidt, Susanne (seit September 2013 FB 1) | Rheinland-Pfalz/Saarland |
| Braun, Hannelore | Hessen |
| Hampel, Thomas | Bayern |
| Jahn, Margitta (bis Dezember 2013) | Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen |
| Kober, Harald | Bayern |
| Kowski, Sieglinde | Nord |
| Rose, Bernd Vorsitzender des Haushalts- und Finanzausschusses (seit September 2013 FB 1) | Nordrhein-Westfalen |
| Senff, Isabell (seit November 2014) | Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen |
| Steiner, Horst | Bayern |
| Tremel, Katrin | Nordrhein-Westfalen |
| Walz, Hannelore | Baden-Württemberg |
| Wolff, Jörg | Baden-Württemberg |

An den Sitzungen des Gewerkschaftsrates nimmt die Bundesfachbereichsleiterin als verantwortliches Mitglied des Bundesvorstandes mit Stimmrecht teil.



4.2 Bundesvorstand

Der ver.di-Bundesvorstand besteht aus 14 Kolleginnen und Kollegen. Der Fachbereich wird durch die Bundesfachbereichsleiterin Andrea Kocsis im Bundesvorstand vertreten. Sie ist gleichzeitig stellvertretende Vorsitzende des Bundesvorstandes. Das für den Fachbereich zuständige Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes trägt im Rahmen der Zuständigkeiten des Bundesvorstandes die Gesamtverantwortung für die politische Ausrichtung der Organisation. Es ist zugleich Bindeglied für die Wahrnehmung der Interessen des Fachbereiches im Bundesvorstand wie auch für die Übersetzung von Beschlüssen und Diskussionsprozessen des Bundesvorstandes in die Gremien des Bundesfachbereiches.

4.3 Beirat

Als Mitglied des Bundesvorstandes gehört die Bundesfachbereichsleiterin auch dem Beirat an. Der Beirat besteht aus den Mitgliedern des Bundesvorstandes und den Landesbezirksfachbereichsleiter/-innen. Auch in diesem Gremium gilt es, die politische Gesamtverantwortung des Bundesvorstandes wahrzunehmen und die Interessen des Fachbereiches zu vertreten sowie für einen Kommunikationsfluss in die Gremien des Bundesfachbereiches und zu den Landesbezirksfachbereichsleitungen zu sorgen.

4.4 Arbeit des Fachbereiches in weiteren Gremien der Ebene

Der Bundesfachbereich bringt sich über Beschluss- und Unterrichtsvorlagen in die Arbeit des Gewerkschaftsrates, des Bundesvorstandes und des Beirates ein. Quartalsweise werden Berichte über die gewerkschaftspolitische Arbeit des Fachbereiches an den Gewerkschaftsrat gegeben.

Darüber hinaus bringt sich der Fachbereich jeweils mit ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen in die Gremienarbeit auf Bundesebene ein. Im Bundesfrauenrat mit zwei Kolleginnen, im Bundesbeamtenausschuss mit neun Kolleginnen und Kollegen, im Bundesjugendvorstand mit zwei Kolleginnen sowie im Bundesseniorenausschuss.

4.5 Ressortkoordination im Fachbereich

Um die Arbeit im Interesse der Mitglieder im Fachbereich auf hauptamtlicher Ebene zu bündeln, finden in regelmäßigen Abständen Besprechungen der Bundesfachbereichsleitung und Besprechungen der Bundesfachbereichsleitung mit den Landesbezirksfachbereichsleiter/-innen statt.

5 Internationale Arbeit

Der Fachbereich ist über die Branchenzugehörigkeit seiner Mitglieder in zwei Gewerkschafts-Internationalen vertreten: In der Union Network International (UNI) Global Union und in der Internationalen Transportarbeiterföderation/Europäischen Transportarbeiterföderation (ITF/ETF).

10

5.1 UNI Global Union

UNI Global Union ist eine Internationale Organisation von Gewerkschaften des Dienstleistungssektors. Ihr gehören über 900 Mitgliedsorganisationen in 150 Ländern an. Die UNI ist sowohl übergreifend als auch in Sektoren organisiert. Auf der übergreifenden Ebene ist Andrea Kocsis Mitglied des Europa-Vorstandes. Zweite Stellvertreterin ist Sigrun Schmid. Der Fachbereich gehört zum UNI-Sektor Post & Logistik. Dieser ist mit mehr als 2,5 Mio. Mitgliedern in 165 Gewerkschaften weltweit einer der größten UNI-Sektoren. Auf sektoraler Ebene ist der Fachbereich in der Steuerungsgruppe des UNI Europa Sektors Post & Logistik mit Stephan Teuscher beziehungsweise Sigrun Schmid (Vertreterin) vertreten. Stephan Teuscher ist zudem Mitglied des UNI Weltausschusses des Sektors Post & Logistik.

UNI Europa Post und Logistik befasste sich im Berichtszeitraum unter anderem mit folgenden Schwerpunktthemen: gewerkschaftliche Unterstützung bei der Organisierung der multinationalen Unternehmen, Postregulierungspolitik und sozialer Dialog in der EU sowie dem Informationsaustausch bei Sektorensitzungen.

5.2 Weltkonferenz UNI Post und Logistik Global Union 2011

An der Weltkonferenz von UNI Post und Logistik Global Union in Washington DC, USA im September 2011 nahm der Fachbereich mit folgenden Delegierten teil: Stephan Teuscher (Bereichsleiter), Sigrun Schmid (Bereichsleiterin), Anton Hirtreiter (Landebezirksfachbereichsleiter Bayern), Gabriele Gülzau (Präsidium Bundesfachbereichsvorstand), Walter Kloss (Präsidium Bundesfachbereichsvorstand), Renate Birkel (Bundesfachbereichsvorstand), Mario Jakubasch (Bundesfachgruppenvorstand Logistik), Dieter Pleyer (DHL Hub Leipzig), Jessica Quinten (Jugend) sowie als Teilnehmer Rolf Büttner (Weltpräsident UNI Post & Logistik bis 09/2011).



5.3 Europakonferenz UNI Post und Logistik 2013

An der Europakonferenz von UNI Post und Logistik in Évora, Portugal im September 2013 nahm der Fachbereich mit folgenden Delegierten teil: Sigrun Schmid (Bereichsleiterin), Uwe Köpke (Bereichsleiter), Benita Unger (Landesbezirksfachbereichsleiterin Berlin-Brandenburg), Gabriele Gülzau (Präsidium Bundesfachbereichsvorstand), Walter Kloss (Präsidium Bundesfachbereichsvorstand), Regina Rohde (Bundesfachgruppenvorstand Postdienste, Bundesfachbereichsvorstand), Mario Jakubasch (Bundesfachgruppenvorstand Logistik/KBR DP DHL), Thomas Hampel (Vorsitzender Bundesfachbereichsjugendfachkreis), Elmar Kallfelz (Vorsitzender EBR-DP DHL).

5.4 Weltkonferenz UNI Global Union 2014

An der Weltkonferenz der UNI Global Union in Kapstadt, Südafrika im Dezember 2014 war der Fachbereich mit den Delegierten Arnold Püschel (Landesbezirksfachbereichsleiter Baden-Württemberg), Hanne Braun (Gewerkschaftsrat) und Robert Pinkus (Bundesfachbereichsvorstand) vertreten.

5.5 ETF-Kongress 2013

Unter dem Motto „Von der Globalen Krise zur globalen Gerechtigkeit – europäische Transportarbeiter wehren sich“ fand der 4. Kongress der ETF im Mai 2013 in Berlin statt. Mit 400 Delegierten und Beratern waren insgesamt 119 Gewerkschaften aus 41 europäischen Ländern vertreten. Das Arbeitsprogramm bis 2017 wurde von den Delegierten anhand eines 68-seitigen Hauptantrages diskutiert und beschlossen. Die Schwerpunktthemen der nächsten Jahre stehen sektionsübergreifend im Fokus: nachhaltiger Verkehr, Arbeits- und Gewerkschaftsrechte, starke Gewerkschaften durch globale Organisation, Aus- und Weiterbildung und der Aufbau von Kapazitäten sowie eine grenzüberschreitende Vertretung und Koordination. Das Arbeitsprogramm setzt inhaltlich auf den Kampf zugunsten der globalen Gerechtigkeit. Solidarität unter den Transportarbeitern und deren Gewerkschaften in Europa und weltweit sind aufzubauen, um aktiver Bestandteil einer breiten Gewerkschaftsbewegung für soziale Gerechtigkeit zu werden. Grenzüberschreitende Kooperation und Solidarität der Gewerkschaften sollen verstärkt von vitaler Bedeutung sein. Der Kongress bestätigte den bisherigen ETF-Generalsekretär, Eduardo Chargas, in seinem Amt. Ebenso wählten die Delegierten Lars Lindgren (Schwedische Transportarbeiter-Föderation) zum Präsident der ETF und den 37-köpfigen Exekutivausschuss. Im Vorfeld des Kongresses fanden die Frauen- und Jugendkonferenz statt. ver.di war mit elf Delegierten aus den Fachbereichen Verkehr und Postdienste, Speditionen und Logistik vertreten.

5.6 ETF-Sektion Straßentransport

ver.di arbeitet aktiv auf europäischer Ebene mit der Europäischen Transportarbeiter Föderation (ETF) zusammen. Seit dem ETF-Kongress in 2013 ist die Fachgruppe Logistik durch Malene Volkers erneut im Präsidium der Sektion Straßentransport vertreten. Im Durchschnitt finden pro Jahr zwei bis drei Sektionssitzungen statt. Situationsabhängig werden Arbeitsgruppen zur intensiven Vorbereitung bestimmter Themenfelder gebildet. Der Arbeitsschwerpunkt der ETF fußt auf drei Grundsätzen der beschlossenen Strategie bis 2017: die grenzüberschreitende Vertretung und Organisation von Berufskraftfahrern verbessern, die Organisation von Kampagnen für bessere Politiken und Gesetze zum Schutz von Berufskraftfahrern in Europa und die aktive Fortführung des Sektoralen Sozialen Dialogs. Mehrere Jahre hat ETF mit den Mitgliedsgewerkschaften zahlreiche Berufskraftfahrer interviewt und skandalöse Arbeits- und Lebensbedingungen aufgedeckt, die durch dubiose und teilweise illegale Geschäftspraktiken in Europa entstanden sind. Die 2013 veröffentlichte Broschüre „Moderne Sklaverei im heutigen Europa“ mit Fakten über den desolaten Zustand der Güterkraftverkehrsbranche in Europa bildet die Grundlage, gegen Praktiken, die zu Sozialdumping und unlauterem Wettbewerb führen, massiv vorzugehen. Die Priorität liegt dabei auf der Durchsetzung bestehender Regelungen, Schließung von Gesetzeslücken und Einforderung von verantwortungsvoller Politik.

5.7 Sektoraler sozialer Dialog – Straßengüterverkehr in der Europäischen Union

ETF ist anerkannter Sozialpartner im Ausschuss für den sozialen Dialog der Europäischen Kommission. Für die Arbeitgeberseite ist die Internationale Straßentransportunion (IRU) vertreten. Die Sozialpartner verabschieden mit dem Ausschuss für den sektoralen Dialog im Straßenverkehr der EU-Kommission ein jeweils zweijähriges Arbeitsprogramm. Die selbst gestellten Prioritäten haben die Zielsetzung einer besseren Durchsetzung der EU-Vorschriften, Fahrerausbildung und Qualifikation und die Durchführung gemeinsamer Initiativen zur Förderung des Images der Beschäftigung im Straßentransport. Seit 2013 konnte erstmals auf Drängen der ETF auch das Thema Illegale Beschäftigung auf die Agenda genommen werden. Im Berichtszeitraum haben sich ETF und IRU zu mehreren Themenfeldern mit gemeinsamen Stellungnahmen an die Entscheidungsträger in Europa gewandt. Die Vertreter von ETF und IRU haben mit ihren Erfahrungen großen Sachverstand in den sozialen Dialog einbringen können und damit im Berichtszeitraum im Ausschuss für den sozialen Dialog in der EU-Kommission einen hohen Stellenwert erreicht. Der ver.di-Fachbereich ist kontinuierlich im sektoralen sozialen Dialog vertreten.



5.8 ITF-Kongress 2014

Vom 10. bis 16. August 2014 fand in Sofia/Bulgarien der 43. Weltkongress der Internationalen Transportarbeiterföderation (ITF) mit 1.719 Delegierten von 372 Gewerkschaften aus 114 Ländern statt. Für die Fachgruppe Logistik nahmen die Delegierten Thomas Sorg, (Vorsitzender Bundesfachgruppe Logistik) Harald Meyer, (Mitglied Bundesfachgruppenvorstand Logistik) und Malene Volkers (Bereich Logistik) teil. Der Kongress stand unter dem Motto „Von globaler Krise zur globalen Gerechtigkeit – Verkehrsbeschäftigte setzen sich zur Wehr“. Das Schwerpunktpapier des Kongresses beinhaltete, unter Berücksichtigung der sich immer schneller verändernden Verkehrswirtschaft, die Herausforderungen bis 2018. Der Kongress setzte auf die Stärkung der vier Druckhebel, die für die Zukunft der ITF entscheidend sind: Konsolidierung der gewerkschaftlichen Organisation zentraler Drehkreuze und Verkehrskorridore, Einflussnahme auf die führenden Branchenakteure, Aktivierung der eigenen Mitgliederbasis und Reaktion auf geografische Verschiebungen. Als besonders erfolgreich zu werten war die fest etablierte Jugendarbeit in der ITF. Erstmals war 2006 auf dem 41. Kongress der Grundstein für die eigenständige Jugendplattform in der ITF gelegt worden die sich 2010 noch in den Anfängen befand. Jetzt zeigte sich die Jugend mit über 200 Delegierten, als elementarer Bestandteil der ITF-Arbeit, mit einer neuen dynamischen Kultur in der internationalen Gewerkschaftsarbeit. Bei der zukünftigen Ausrichtung der ITF-Arbeit war aus Sicht der Fachgruppe die zunehmende Bedeutung der Supply Chain. Die Anfälligkeit der globalen Wirtschaft bei einer Störung der Lieferkette ist die Chance, die Arbeitgeber auch in einer total deregulierten Welt zu guten und fairen Arbeitsbedingungen zu zwingen.

5.9 ITF-Netzwerk für globale Lieferdienste

Das seit 2007 bestehende globale Netzwerk setzt sich für Gewerkschaftsrechte und international akzeptierte soziale Standards bei den weltweit größten Paketdienstleistern DHL, UPS, FedEx, DPD und TNT ein. Die Sitzungen mit den Gewerkschaften und Betriebsräten aller Paketdienstleister finden jährlich statt. Auf der Sitzung 2013 beschloss das Netzwerk im Jahr 2014 separate Sitzungen der Paketdienstleister durchzuführen, um danach die zukünftige Vorgehensweise der Netzwerk-Sitzungen erneut zu beraten. Neben dem globalen Netzwerk sind zusätzlich spezifische Netzwerke aufgebaut worden, um auch unternehmensbezogen oder geografisch agieren zu können. Das ist z. B. für Europa das DHL European-HUB-Netzwerk. Nominierte Netzwerkkoordinatoren tauschen sich zwischen den jährlichen Sitzungen aus und legen Prioritäten fest. Im Mai 2012 wurde die globale Datenbank „STORM“ (Strategic Trade-union Organising, Research and Mapping database) in Betrieb genommen, die nur von festgelegten Schlüsselpersonen der Gewerkschaften eingesehen und mit Daten gefüllt werden kann. ver.di arbeitet im globalen Netzwerk wie auch in den speziellen europäischen Netzwerken aktiv mit.

6 Pressearbeit und Mitgliedermedien



6.1 Pressearbeit

Der Bundesfachbereich arbeitet eng mit der Pressestelle der Bundesverwaltung zusammen. Das betrifft strategische Planungen ebenso wie die Erstellung von Pressemeldungen, das Bearbeiten von Presseanfragen und die Vorbereitung und Durchführung von Pressekonferenzen. Ereignisbezogen arbeitet der Bundesfachbereich zudem mit den Pressestellen auf Landesbezirksebene zusammen.

6.2 Mitgliedermedien

Mitgliedermedien sind ein bedeutsames Bindeglied für die gewerkschaftspolitischen Informationen und die innergewerkschaftliche Diskussion der Mitglieder des Fachbereiches. Sie sind Bestandteil einer erfolgreichen Kampagnenarbeit und überdies eine Möglichkeit, mehr Menschen für ver.di zu interessieren.

6.2.1 Mitgliedermagazin bewegen

Das Mitgliedermagazin bewegen wurde im Jahr 2011 neunmal und seit dem Jahr 2012 achtmal im Jahr produziert und zusammen mit jeder Ausgabe der ver.di-Mitgliederzeitung Publik verschickt. Die bewegen steht auch im Internet im pdf-Format zur Verfügung. Im Berichtszeitraum von April 2011 bis Dezember 2014 wurden entsprechend 31 Ausgaben produziert. Die Mitglieder des Fachbereiches erhalten durch die bewegen branchenspezifische Informationen. Die bewegen blickt auf Hintergründe und Entwicklungen in der Branche und einzelner Unternehmen. Sie berichtet über der Arbeitswelt der Mitglieder und deren Arbeitsbedingungen, über Branchenpolitik, Beamtenpolitik, Mitbestimmungspolitik und Tarifpolitik. Mit dem Jahr 2012 wurde die bewegen einem Relaunch unterzogen. Das Layout wurde modernisiert, mehr Raum für kürzere Texte und Verknüpfungselemente zu den elektronischen Medien geschaffen. Um die Kosten für die Produktion der bewegen aufzubringen, wird Anzeigenakquise betrieben. Pro Jahr können über Werbeeinnahmen ein bis zwei Ausgaben finanziert werden. Die bewegen wird seit März 2013 klimaneutral produziert. Die beim Herstellungsprozess entstehenden Treibhausgase werden berechnet und durch den Ankauf entsprechender Emissionszertifikate ausgeglichen. Der sogenannte „CO₂-Fußabdruck“ beträgt je Ausgabe zwischen 260 und 290 Euro. Das Geld erhalten geprüfte Klimaschutzprojekte. Zudem ist das Papier, mit der die bewegen gedruckt wird, nach international anerkannten Kriterien der Nachhaltigkeit produziert.



6.2.2 Internetauftritt

Seit März 2014 sind die Websites des Fachbereiches Postdienste, Speditionen und Logistik in dem in ver.di ab dem Jahr 2011 sukzessive eingeführten neuen Design live gestellt unter www.psl.verdi.de. Dieser Umstellung gingen mehrmonatige konzeptionelle und inhaltliche Arbeiten voran. Struktur und Inhalte sind an vier idealtypischen Zielgruppen ausgerichtet: den Mitgliedern, den Funktionärinnen und Funktionären, den potenziellen Mitgliedern und der allgemeinen Öffentlichkeit einschließlich Verbänden, Journalisten und Politik. Um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Zielgruppen Rechnung zu tragen, bieten die Internetseiten sowohl Kurzübersichten wie auch Informationen zum Weiterlesen und Angebote zum Download. Bestandteil des Internets sind auch die Ausgaben der Mitgliederzeitschrift *bewegen* und die von der Pressestelle der Bundesverwaltung herausgegebenen Pressemitteilungen des Fachbereiches. Auch Verknüpfungen – dort wo die entsprechende Internetangebote vorhanden sind – von der Homepage des Bundesfachbereiches zu den Landesbezirksfachbereichen und umgekehrt sind im ersten Schritt erfolgt. Das wird weiter ausgebaut. Hauptaugenmerk ist hier vor allem darauf gerichtet, dass die Zielgruppen der Mitglieder und potenziellen Mitglieder ihre Ansprechpartner für Postdienste, Kurier-, Express- und Paketdiensten, Speditionen und der Logistik von ver.di vor Ort finden, um schnell und unkompliziert ihre Fragen stellen zu können, Rat oder Hilfe ihrer Gewerkschaft zu erhalten. Um die Websites des Fachbereiches Postdienste, Speditionen und Logistik in ver.di in den Landesbezirken und auf Bundesebene für die User attraktiver zu machen und das mit den sehr knappen personellen und finanziellen Ressourcen für die Webarbeit zu leisten, sind die Verantwortlichen für die Websites gut vernetzt. In gemeinsamen Beratungen treffen sie Regelungsabsprachen dazu und zur gemeinsamen Nutzung von Bildern, Logos, Kampagnenmaterial und anderem. Dass das neue Internetangebot des Bundesfachbereiches quantitativ und qualitativ genutzt wird, kann durch die Zugriffsdaten und die uns zugehende Menge und Struktur von Anfragen belegt werden.

6.2.3 Plakate, Flugblätter und Broschüren

Unbeschadet der zunehmenden Bedeutung elektronischer Kommunikation bleibt das gedruckte Medium in der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit ein wichtiges Element. Seitens der Bundesfachbereiche wurden im Berichtszeitraum über 250 Printmedien zu aktuellen gewerkschaftspolitischen Themen und zu tarifpolitischen und politischen Entwicklungen erstellt. Unter anderem wurden sämtliche zentral geführten Tarifverhandlungen durch Plakate oder Flugblätter wie auch Broschüren begleitet. Der Bundesfachbereich hat den Landesbezirksfachbereichen die Medien in der jeweils erforderlichen Stückzahl zu Verfügung gestellt. Für die Aufsichtsratswahlen bei der Deutschen Post AG und zu den ordentlichen Betriebsratswahlen 2014 wurden sowohl bundesweit einheitliche Medien produziert als auch den Landesbezirksfachbereichen digitale Druckvorlagen zur Verfügung gestellt. Diese konnten auf die Bedürfnisse von vor Ort angepasst und vor Ort gedruckt werden und hatten zugleich einen bundesweiten Wiedererkennungswert. Die Auswertungen haben gezeigt, dass sich dieser Weg zu solchen Anlässen bewährt. Das Fachbereichssignet wurde modernisiert und das Rahmenlayout „Tarif“ wurde in die Farbe des Fachbereiches überführt und neu gestaltet.

7 Fachgruppe Postdienste

7.1 Gute Arbeit – in Zukunft gesund

Arbeitsverdichtung, Arbeitsdruck, Überforderung am Arbeitsplatz und der demografische Wandel in den Betrieben wirken sich zunehmend negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten aus. Die gesundheitlichen Probleme, die in einem direkten Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen stehen, nehmen zu. Die Wissenschaft hat bereits mehrfach den Beleg erbracht, dass zunehmendes Alter und Arbeitsverdichtung die Beschäftigten am meisten belastet. Unser Ziel werden wir nicht aus den Augen verlieren und betrieblich, in zentraler Koordination, weiter an altersgerechter Arbeitszeitgestaltung arbeiten. Wir wollen, dass die Beschäftigten bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze gesund im Erwerbsleben bleiben können. Eine alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung, die die Arbeitsfähigkeit fördert und Gesundheit erhält, muss umgesetzt werden. Im Rahmen von „Gute Arbeit“, werden wir mit der betrieblichen Interessenvertretung alle Handlungsmöglichkeiten nutzen, um Sicherheit und Gesundheit auszugestalten und voll auszuschöpfen. Dazu wurde die Broschüre „Schritt für Schritt zur Gefährdungsbeurteilung“ aufgelegt. Diese Broschüre soll die Zielsetzung bei der Gefährdungsbeurteilung unterstützen. Außerdem wurden im November 2011 und Dezember 2012 Grundlagenseminare zum Thema „Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG“ bei der Deutschen Post AG und der Postbank Filialvertrieb AG durchgeführt. Im Rahmen der Aktivitäten von „Gute Arbeit – in Zukunft gesund“ hat die Bundesfachgruppe Postdienste außerdem vier Plakate aufgelegt, mit den Themenbereichen „Arbeit braucht ein gesundes Maß.“ (Arbeitszeitgestaltung), „Mit der richtigen Einstellung bleibst Du gesund.“ (Arbeitsmittel), „Mit dem richtigen Gefühl bleibst Du gesund.“ (soziale Unterstützung) und „Mit dem richtigen Schutz bleibst Du gesund.“ (psychische Belastung).

7.1.1 Deutsche Post AG

Mit dem Thema „Ausgestaltung der Arbeitszeit in der Zustellung bei der Deutschen Post AG“ haben wir im Rahmen von „Gute Arbeit“ einen ersten Schwerpunkt gesetzt. Wir wollen in diesem Bereich ein Arbeitszeitsystem verankern, welches nicht auf der Grundlage der Bemessung, sondern auf die real geleistete Arbeitszeit (Ist-Zeit) ausgerichtet ist. Eine flächendeckende Realisierung ist noch nicht gelungen, wir sind hier aber einen großen Schritt weiter gekommen. Mit dem Tarifabschluss „Generationsvertrag“ bei der Deutschen Post AG ist es uns gelungen, einen Meilenstein zu setzen. Dieses Modell schafft die Möglichkeit eines „gleitenden“ Überganges bis zum abschlagsfreien Renteneintritt in arbeitsentlastender Form. Maßgebliche und wichtige Grundlage für viele Entscheidungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die Gefährdungsbeurteilung. Sie liefert eine fundierte Grundlage für die Festlegung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Gefährdungsbeurteilung muss ein prozesshaftes Instrument in den Betrieben werden, mit dessen Hilfe menschengerechte Arbeitsbedingungen auch unter demografischen Gesichtspunkten realisiert werden.



Solange das Thema altern(s)gerechte Arbeitsgestaltung in den Betrieben nicht aufgegriffen und umgesetzt wird, um die Gesundheit der Beschäftigten und ihre Arbeitsfähigkeit spürbar zu fördern, werden wir diesen strategischen Weg beibehalten.

7.1.2 Postbank Filialvertrieb AG

Im Zuge unseres Projektes „Gute Arbeit“ haben sich ver.di, der Gesamtbetriebsrat und die Betriebsräte der PB Filialvertrieb AG sowie der PB Filial GmbH zum Ziel gesetzt, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in den Betrieben zu verbessern und etwas gegen den hohen Krankenstand zu tun. Die Gefährdungsbeurteilung (GeBu) ist dabei ein wichtiges Mittel gegen Vertriebsdruck, Kontrolle, physische Belastung, psychische Gefährdung und zur Verbesserung des Führungskräfteverhaltens in den Filialen.

ver.di, der Gesamtbetriebsrat (GBR) und die Betriebsräte haben 2011 beschlossen, die GeBu in den Betrieben der PB Filialvertrieb AG und der PB Filial GmbH zu verhandeln. Dabei machte der Arbeitgeber das Angebot, Gespräche mit dem GBR aufzunehmen, um eine BV GeBu für alle Betriebe zu verhandeln. Dieses Angebot hat der GBR angenommen. Seit März 2012 wird in allen Betrieben der Postbank Filialvertrieb AG, bis auf München und Stuttgart, die BV zur GeBu umgesetzt und daran gearbeitet.

7.2 Betriebspolitik

7.2.1 Deutsche Post AG

7.2.1.1 „Gemeinsame Erklärung gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus“ von ver.di und Deutscher Post AG

Das Engagement gegen Fremdenfeindlichkeit und gegen Rechtsextremismus ist ein Grundpfeiler unserer gewerkschaftlichen Arbeit. Als ver.di haben wir dieses auch in unserer Satzung und unserer Grundsatzerklärung niedergelegt. Wir leben in einer offenen und demokratischen Gesellschaft. Das ist ein sehr hohes Gut und dieses gilt es zu bewahren, fortzuentwickeln und auch zu verteidigen. Für Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus und Gewalt gegen Andersdenkende darf es in unserer Gesellschaft keinen Platz geben. Wegschauen hilft da nicht. Jeder von uns ist gefragt, aktiv zu sein, Courage zu zeigen und ein Zeichen zu setzen.

Genau aus diesem Grund haben ver.di und der Konzern Deutsche Post AG im August 2013 eine gemeinsame Erklärung gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus verfasst. Diese gemeinsame Erklärung ist Ausdruck gemeinsamen Selbstverständnisses und ist Richtschnur für unser Handeln.



7.2.1.2 Befristungspolitik der Deutschen Post AG

Über viele Jahre hinweg hatte die Deutsche Post AG einen Anteil befristeter Beschäftigter von unter zehn Prozent. Dass es in einem von saisonalen Schwankungen geprägten Geschäft immer auch einen gewissen Anteil befristeter Beschäftigter gibt, haben ver.di und die Betriebsräte nie strittig gestellt. Im Laufe des Jahres 2014 allerdings hat die Deutsche Post AG den Anteil befristet Beschäftigter sukzessive und empfindlich erhöht. Ende 2014 hatten rund 18 Prozent der Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag.

Unter dem Slogan „(un)befristet“ hat ver.di im Berichtszeitraum in den Betrieben, in der Öffentlichkeit, regional und zentral auf diese untragbare Entwicklung aufmerksam gemacht und den Vorstand der Deutschen Post AG zur Rückkehr zu einer vernünftigen Personalpolitik aufgefordert. Aus Sicht von ver.di nutzt das Unternehmen das Teilzeit- und Befristungsgesetz in missbräuchlicher Weise aus. Es wurden von den ver.di-Mitgliedern Unterschriften gesammelt, es gab Postkartenaktionen, es fanden Solidaritätsaktionen statt, es wurde eine intensive Kommunikation betrieben. Am 13. November fand eine Kundgebung von ver.di mit rund 600 Betriebsräten der Deutschen Post AG in Ulm statt. Auch auf den zahlreichen Betriebsversammlungen wie beispielsweise am 5. Dezember in den Paketzentren wurde auf die schwierige Situation der befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen hingewiesen. Der Anteil der befristet Beschäftigten ist im Wachstumsbereich Paket mit rund 30 Prozent besonders hoch. Sehr befremdlich mutet an, dass zum Jahresende 2014 von Teilen des Managements geäußert wurde, dass das Unternehmen eine solch hohe Zahl von Befristungen der Sache nach gar nicht brauche, sondern damit sollten ver.di, die Betriebsräte und die Beschäftigten unter Druck gesetzt werden. Die Deutsche Post AG will die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verschlechtern, um bei ihnen Geld für die geplanten Gewinnsteigerungen einzusammeln. Allerdings: ver.di, Betriebsräte und Beschäftigte lassen sich nicht erpressen.

7.2.1.3 Zustellung

7.2.1.3.1 DHL Kurier

Die Bestellung von Produkten über das Internet, das sogenannte Onlineshopping, boomt. Die Kunden bestellen darüber vermehrt Waren aller Art und möchten diese ganz nach ihren Wünschen nach Hause geliefert bekommen. Diesem Trend will sich die Deutsche Post AG nicht verschließen. Sie bietet Geschäftskunden, wie z. B. Rewe, diesen Service unter den Namen „DHL Kurier“ an. Die Ware kann noch am gleichen Tag oder an einem, von ihnen gewünschten Tag, zwischen 18 – 20 Uhr bzw. 20 – 22 Uhr, geliefert werden. ver.di und die Betriebsräte können und wollen sich diesem Trend neuer Logistikangebote und Kundenbedürfnisse nicht entziehen. Die technische Entwicklung ist nicht aufzuhalten. Die Deutsche Post AG kann auch außerhalb der Ballungsräume mit ihrem Zustellnetz wichtige Versorgungsaufgaben abbilden. Die Lebensmittellogistik ist z. B. eine Möglichkeit, gute und tarifierte Arbeit bei der DP AG abzubilden. Bis Dezember 2014 befindet sich „DHL Kurier“ in der Pilotierungsphase und wird in größeren Ballungsgebieten angeboten. Die Pilotierung dient zur Bewertung der Auswirkungen auf die betrieblichen Abläufe und der Eignung der eingesetzten Betriebsmittel. Es soll außerdem die Möglichkeit des Einsatzes von Vollzeitbeschäftigten in Verbindung mit Aufgaben aus der Regelzustellung erprobt werden. Ziel von ver.di und den



Betriebsräten ist, dass neue Dienstleistungen der DP AG von den eigenen tarifgebundenen Beschäftigten übernommen werden. Außerdem müssen die neuen Aufgaben in vorhandene Zustellstrukturen integriert und Vollzeitstrukturen besser abgebildet werden. Viele Zusteller/-innen leiden unter einseitigen Bewegungsabläufen. Neue Zustellformen bieten die Möglichkeit, andere Tätigkeiten zu verrichten. Dies ist eine Perspektive für die Beschäftigten bis zur Rente ihren Beruf ausüben zu können und nicht vorher krankheitsbedingt ausscheiden zu müssen.

7.2.1.3.2 Haftung und Regress

Das wachsende Paketgeschäft und die damit bessere Auftrags- und Ertragslage für die Deutsche Post AG hat nicht nur positive Auswirkungen. Die Beschäftigten in den Betrieben und Niederlassungen haben dadurch mit einer enormen Arbeitsverdichtung zu kämpfen. Damit steigt das Unfallrisiko enorm. Gleichzeitig häufen sich die Regress- und Haftungsansprüche des Arbeitgebers gegenüber den betroffenen Beschäftigten. Dabei ist aufgefallen, dass die Beschäftigten im Umgang mit Unfällen häufig hilflos auftreten und die Betriebsräte unterschiedlich agieren. ver.di, der Gesamtbetriebsrat der DP AG und die GUV/FAKULTA haben eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit der Thematik „Haftung und Regress“ beschäftigt. Ziel dabei ist, dass ver.di, der GBR der DP AG und die GUV/FAKULTA gemeinsam mit den Betriebsräten das Thema intensiver begleiten. Eine Notfallkarte für die Beschäftigten, Plakate, eine Mitgliederwerbaktion und ein Seminarangebot für die Betriebsräte sollen dazu beitragen, die Situation der Beschäftigten und ver.di-Mitglieder zu verbessern und ihnen Unterstützung zu geben.

7.2.1.4 Stationäre Bearbeitung

7.2.1.4.1 Deutsche Post AG investiert in viele Paketzentren und Zustellbasen

Das Paketgeschäft der Deutschen Post AG wächst weiterhin. Das ist gut für das Unternehmen, aber auch für die Beschäftigten. Um den Kunden weiterhin den Service anbieten zu können und die hohen Paketmengen zu verarbeiten, investiert die DP AG bundesweit in neue Paketzentren und Zustellbasen. Einer aktuellen Prognose zur Verkehrsmengenentwicklung im KEP-Bereich zufolge, werden die Verkehrsmengen bis ins Jahr 2026 weiterhin stark steigen. Um im Wettbewerb auch künftig an führender Stelle zu bleiben, wird sich die DP AG rechtzeitig auf die Bewältigung dieser Sendungsmengen einstellen. ver.di und der Gesamtbetriebsrat wurden darüber informiert, dass zusätzlich weitere Paketzentren und Zustellbasen entstehen.

7.2.1.4.2 Paket 2012 – Paketvertrag

Die Arbeitgeber der DP AG und ver.di haben 2012 eine Vereinbarung anlässlich der Umsetzung des Konzepts „Paket 2012“ abgeschlossen. Diese beinhaltet Regelungen über ergonomische Themen zum alternsgerechten Arbeiten, um verschiedene Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Außerdem wurden Schutzregelungen gegen den Automatisierungsdruck durch neue Technologien und Schutzregelungen für die Beschäftigten bei der Umsetzung des Paketkonzeptes vereinbart. Die Deutsche Post AG hat ferner ein Bekenntnis abgegeben, eine Erhöhung der Eigenbeschäftigung anzustreben. Unter anderem werden die Amazon-Sortierzentren als Eigenbetrieb mit Beschäftigten der DP AG betrieben.



7.2.2 Postbank Filialvertrieb AG

Aktion „Mehr Personal in den Filialen der Postbank Finanzcenter“

In vielen Filialen der Postbank Filialvertrieb AG gibt es zu wenig Personal. Die Beschäftigten kämpfen oft mit langen Warteschlangen und den dadurch unzufriedenen Kunden. Um Filialschließungen zu verhindern, sind viele Beschäftigte bereit, für ihr Unternehmen Überstunden und Mehrarbeit zu leisten. Diese sollten nur in Notfällen und nicht in der Regel genehmigt werden. Filialschließungen bedeuten unzufriedene Kunden, aber auch keine neuen Kunden. Um diesen negativen Kreislauf für das Unternehmen und für unsere Mitglieder zu stoppen, haben ver.di und die Betriebsräte der Postbank Filialvertrieb AG den Arbeitgeber aufgefordert, mehr unbefristetes und qualifiziertes Personal einzustellen bzw. die Wochenarbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten zu erhöhen. Der Arbeitgeber hatte zwar die schwierige Situation erkannt, war aber der Meinung, mit einer bundesweiten Einstellung von rund 50 Beschäftigten, befristet für die Dauer von drei Monaten, das Problem zu lösen. Mit einer Aktion im Herbst 2012, bei der Kunden durch Beschwerdebriefe an den Arbeitgeber auf die schwierige Situation hingewiesen wurden, sollte der Arbeitgeber aufgefordert werden, mehr Personal einzustellen. Die Aktion hat dazu geführt, dass weitere 102 befristete Beschäftigte eingestellt wurden, um die Überarbeit abzubauen.

7.2.3 Neue Briefdienste

Die Postmärkte befinden sich derzeit in einer Phase des Umbruchs und unterliegen einer stetigen Veränderung. Insbesondere die zunehmende Digitalisierung bietet einerseits Möglichkeiten und Raum für Innovationen, setzt aber andererseits traditionelle Geschäftsmodelle unter Druck.

Im Jahr 2013 wurden in Deutschland rund 16,1 Mrd. Briefe befördert und Umsätze von insgesamt 8,5 Mrd. Euro erzielt. Sowohl bei der Umsatzverteilung als auch bei der beförderten Briefmenge kommen die Wettbewerber der Deutsche Post AG auf einen Anteil von jeweils 11,5 Prozent. Seit 2007 ergibt sich somit ein Rückgang der Sendungsmengen der gesamten adressierten Briefsendungen um durchschnittlich ca. 1,5 Prozent jährlich. Die Einschätzung der Bundesnetzagentur zur Entwicklung der Briefmengen decken sich im Wesentlichen mit den Erkenntnissen des Büros für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag (TAB). In einer im Mai 2014 vorgelegten Studie kommen sie in ihren Modellrechnungen für den Zeitraum 2010 bis 2020 zu möglichen jährlichen Mengenrückgängen bei der nationalen Briefpost von minus 1,4 bis minus 3,4 Prozent.

Die Beschäftigungsbedingungen im lizenzierten Bereich haben sich in den letzten Jahren nicht wesentlich verbessert. Laut der letzten Vollerhebung der Bundesnetzagentur über die Arbeitsbedingungen bei den neuen Briefdiensten mit Stichtag 31. Dezember 2012 waren im lizenzpflichtigen Bereich 169.345 Personen beschäftigt, davon 20.163 (ca. zwölf Prozent) bei den neuen Briefdiensten und 149.182 (ca. 88 Prozent) bei der Deutsche Post AG.

Im gewerblichen Bereich betrug der Anteil der Beschäftigten bei den neuen Briefdiensten mit weniger als 18 Wochenstunden ca. 59 Prozent und mit 18 bis unter 36 Stunden ca. 25 Prozent. Ca. 16 Prozent waren Vollkräfte. Bei der Deutsche Post AG ist das Verhältnis im gewerblichen



Bereich genau umgekehrt. 57 Prozent der Beschäftigten hat eine Wochenarbeitszeit von mehr als 36 Stunden, ca. 30 Prozent mit 18 bis unter 36 Stunden und nur ca. 13 Prozent der Beschäftigten entfallen auf den Bereich von weniger als 18 Stunden pro Woche.

Im kaufmännischen Bereich sind die Unterschiede zwischen der Deutschen Post AG und den neuen Briefdiensten längst nicht so groß. Bei der Deutschen Post AG arbeiten 74 Prozent der Beschäftigten im kaufmännischen Bereich in Vollzeit, bei den neuen Briefdiensten 68 Prozent.

Darüber hinaus sind befristete Arbeitsverträge an der Tagesordnung. Diese Fakten und die Tatsache, dass die Beschäftigten immer wieder eingeschüchtert werden, sobald sie beginnen sich zu organisieren, macht es ausgesprochen schwer, dass sich in den Unternehmen Betriebsräte bilden und auch etablieren können.

Die vorliegende Untersuchung der Bundesnetzagentur hat außerdem ergeben, dass das Lohnniveau bei den neuen Briefdiensten seit der letzten Erhebung im Jahr 2009 merklich angestiegen ist. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die durchschnittliche Lohnhöhe im Jahr 2012 bei den neuen Briefdiensten (ohne Deutsche Post-Gruppe) bundesweit im kaufmännischen Bereich bei 14,16 Euro und im gewerblichen Bereich bei 9,46 Euro lag.

Hierbei ist allerdings zu beachten, dass die Subunternehmer der einzelnen Lizenznehmer nicht Gegenstand der Untersuchung waren, sodass davon auszugehen ist, dass das tatsächliche Lohnniveau der Branche erheblich unter den ermittelten Zahlen liegt. Die Bundesnetzagentur berichtet weiter, dass zu erwarten ist, dass die Löhne zukünftig weiter steigen werden.

Hervorzuheben ist, dass es Dank des Mutes und der Entschlossenheit der ver.di-Mitglieder bei der Pin Mail AG gelungen ist, einen Mantel- und Entgelttarifvertrag für das Unternehmen durchzusetzen. Dies ist ein gewerkschaftspolitisch bedeutsamer Schritt – denn es ist der erste Haustarifvertrag bei einem Unternehmen der neuen Briefdienste seit der Liberalisierung des Briefmarktes ab dem Jahr 1998.

8 Fachgruppenarbeit Speditionen, Logistik und KEP

10

8.1 Branchenentwicklung Logistik und KEP

Der Logistikstandort Deutschland ist gemessen am Umsatz der drittgrößte Wirtschaftsbereich nach der Automobilwirtschaft und dem Handel. Deutschland liegt in Europa mit deutlichem Abstand auf Platz eins, vor Frankreich und Großbritannien und hat mit gut 20 Prozent den höchsten Anteil am europäischen Logistikmarkt. Die Logistik nimmt in Deutschland auch in der Qualität der Infrastruktur und der Technologie eine internationale Spitzenposition ein. Logistik ist nicht nur eine Dienstleistung, deren für die Gesellschaft sichtbarer Teil durch den Transport auf der Straße, zu Wasser oder in der Luft stattfindet, vielmehr besteht mehr als die Hälfte inzwischen aus Planung, Steuerung und Umsetzung innerhalb der Unternehmen. Die gesamte Logistikbranche hat in Deutschland 3,8 Mrd. Tonnen abgewickelt und ein Marktvolumen von ca. 223 Mrd. Euro mit 2,82 Millionen Beschäftigten erwirtschaftet. Von den Logistikbeschäftigten arbeitet fast die Hälfte in Lager und Umschlag und fast 30 Prozent in Transport und Verkehr. Zusätzliche gesamtwirtschaftliche Bedeutung gewinnt der eigentliche Logistikmarkt in Deutschland durch Einfluss auf weitere Wirtschaftsbereiche bis hin zur Verkehrsinfrastruktur oder Kommunikationsinfrastruktur, die indirekt von der Logistik abhängen und weitere 2,5 Mio. Arbeitsplätze generieren. Die Logistikbranche ist im Marktvolumen, bei den abzuwickelnden Beförderungsmengen und Arbeitsplätzen ein überproportional wachsender Zukunftsmarkt. Die zunehmende Globalisierung und informationstechnologische Durchdringung von Produktionsprozessen führt dazu, dass weltumspannende Logistiker mit ihrer Expertise an Bedeutung gewinnen. Der Preisdruck allerdings ist in der gesamten Transport- und auch Logistikbranche nach wie vor immens. Auch hat die Branche unter einem „Billigimage“ zu leiden. Die Logistikbranche versucht, den Kostendruck dadurch aufzufangen, indem sie im eigenen Unternehmen striktes „Kostenmanagement“ zulasten der Beschäftigten betreibt. Das wirkt sich in Arbeitsverdichtung, Arbeitszeitverstößen, erzwungener Teilzeitarbeit, Arbeit auf Abruf und untertariflicher Bezahlung aus. Statt eigener Arbeitnehmer werden verstärkt Leiharbeiter beschäftigt oder Werkverträge abgeschlossen oder daraus gleich ein eigenes Geschäftsmodell entwickelt, indem Aufträge gänzlich oder teilweise von Subunternehmen durchgeführt werden. Auch sind in diesem Zusammenhang illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit zu nennen. Die Branche ist einerseits Opfer der „Alles zum billigsten Preis-Mentalität“ ihrer Kunden, verhält sich aber gegenüber den Beschäftigten oftmals in gleicher Weise. Hier gilt es weiterhin branchenpolitisch und gewerkschaftspolitisch dagegenzuhalten.



Ebenfalls getrieben durch die Globalisierung und das Internet ist der Markt der Kurier-, Express- und Paketdienste seit geraumer Zeit auf Wachstumskurs. Das betrifft insbesondere auch den Paketmarkt. Der Gesamtumsatz im KEP-Bereich beträgt inzwischen 16,1 Mrd. Euro. Davon ist der Paketdienst das größte Segment mit 8,4 Mrd. Euro Umsatz in 2013, gefolgt vom Express-Markt mit 3,9 Mrd. Euro und den Kurierdiensten mit 3,8 Mrd. Euro Umsatz. In der KEP-Branche ist das System von Sub- und Sub-Subunternehmen im Bereich der Zustellung besonders ausgeprägt. Das minimiert das Unternehmerrisiko und zu den Arbeitnehmern der Subunternehmer besteht keine Rechtsbeziehung. Am Ende steht die prekäre Beschäftigung auf der „letzten Meile“. Die Art und Weise, wie inzwischen in der KEP-Branche mit den Beschäftigten verfahren wird, indem über den Preiskampf Verantwortung rigoros verdrängt, verschoben und abgewiesen wird, ist nach viel Aufklärungsarbeit langsam in die öffentliche Kritik geraten. Zwischen den Segmenten „eigene Festangestellte“, „beim Subunternehmer angestellt“ und „Kleinst- oder Solo-(Schein-)Selbstständiger“ herrscht nicht nur ein erhebliches Gefälle in Arbeits-, Arbeitszeit- und Entgeltbedingungen, sondern die Branche hat durch diese Strategie selbst zur gesellschaftlichen Geringschätzung und Abqualifizierung ihrer Leistung zur „Jedermannsarbeit“ beigetragen. Es ist die große Herausforderung für Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaft, die Gesellschaft weiter zu sensibilisieren und Paketdienstleister zu zwingen, die organisierte Unzuständigkeit langfristig abzubauen und Verantwortung zu übernehmen für einen fairen, sozialen und gesellschaftlich nachhaltigen Zustellprozess. Siehe dazu auch die Ausführungen zu der KEP-Kampagne „Fair zugestellt statt ausgeliefert“.

8.2 Arbeitszeit der selbstständigen Berufskraftfahrer gesetzlich geregelt

Die EU-Richtlinie 2002/15/EG zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben, sah bereits ab dem 23. März 2009 die Einbindung von selbstständigen Berufskraftfahrern in den Geltungsbereich vor. Die EU-Kommission nutzte aber ihre Möglichkeit, vor diesem Termin einen Gegenvorschlag einzureichen. Am 16. Juni 2010 zahlte sich mit der Zurückweisung der Kommissionsvorschläge durch das Europäische Parlament die intensive Lobbyarbeit der Europäischen Transportarbeiter Föderation (ETF) und ihrer Mitgliedsgewerkschaften aus. Am 30. Dezember 2011 hat die Bundesregierung einen Gesetzesentwurf zur Einbeziehung der selbstständigen Fahrer in die nationale Gesetzgebung vorgelegt und konnte damit noch dem vorgesehenen EU-Vertragsverletzungsverfahren zuvorkommen. Seit dem 1. November 2012 ist das Gesetz zur Regelung der Arbeitszeit für selbstständige Kraftfahrer (KrF ArbZG) in Kraft.

8.3 EU-Projekt zur Analyse der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der KEP-Fahrer/-innen in Mitteleuropa



Die Fachgruppe Logistik war von Januar 2011 bis Februar 2012 Partner eines EU-finanzierten Projektes, das mit wissenschaftlicher Unterstützung eine systematische Analyse der Beschäftigungsbedingungen von KEP-Fahrer/-innen in Mitteleuropa durchführte. Neben Deutschland waren Österreich, Ungarn und die Tschechische Republik sowie die ETF an dem EU-Projekt beteiligt. Die Sekundärforschung, Experten- und Tiefeninterviews mit Betriebsräten und Fahrern wurden in Deutschland von der UNI Jena durchgeführt. Mit einer Kombination aus Forschung, Informationsaustausch und Sensibilisierung wurde die Arbeitssituation der Paketboten analysiert, um die Ergebnisse in den sozialen Dialog in der EU einzubringen. Die Fachgruppe Logistik hat Kontakte mit Betriebsräten und Führungskräften der großen Paketdienstleister in Deutschland als Interviewpartner vermittelt und im Juni 2011 einen Workshop mit Betriebsräten und Gesamtbetriebsräten aus sechs KEP-Unternehmen durchgeführt. Der Informationsaustausch lieferte wertvolle Ergebnisse für den europäischen Workshop im September 2011 in Budapest. Auf der Abschlusskonferenz im Januar 2012 wurden die Berichte aller Partnerländer der Öffentlichkeit vorgestellt. Festzustellen war ein nicht unerheblicher Imageverlust der Branche. Der allgemeine Trend geht zur Untervergabe von Abholung und Auslieferung. Risiken und Flexibilitätsanforderungen werden in der Wertschöpfungskette nach unten delegiert und sind, unabhängig von Höhen und Tiefen in der Wirtschaft, durch Subunternehmer zu behandeln. Die Arbeit ist geprägt von hoher physischer und psychischer Belastung durch eine breite Palette von widersprüchlichen Anforderungen und der Balance weniger Ressourcen jeder einzelnen Anforderung: steigende Zahl von Paketen, zeitkritische Sendungen, hoher Druck der erfolgreichen Erstauslieferung verbunden mit schlechter Bezahlung, Bezahlung pro ausgeliefertem Paket und permanente Angst vor Arbeitsplatzverlust. Die Branche zeigt den deutlichen Trend einer Intensivierung eines Niedriglohnssektors, wo Tarifverträge, Arbeitsrecht und Arbeitnehmervertretungen ihre regulative Fähigkeit verlieren. Die Organisation und Durchführung des EU-Projekts lag bei der Forschungs- und Beratungsstelle für Arbeitnehmerfragen (FORBA) in Wien.

8.4 UPS-Projekt FOKUS 2014

Ab Januar 2012 hat der Fachbereich in Zusammenarbeit mit der ITF ein zweijähriges Projekt im Unternehmen UPS durchgeführt. Zielsetzung war der Auf- und Ausbau von gewerkschaftlicher Stärke in einem Unternehmen, das davon gekennzeichnet war und ist, gewerkschaftliche Organisation und Betätigung möglichst zu unterbinden, zumindest zu kontrollieren. Mit 74 Standorten und ca. 15.000 Beschäftigten ist Deutschland neben den USA der bedeutendste Markt für UPS. Gewerkschaftliche Aktivitäten fanden in einem kleinen Kreis von Aktivisten statt. Das Unterneh-



men war stets bemüht, den Einfluss der Gewerkschaft klein zu halten. Nur ein Drittel der Standorte hat einen Betriebsrat, davon sehen mehr als die Hälfte der Gremien ihre Interessen mehr auf Arbeitgeber- als auf Arbeitnehmerseite, was sich in der Stimmengewichtung im Gesamtbetriebsrat überwiegend für die Interessen des Unternehmens auswirkt. Die Unzufriedenheit fand überwiegend anonym in Internetforen statt. Ein Gesinnungswandel bei Betriebsräten und Mitarbeiterinnen konnte nur mit einer deutlichen Veränderung bei den Betriebsratswahlen erreicht werden. Bis zur turnusmäßigen Betriebsratswahl 2014 wurde in einzelnen Stufen strategische Projektarbeit geleistet, um letztlich mit eigenständigen, starken ver.di-Listen anzutreten und mit guten Wahlergebnissen abzuschließen. Für die Durchführung der intensiven Betreuung und Wahlvorbereitung wurde ein erfahrener Organizer eingesetzt. Es wurden Standorte für die Projektarbeit ausgewählt, die in den Größenordnungen von 500 bis 2.500 Beschäftigten lagen, bereits über einen nennenswerten Grundstock an gewerkschaftlicher Aktivität verfügten und die zukünftige Stimmengewichtung im Gesamtbetriebsrat beeinflussen würden. Herausgehoben ist der Standort Flughafen Köln/Bonn als europäisches Drehkreuz von UPS und damit in der globalen Betrachtung von besonderer Bedeutung. Im Gesamtergebnis konnten an allen eingebundenen Standorten zusätzliche zwei bis drei Betriebsratsmandate und damit überall die Mehrheit für ver.di erreicht werden. Im Gesamtergebnis reicht es in 2014 noch nicht für eine ver.di-Mehrheit im Gesamtbetriebsrat aber diese kann noch im Laufe dieser Amtszeit bei weiterführenden Aktivitäten in Bezug auf neue Standorte erreicht werden. Auf Vorschlag der Bundesfachgruppe wird das Projekt bis 30. Juni 2015 verlängert.

8.5 DHL-Situation in der Türkei

Seit 2010 ging bereits der Paketdienstleister UPS in der Türkei über zwei Jahre mit allen Mitteln gegen gewerkschaftliche Aktivitäten vor und hatte über 100 Gewerkschaftsaktivisten entlassen. Letztlich haben globale Druckkampagnen und die internationale Solidarität die zuständige türkische Gewerkschaft TÜMTIS in die Lage versetzt, die gesetzliche Grundlage als anerkannte Gewerkschaft bei UPS zu erlangen und Tarifverhandlungen mit UPS zu erzwingen. 2012 hat DHL den gleichen Kampf gegen gewerkschaftliche Organisierung aufgenommen. TÜMTIS musste hier, da es sich um einen Unternehmensverbund handelt, mehr als 40 Prozent der Beschäftigten organisiert haben. Mit massivem Druck und Entlassungen hat der Konzern der Deutschen Post DHL versucht, das Erreichen des erforderlichen Quorums zu verhindern. Monatelang demonstrierten die entlassenen DHL-Beschäftigten vor den Werkstoren in Gebze und Esenyurt, nahe Istanbul. Internationale Unterstützung leistete die ITF. Der Fachbereich hat über zwei Jahre den Kampf um gewerkschaftliche Anerkennung mit mehreren Solidaritätsbesuchen in der Türkei, nationalen und Teilnahme an internationalen Aktionen und einer offiziellen Einladung an den TÜMTIS-Vorstand in Berlin unterstützt. Im September 2013 erklärte DHL Türkei endlich, sie werde keinen Einspruch gegen eine Anerkennung von TÜMTIS durch die zuständigen türkischen Behörden einlegen. Im November 2013 traten Deutsche Post DHL und TÜMTIS in Verhandlungen über Arbeitsbedingungen, Löhne und Abfindungen für die Beschäftigten, die aufgrund angeblichen gewerkschaftlichen Engagements entlassen worden waren ein. Im April 2014 konnte schließlich ein Tarifvertrag abgeschlossen werden, der landesweit für 2.200 Gewerkschaftsmitglieder Einkommenssteigerungen von bis zu 46 Prozent erzielte. Geregelt wurde auch der Einsatz von Subunternehmern und es wurden

750 Beschäftigte von Subunternehmen in ein Beschäftigungsverhältnis von DHL übernommen. Internationale Solidarität hat bei DHL und auch bei UPS zum gewerkschaftlichen Erfolg geführt.

8.6 Logisch – Logistik! Konferenz des Fachbereiches zur Zukunft der Logistik

Am 17. und 18. Juni 2013 hat der Bundesfachbereich in Berlin eine Konferenz zur Zukunft der Logistik durchgeführt. Rund 120 ehren- und hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen nahmen an der Konferenz teil. Inhaltlich wurde die Konferenz von Gewerkschaftern, von Wissenschaftlern und Vertretern aus Unternehmen und Arbeitgeberverbänden gestaltet. Übergreifendes Ziel der unter dem Motto „Logisch – Logistik!“ stehenden Konferenz war es, mit den Arbeitgebern und mit Wissenschaftlern einen offenen und konstruktiven Dialog über die Zukunft der Logistikbranche zu führen. Drei Themenblöcke wurden beleuchtet und diskutiert: erstens Branchentrends, zweitens die Arbeitsbedingungen und drittens die Anforderungen an eine moderne Tarifpolitik. Die Beiträge der Konferenz sind in dem von Andrea Kocsis herausgegebenen Buch „Logisch – Logistik! Wandel und Zukunft einer Branche“, erschienen im Jahr 2013 im VSA-Verlag, zusammengefasst.

8.7 Bundesfachgruppenvorstand Speditionen, Logistik und KEP beschließt die Resolution „Gute Arbeit in der Logistik“

Im Rahmen der Internationalen Aktionswoche im Straßentransport der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) fand im Oktober 2013 erstmals eine bundesweite Arbeitstagung unter dem Motto „Gute Arbeit in der Logistik“ statt. Der 7. Oktober ist der Welttag für menschenwürdige Arbeit. Mehr als 100 ver.di-organisierte Betriebsratsmitglieder aus 38 deutschen Logistikunternehmen und den Kurier-, Express- und Paketdiensten (KEP) nahmen an der Tagung teil. Die Ergebnisse der vier Workshops Straßentransport, KEP, Lager- und Kontraktlogistik sowie Operative und Verwaltungen flossen unmittelbar in eine Resolution ein, die Probleme aber auch Lösungsansätze in der Logistik beinhalten. Konkret wurde die Situation der Berufskraftfahrer im Güterkraftverkehr und bei Kurier-, Express- und Paketdienstleistungen aufgezeigt. Mit der Verabschiedung und persönlichen Unterzeichnung der Resolution „Gute Arbeit in der Logistik“ brachten die Betriebsräte ihre Sorge um den Logistikstandort Deutschland und ihre Anforderungen an Politik und Gesellschaft zum Ausdruck.



8.8 Internationale Aktionswochen für die Beschäftigten in der Transportbranche – Betriebsräte-tagungen 2013 und 2014

Die ITF ruft jährlich im Oktober zu einer weltweiten Aktionswoche für die Beschäftigten in der Transportbranche auf. Der 7. Oktober ist der Welttag für menschenwürdige Arbeit. Der Fachbereich hat sich noch bis einschließlich 2012 mit zahlreichen Einzelaktionen in den Landesbezirken beteiligt. Die Aktionen konzentrierten sich auf die Gruppe der Berufskraftfahrer, vereinzelt auch auf die KEP-Branche. Im Laufe der Jahre war festzustellen, dass die relativ kleinen und geografisch versprengten Aktionen in der breiten Öffentlichkeit wie auch den lokalen Medien nicht auf das erhoffte Interesse gestoßen sind. Sie hatten keine positive Auswirkung auf die Mitgliederentwicklung, brachten keine nachhaltigen Ergebnisse für die Arbeit der Fachgruppe und trugen wenig dazu bei, ver.di bundesweit als kompetente Organisation für die gesamte Logistikbranche darzustellen. In Abstimmung mit dem Bundesfachgruppenvorstand und den Landesbezirksfachbereichen fand im Oktober 2013 erstmals eine bundesweite Betriebsräte-Arbeitstagung unter dem Motto „Gute Arbeit in der Logistik“ in Leipzig statt. Inhaltlich sei an dieser Stelle auf die Ausführungen über die vom Bundesfachbereichsvorstand beschlossene Resolution „Gute Arbeit in der Logistik“ verwiesen. Über diese Resolution hinaus wurde mit der Tagung ein Grundsatzflyer zur „Gute Arbeit in der Logistik“ aufgelegt und es wurde eine komplett neue Serie von Flyern gestaltet, die auf Güterkraftverkehr, KEP-Verteilzentren und KEP-Fahrer/-innen, Abfertigung, Verkauf und Verwaltung abgestimmt und auf mittel- bis langfristige Nutzung ausgelegt sind. Der Grundsatzflyer steht in 13 Sprachen zur Verfügung.

Die Ergebnisse der Tagung des Jahres 2013 bildeten die Grundlage für die Betriebsräte-Arbeitstagung 2014 in Hannover. Unter dem Motto „Gute Arbeit in der Logistik – meine Zukunft in der Logistik“ haben rund 130 Betriebsratsmitglieder aus über 40 Unternehmen die Beratung über den Logistikstandort Deutschland fortgeführt und vertieft. In den Workshops wurden, neben einer derzeitigen Situationsbewertung, Trends prognostiziert, Lösungsverantwortliche definiert und Anforderungen und Lösungsansätze entwickelt. Welche Anforderungen haben die Arbeitnehmer in der Logistikbranche an einen modernen, zukunftsorientierten Arbeitsplatz, damit Logistik auch einen Mehr-Wert für die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen schafft? Gibt es positive Trends, die es zu bewahren, zu nutzen oder zu fördern gilt und welche negativen Trends können umgekehrt, dafür Alternativen aufgezeigt oder verhindert werden? Wo stehen wir heute und was wollen wir in fünf, zehn oder 20 Jahren? Mit der Auftaktveranstaltung startete parallel eine „Große Umfrage“ zu den Arbeitsbedingungen der Berufskraftfahrer im Fern- und Nahverkehr und im Bereich KEP, den Beschäftigten im kaufmännischen Bereich und den stationär Beschäftigten in den HUBs, den Umschlaglagern und der Kontraktlogistik. Für eine öffentlichkeitswirksame Darstellung der derzeitigen Arbeitssituation von Berufskraftfahrern und Paketlieferanten nahmen alle Teilnehmer an einer Demonstration in der Hannoverschen Innenstadt teil.

8.9 Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in der Logistik – Oktober bis Dezember 2014



Viele Zehntausend Betriebe sind in der Logistik kennzeichnend für die Unternehmensstrukturen sowie die Mitgliederstrukturen. Deshalb hatten wir als Auftakt der ver.di/ITF-Aktionswoche 2014 im Oktober 2014 mit einer „Großen Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in der Logistik“ begonnen, die bis Dezember 2014 lief, um neben unseren Mitgliedern auch die Noch-nicht-Mitglieder zu erreichen, uns der Öffentlichkeit zu präsentieren, zu zeigen: „ver.di kümmert sich um Eure Arbeitsbedingungen“. Die Auswertung der Befragung wird in die Arbeit der Fachgruppe Logistik eingehen, den gestalterischen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen in der Logistik verstärken. Die Fragebogen lagen zum händischen Ausfüllen vor und als Link im ver.di-Internet zum Ausfüllen am PC für die drei Beschäftigtengruppen: Berufskraftfahrer im Fern- und Nahverkehr und im Kurier-/Express-/Paketdienst, stationär Beschäftigte in den HUBs, den Logistik-/Umschlaglagern und der Kontraktlogistik und Beschäftigte im kaufmännischen Bereich der Transport-/Logistikbranche.

Die Fragebogen für die einzelnen Bereiche wurden an die jeweiligen Besonderheiten angepasst, identische Themen identisch abgefragt, sodass ggf. besondere Unterschiede der drei Gruppen herausgearbeitet werden können. Bezogen auf die an der Befragung Teilnehmenden ermöglichen die statistischen Angaben einen Blick auf mögliche Unterschiede innerhalb der Altersgruppen und des Geschlechts, nach der Art des Arbeitsverhältnisses, nach dem Vorhandensein eines Betriebsrates und Gewerkschaftsmitgliedschaft, nach Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmer und Sitz der Arbeitgeberfirmen. Im Einzelnen wurden folgende Themenblöcke abgefragt: Arbeitszeit, Bezahlung, Arbeitsumfeld, Arbeitsmittel/Information, berufliche Weiterentwicklung und Förderung. Den Abschluss der Umfrage bildeten Fragen zur allgemeinen Beurteilung von Arbeitszufriedenheit/Betriebsklima. Die Auswertung liegt ab März 2014 vor. Die Antworten können uns unterstützen, „Gute Arbeit in der Logistik“ gegenüber Unternehmen, Politik und Gesellschaft durchzusetzen.

8.10 ver.di-Fahrerhandbuch

Das ver.di-Fahrerhandbuch ist für das Jahr 2015 bereits in seiner 14. Auflage erschienen. Die Inhalte werden jährlich aktualisiert. Seit der Ausgabe 2013 wurde der Kalenderteil vollständig neugestaltet und bietet jetzt eine verbesserte praxisgerechte Handhabung, sodass die Bedürfnisse der Fahrer/-innen von Fahrzeugen der KEP-Branche wie des schweren Güterverkehrs gleichermaßen Berücksichtigung finden und die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften wie Lenk- und Ruhezeiten als auch die Zeitnachweise für die Entlohnung abgebildet werden können. Mit der neuen Gestaltung ist die Kontrolle der abgerechneten Stunden und der gezahlten Entgelte für die Nutzer übersichtlich und leicht nachvollziehbar. Das Fahrerhandbuch steht bei Bedarf auch anderen Fachbereichen zur Verfügung. Die Autobahnpolizei erhält für den Einsatz bei den Fahrerstammtischen ein jährliches Kontingent von rd. 5.000 Exemplaren, darüber hinaus wird es regelmäßig von LKW-Fahr-



schulen angefordert. Thematisch steht das Fahrerhandbuch unter dem Motto „Gute Arbeit in der Logistik“, wesentliche Schwerpunkte sind die gesetzlichen Vorschriften zu Arbeitszeiten, Lenk- und Ruhezeiten, Entgelt und Spesen, Gesundheitsschutz, Sicherheit und Gefahrenvermeidung (z. B. Übermüdung, Tachografenmanipulation), Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung und natürlich Mitgliederwerbung (Mitgliederservice, GUV-FAKULTA). Als externer Werbekunde tritt der DRV (Deutscher Verkehrssicherheitsrat) auf.

8.11 Gemeinsame Werbung von GUV/FAKULTA und ver.di im Autohof Guide LKW

Bereits seit 2005 erscheint eine jährlich Werbeanzeige von ver.di und GUV im LKW-Autohof-Guide, einer kleinen, handlichen Broschüre, die auch als Beilage des Fernfahrer-Magazins erscheint. Der Autohof Guide Lkw wird an Park- und Rastanlagen ausgelegt. Auch im Internet des Autohof Guide LKW gibt es eine Verlinkung zu dem Internetauftritt von ver.di und GUV/FAKULTA.

8.12 Besprechung der Fachgruppensekretäre/-innen im Fachbereich

Im Berichtszeitraum hat jährlich mindestens eine Besprechung der Fachgruppensekretäre/-innen stattgefunden. Eine weitere Besprechung wurde pro Jahr mit dem Bundesfachgruppenvorstand SL+KEP gemeinsam durchgeführt. Pro Landesbezirksfachbereich ist ein verantwortlicher Sekretär/eine Sekretärin in dem Kreis vertreten. Die Themen orientierten sich an den beschlossenen Arbeitsschwerpunkten der Fachgruppe, vorrangige Schwerpunkte der Landesfachgruppen und die daraus resultierenden gemeinsamen Ziele und Umsetzungsmöglichkeiten durch Aktivitäten in den Landesbezirksfachbereichen. Weiterhin wurden ordnungspolitische Themen ausgetauscht, die fachliche Betreuung von GBR-/KBR-Gremien diskutiert, das aktuelle Tarifgeschehen in den Ländern erläutert und als kontinuierlicher Schwerpunkt die bereits erfolgreichen Aktivitäten zur Mitgliedergewinnung besprochen und die Erschließung neuer Bereiche zu eruieren. Die gemeinsamen Besprechungen tragen wesentlich dazu bei, auf allen Ebenen des Fachbereichs einheitliche Zielsetzungen in der Logistik zu gewährleisten und Aktivitäten im engen Verbund mit der Bundesfachgruppe zu verabreden.

8.13 ver.di-Arbeitskreis der Betriebsräte in der Automobiltransportlogistik



ver.di-Betriebsräte der Teilbranche Automobiltransportlogistik aus den ver.di-Landesbezirksfachbereichen Niedersachsen und Nord hatten bereits 2009 ein Netzwerk gebildet, um ein Gegengewicht zur Arbeitgeberorganisation zu bilden. Inzwischen umfasst dieses Netzwerk die Betriebsräte der bundesweit namhaften Akteure in der Automobiltransportlogistik (BLG, WWL, Egerland, Helf, Mosolf, ARS-Altman). Die Arbeitsbedingungen und auch die Belastungen der Beschäftigten in der Automobiltransportlogistik sind bundesweit ähnlich und stellen damit ein konzentriertes Organisationspotenzial dar. In der Teilbranche sind rund 10.000 Arbeitnehmer beschäftigt. Diese konzentrieren sich im Gegensatz zu der ansonsten sehr zersplitterten Branche der Transportlogistik auf rund zwölf Unternehmen, die im AML-Verein für Automobillogistik im DSLV e. V. – zusammengeschlossen sind und rund 90 Prozent des Transportvolumens der Teilbranche abdecken. Zielsetzung des „ver.di-BR-Arbeitskreises AML“ ist es, durch die Vernetzung spezifische Erfahrungen aus der Automobiltransportlogistik und aus den einzelnen Unternehmen auszutauschen, gemeinsame Strategien zu entwickeln und im eigenen Unternehmen umzusetzen. In den Unternehmen WWL, Egerland und Helf gibt es zu den angewendeten Flächentarifverträgen ergänzende tarifliche Regelungen auf betrieblicher Ebene, im Unternehmen BLG existiert ein bundesweiter Firmentarifvertrag. Diese speziellen Tarifverträge bilden Besonderheiten bestimmter Tätigkeiten der Automobiltransportlogistik ab, die in den ver.di-Flächentarifen nicht enthalten sind. Gemeinsam mit der GUV/FAKULTA wurden Flyer herausgegeben, die für die ver.di-Mitgliederwerbung bei den Beschäftigten der Automobiltransportlogistik eingesetzt wurden und zu Mitgliederzuwächsen geführt haben. Die Sitzungen des „ver.di-BR-Arbeitskreises AML“ fanden mindestens einmal jährlich unter Beteiligung der GUV/FAKULTA statt. Darüber hinaus gab es bereits eine Zusammenkunft mit Arbeitgebervertretern einiger im AML organisierter Unternehmen, um Gemeinsamkeiten für eine Verbesserung des Images der Branche auszuloten. Zukünftige Treffen sind in Aussicht genommen, wesentliches Thema werden konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Berufskraftfahrer sein.



8.14 Bundesweiter Arbeitskreis der Stute-Betriebsräte

Im Rahmen der Einstufung des Logistikers Stute Logistics (AG & Co.) KG als Schwerpunktbetrieb des Projekts Logistik SAT (siehe dazu das entsprechende Kapitel in diesem Geschäftsbericht) wurde ein Arbeitskreis der Stute-Betriebsräte ins Leben gerufen. Die Stute-Unternehmensgruppe ist einer der zehn größten Kontraktlogistiker Deutschlands. Das Tätigkeitsfeld des zu Kühne und Nagel gehörenden Unternehmens umfasst die Luftfahrtindustrie, die Getränke Logistik, Stahl- und Aluminiumtransporte sowie die Logistik für einen Catering-Dienstleister für Fluggesellschaften. In den Arbeitstagungen wurden Themen der betrieblichen Mitbestimmung besprochen, Erfahrungen ausgetauscht und Handlungsmöglichkeiten der örtlichen Betriebsräte und des GBR besprochen und abgestimmt. Der Arbeitskreis findet eine breite Akzeptanz in den Betriebsratsgremien der Stute-Betriebe. An den zwei bisher durchgeführten Arbeitstagungen nahmen Vertreter von sieben der neun bislang bestehenden Betriebsratsgremien teil. Weitere Treffen des Arbeitskreises sind für das Jahr 2015 geplant.

8.15 Arbeitstreffen Logistik des KBR Deutsche Post DHL

Zweimal pro Jahr treffen sich die Betriebsräte der DHL-Gesellschaften auf Einladung des Konzernbetriebsrates der Deutschen Post zu einem Arbeitstreffen. Im Berichtszeitraum wurden sieben Arbeitstreffen durchgeführt. Deren Ziel ist der Austausch von Informationen aus den Gesellschaften und den Mitbestimmungsgremien. An allen Sitzungen nimmt die Bundesfachgruppe teil. Gewerkschaftspolitische Themen werden platziert und Tarifaueinandersetzungen, Tarifabschlüsse gemeinsam bewertet und Strategien für die Mitgliederentwicklung besprochen.

8.16 Organisationsbeziehungen

Die zunehmende Verknüpfung und Verzahnung von Logistikdienstleistungen mit den Produktionsbereichen von Industrieunternehmen führt dazu, dass es zu organisationspolitischen Abgrenzungsproblemen zwischen ver.di und der IG Metall kommt. Die Übergriffe der IG Metall auf durch ver.di organisierte und tariferte Unternehmen finden inzwischen bundesweit statt. Viele Konflikte konnten überwiegend auf der örtlichen Ebene gelöst werden. Der Konflikt bei dem Unternehmen Egerland Car Terminal GmbH & Co. KG Bremen wurde erst durch die Entscheidung des DGB-Schiedsgerichts, das zugunsten von ver.di ausgefallen ist, entschieden. Bei dem sich seit Anfang 2013 entwickelten Konflikt, bei den Stute-Logistics-Unternehmen in Bremen, Stade und Hamburg hat ver.di das DGB Vermittlungsverfahren eingeleitet. Das Vermittlungs- und Schiedsgerichtsverfahren des DGB soll verhindern, dass sich die DGB-Gewerkschaften gegenseitig die Mitglieder ab-

jagen und so die Solidarität der Gewerkschaften untereinander schwächen. Bereits 2010 hat das Schiedsgericht nach der DGB-Schiedsgerichtsordnung festgelegt, dass eine Gewerkschaft, die die Organisationszuständigkeit ändern will, sich mit der anderen Gewerkschaft einigen muss. Ist dies nicht möglich, entscheidet darüber das Schiedsgericht. Erst nach einer Entscheidung in diesem Verfahren dürfen Aktivitäten in dem entsprechenden Betrieb eingeleitet werden. An dieses Verfahren sieht sich nach unseren Erfahrungen die IG Metall zurzeit nicht gebunden. Aus diesem Grund werden sich die Organisationskonflikte mit der IG Metall wahrscheinlich nicht so schnell lösen. Die IG Metall verfolgt weiterhin die Strategie, sich als Gewerkschaft für die Kontraktlogistik, besonders im Bereich der Automobilindustrie, aber auch darüber hinaus im industrienahen Dienstleistungsbereich zu positionieren. Das Muster der IG Metall ist dabei stets das Gleiche, die Beschäftigten werden mit dem Ziel des Abschlusses eines Haustarifvertrages (mit dem Versprechen der deutlichen Verbesserung der tarifvertraglichen Leistungen gegenüber den ver.di-Tarifabschlüssen) geködert. Ein Vergleich zwischen ver.di- und IG Metall-Tarifverträgen in dieser Branche zeigt aber, dass diese in der materiellen Höhe fast identisch sind.

Die Konflikte werden vonseiten der IG Metall über Presseveröffentlichungen sowie gerichtliche Auseinandersetzungen in die Öffentlichkeit getragen. Dabei schreckt die IG Metall auch nicht mehr davor zurück, in eine Tarifkonkurrenz zu ver.di einzusteigen und zum Beispiel wie bei dem Unternehmen Stute, durch Arbeitskampfmaßnahmen einen konkurrierenden Tarifvertrag zu erzwingen. Die Organisationskonflikte haben zu einem Mitgliederverlust bei ver.di geführt und die Fachgruppen- und Tarifarbeit in den hiervon betroffenen Landesbezirksfachbereichen negativ beeinträchtigt. Trotzdem die IG Metall Gespräche, auch unter Vermittlung des DGB, im 4. Quartal 2014 abgesagt hat, ist der Fachbereich an einer schnellen und dauerhaften Lösung der Organisationsstreitigkeiten interessiert. In den strittigen Bereichen muss die gewerkschaftspolitische Arbeit und Mitgliederbetreuung wieder den notwendigen Stellenwert erhalten und nicht durch diese Streitigkeiten gelähmt werden.

Dass es auch anders geht, zeigt ein im März 2012 abgeschlossener Kooperationsvertrag zwischen ver.di und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Beide Gewerkschaften haben vereinbart, organisationspolitische Konkurrenz zu vermeiden und sich insbesondere in tariflichen Fragen eng abzustimmen. Dazu wurden klar definierte Organisationszuständigkeiten vereinbart. Beide Gewerkschaften erkennen das Prinzip „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ an und richten Ihre organisations- und tarifpolitischen Maßnahmen darauf aus. Bei der Zuordnung von Betrieben sind der Straßenpersonenverkehr und der Straßengüterverkehr grundsätzlich im Organisationsbereich von ver.di und der Bereich Schienenverkehr grundsätzlich im Organisationsbereich der EVG angesiedelt. Die Schenker Deutschland AG fällt unter die Zuständigkeit des Fachbereiches.



8.17 ver.di-Sonderfondsprojekte – Projekt Logistik im Fachbereich

Der ver.di-Bundesvorstand und der Gewerkschaftsrat haben im Herbst 2009 ein Sonderfondsprojekt für maximal fünf Jahre mit dem Ziel aufgelegt, die in mehreren ver.di-Fachbereichen aufgetretenen Abgrenzungsprobleme zu anderen DGB-Gewerkschaften im Interesse von ver.di zu lösen. Für den Fachbereich wurden insgesamt vier Projektstellen eingerichtet. Zum Anfang des Jahres 2010 wurden die Ziele und ersten Projektbetriebe für das Projekt festgelegt, im Mai 2010 haben die Projektsekretäre vor Ort ihre Arbeit aufgenommen. Die Ziele des Projektes waren die Mitgliedergewinnung weiter auszubauen, mehr ver.di-Betriebsräte und JAVen zu initiieren, die Gründung von ver.di-Betriebsgruppen und Vertrauensleutestrukturen (unter anderem zur Steigerung der Aktionsfähigkeit bei Tarifaueinandersetzungen) sowie die Organisationszuständigkeit von ver.di und unsere Branchenkompetenz deutlich zu machen. Das Teilprojekt „tarifvertragliche Grundsätze für die Logistikbranche“ wurde erst Mitte 2013 gestartet und hatte das Ziel, dieses Thema methodisch aufzubereiten und praktische Umsetzungsmöglichkeiten zu entwickeln. Gemeinsam mit dem Landesbezirksfachbereich Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen fanden regelmäßig Besprechungen zwischen der Bundesfachbereichsleitung und den Projektsekretären statt. Dabei wurde über den Stand der Umsetzung der Projektziele beraten und die nächsten Arbeitsschritte vereinbart.

Der Organisationskonflikt mit der IG Metall konnte im zeitlichen Rahmen des Projektes nicht gelöst werden. Durch die intensive Betreuung von Logistikbetrieben in Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen konnte die überwiegende Anzahl der Versuche der IG Metall, in von ver.di organisierten Betrieben eigene Strukturen aufzubauen, aber verhindert werden. Die im Projekt gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen fließen in die Regelbetreuung durch den Fachbereich ein.

Das Projekt wurde zum 31. Dezember 2014 abgeschlossen.

9 DGB Indexbefragung „Gute Arbeit“

10

Im Zuge des Arbeitsschwerpunktes „Gute Arbeit“ hat der Fachbereich im Jahr 2011 eine als repräsentativ einzustufende Befragung der Mitglieder des Fachbereiches durchgeführt. Neben den Standardfragen des DGB-Indexes wurden auch Fragen zur körperlichen und psychischen Belastung, zum Gesundheitsschutz, zur Arbeitszeit und zur Partizipation gestellt. Ausgewählte Befunde der befragten 1.049 Mitglieder sind: Die Arbeit in der Branche von Postdiensten, Speditionen und Logistik wird aus Sicht der befragten ver.di-Mitglieder von eher schlechten Arbeitsbedingungen dominiert. „Schlecht“ meint dabei nicht einen regellosen und ungesicherten Zustand. Vielmehr ist die wertende Vokabel „schlecht“ in der Logik des DGB-Indexes der Gegenbegriff zu „gut“ und macht sich an erzielten Punktwerten fest. Die unter dem Teilindex der Ressourcen zu fassenden Arbeitsbedingungen wie Aufstiegsmöglichkeiten, Qualifikation, Raum für Kreativität und Gestaltung sind überaus schwach ausgeprägt. Allerdings werden die am Arbeitsplatz vorgefundene Kollegialität und der Sinngehalt der Arbeit als vergleichsweise hoch eingestuft. Für den Teilindex der Belastungen zeigt sich, dass die Beschäftigten einer hohen Arbeitsintensität und hohen körperlichen Belastungen ausgesetzt sind. Eine relativ starke Belastung geht zudem für viele Beschäftigte von Schicht- und Samstagsarbeit aus. Die statistischen Analysen weisen darauf hin, dass bei der Gestaltung der Arbeit keine Rücksicht auf das Alter der Beschäftigten genommen wird, das heißt, die Beschäftigten sind den Anforderungen unabhängig von ihrem Alter gleichermaßen ausgesetzt. Die mit dauerhaft belastenden Momenten ausgefüllte Arbeitssituation führt dazu, dass über die Hälfte der befragten Beschäftigten (59 Prozent) meinen, unter den gegebenen Umständen ihre jetzige Tätigkeit nicht bis zum Rentenalter ausüben zu können. Zugleich zeigen die Daten, dass mitnichten alle Möglichkeiten eines lebensbegleitenden betrieblichen Gesundheitsmanagements ausgeschöpft werden. Der Teilindex Einkommen und Sicherheit zeigt, dass es unter den Beschäftigten eine weit verbreitete Unsicherheit bezüglich der beruflichen Zukunft und Sorge vor einem Arbeitsplatzverlust gibt. Bezüglich des Einkommens zeigen sich die Beschäftigten in großen Teilen unzufrieden mit der Höhe und der Leistungsgerechtigkeit des Gehaltes. Die Mehrheit der aktiv beschäftigten ver.di-Mitglieder allerdings lässt sich trotz – oder auch gerade wegen – der schwierigen Arbeitssituation nicht entmutigen. Demnach sind 57 Prozent der befragten Beschäftigten dazu bereit, selbst beziehungsweise mit anderen zusammen die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Das sind gute Voraussetzungen für eine aktive Gewerkschaftsarbeit im Betrieb. Dass ver.di und Betriebsräte zwei Seiten einer Medaille sind, zeigt sich sinnfällig in dem Befund, wonach es den befragten ver.di-Mitgliedern zu identischen 92 Prozent wichtig ist, von Betriebsräten und der Gewerkschaft vertreten zu werden. Sollte ver.di beabsichtigen, Regelungen in einem Tarifvertrag festzulegen, ist auch hier der Zuspruch der Mitglieder sicher. Schließlich wünschen sich 97 Prozent der befragten Beschäftigten eine möglichst umfassende Regelung ihrer Arbeitsbedingungen in einem Tarifvertrag. Erste Befunde der Index-Befragung wurden Ende 2011 in dem Mitglieder magazin bewegen vorgestellt. Im April 2013 konnte der vollständige Bericht fertiggestellt und publiziert werden. Die Studie des Fachbereiches zur guten Arbeit ist unter www.ver.di.psl.de zu finden.



10 „Fair zugestellt statt ausgeliefert“ – Kampagne für die Eigenzustellung in der Kurier-, Express- und Paketdienstbranche

Die Arbeitsbedingungen in weiten Teilen der KEP-Zustellung sind als skandalös zu bezeichnen. Schlechte Bezahlung, verschwimmende Grenzen zwischen Subunternehmer und Scheinselbstständigen prägen das Bild. Der KEP-Markt wächst. Das ist zunächst einmal überaus positiv. Jedoch darf dieses Wachstum nicht zu einer weiteren Prekarisierung von Beschäftigung führen. Was kann man tun? Diese Frage hat sich der Fachbereich gestellt und nach ausführlicher Diskussion über den besten Weg hin zu guter Arbeit in der KEP-Zustellung den Beschluss gefasst, dass nur eines hilft: Nämlich die Zustellung in Eigenregie zu betreiben. Mit der Kampagne „Fair zugestellt statt ausgeliefert“ will ver.di die großen Paketdienstunternehmen dazu zu bewegen, ihre Dienstleistung künftig mit eigenen Beschäftigten durchzuführen. Die Paketdienste Hermes, DPD und GLS arbeiten ausschließlich, UPS zu 40 Prozent mit Subunternehmen. Bei der Deutschen Post AG gibt es einen Schutzvertrag mit ver.di, wonach das Unternehmen maximal 990 Zustellbezirke im Paketbereich an Subunternehmen vergeben darf. Nur eine feste Einbindung in den Betrieb ermöglicht eine Bezahlung der Zustellerinnen und Zusteller nach Tarifvertrag, geregelte Arbeitszeiten, betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und Teilhabe an der betrieblichen Mitbestimmung. Einen wichtigen Schritt hin zur Eigenbeschäftigung sieht ver.di in einem stärkeren Ausbildungsengagement der Branche. Die Forderung nach Eigenzustellung ist ambitioniert. Dessen sind wir uns bewusst. Die Argumente allerdings, die für eine Eigenzustellung sprechen, sind gut. Es gilt, Überzeugungsarbeit zu leisten – in der Öffentlichkeit, in den Betrieben, bei den Verbrauchern und Kunden. Zu der Kampagne wurden ein Logo und ein Kampagnenleitfaden produziert, der im ver.di-Mitgliedernetz zu finden ist.

11 Branchen- und Ordnungspolitik

10

11.1 Soziale Vergabe bei der Ausschreibung von Briefdienstleistungen

Der deutsche Postmarkt ist seit dem Jahr 2008 liberalisiert. Es gibt eine Vielzahl von Unternehmen, die Postdienstleistungen anbieten. In zunehmendem Maße geht die öffentliche Hand – Kommunen, Landes- und Bundesbehörden – dazu über, Aufträge für die Erbringung von Postdienstleistungen auszuschreiben. Ziel von ver.di ist, dass bei der öffentlichen Auftragsvergabe soziale Kriterien berücksichtigt werden und nicht nur der billigste Preis zählt. So einfach und klar dieses Ziel auch ist – in der politischen Debatte gibt es hier noch Überzeugungsarbeit zu leisten. Außerdem ist die Rechtsgrundlage für öffentliche Ausschreibungen, das Vergaberecht ausgesprochen komplex. Um politisch argumentationsfähig zu sein und um den für die Vergabe Verantwortlichen eine Handreichung geben zu können, hat ver.di erstmals im Jahr 2011 eine „Gebrauchsanweisung soziale Vergabe“ entwickelt. Diese besteht aus zwei Teilen. Aus dem politischen Teil, der eine Übersicht über Thema bietet, die Rechtsgrundlagen für Europa, Deutschland und die einzelnen Bundesländer darstellt, eine Argumentationshilfe für Pro- und Kontra-Diskussionen und Musterbriefe an politisch Verantwortliche umfasst. Ein zweiter Teil steigt tiefer in das Vergaberecht ein und richtet sich vor allem an die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung, die mit der Ausschreibung und Vergabe befasst sind. Da sich die Rechtsgrundlagen insbesondere aufgrund veränderter politischer Mehrheiten in zahlreichen Bundesländern seit der ersten Auflage der „Gebrauchsanweisung soziale Vergabe“ positiv verändert haben, wurde die entsprechende Broschüre überarbeitet und im März 2013 neu aufgelegt. Sie ist im Internet unter fair-senden.de zu finden. Mit der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes zum 1. Januar 2015 wird eine klare Rechtsgrundlage für eine Mindestbezahlung auch in der Briefdienstleistungsbranche geschaffen. Dies ist mit Blick auf die bis dato mancherorts strittig gestellte Frage der Geltung vergabespezifischer Mindestlöhne in der Briefzustellung ein ausgesprochen positiver Schritt.



11.2 Eckpunkte einer Novelle des Postgesetzes 2012

Im Zuge der Koalitionsvereinbarung von CDU/CSU und FDP hatte die damalige Bundesregierung eine Novelle des Postgesetzes avisiert und dazu schließlich im Frühjahr 2012 entsprechende Eckpunkte vorlegt. In einer Stellungnahme an das zuständige Ministerium hat sich ver.di mit Blick auf die sozialen Belange der Beschäftigten in der Postbranche gegen eine ex-ante-Regulierung von Entgelten für Massenpostsendungen und Teilleistungen sowie bei der förmlichen Zustellung für das marktbeherrschende Unternehmen ausgesprochen. Trotz mehrerer Anläufe des damalig liberal geführten Wirtschaftsministeriums wurde die Novelle nicht zuletzt auch aufgrund der sich zwischenzeitlich geänderten Mehrheitsverhältnisse im Bundesrat von der vergangenen Bundesregierung nicht mehr weiterverfolgt. Dies wurde seitens ver.di auch durch Öffentlichkeitsarbeit begrüßt.

11.3 Grünbuch der EU-Kommission zum Paketzustellmarkt 2012

Die Europäische Kommission hat im November 2012 das Grünbuch „Ein integrierter Paketzustellmarkt für das Wachstum des elektronischen Handels in der EU“ beschlossen. Das Ziel dabei ist, das Wachstum des elektronischen Handels durch eine verbesserte grenzüberschreitende Zustellung von Paketen zu fördern. Im Frühjahr 2013 haben auf europäischer Ebene UNI und auf deutscher Ebene ver.di dazu Stellungnahmen abgegeben. Aus Sicht der Gewerkschaft ver.di ist überaus erfreulich, dass der Paketmarkt seit geraumer Zeit ein stabiles Wachstum verzeichnet. Der gemeinsame europäische Binnenmarkt ist eine wichtige Voraussetzung dieser positiven Entwicklung. Maßgeblicher Treiber des Volumenwachstums im Paketmarkt ist das internetgestützte Konsumverhalten. Dieser Prozess ist noch keinesfalls abgeschlossen und kann nach derzeitigem Kenntnis- und Ermessensstand als nachhaltig eingestuft werden. Umso wichtiger ist es aus gewerkschaftlicher Sicht, dass ein entsprechender Zuwachs an Beschäftigung auch nachhaltig ausgestaltet werden kann und nicht zu einer Ausweitung prekärer Arbeit führt.

11.4 Konsultationsverfahren der EU zur Mehrwertsteuerrichtlinie 2014

Die europäische Mehrwertsteuerrichtlinie aus dem Jahr 2006 umfasst, dass Dienstleistungen, die von allgemeinem Interesse sind und dem Gemeinwohl dienen, von der Mehrwertsteuer befreit werden können. Ausdrücklich genannt sind in der EU-Richtlinie auch die Postdienste. Bezogen auf die Postdienste trägt in Deutschland die Umsatzsteuergesetzgebung aus dem Jahr 2010 diesem Umstand Rechnung. Unternehmen, die sich verpflichten, den Universaldienst flächendeckend ganz oder teilweise zu erbringen, können über einen Antrag bei der zuständigen Steuerbehörde von der Mehrwertsteuer befreit werden. Der EU-Kommission sind die über die Richtlinie verankerten Befreiungstatbestände – und dabei insbesondere auch die Postdienste – ein Dorn im Auge. Mehrmals schon hat sie versucht, diese Regelungen zu kippen. Bislang ist sie stets am Widerstand der Mitgliedstaaten gescheitert. Anstatt aber den politischen Willen der Mitgliedstaaten zu akzeptieren, hat die EU-Kommission im Frühjahr 2014 einen neuerlichen Versuch unternommen, diese politischen Regelungen zu zerstören, deren Sinn es ist, zu einem funktionierenden demokratischen Gemeinwesen beizutragen. Im Zuge eines sogenannten Konsultationsverfahrens hat ver.di gegenüber der EU-Kommission eine Stellungnahme abgegeben, die sich gegen eine Aufhebung der bestehenden Möglichkeiten einer Mehrwertsteuerbefreiung richtet. Aus Sicht von ver.di hat sich die bestehende Regelung bewährt. Auch vor dem Hintergrund des sich vollziehenden Wandels postalischer Dienstleistungen erscheint es zielführend, ein infrastrukturelles Steuerungsinstrument wie es die Umsatzsteuerbefreiung darstellt, aufrechtzuerhalten und gegebenenfalls auch fortzuentwickeln.

11.5 Impulspapier der Bundesnetzagentur zur Vorbereitung eines Berichtes über Entwicklungen im Postwesen 2014

Gemäß Postgesetz hat die Bundesnetzagentur alle zwei Jahre einen Bericht über ihre Tätigkeit und die Entwicklung im Postwesen zu erstellen. In Vorbereitung dieses Berichtes hat die Bundesnetzagentur ein Impulspapier erstellt und die relevanten Akteure im Dezember 2014 um eine Stellungnahme gebeten.

Aus Sicht von ver.di bleibt erstens die soziale Regulierung eine Gestaltungsaufgabe und ist zweitens ein leistungsfähiger Universaldienst unerlässlich. Von Beginn an war der Liberalisierungsprozess seitens der Gewerkschaften von der Sorge um eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Postsektor getragen. Dass diese Befürchtungen leider auch Realität geworden sind, ist durch Studien auf europäischer und nationaler Ebene sowohl für den Brief- wie auch



Paketmarkt belegt. In diesem Zusammenhang dürfte auch die seitens der Bundesnetzagentur auf den Weg gebrachte Untersuchung der wesentlichen Arbeitsbedingungen bei den Subunternehmern im lizenzierten Bereich aufschlussreich sein. Die im Postgesetz verankerten sozialen Lizenzanforderungen wurden in Deutschland nie als politisches Instrument genutzt, um den sozialen Verwerfungen in der Branche entgegenzuwirken. Auch der seinerzeit über das Arbeitnehmersendegesetz auf die Briefbranche erstreckte Post-Mindestlohn hat während der kurzen Zeit seiner Geltung bis zur Feststellung seiner formfehlerhaften Verordnung durch das Bundesverwaltungsgericht – mit der Ausnahme eines größeren Briefdienstleisters – keine Anwendung gefunden. Der zum 1. Januar 2015 greifende Mindestlohn von zunächst 8,50 Euro in der Stunde wird ein wichtiger Beitrag sein, um die Arbeitsbedingungen im Brief- und Paketsektor von unten her zu stabilisieren. Hier begrüßen wir die Klarstellung der Bundesnetzagentur vom August 2014 über die sofortige und uneingeschränkte Geltung des Mindestlohnes für die Postbranche zum 1. Januar 2015. Der gesetzliche Mindestlohn ist eine gesetzlich festgelegte Lohnuntergrenze. Er ersetzt keinesfalls die tarifvertragliche Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen sondern diese setzen darauf auf. Seit Beginn der Liberalisierung war der Blick über lange Zeit besonders auf den stagnierenden beziehungsweise schrumpfenden Briefmarkt gerichtet. Das hat sich verändert. Seit geraumer Zeit rückt der wachsende Paketmarkt in den Mittelpunkt. Das von der Bundesnetzagentur vorgelegte Impulspapier spricht wahlweise davon, „Kosten in der Zustellung zu minimieren“, „Zustellkosten auf der letzten Meile zu minimieren“ beziehungsweise „Prozesse auf der letzten Meile zu optimieren und damit die Kosteneffizienz zu steigern“. Sofern es sich hier um den Einsatz technologischer Neuerungen, Elemente sich verändernder Kundenkontakte, um ergonomische Hilfestellungen oder auch ökologische Konzepte handelt, sind entsprechende Veränderungen auch im Interesse der Beschäftigten positiv gestaltbar. Nicht gemeint sein kann allerdings damit eine Kostenersparnis auf der letzten Meile zulasten der Beschäftigten. Eine zukunftsfähige postalische Infrastruktur ist mit guten – und das heißt sozial und tariflich geschützten Arbeitsplätzen auszugestalten. Auch nach Vollendung der Liberalisierung des Postmarktes ist die soziale Frage nicht gelöst. Hier sehen wir für die Zukunft regulatorischen Gestaltungsbedarf.

Der deutsche Universaldienst definiert höhere Standards als es die europäische Postdiensterrichtlinie vorgibt. Herausragendes Leistungsmerkmal ist dabei die werktägliche Zustellung von Briefen und Paketen. Die Zustellung an sechs Werktagen muss zwingend flächendeckend beibehalten werden. Eine werktägliche Postversorgung ist für die Bevölkerung und die Wirtschaft – hier insbesondere auch kleine und mittlere Unternehmen außerhalb der Ballungsräume – unerlässlicher Bestandteil einer modernen und zukunftsfähigen Infrastruktur. Die 6-Tage-Zustellung ist industriepolitisch betrachtet ein Standortfaktor, der nicht zurückentwickelt werden darf. Ein moderner Regulierungsrahmen muss zukunfts offen gestaltet sein. Das heißt, er muss in der Lage sein, künftige Entwicklungen mit aufzugreifen und im Interesse der Bevölkerung und der Wirtschaft nach vorne zu entwickeln. Die in der EU-Mehrwertsteuerrichtlinie verankerte Möglichkeit, die Postdienste auf nationaler Ebene von der Umsatzsteuer zu befreien, muss erhalten bleiben. Niemand kann vorher sagen, wie sich der postalische Universaldienst in den nächsten fünf oder zehn oder zwanzig Jahren entwickelt. Aber gewiss ist, dass dieses wichtige Feld der Infrastrukturpolitik nicht aus der Verantwortung des Staates entlassen werden kann und mithin auch diese fiskalpolitische Steuerungsmöglichkeit erhalten bleiben muss.

11.6 Bündnis gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung/ illegale Kabotage



Die Fachgruppe Logistik arbeitet aktiv im Arbeitskreis gegen illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit (BMVI, BAG, BFM/Zoll; Arbeitgeber der Branche Güterkraftverkehr, ver.di) mit. Offizielle ver.di-Ansprechpartner für (auch anonyme) Anzeigen von Schwarzarbeit/illegaler Beschäftigung sind benannt.

Das Thema „Briefkastenfirmen“ im grenznahen Raum war ein besonderer Schwerpunkt in der Zusammenarbeit mit europäischen Nachbargewerkschaften. Erste Zusammenkünfte in Grenzgebieten sind dazu bereits gelaufen. Illegale Kabotage ist im Bereich der illegalen Beschäftigung angesiedelt und damit ein Themenschwerpunkt des Arbeitskreises gegen illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit. Darüber hinaus hat die Fachgruppe an den internationalen Aktionen der ETF gegen die Ausweitung der Kabotage mitgewirkt. Als vorläufiger Erfolg ist die im Jahr 2013 erreichte Aussetzung der geplanten völligen Freigabe der Kabotage durch die EU zu werten. Gegenüber den zuständigen Ministerien fordert die Fachgruppe permanent eine ausreichende Anzahl von Kontrolleuren, um die Kabotageverordnung wirkungsvoll durchzusetzen. Der Kampf gegen illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit ist permanenter Arbeitsschwerpunkt.

11.7 Grenzüberschreitenden Einsatz von Lang-LKW (Giga-Liner) vom EU-Parlament abgelehnt

Die Richtlinie 96/53/EG regelt die Festlegung der höchstzulässigen Abmessungen und Gewichte für bestimmte Nutzfahrzeuge im innerstaatlichen und grenzüberschreitenden Verkehr wie auch den Einsatz von Lang-LKW. Die Bundesfachgruppe hatte sich bereits gegen die seit 2010 durchgeführten länderübergreifenden Feldversuche in Deutschland ausgesprochen. Nachdem sich auch die EU-Kommission mit einer Lockerung bzw. Aufhebung der Regelung befasste, hat sich die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) mit den Mitgliedsgewerkschaften verstärkt dafür eingesetzt, dass der autorisierte grenzüberschreitende Einsatz von Lang-LKW verhindert wird. Mögliche Änderungen der Richtlinie sollten vielmehr zu mehr Sicherheit von Fahrer und Verkehrsteilnehmer und verbesserter Ausstattung der Fahrerinnen führen. Im April 2014 stand der Bericht im EU-Parlament zur Abstimmung. Der ungehinderte Einsatz von Lang-LKW in Europa wurde abgelehnt. Der Kommission wurde die Durchführung einer Studie über die Auswirkungen der Verwendung von Lang-LKW im internationalen Verkehr empfohlen, die bis 2016 vorliegen soll.



11.8 Verbesserung der Infrastruktur und Schaffung von LKW-Stellplätzen auf Park- und Rastanlagen

Die Bundesfachgruppe hat diese Probleme in Gesprächen mit dem für Verkehr zuständigen Bundesministerium im Rahmen des Aktionsplans Güterverkehr und Logistik thematisiert und arbeitet in entsprechenden Arbeitsgruppen mit. Dies gilt auch für die Fortsetzung des Aktionsplans unter der 2014 neu gewählten Bundesregierung. Wir fordern schon seit langer Zeit nicht nur die Verbesserung sanitärer Anlagen und den Ausbau der Park- und Rastanlagen für die LKW-Fahrer/-innen, damit diese ihre gesetzlichen Pausen- und Ruhezeiten einhalten und als wirksame Erholungszeit nutzen können, sondern auch dass die Park- und Rastanlagen so beschaffen sein müssen, dass das Fahrpersonal vor Beraubung, Überfällen und anderen kriminellen Übergriffen sicher sein kann. Die Verbesserung der Park- und Rastanlagen kann über die Einnahmen der LKW-Maut finanziert werden. Einen Erfolg unserer Bemühungen sehen wir in der Realisierung einer Verminderung des für 2015 prognostizierten Fehlbestandes um derzeit rund 60 Prozent. Die fehlenden 40 Prozent werden zwar nach unserer Einschätzung bis 2015 nicht beseitigt sein. Allerdings hat das BMVI unsere Forderung nach einem intelligenten Parkplatzinformationssystem aufgegriffen. Hier sind erste Fortschritte in der Erprobungsphase zu verzeichnen (u. a. Zeitfenster-Steuerung der Parkplatz-Belegung, Technik- und IT/EDV-Einsatz).

11.9 Rampensituation der LKW-Fahrer/-innen

Die Problematik an den Verladerampen wurde unter anderem auf Anregung von ver.di als Maßnahme in den Aktionsplan Güterverkehr und Logistik aufgenommen. Die Situation an den Verladerampen des Handels und der Industrie hat sich dramatisch verschärft, sodass ungeplante Wartezeiten und Verspätungen beklagt, Ladetätigkeiten vermehrt von Fahrern durchgeführt und in einem engen Zusammenhang Verstöße gegen die Erfassung der Lenk- bzw. Arbeitszeit in Kauf genommen werden müssen. Das BMVI hat bei der Gesellschaft für Transport- und Unternehmensberatung mbH (hwh) eine Studie in Auftrag gegeben. Die Bundesfachgruppe hat sich an den mehrfach stattfindenden Arbeitsgesprächen des BMVI beteiligt. Das Gutachten der hwh zur „Schnittstelle Rampe – Lösungen zur Vermeidung von Wartezeiten“ konnte bereits im April 2013 an den Koordinator der Bundesregierung für Güterverkehr und Logistik übergeben werden. Die hwh wurde danach mit einer Folgestudie beauftragt, die die konkrete Umsetzung von Optimierungsmaßnahmen an der Laderampe in beispielhaften Unternehmen des Handels, der Industrie und in Speditions- und Logistiklagern in den Bezugsräumen Stadt, Ballungsgebiet und ländlicher Raum untersucht. Im März 2014 wurde der Abschlussbericht als Handbuch für mögliche Optimierungsmaßnahmen veröffentlicht.

12 Tarifpolitik

12.1 Tarifkoordination und Tarifmonitoring im Fachbereich



Zur Vorbereitung der Tarifbewegungen in den Jahren 2011 bis 2014 wurde jeweils zu Jahresbeginn im Vorfeld der Beschlüsse zu Tarifforderungen der zuständigen Tarifkommissionen eine Forderungsempfehlung des Bundesfachbereichsvorstandes diskutiert und beschlossen. Diese wurde unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Eckdaten und Prognosen, dem kostenneutralen Verteilungsspielraum und einer Umverteilungskomponente unter Berücksichtigung einer geführten Mitgliederdiskussion festgelegt. Die Forderungsempfehlungen wurden als Branchenforderung beschlossen und bilden die Diskussionsgrundlage der konkreten Tarifforderung in den Tarifkommissionen auf Bundes- und auch auf Landesbezirksfachbereichsebene im Speditions- und Logistikbereich. Auch hierdurch wird eine einheitliche branchenpolitische Ausrichtung der Tarifbewegungen, ggf. erforderliche Schwerpunktsetzungen zur Realisierung tarifpolitischer Ziele ermöglicht.

Seit dem Jahr 2011 sind im Bundesfachbereich aufgrund eines Beschlusses des Kontroll- und Beschwerdeausschusses von ver.di in den zu betreuenden Konzernen und Unternehmen einzelne Tarifkommissionen gebildet worden. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt bestehen zwei Konzern-, zwei Unternehmens- und eine Verbandstarifkommission.

Die Tarifbewegung 2011 sollte mit einer bundeseinheitlichen Tarifforderung, einer Erhöhung der Einkommen und Ausbildungsvergütungen von 5,5 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten, geführt werden. Für die Tarifbewegung 2012 im Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik wurde als Tarifforderung eine Erhöhung der Einkommen und Ausbildungsvergütungen im Gesamtvolumen von sieben Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten beschlossen. Für die Tarifbewegung 2013 wurde im Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik, als bundeseinheitliche Tarifforderung eine Erhöhung der Einkommen und Ausbildungsvergütungen im Gesamtvolumen von 6,5 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten empfohlen. Es sollte dabei ermöglicht werden, strukturelle Forderungen im Rahmen des Gesamtvolumens zu stellen. Im Jahr 2014 wurde für die Tarifbewegung 2014 im Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik als bundeseinheitliche Tarifforderung eine Erhöhung der Einkommen und Ausbildungsvergütungen im Gesamtvolumen von 5,5 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten empfohlen.

Im Berichtszeitraum haben sich die Tarifsekretäre der Landesbezirksfachbereiche in der Regel zwei- bis dreimal jährlich getroffen, um eine Abstimmung der einzelnen Schwerpunkte der Tarifarbeit vorzunehmen und gemeinsam die Tarifrunden unter anderem für die Bereiche Deutsche Post AG und im Speditions- und Logistikbereich der Landesbezirke vorzubereiten und zu koordinieren. Dabei wurden auch Abstimmungen zu Haustarifverträgen vorgenommen, bei denen die Unternehmen mehreren Landesbezirksfachbereichen angehörten.



Die Koordination und Abstimmung der Tarifarbeit für bundesweite Unternehmenstarifverträge erfolgt unter Einbeziehung des Bundesfachbereiches in den zuständigen Tarifkommissionen im Rahmen der Beschlüsse des Bundesfachbereiches. Die Tarifarbeit für einzelne Tarifbereiche und einzelne Tarifverträge kann im Rahmen der Beschlüsse des Bundesfachbereichs in Abstimmung auf die einzelnen Landesbezirksfachbereiche delegiert werden. Gleiches gilt für die zu verhandelnden bundesweiten Haustarifverträge. So nehmen z. B. die Landesbezirksfachbereiche Bayern (Trans-thermos GmbH), Landesbezirksfachbereich Hamburg-Nord (BLG Logistik) und der Landesbezirksfachbereich Baden-Württemberg (BanstPT) diese Aufgaben für bundesweite Tarifverträge wahr.

Bei Flächentarifverträgen erfolgt die Koordination und Abstimmung der Tarifarbeit unter Einbeziehung des Bundesfachbereiches in den zuständigen Tarifkommissionen in den Landesbezirksfachbereichen im Rahmen der Beschlüsse des Bundesfachbereiches. Die Tarifarbeit in den Flächentarifverträgen wird auf die Landesbezirksfachbereiche delegiert. Dies gilt auch für Anerkennungstarifverträge mit denen die geltenden Flächentarifverträge in Bezug genommen werden.

Eine wichtige Aufgabe bleibt weiterhin, die Betriebe und Unternehmen noch stärker zu organisieren. Nur dort, wo dies gelungen ist, konnten wir mit einer abgestimmten und kraftvollen Tarifpolitik in mehreren Bereichen und Betrieben auf die schärfer werdenden Forderungen der Arbeitgeber reagieren und für die Beschäftigten der Branche gute Ergebnisse durchsetzen.

Das Monitoring zur Erhöhung der Transparenz der Tarifsituation im Niedriglohnbereich wurde in den Jahren 2011 bis 2014 weitergeführt. Aus unserem Fachbereich konnten umfangreiche Daten in die Untersuchung einfließen. Mit dem vom Gewerkschaftsrat beschlossenen tarifpolitischen Grundsatz „Kein Lohn unter 8,50 Euro“ wurde im Bundesfachbereich seit 2011 verstärkt darauf geachtet, dass die untersten Lohngruppen in Flächen- bzw. Haustarifverträgen durch stufenweise Erhöhungen schnellstmöglich über den zum 1. Januar 2015 gültigen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro lagen. So wurden im Jahre 2012 aus unserem Fachbereich drei Haustarifverträge zur Beschlussfassung in die Clearingstelle der Bundesverwaltung vorgelegt, welche erst nach einem Stufenplan die 8,50 Euro erreichten. Im Jahr 2013 war dies ein Flächentarifvertrag und im Jahr 2014 zwei Haustarifverträge.

12.2 Einkommensentwicklung im Speditions- und Logistikgewerbe 2011 bis 2014



Im Zeitraum 2011 bis 2015 stiegen die Löhne und Gehälter in der Speditions- und Logistikbranche bis zu 13,2 Prozent. Im Jahr 2014 wurden bereits für einen großen Teil des Tarifbereiches Abschlüsse vereinbart, die bis ins Jahr 2015 hineinwirken. Besonders hervorzuheben ist, dass es im Saarland gelungen ist, den über mehrere Jahre offenen Flächentarifvertrag zu schließen und somit seit 2011 wieder lineare Erhöhungen für die zurückliegenden Jahre und den Berichtszeitraum in Höhe von insgesamt 17,8 Prozent erreicht zu haben. Neben den tabellenwirksamen Erhöhungen wurden auch Einmalzahlungen für Monate ohne lineare Erhöhung vereinbart. Die Ergebnisse in mehreren Landesbezirksfachbereichen waren wesentlich davon geprägt, dass die guten Ergebnisse am Verhandlungstisch nur durch die aktiven Aktionen und Warnstreiks in den Betrieben erzielt werden konnten, wodurch auch zahlreiche neue Mitglieder in den Betrieben für ver.di gewonnen werden konnten.

In vielen Tarifverhandlungen wurden die ver.di-Verhandlungskommissionen mit den massiven Gegenforderungen der Arbeitgeber konfrontiert. Die Arbeitgeber unternahmen den Versuch, bestehende Regelungen in Manteltarifverträgen zu verschlechtern. Diese Forderungen konnten zum größten Teil in hart geführten Tarifauseinandersetzungen verhindert werden. Es konnten aber auch in Verhandlungen neue Berufsfelder abgebildet werden und Eingruppierungsgrundsätze verbessert werden. Einfluss bei den Verhandlungen nahmen auch Regelungen, welche sich durch die aktuelle Rechtsprechung überholt haben.

12.2.1 Baden-Württemberg

In den Jahren 2011 bis 2014 konnte in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband AVSL für die Tarifbereiche Baden-Württemberg und Südbaden eine Steigerung der Löhne und Gehälter um linear 11,1 Prozent bzw. 11,2 Prozent erreicht werden. Des Weiteren wurden in den einzelnen Tarifrunden Einmalzahlungen vereinbart und die Ausbildungsvergütungen konnten im Berichtszeitraum um 95 Euro erhöht werden. Forderungen der Arbeitgeber nach einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit und der Absenkung von Zuschlägen konnten in den Verhandlungen abgewehrt werden. Mit diesen sehr guten Ergebnissen hat sich der Landesbezirksfachbereich Baden-Württemberg auch weiterhin an die Spitze der Flächentarifverträge in unserem Bundesfachbereich gesetzt.



12.2.2 Bayern

Um 9,3 Prozent konnten in den Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden LBS und LBT e. V. in Bayern die Löhne und Gehälter der Beschäftigten in der Speditions-, Transport- und Logistikbranche gesteigert werden. In den Verhandlungen konnte auch teilweise eine Modernisierung bestehender Regelungen in den Tarifverträgen erreicht werden. Die Wirkung guter Tarifarbeit verdeutlicht die gestiegene Zahl der ver.di-Mitglieder im Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe im Landesbezirksfachbereich Bayern und die Vielzahl von Neugründungen von Betriebsräten, die in der Folge meist auch zur Tarifbindung der Firmen und Unternehmen in den Flächentarifvertrag Bayern führten.

12.2.3 Berlin/Brandenburg

In Berlin und Brandenburg konnten mit dem Arbeitgeberverband Verkehr und Logistik lineare Erhöhungen von 9,7 Prozent durchgesetzt werden. Dabei ist es in der letzten Tarifrunde gelungen, dass zum 1. Juli 2014 alle Lohn- und Gehaltsgruppen dem tarifpolitischen Grundsatz „Kein Lohn unter 8,50 Euro“ entsprechen. Im Jahre 2013 ist es nach mehrwöchigen Streikaktionen bei der PIN Mail AG gelungen, einen Haustarifvertrag zu erkämpfen, der für die Beschäftigten Lohnsteigerungen und vor allem tarifliche Sicherheit brachte.

12.2.4 Hamburg/Nord

Im Landesbezirksfachbereich Hamburg/Nord fanden in insgesamt zwei von drei Bundesländern Flächentarifverhandlungen statt. So konnten die Beschäftigten in Hamburg im Berichtszeitraum lineare Erhöhungen von insgesamt neun Prozent und in Schleswig-Holstein von fünf Prozent und eine Erhöhung der Entgelte von insgesamt 60 Euro erreichen. Der seit 1998 nicht mehr geschlossene Flächentarifvertrag in Mecklenburg-Vorpommern konnte auch in den Jahren 2011 bis 2014 nicht geschlossen werden.

12.2.5 Hessen

Eine lineare Erhöhung der Entgelte für die Beschäftigten in der Speditions- und Logistikbranche in Höhe von insgesamt 10,2 Prozent konnte der Landesbezirksfachbereich in den Tarifaufeinandersetzungen der Jahre 2011 bis 2014 mit dem Arbeitgeberverband der Vereinigung des Verkehrsgewerbes Hessen e. V. durchsetzen. Die Ausbildungsvergütungen wurden in den Jahren 2011 und 2012 um 40 Euro bis 50 Euro erhöht und in den Jahren 2013 und 2014 zwischen 7,7 Prozent und 8,6 Prozent linear erhöht.



12.2.6 Niedersachsen/Bremen

Für den Tarifbereich Niedersachsen konnte die kontinuierliche Erhöhung des Flächentarifvertrages in den Jahren 2011 bis 2014 fortgesetzt werden. So konnten die Löhne und Gehälter um insgesamt 10,2 Prozent erhöht werden. Im Tarifgebiet Bremen ist es dem Landesbezirksfachbereich in den Jahren 2011 bis 2013 gelungen eine lineare Steigerung von insgesamt 5,7 Prozent zu erreichen. Seit Ende September 2013 ist es aber nicht mehr gelungen, den Flächentarifvertrag in Bremen zu schließen.

12.2.7 Nordrhein-Westfalen

In den Jahren 2011 bis 2014 hat der Landesbezirksfachbereich Nordrhein-Westfalen mit den beiden Arbeitgeberverbänden VVWL und VSL lineare Lohnsteigerungen für die Beschäftigten im Speditions- und Logistikgewerbe von insgesamt 9,6 Prozent erzielt. Dabei ist es gelungen, die ver.di-Mitglieder in den einzelnen Betrieben von der Vorbereitung der Tarifrunden bis hin zur aktiven Unterstützung durch Arbeitskampfmaßnahmen enger in die einzelnen Lohnrunden einzubinden.

12.2.8 Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Auch in den Jahren 2011 bis 2014 gelang es dem Landesbezirksfachbereich durch die einzelnen Tarifrunden den Abstand im Logistikbereich zu anderen Landesbezirksfachbereichen zu verkürzen beziehungsweise zu überwinden. So konnten die Löhne und Gehälter im Logistiktarifvertrag insgesamt um 11,9 Prozent gesteigert werden. Im bundesweiten Branchenvergleich konnte somit auch in den letzten Jahren immer wieder ein Spitzenplatz erreicht werden.

12.2.9 Rheinland-Pfalz-Saarland

Tarifverhandlungen werden im Landesbezirk in Rheinland-Pfalz und im Saarland geführt. In Rheinland-Pfalz ist es gelungen, mit dem Arbeitgeberverband im privaten Transport- und Verkehrsgewerbe eine lineare Erhöhung von insgesamt 9,4 Prozent zu erreichen.

Im Saarland konnte im Jahre 2011 der seit 2007 offene Flächentarifvertrag nach fünf Jahren erfolgreich geschlossen werden. Dabei ist es auch gelungen, für die zurückliegenden Jahre einen Ausgleich in der linearen Erhöhung zu erreichen. So gab es nach den Nulljahren im Jahre 2011 eine Erhöhung von 9,3 Prozent und in den nächsten drei Jahren von insgesamt 6,3 Prozent.



**Tabellenwirksame Erhöhungen in den Flächentarifverträgen
im Speditions- und Logistikgewerbe 2011 bis 2015**

(Stand 31.12.2014)

| Speditions- und Logistikgewerbe | 2011 Inflation 2,1% | 2012 Inflation 2,0% | 2013 Inflation 1,5% | 2014 Inflation 1,0% | 2015 Inflation 1,7% | Laufzeit bis |
|---|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Baden- Württemberg | 2,1% | 3,5% | 2,5% | 3,0% | 2,0% | 31.03.2016 |
| Bayern | 2,1% | 2,0% | 2,8% | 2,4% | 2,8% | 30.09.2016 |
| Berlin und Brandenburg | 2,5% | 2,0% | 2,8% | 2,4% | X | 31.07.2015 |
| Bremen | 1,6% | 2,0% | 2,1% | – | X | offen seit 30.09.2013 |
| Hamburg | 1,6% | 2,1% | 3,0% | 2,3% | X | 28.02.2015 |
| Nordrhein- Westfalen | 3,1% | 1,7% | 2,8% | 2,0% | 3,2% | 31.08.2016 |
| Niedersachsen | 2,0% | 2,5% | 3,1% | 2,6% | X | 31.07.2015 |
| Rheinland-Pfalz | 2,2% | 2,1% | 2,9% | 2,2% | X | 31.08.2015 |
| Saarland | 9,3% | 2,0% | 2,0% | 2,3% | 2,2% | 31.07.2016 |
| Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt | 3,0% | 3,1% | 3,0% | 2,8% | 1,4% | 30.06.2015 |
| Hessen | 3,1% | 2,0% | 2,9% | 2,2% | X | 30.09.2015 |
| Südbaden | 2,1% | 3,6% | 2,5% | 3,0% | 2,0% | 30.06.2016 |
| Schleswig- Holstein | 25 € | 35 € | 2,5% | 2,5% | X | 31.03.2015 |

12.3 Konzern Deutsche Post DHL

12.3.1 Deutsche Post AG

12.3.1.1 2011: Tarifverhandlungen zur Altersteilzeit und der Verlängerung der Schutzverträge sowie Entgeltverhandlungen bei der Deutschen Post AG

Bereits Ende 2010 wurde auf Wunsch der Deutschen Post AG ein Gespräch auf Vorstandsebene geführt. In der Presse wurde unzutreffend berichtet, dass die Post mit der Gewerkschaft ver.di über „Einschnitte für Mitarbeiter“ verhandeln würde. Diese Pressemeldungen gingen auf ein Interview mit dem Vorstandsmitglied Herrn Jürgen Gerdes in der Tageszeitung „Die Welt“ zurück. Im Januar 2011 wurde der in 2010 aufgenommene Meinungs-austausch mit der Deutschen Post AG fortgesetzt. Dabei wurde von ver.di in der Diskussion zum Betriebsergebnis und der Entwicklung der Personalkosten darauf hingewiesen, dass es Aufgabe der Gewerkschaft sei, auch zukünftig Arbeitsplatzsicherheit und Einkommensperspektive für die Beschäftigten zu schaffen und es nicht denkbar sei, dass ver.di ein Betriebsergebnis garantiere. Für uns waren in Tarifkompromissen der tarifvertragliche Schutz und die Sicherheit für die Beschäftigten der DP AG von großer Bedeutung. Die DP AG stellte dies nicht infrage und es wurden auch keine Forderungen zu Verhandlungen gestellt.

Am 10. März 2011 wurde die DP AG aufgefordert, mit ver.di Tarifverhandlungen zur Altersteilzeit bei der Deutschen Post AG aufzunehmen. Die vom Gesetzgeber bereits in 2006 beschlossenen Erhöhungen der Altersgrenzen zum Renteneintritt führten dazu, dass die Beschäftigten deutlich länger als bisher bei der Deutschen Post AG arbeiten müssen, sodass die Altersteilzeit auch eine Reduzierung der Arbeitsbelastung älterer Beschäftigter ermöglichen könnte und damit ein tarifvertragliches Instrument zur alternsgerechten Arbeit in den Betrieben entwickelt werden könnte.

Dazu wurden im Vorfeld Gespräche vereinbart, welche bereits Ende März 2011 auf Arbeitsebene stattfanden. Dabei verwies die DP AG darauf, dass aus ihrer Sicht im Zusammenhang mit Verhandlungen zu einem Tarifvertrag Altersteilzeit auch andere Themen zu erörtern sind, die bis zum 31. Dezember 2011 vertraglich vereinbart sind. Diese Gespräche dienten ausschließlich dazu, die Sachverhalte, die aus Sicht der jeweiligen Tarifvertragspartei Verhandlungsgegenstand sein sollten, zu erörtern und zu erläutern. Nach Abschluss dieser Gespräche und der entsprechenden Beschlussfassung im Bundesfachbereichsvorstand und in der zuständigen Tarifkommission konnten die entsprechenden Verhandlungen aufgenommen werden. Am 4. Juli 2011 wurden die Verhandlungen zwischen der DP AG und ver.di zu einem Tarifvertrag Altersteilzeit und Zeitwertkonto sowie zu den bis zum 31. Dezember 2011 bestehenden Schutzregelungen aufgenommen. In insgesamt neun Verhandlungsrunden bis einschließlich Anfang Oktober 2011 wurden acht Tarifverträge und weitere Verträge abgeschlossen, unter anderem zur Altersteilzeit und Zeitwertkonten, der Verlängerung des Ausschlusses von Änderungs- und Beendigungskündigungen und die bestehenden Verträge zum Ausschluss der Fremdvergabe von Zustellbezirken und des sozialvertraglichen Umbaus des Verkehrs und der Frage künftiger Transporte in Eigenleistung konnten entsprechend verlängert werden. Des Weiteren wurde eine Vereinbarung zur Aufnahme der Verhandlungen zur Tarifierung der damaligen Williams Lea Inhouse Solutions GmbH (DP InHaus Services GmbH) und



der Williams Lea Deutschland GmbH (DP ePost Solutions GmbH) und zur Übernahme der Auszubildenden und Beschäftigten der First Mail GmbH zum 1. Januar 2012 in ein Aus- bzw. Arbeitsverhältnis bei der DP AG getroffen.

Mit dem TV Nr. 159 zum Alter(n)sgerechten Arbeiten ist ein Instrument geschaffen worden, welches es den Beschäftigten ermöglicht, die körperliche Belastung bis zum Eintritt in die Altersrente spürbar zu reduzieren. Alter(n)sgerechtes Arbeiten dient somit nicht der Fluktuationserhöhung, sondern trägt entscheidend dazu bei, dass die Beschäftigten die abschlagsfreie Regelaltersrente erreichen können. Voraussetzung zur Inanspruchnahme des TV Nr. 159 ist, dass der/die Arbeitnehmer/-in das 59. Lebensjahr vollendet hat oder bei Bestehen eines Grades der Behinderung unbefristet von mindestens 50 Prozent das 57. Lebensjahr vollendet hat.

Angespartes Zeitwertguthaben wird in der Altersteilzeitphase abgewickelt. Dabei umfasst die Altersteilzeit eine Halbierungs- und eine Freistellungsphase. Die Dauer der Phasen bestimmt sich nach der Dauer der Altersteilzeit insgesamt, sowie dem angesparten Wertguthaben. Jede/r Arbeitnehmer/-in hat einen Rechtsanspruch, wenn die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der ATZ erfüllt sind. In der Halbierungsphase der ATZ erhält der/die Arbeitnehmer/-in für 50 Prozent Wochenarbeitszeit die Hälfte seines/ihres bisherigen Entgeltes. Zusätzlich erhält er/sie einen Aufstockungsbetrag, der das Netto-Teilzeitentgelt auf 79 bis 87 Prozent des Netto-Vollzeitentgeltes (Bezugsnettoentgelt) aufstockt. Während der Freistellungsphase erhält der/die Arbeitnehmer/-in einen vergleichbaren Betrag.

Der TV Nr. 160 regelt die Ansparung in den Zeitwertkonten, den Aufbau und die Verwendung des Zeitwertkontos. Die Freistellungsphasen aus dem Zeitwertkonto werden in zwei Regelungsbereichen geregelt. Im ersten Teil des TV Nr. 160 wird die Freistellung vor Beginn der Rente und im zweiten Teil die Freistellung zur Pflege, zur Verlängerung der Elternzeit und für ein Sabbatical geregelt. Die Zeitwertkonten werden ausschließlich durch Entgeltumwandlung bzw. bestimmte Sonderzahlungen gespeist. Dabei sind mindestens zwei Prozent und höchstens 30 Prozent vom Jahresbrutto umzuwandeln. Ausgeschlossen ist, dass Arbeitszeit angespart wird. Der Arbeitgeber DP AG reizt das Ansparen für die Freistellung vor der Rente an. In der Abwicklungsphase zahlt der Arbeitgeber weiterhin das 13. Monatsentgelt und Urlaubsgeld, sodass diese Beträge nicht aus dem Zeitwertguthaben erbracht werden müssen.

In den weiteren Tarifverträgen wurden bestehende befristete Regelungen zum Außerkraftsetzen bestimmter Regelungen im MTV und ETV der DP AG bis zum 31. Dezember 2015 im Zusammenhang mit der Verlängerung des Ausschlusses von betriebsbedingten Beendigungskündigungen und Änderungskündigungen bis zum 31. Dezember 2015 verlängert. Damit ist es gelungen, über weitere 48 Monate den Ausschluss von Beendigungs- und Änderungskündigungen sowie die Begrenzung der Fremdvergabe in der Zustellung und im Verkehr zu erreichen. In diesem Zusammenhang konnte auch vereinbart werden, dass der bis zum 31. Dezember 2011 befristete Tarifvertrag zur Übernahme von zusätzlichen Leistungen ausläuft. Damit konnten zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse gesichert werden, da durch die Übernahme von zusätzlichen Leistungen in der Vergangenheit ca. 2.000 ArbE gebunden waren. Eine weitere Änderung erfolgte im ETV. Hier wurde die Gruppenstufe 0 eingeführt. Diese liegt in den EG 2 bis 9 ca. vier Prozent unter der bisherigen Gruppenstufe 1.

Ferner wurden Änderungen im Paragraphen 25 des MTV durchgeführt. Wesentlicher Inhalt ist dabei die Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr und die Umstellung einer Lebensalter abhängigen Urlaubsstaffel auf eine nach Betriebszugehörigkeit gestaffelten Urlaubsregelung. Die Bestimmungen zum Erholungsurlaub im Manteltarifvertrag wurden damit an das seit 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz angepasst. Die bis zum 31. Dezember 2011 bestehenden Regelungen waren ein Verstoß gegen das AGG.

12.3.1.2 2011/2012: Entgelttarifverhandlungen bei der Deutschen Post AG

Am 12. Dezember 2011 wurden die Tarifverhandlungen mit der Deutschen Post AG zu den zum 31. Dezember 2011 gekündigten Entgelttabellen des ETV der DP AG, des TV Vertrieb und der Ausbildungsvergütungen aufgenommen.

ver.di forderte die lineare Erhöhung der Einkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Höhe von sieben Prozent sowie eine soziale Komponente für die unteren Einkommen. Für Auszubildende und Studierende an den Berufsakademien wurde gefordert, die Ausbildungsvergütungen um einen Festbetrag von 75 Euro monatlich anzuheben. Die Forderungen bezogen sich auf eine Laufzeit von zwölf Monaten, beginnend ab dem 1. Januar 2012. Die Beamtinnen und Beamten bei der Deutschen Post AG waren am Tarifergebnis durch eine Anschlussregelung zur sogenannten „Postzulage“, die bis zum 31. Dezember 2011 befristet war, zu beteiligen. Die ver.di-Tarifforderung wurde unter Darstellung der volkswirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen eingehend begründet. Die Tarifverhandlungen wurden am 19. Dezember 2011 in der zweiten Verhandlungsrunde fortgesetzt und brachten am 21. Dezember 2011 ein erstes Teilergebnis. Nach schwierigen Verhandlungen hat die Deutsche Post AG der ver.di-Verhandlungskommission dann am frühen Morgen des 11. Januar 2012 ein vollständiges Tarifangebot unterbreitet.

Die Monatsgrundentgelttabellen, Stundenentgelte sowie Richtbeträge zur Ermittlung des variablen Entgelts für Arbeitnehmer/-innen und beurlaubte Beamte wurden ab dem 1. April 2012 für zwölf Monate um vier Prozent linear angehoben. Dadurch wurden auch die Besitzstände um vier Prozent erhöht. Die 0,5 Prozent, die auf Grundlage der Vereinbarungen zur Altersteilzeit in den Demografiefonds einzubringen waren, sind von den vier Prozent bereits abgezogen, sodass der Tarifabschluss für 2012 ein Gesamtvolumen von 4,5 Prozent hatte. Für die Monate Januar bis März 2012 erhielten die Arbeitnehmer/-innen im Januar 2012 einen Einmalbetrag in Höhe von 400 Euro (Teilzeitbeschäftigte anteilig). Die Zahlung des Einmalbetrages war an die Bedingung geknüpft, dass in 2011 – spätestens am 31. Dezember 2011, das Arbeitsverhältnis bestand. Dieser Einmalbetrag führte zu einer überproportionalen Teilhabe der Arbeitnehmer/-innen in den unteren Einkommensgruppen. Der Einmalbetrag ergab ein rechnerisches monatliches Entgeltplus von 133,33 Euro. Daraus resultierte zum Beispiel für die Entgeltgruppen 1 bis 3 in den Monaten Januar bis März eine Entgelterhöhung von 8,4 Prozent bis 5,7 Prozent.



Die monatliche Ausbildungsvergütung für Auszubildende und BA-Studierende wurde zum 1. Januar 2012 in jedem Ausbildungsjahr um 50 Euro angehoben. Die Ausbildungsvergütungen wurden somit nachhaltig überproportional angehoben. Der Tarifvertrag zur Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen hatte eine Laufzeit bis zum 31. März 2013 (15 Monate).

Bezüglich der Regelungen zur Postzulage für die Beamtinnen und Beamten sei auf die Darstellung im entsprechenden Kapitel verwiesen.

Es wurde überdies vereinbart, dass die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen zu einer postspezifischen Altersteilzeitregelung für Beamte aufnehmen. Über eine zusätzliche Besoldungserhöhung für Beamte in 2012 wurde im Rahmen der im März 2012 stattgefundenen Tarifrunde für den öffentlichen Dienst des Bundes verhandelt.

Dieses sehr gute Tarifergebnis konnte am Verhandlungstisch nur durchgesetzt werden, weil die Arbeitgeber der Deutsche Post AG von dem entschiedenen Handeln der ver.di-Mitglieder überzeugt waren und ein ergebnisloses Vertagen der Verhandlungen auf den 19. Januar 2012 zwangsläufig zu Aktionen der ver.di in den Betrieben geführt hätte.

12.3.1.3 2012: Verhandlungen zu Änderungen im ETV DP AG TV-Nr. 170 und Zustellteamleiter 2 TV-Nr. 171

Im September wurde ver.di von der Deutsche Post AG aufgefordert, Tarifverhandlungen zur Änderung des Entgeltgruppenverzeichnisses, der Änderung der Regelungen leistungsbezogenes Entgelt EG 1 bis 4, der Einbeziehung des 13. Monatsentgeltes in das Monatsentgelt für insichbeurlaubte Beamte und zur Änderung des Tarifvertrages Nr.157 „Vergütung der Zustellteamleiter“ aufzunehmen.

Aufgrund der Aufforderung zu Tarifverhandlungen hat die Konzerntarifkommission „Deutsche Post DHL“ im September 2012 unter dem TOP „Tarifverhandlungen zur Änderung ETV DP AG (Zustellteamleiter, ZB-Leiter, variables Entgelt, ISB-Beamte)“ die Verhandlungsaufforderung ausführlich diskutiert und eine Verhandlungskommission eingesetzt. Die Tarifverhandlungen wurden in fünf Verhandlungsrunden am 6. Dezember 2012 mit einem Tarifangebot der DP AG abgeschlossen. Das Tarifangebot umfasste zwei Tarifverträge. Mit dem TV Nr. 170 wurden die Richtbeispiele „Leiter Zustellbasis 1 bis 3“ höher bewertet und die Zahlungsweise des 13. Monatsentgelt für ISB verändert. Mit dem TV Nr. 171 wurde eine neue Tätigkeit „Zustellteamleiter 2“ in den Zustellstützpunkten von acht ZSPL und ZB pilotiert. Dazu wurden neue Regelungen zur Eingruppierung vereinbart. Zu den weiteren genannten Verhandlungsgegenständen konnte kein Einvernehmen in den Verhandlungen erzielt werden.

Aus unserer Sicht wurden mit den Verhandlungsergebnissen sachgerechte Regelungen tarifvertraglich vereinbart. Insbesondere die mit dem Richtbeispiel „Zustellteamleiter 2“ geschaffenen neuen Eingruppierungsregelungen sind die konsequente Überleitung von Tätigkeiten des Zustellteamleiters, die bisher durch den TV Nr. 10 mit einer Aufwandsentschädigung abgegolten wurden, in ein Eingruppierungsmerkmal der EGr. 4. Mit einem Abstandsgebot bei der Zuordnung zu den

Gruppenstufen der EGr. 4 konnten die durch eine Eingruppierung garantierten Einkommen für Zustellteamleiter erhöht werden. Durch die Pilotierung wurde den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eröffnet, die neue Tätigkeit „Zustellteamleiter 2“ in der Praxis zu bewerten.

12.3.1.4 2013: Entgeltbewegung Deutsche Post AG

Als Tarifforderung für die Tariffbewegung 2013 bei der Deutschen Post AG wurden durch die Konzerntariffkommission Deutsche Post DHL die folgenden Forderungen beschlossen: Die Entgelttabellen bei der Deutschen Post AG sind linear um sechs Prozent, mindestens um 140 Euro zu erhöhen. Die monatliche Ausbildungsvergütung für Auszubildende und Studierende sind in jedem Ausbildungsjahr um einen Festbetrag von 65 Euro anzuheben. Die Laufzeit soll zwölf Monate ab 1. April 2013 betragen. Die Beamtinnen und Beamten bei der Deutschen Post AG sind am Tarifiergebnis durch eine Neufassung der sogenannten Postzulage zu beteiligen. Mit dieser Tarifforderung machte ver.di deutlich, dass die unteren Entgeltgruppen bei der Deutschen Post AG überproportional am Tarifiergebnis beteiligt werden müssen. Die beschlossene Tarifforderung hatte durch den Mindestbetrag von 140 Euro, der im Wesentlichen auf die Entgeltgruppen 1 bis 3 wirkt, ein Gesamtvolumen von etwa 6,5 Prozent. Die Tarifverhandlungen bei der Deutschen Post AG wurden am 22. März 2013 eröffnet.

Nach einem 24-stündigen Verhandlungsmarathon hat die Deutsche Post AG der ver.di-Verhandlungskommission am Vormittag des 26. April 2013 nach schwierigen Gesprächen ein Tarifangebot unterbreitet.

Hiernach wurden die Monatsgrundentgelttabellen, die Stundenentgelte sowie die Richtbeträge zur Ermittlung des variablen Entgelts für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für beurlaubte Beamtinnen und Beamte in einem ersten Schritt ab dem 1. August 2013 linear um 3,1 Prozent angehoben. Durch die Besitz- und Rechtsstandregelungen zum ETV DPAG ist sichergestellt, dass zum 1. August 2013 auch die Besitzstände um 3,1 Prozent erhöht wurden. In einem 2. Schritt erfolgte dann zum 1. Oktober 2014 eine weitere lineare Erhöhung der Monatsgrundentgelttabellen, der Stundenentgelte sowie der Richtbeträge zur Ermittlung des variablen Entgelts für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für beurlaubte Beamtinnen und Beamte um 2,6 Prozent. Durch die Besitz- und Rechtsstandregelungen zum ETV DPAG ist sichergestellt, dass zum 1. Oktober 2014 auch die Besitzstände um 2,6 Prozent erhöht wurden.

Das Tarifiergebnis umfasste für die Dauer der Laufzeit des Tarifvertrages auch eine Garantieerhöhung in Höhe von 2.200 Euro (für Vollzeitbeschäftigte/Teilzeitbeschäftigte anteilig entsprechend der arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit). Diese Garantieerhöhung wurde durch die linearen Entgelterhöhungen bei Beschäftigten, die nicht unter die Besitz- und Rechtsstandsregelungen des ETV fallen, in der Entgeltgruppe 1 (Stufe 0 bis Stufe 4), der Entgeltgruppe 2 (Stufe 0 bis Stufe 5) und in der Entgeltgruppe 3 (Stufe 0 bis Stufe 5) nicht erreicht. Ein Ausgleich zum Erreichen der Garantieerhöhung erfolgte durch eine zusätzliche Zahlung, die mit dem Entgelt für den Monat August 2013 ausgezahlt wurde. Teilzeitbeschäftigte erhielten die Zahlbeträge anteilig entsprechend ihrer im April bis Juni 2013 arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. In diesem Zusammenhang wurde ausdrücklich geregelt, dass auch Beschäftigte, die erst



nach August 2013 eingestellt wurden, die Einmalzahlung anteilig erhielten. Die monatliche Ausbildungsvergütung für Auszubildende und BA-Studierende wurde ab dem 1. April 2013 um 5,7 Prozent erhöht und hiernach auf volle zehn-Euro-Beträge aufgerundet, dies entsprach einer Erhöhung von 6,1 Prozent. Bezüglich des Verhandlungsergebnisses zur Postzulage sei auf die Ausführungen im Kapitel zu den Beamtinnen und Beamten verwiesen.

Das erzielte Tarifergebnis trat zum 1. April 2013 in Kraft. Es hat eine Laufzeit von 26 Monaten und ist somit erstmals zum 31. Mai 2015 kündbar. Nur durch den Einsatz der ver.di-Mitglieder im Rahmen der erfolgten Warnstreiks konnte dieses starke Tarifergebnis erfolgreich durchgesetzt werden.

12.3.1.5 Entwicklung Generationenvertrages – Innovationspreis der deutschen Wirtschaft

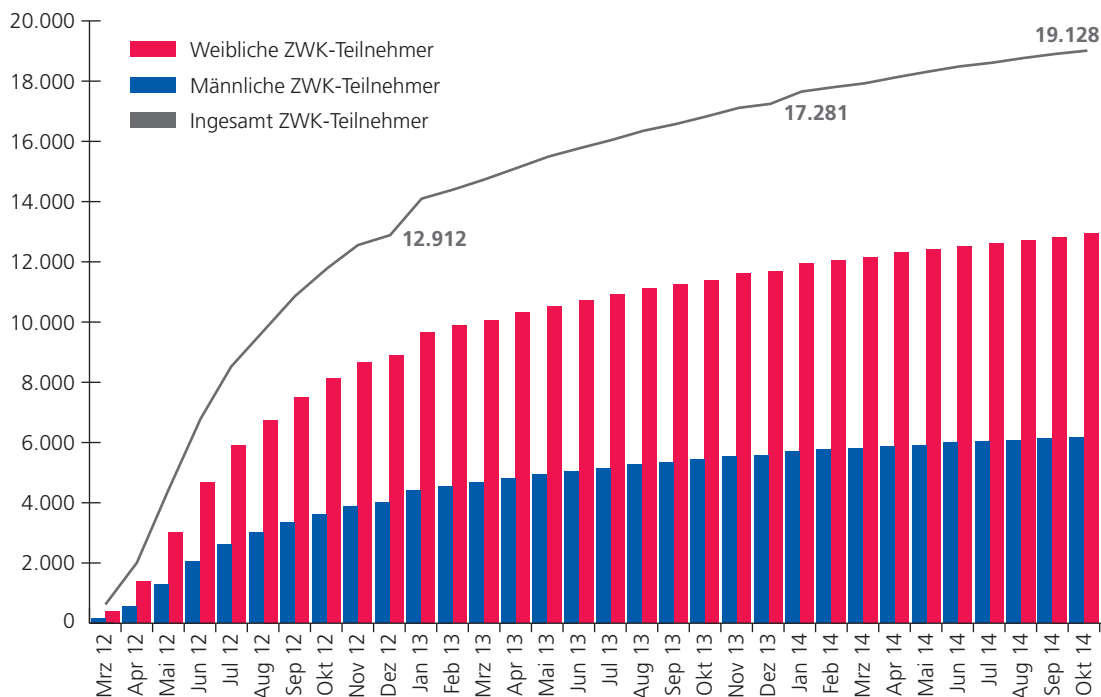
Die Deutsche Post DHL hatte sich mit dem Generationenvertrag – der aus einem tarifvertraglich zwischen der DP AG und ver.di im Oktober 2011 vereinbarten Kombinationsmodell aus Zeitwertkonten und Altersteilzeit besteht – in der Kategorie „Innovative Personalkonzepte“ um den Innovationspreis beworben und wurde als Sieger der deutschen Wirtschaft ausgezeichnet. Seitens des Vorstandes wurde anlässlich der Preisverleihung in Frankfurt hervorgehoben, dass die Deutsche Post AG und die Gewerkschaft ver.di eine nachhaltige tarifvertragliche Lösung zur Gestaltung und Ermöglichung altersgerechten Arbeitens auf der einen Seite und Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen auf der anderen Seite in einem zukunftsweisenden Modell vereinbart haben. Diese Auszeichnung für ein innovatives tarifvertraglich vereinbartes Kombinationsmodell aus Zeitwertkonten und Altersteilzeit geht damit auch an uns als Tarifvertragspartei ver.di.

Als ein weiteres Indiz für eine attraktive Tarifregelung gilt die hohe Inanspruchnahme durch Beschäftigte bei der DP AG. Durchschnittlich wurden monatlich 299 Euro (Durchschnitt der letzten zehn Monate – inkl. Sonderzahlungen) pro Beschäftigten in Zeitwertkonten eingebracht. Seit dem Abschluss des tarifvertraglichen Kombimodells Zeitwertkonten-Altersteilzeit fand unser Tarifvertrag ein reges Interesse in vielen Fachbereichen der ver.di und in anderen DGB-Gewerkschaften, regelmäßig wurde der Tarifvertrag durch Referenten des Fachbereichs Postdienste, Speditionen und Logistik auf Tagungen und Seminaren vorgestellt und erläutert.

12.3.1.6 2014: Anpassung des TV alter(n)sgerechtes Arbeiten

Die Konzentratarkommission hatte einer Anpassung des TV alter(n)sgerechtes Arbeiten (TV Nr. 159 DP AG) im Juni 2014 zugestimmt. Die Anpassung des TV wurde notwendig, da der Gesetzgeber eine abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte (mind. 45 Beitragsjahre) für die Geburtsjahrgänge 1953 bis 1963 ab dem 1. Juli 2014 vor dem 65. Lebensjahr ermöglicht. Durch einen möglichen abschlagsfreien Renteneintritt vor dem 65. Lebensjahr, ist ein Vorziehen des Zeitpunktes des frühestmöglichen Eintritts in die Altersteilzeit vor dem 59. Lebensjahr erforderlich. Da die Altersgrenze für eine abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte (45 Beitragsjahre) analog zur Rente mit 67 bis zum Jahre 2032 schrittweise wieder auf 65 Jahre angehoben werden, ergibt sich ein nach Geburtsjahrgängen differenziertes frühestes Eintrittsalter in die ATZ.

Eingerichtete Zeitwertkonten bei der Deutschen Post AG



12.3.1.7 Zustellteamleiter 2 – Tarifverhandlungen zur Überleitung des Pilotbetriebes

Mit der DP AG wurde im Jahr 2012 mit dem TV Nr. 171 DP AG die Tätigkeit der „Zustellteamleiter 2“ mit einem Tarifvertrag in acht Niederlassungen pilotiert. Dazu wurden in den im Geltungsbereich festgelegten Zustellstützpunkten mit Leitung und Zustellbasen – Castrop-Rauxel 1 (NL Dortmund), St. Augustin 71 (NL Bonn), Pforzheim (NL Karlsruhe), Bad Kissingen 1 (NL Würzburg), Hamburg 57 (NL Hamburg-Zentrum), Heide, (NL Kiel), Pirna (NL Dresden) und Nordhausen (NL Erfurt) – „Zustellteamleiter 2“ eingerichtet. In den nach Bewertung der Pilotierung folgenden Tarifverhandlungen wurde aufgrund des Beschlusses der Tarifkommission die bundesweite Überleitung des Zustellteamleiters 2 in den ETV DPAG gefordert, mit der Folge, dass alle Zustellteamleiter durch Zustellteamleiter 2 ersetzt werden würden. Innergewerkschaftlich wurde die Funktion der „Zustellteamleiter 2“ teilweise kontrovers diskutiert. Dennoch ist die Eingruppierung der Tätigkeit der Zustellteamleiter in die Entgeltgruppe 4 eine konsequente Weiterentwicklung der seit 1996 vereinbarten Entgeltregelungen für Zustellteamleiter (früher „Gruppenführer Zustellung“). Die DP AG wollte in den Tarifverhandlungen die Pilotierung nur ausweiten und im September 2015 endgültig die Überleitung der Zustellteamleiter in den „Regelbetrieb“ verhandeln. In den Tarifverhandlungen wurde eine weitere Pilotierung durch die ver.di-Verhandlungskommission abgelehnt.

Mit dem Tarifvertrag TV Nr. 174 DPAG wurde eine Überleitung der eingruppierten Zustellteamleiter über einen Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2016 durchgesetzt. Im ETV DPAG wird das Richtbeispiel „Zustellteamleiter“ unter Entgeltgruppe 4 ab dem 1. Januar 2015 einge-



fügt, wodurch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Tätigkeit „Zustellteamleiter“ (neu) ausüben in die Entgeltgruppe 4 eingruppiert werden. Nach dem Rollout besteht spätestens ab dem 1. Januar 2017 keine tarifvertragliche Grundlage mehr für „Zustellteamleiter TV 10“, die eine Funktionszulage zwischen 100 und 200 Euro nach dem TV Nr. 10 erhalten haben. Damit sind ab dem 1. Januar 2017 die „Zustellteamleiter TV 10“ durch Zustellteamleiter, die in die Entgeltgruppe 4 eingruppiert bundesweit ersetzt. Zur Überleitung der Zustellteamleiter in den „Regelbetrieb“ wurde eine Überleitungsregelung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer denen die Stelle des Zustellteamleiters bis zum 30. Juni 2017 übertragen wird vereinbart. Ferner wurde festgelegt, dass in der „Auslieferung“ mit Inkrafttreten des TV Nr. 174 die Stellen „Junior Assistent“ in Stellen „Assistent“ umgewandelt werden. Die Stellenbeschreibung des „Junior Assistent“ wurde entsprechend angepasst. Die Stellenbeschreibung des Assistenten wurde so angepasst, dass jetzt KKEP nach Übernahme in der Auslieferung direkt als Assistenten in die EGr. 4 eingruppiert werden.

12.3.2 CSG GmbH/Deutsche Post Real Estate Germany GmbH

12.3.2.1 2012: Tarifbewegung Deutsche Post Real Estate Germany GmbH

Für die Beschäftigten und Auszubildende der Deutschen Post Real Estate GmbH wurde eine Erhöhung der Entgelte in zwei Schritten um 2,5 Prozent ab 1. Februar 2013 und weitere 2,5 Prozent ab 1. Februar 2014 vereinbart. Der Abschluss hat eine Laufzeit von 26 Monaten bis zum 31. Dezember 2014.

12.3.3 CSG.TS GmbH/Deutsche Post Technischer Service

12.3.3.1 2011: Tarifbewegung Deutsche Post Technischer Service GmbH

Der Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen wurde tarifvertraglich bis zum 31. Dezember 2011 verlängert. Gleichzeitig wurden die bis zum 30. Juni 2011 gültigen Entgelttabellen bis zum 31. Dezember 2011 verlängert. Als Ausgleich für die Verlängerung erhielten Arbeitnehmer eine Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro und beurlaubte Beamte eine Einmalzahlung in Höhe von 215 Euro (Teilzeitbeschäftigte anteilig).

12.3.3.2 2012: Tarifbewegung Deutsche Post Technischer Service GmbH

Die Tarifverhandlungen konnten mit folgendem Ergebnis abgeschlossen werden: Verlängerung der bestehenden Regelung zum Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen bis zum 31. Dezember 2015. Ab 1. Mai 2012 wurden die Entgelttabellen linear um drei Prozent und ab 1. Juli 2013 um weitere 2,5 Prozent erhöht. Die Laufzeit für den Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen beträgt 48 Monate bis zum 31. Dezember 2015 und die des Entgeltabschlusses betrug 30 Monate bis zum 30. Juni 2014.



12.3.3.3 2013: Überleitungstarifvertrag CSG.TS GmbH

Vor dem Hintergrund der Übertragung des Bereichs „Operations Facility Management (FM)“ von der CSG GmbH auf die CSG.TS GmbH wurde ein Tarifvertrag abgeschlossen, der die Beschäftigten vom Tarifsystem der CSG GmbH (MTV DP REG und ETV DP REG) in das Tarifsystem bei der CSG.TS GmbH (MTV DP TS und ETV DP TS) überleitet. Mit dem Überleitungstarifvertrag wird ein Differenzbetrag, der sich aus den unterschiedlichen Entgelttabellen ergibt, in Form einer statischen, nicht aufzehrbaren und nicht anrechenbaren Besitzstandzulage unbefristet fortgezahlt. Wesentlich ist ferner, dass bei vorangegangenen Betriebsübergängen auf die heutige CSG GmbH Besitzstandregelungen in den Anlagen zum MTV DP REG bzw. zum ETV DP REG festgelegt wurden. Diese Regelungen werden mit dem Überleitungstarifvertrag inhaltsgleich auf den MTV DP TS bzw. den ETV DP TS übertragen. Ohne diese Übertragung hätten sich bisher gültige tarifliche Besitzstandregelungen mit einem Betriebsübergang von der CSG GmbH auf die CSG.TS GmbH auf die individualrechtliche Ebene transformiert und wären nach Ablauf eines Jahres durch Änderungskündigung veränderbar.

12.3.3.4 2014: Tariffbewegung CSG.TS GmbH

Die Entgelttabellen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für beurlaubte Beamtinnen und Beamte werden ab dem 1. Februar 2015 linear um drei Prozent angehoben. In einem weiteren Erhöhungsschritt werden Entgelte zum 1. März 2016 linear um weitere 2,5 Prozent erhöht. Im Juli 2014 erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro (Teilzeitbeschäftigte anteilig). Beurlaubte Beamtinnen und Beamte erhalten im Juli 2014 eine Einmalzahlung in Höhe von 215 Euro. Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt 28 Monate bis zum 31. Oktober 2016.

12.3.4 Deutsche Post DHL CREM GmbH

12.3.4.1 2012: Tariffbewegung Deutsche Post DHL CREM GmbH

Die Entgelte wurden in einem ersten Schritt linear um 2,5 Prozent ab 1. Februar 2013 erhöht. Ein weiterer linearer Erhöhungsschritt ebenfalls in Höhe von 2,5 Prozent erfolgte zum 1. Februar 2014. Der Abschluss hat eine Laufzeit von 26 Monaten bis zum 31. Dezember 2014.

12.3.5 Deutsche Post IT Service GmbH

12.3.5.1 2012: Tariffbewegung Deutsche Post IT Service GmbH

Für die Beschäftigten DP IT Service GmbH wurde eine Erhöhung der Entgelte in zwei Schritten um 2,5 Prozent ab 1. März 2013 und weitere 2,5 Prozent ab 1. März 2014 vereinbart. Die Laufzeit des Tarifabschlusses betrug 25 Monate bis zum 30. November 2014.

12.3.5.2 2014: Tariffbewegung Deutsche Post IT Services GmbH

Die Tarifverhandlungen wurden am 28. November 2014 aufgenommen. Zum Redaktionsschluss lag noch kein Tarifergebnis vor.



12.3.6 DHL Home Delivery GmbH

12.3.6.1 2011: Tarifbewegung DHL Home Delivery GmbH

Die Tarifverhandlungen 2011 konnten im März 2011 abgeschlossen werden. Dabei wurde eine Erhöhung der Entgelte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Auszubildenden in einem ersten Schritt um 2,1 Prozent zum 1. Oktober 2011 und in einem zweiten Schritt in Höhe von 2,6 Prozent zum 1. November 2012 erreicht. Beschäftigte mit Entgeltsicherungszulage erhielten für 2011 eine Einmalzahlung in Höhe von insgesamt 200 Euro und für 2012 eine Einmalzahlung in Höhe von 120 Euro. Die Laufzeit betrug 28 Monate bis zum 31. Juli 2013.

12.3.6.2 2013: Tarifbewegung DHL Home Delivery GmbH

Erst nach der Durchführung von Warnstreiks und der Einleitung einer Urabstimmung konnte eine lineare tabellenwirksame Erhöhung der Entgelte um 2,5 Prozent ab 1. Januar 2014 durchgesetzt werden. Zuvor hatte das Unternehmen auch nach drei Verhandlungsrunden lediglich eine Einmalzahlung in Höhe von 100 Euro „angeboten“. Der Tarifabschluss hat eine Laufzeit von 20 Monaten und ist zum 31. März 2015 kündbar.

12.3.7 DHL Vertriebs GmbH/DHL Vertriebs GmbH & Co OHG

12.3.7.1 2011: Änderung des Entgelttarifvertrages

Aufgrund von geänderten und zusätzlichen Tätigkeiten im Bereich Telesales waren Änderungen im Entgelttarifvertrag erforderlich. Mit dem Änderungstarifvertrag zum ETV DHL Vertriebs GmbH wurde eine dritte Entgelttabelle sowie ein weiteres Entgeltgruppenverzeichnis eingefügt, in denen die Entgeltgruppen im Bereich Telesales Outbound Vertrieb und DHL City Vertrieb abgebildet sind.

12.3.7.2 2012: Tarifbewegung DHL Vertriebs GmbH

In einem ersten Schritt wurden die Entgelte des Entgelttarifvertrages für die Arbeitnehmer bei der DHL Vertrieb GmbH zum 1. Mai 2013 um drei Prozent erhöht. In einem zweiten Schritt wurden zum 1. Mai 2014 die Entgelte um weitere 2,5 Prozent erhöht. Darüber hinaus erhielten die Beschäftigten im April 2014 eine Sonderzahlung in Höhe von 400 Euro (Teilzeitbeschäftigte anteilig). Beginnend ab dem 1. Dezember 2012 beträgt die Laufzeit 27 Monate, die Entgelttabellen sind zum 28. Februar 2015 kündbar. Beim leistungsbezogenen variablen Entgelt für die Bereiche Accounting, Telesales Outbound Vertrieb und DHL City Vertrieb wurde entsprechend der Bestimmung aus dem „TV Vertrieb“ bei der Deutschen Post AG ein Maximalbetrag für das variable Entgelt in Höhe von 200 Prozent der Richtgröße festgelegt.



12.3.8 DP IT BRIEF GmbH

12.3.8.1 2012: Tarifbewegung DP IT Brief GmbH

Die Entgelttabellen der Entgelttarifverträge für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gesellschaft wurden in zwei Schritten ab 1. April 2013 um 2,5 Prozent und ab 1. April 2014 um weitere 2,5 Prozent erhöht. Der Tarifvertrag trat am 1. Dezember 2012 in Kraft und war bei einer Laufzeit von 25 Monaten zum 31. Dezember 2014 kündbar.

12.3.9 DP InHaus Services GmbH, DP ePost Solutions GmbH (DP Geschäftsprozesse GmbH)

12.3.9.1 2012: Tarifierung der Gesellschaften

Im Mai 2012 konnten die Tarifverhandlungen zu einem Mantel- und einem Entgelttarifvertrag sowie zu tarifvertraglichen Überleitungsregelungen für die Beschäftigten der DP InHaus Services GmbH und der DP Geschäftsprozesse GmbH abgeschlossen werden. Mit den drei Tarifverträgen ist es gelungen, für die bei der Deutschen Post InHaus Services GmbH und die bei der Deutschen Post Geschäftsprozesse GmbH beschäftigten ver.di-Mitglieder einheitliche tarifliche Regelungen durchzusetzen. Die arbeitgeberseitig geplante Tarifflicht der DP InHaus Services GmbH, die im Jahr 2011 durch Kündigung der Mitgliedschaft in den Arbeitgeberverbänden der Speditions- und Logistikbranche vollzogen werden sollte, konnte mit diesem Ergebnis erfolgreich unterbunden werden. Den Ankündigungen des Arbeitgebers, künftig ausschließlich den Mindestlohn-Tarifvertrag mit dem AGV Postdienste zur Anwendung zu bringen, wurde erfolgreich entgegengetreten. Planungen des Arbeitgebers zur Einführung einer flächendeckenden 40-Stunden-Woche in beiden Gesellschaften auf arbeitsvertraglicher Grundlage wurde eine klare Absage erteilt. Mit den rückwirkend ab 1. Januar 2012 geltenden Tarifverträgen konnte vielmehr erreicht werden, dass die vielen unterschiedlichen Arbeits- und Entgeltsysteme, die aus einer Vielzahl unterschiedlichster Regelungen bestanden, in ein gemeinsames Tarifwerk für alle Beschäftigten gebracht wurden. Die Tarifverträge bieten Sicherheit und schaffen Perspektive für die weitere Entwicklung der Arbeits- und Einkommensbedingungen. Dabei stellt der Überleitungstarifvertrag sicher, dass bisherige günstigere Arbeitsbedingungen im Wesentlichen weiter gelten. Für eine Vielzahl der Beschäftigten konnten die Arbeits- und Einkommensbedingungen deutlich verbessert werden.

12.3.9.2 2013: Tarifbewegung DP InHaus Services GmbH, DP ePost Solutions GmbH

Nach erfolgreichen Warnstreiks wurde in der vierten Verhandlungsrunde durchgesetzt, dass die Entgelte der Beschäftigten bei der DP IHS und der DP EPS ab 1. Mai 2014 um drei Prozent erhöht wurden. Ein weiterer Erhöhungsschritt um 2,5 Prozent erfolgt zum 1. Juli 2015. Ferner wurde im Januar 2014 eine Einmalzahlung in Höhe von 200 Euro gezahlt (Teilzeitbeschäftigte anteilig). Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt 28 Monate. Der Tarifvertrag ist somit erstmals zum 29. Februar 2016 kündbar.



12.3.10 DHL Express Germany GmbH

12.3.10.1 2013: Tariffbewegung DHL Express Germany GmbH

Die Tarifverhandlungen konnten Februar 2013 abgeschlossen werden. Die Entgelttabellen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der DHL Express Germany GmbH wurden in zwei Schritten ab 1. August 2013 um drei Prozent und ab 1. August 2014 um weitere 2,5 Prozent erhöht. Mit der linearen Erhöhung der Entgelttabellen erfolgte ein einmaliger Verzicht des Arbeitgebers auf Anrechnung der beiden linearen Erhöhungsschritte auf tarifliche Besitzstandzulagen. Die Überleitungsverträge für die Beschäftigten bei der DHL Express Germany GmbH sehen eine hundertprozentige Gegenrechnung von Entgelterhöhungen gegen die Besitzstandzulagen vor. Ohne entsprechenden Verzicht auf Anrechnung partizipieren Beschäftigte mit Besitzstand nicht von linearen Entgelterhöhungen. Auch die Vergütungen der Auszubildenden wurden zum 1. August 2013 um drei Prozent und zum 1. August 2014 um weitere 2,5 Prozent angehoben. Der Tarifvertrag ist nach einer Laufzeit von 28 Monaten erstmals zum 30. April 2015 kündbar.

12.3.11 DHL Hub Leipzig GmbH

12.3.11.1 2013: Tariffbewegung DHL Hub Leipzig GmbH

Mit dem Ende Juni 2013 erzielten Tarifergebnis wurden die Entgelte der Beschäftigten bei der DHL Hub Leipzig GmbH ab dem 1. Juli 2013 linear um 4,5 Prozent erhöht. Überproportional zu den linearen Entgelterhöhungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden die Vergütungen der Auszubildenden ab dem 1. Juli 2013 um einen Festbetrag in Höhe von 55 Euro angehoben. Der Tarifabschluss hatte eine Laufzeit von 15 Monaten und war somit zum 30. September 2014 kündbar.

12.3.11.2 2014: Tariffbewegung DHL Hub Leipzig GmbH

Nachdem am 1. Oktober 2014 die Beschäftigten bei der DHL HUB Leipzig GmbH erstmals in einen Warnstreik getreten sind, wurde in der zweiten Verhandlungsrunde ein Tarifabschluss durchgesetzt. Dieser sieht vor, dass die Einkommen der Beschäftigten in einem ersten Schritt zum 1. Dezember 2014 linear um 4,7 Prozent erhöht wurden. In einem weiteren Schritt zum 1. Dezember 2015 wird die Entgelttabelle sowie die Richtgröße zur Ermittlung des variablen Entgeltes um weitere 4,3 Prozent erhöht. Die Vergütungen der Auszubildenden wurden ebenfalls zum 1. Dezember 2014 um 4,7 Prozent und werden zum 1. Dezember 2015 um weitere 4,3 Prozent erhöht. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten und ist erstmals zum 30. September 2016 kündbar.

12.3.12 European Air Transportation Leipzig GmbH

12.3.12.1 2011: Tariffbewegung European Air Transportation Leipzig GmbH

Für die Beschäftigten bei der EAT Leipzig GmbH wurde eine Erhöhung der Entgelte in zwei Schritten um 2,7 Prozent ab 1. Januar 2012 und weitere 2,5 Prozent ab 1. Januar 2013 vereinbart. Ferner wurde im September 2011 eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro (Teilzeitbeschäftigte anteilig) gezahlt. Die Laufzeit betrug 28 Monate bis zum 30. November 2013.



12.3.12.2 2013: Tarifbewegung European Air Transportation Leipzig GmbH

Im November 2013 wurde in der 2. Verhandlungsrunde ein Tarifabschluss erzielt. Die Tarifkräfte erhielten hiernach in einem ersten Schritt zum 1. Juni 2014 linear drei Prozent mehr Geld. In einem weiteren Schritt zum 1. August 2015 werden die Entgelttabellen um weitere 2,5 Prozent erhöht. Mit dem Entgelt für den Monat Dezember 2013 wurde eine Einmalzahlung in Höhe von 200 Euro ausgezahlt. Für Teilzeitbeschäftigte wurde diese anteilig gezahlt. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 28 Monaten ist erstmals zum 31. März 2016 kündbar.

12.3.12.3 2014: Überarbeitung des Entgeltgruppenverzeichnisses

Vor dem Hintergrund einer Veränderung der Arbeitsstruktur und -organisation im Betrieb der EAT Leipzig GmbH waren Anpassungen des Entgeltgruppenverzeichnisses erforderlich. Dabei wurden die Richtbeispiele Technical Senior Agent, Shipping Senior Agent, Coordinator Work Preparation, Flight Dispatch Assistant, Flight Dispatcher, Senior Flight Dispatcher neu eingeführt. Die Richtbeispiele Receiving Inspector und Stock Administrator wurden nach Neufassung der entsprechenden Stellenbeschreibungen neu bewertet und höherwertig eingruppiert.

12.3.13 DHL Solutions Retail und DHL Solutions Fashion

12.3.13.1 2012: Tarifbewegung DHL Solutions Retail und Fashion

Nach erfolgreichen Warnstreiks konnte durchgesetzt werden, dass die Entgelte der Beschäftigten beider Gesellschaften in zwei Schritten ab 1. November 2012 um 2,3 Prozent und ab 1. November 2013 um weitere drei Prozent erhöht wurden. Mit der linearen Erhöhung der Entgelttabellen erfolgte ein einmaliger Verzicht des Arbeitgebers auf Anrechnung der beiden linearen Erhöhungsschritte auf tarifliche Besitzstandzulagen.

Rund 82 Prozent der Beschäftigten bei der DHL Solutions Retail GmbH und rund 40 Prozent der Beschäftigten der DHL Solutions Fashion GmbH fielen in 2012 noch unter die Regelungen von Überleitungstarifverträgen, die eine hundertprozentige Gegenrechnung von Entgelterhöhungen gegen die Besitzstandzulagen vorsehen. Ohne entsprechenden Verzicht auf Anrechnung partizipieren Beschäftigte mit Besitzstand nicht von linearen Entgelterhöhungen. Die Vergütungen der Auszubildenden wurden ebenfalls zum 1. November 2012 und zum 1. November 2013 angehoben. Die Anhebung erfolgte überproportional und lag in der Gesamtlaufzeit zwischen 5,9 und 6,7 Prozent. Der Tarifvertrag war nach 25-monatiger Laufzeit erstmals zum 30. September 2014 kündbar.

12.3.13.2 2014: Tarifbewegung DHL Solutions Retail und Fashion

Die Monatsgrundentgelttabellen sowie Richtbeträge zur Ermittlung des variablen Entgelts für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden ab 1. Januar 2015 linear um 2,9 Prozent angehoben. In einem weiteren Erhöhungsschritt werden die zuvor bezeichneten Tabellen zum 1. Januar 2016 linear um weitere 2,6 Prozent erhöht. Im November 2014 erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Einmalzahlung in Höhe von 120 Euro (Teilzeitbeschäftigte anteilig). Die Einmalzahlung wird nicht auf bestehende Besitzstandzulagen angerechnet. Die Entgelttabellen sind erstmals zum 31. Dezember 2016 kündbar, d. h. die Laufzeit beträgt 27 Monate. Für die Auszubildenden



konnte eine überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütung durchgesetzt werden. So stiegen die Ausbildungsvergütungen in zwei Schritten zum 1. Januar 2015 um 3,5 Prozent und zum 1. Januar 2016 um weitere drei Prozent. Abweichend vom bestehenden Überleitungstarifvertrag konnte in dieser Tarifrunde 2014 am Verhandlungstisch erreicht werden, dass der Arbeitgeber bei diesem Tarifabschluss für die Besitzständler zwei Einmalzahlungen in Höhe von je 300 Euro im April 2015 und April 2016 zur Auszahlung bringt.

12.4 Weitere bundesweite Tarifverträge

12.4.1 Postbank Filialvertrieb AG

12.4.1.1 2011: Tarifverhandlungen mit der Postbank Filialvertrieb AG und der Postbank Filial GmbH zum Vorruhestand

Auf der Grundlage der materiellen Einigung aus der Tarifrunde 2010 vom 16. Dezember 2010 bei der Postbank Filialvertrieb AG und der Postbank Filial GmbH wurden am 19. Juli 2011 die Verhandlungen zur Vereinbarung eines Tarifvertrages zum Vorruhestand aufgenommen und in einer zweiten Verhandlungsrunde am 9./10. August 2011 mit einem Verhandlungsergebnis zum Abschluss gebracht.

Einen längeren Zeitraum in den Verhandlungen nahm die Festlegung der Einkommensbestandteile und Zulagen in die Bemessungsgrundlage der Vorruhestandsbezüge ein. Die ver.di-Verhandlungskommission konnte unter anderem durchsetzen, dass für die Vorruhestandsbezüge in Höhe von 70 v. H. des vor Beginn des Vorruhestandes gezahlten regelmäßigen Monatsgehalts, der Besitzstand gemäß TV Nr.7, Dritter Teil, die vermögenswirksamen Leistungen gemäß ETV und das individuelle variable Entgelt gemäß § 10 ETV in die Berechnung des Vorruhestandsgeldes einfließen. Keine Berücksichtigung finden die Sonderzuwendung und das Urlaubsgeld gemäß §§ 3 und 4 ETV sowie die Vertriebszulage. Voraussetzung für die Vereinbarung des Vorruhestandes war ein betriebliches Interesse, welches dann vorlag, wenn die betroffenen Arbeitnehmer/-innen sich im Personalüberhang befanden bzw. durch das Ausscheiden ein Personalüberhang reduziert oder verhindert wurde. Vor Abschluss einer Vorruhestandsvereinbarung musste sich der Beschäftigte über die Auswirkungen des Vorruhestandes auf den individuellen Rentenanspruch bei der Deutschen Rentenversicherung sowie auf die jeweilige betriebliche Altersversorgung nachweislich beraten lassen.

12.4.1.2 2013: Tarifverhandlungen zur Überarbeitung der Entgeltstrukturen und Tarifrunde 2013 bei der Postbank Filialvertrieb AG

Am 18. Februar 2013 haben ver.di und die Postbank Filialvertrieb AG Tarifverhandlungen zur Überarbeitung der Entgeltstrukturen aufgenommen. Im Zuge der Verhandlungen zur Überleitung der Beschäftigten der Norisbank in den Tarifvertrag der Postbank Filialvertrieb AG hatten die Tarifvertragsparteien vereinbart, Verhandlungen zu den §§ 9, 10 und 11 (inklusive Entgelttabellen) des Entgelttarifvertrages (ETV) der Postbank Filialvertrieb AG aufzunehmen. Dabei wurde einvernehmlich festgelegt, dass die Zuordnung der Tätigkeiten zu den Gehaltsgruppen, die Gehaltsgruppen

selbst und die Gehaltstabellen sowie das variable Entgelt überarbeitet werden. Für die Tarifverhandlungen hatte die Unternehmenstarifkommission eine Forderung erarbeitet und eine Verhandlungskommission bestellt. Auf dieser Grundlage fanden von Februar bis Mai 2013 insgesamt vier Verhandlungsrunden statt. Die Verhandlungen haben sich äußerst schwierig gestaltet, die Arbeitgeber ließen nicht erkennen, dass sie bereit waren, unseren Forderungen nachzukommen. So lag nach den vier Verhandlungen kein verhandlungsfähiges Angebot der Arbeitgeber zu unseren Forderungen vor, sondern es bestand die Gefahr, dass sich durch Forderungen der Arbeitgeber die Positionen am Verhandlungstisch zunehmend voneinander entfernten.

Die Tarifkommission hatte ergänzend zu unseren Forderungen zur Überarbeitung der Entgeltstrukturen eine Tarifforderung in der Tarifbewegung 2013 bei der Postbank Filialvertrieb AG beschlossen. Mit dieser Konkretisierung unserer Tarifforderungen stellten wir klar, dass auch Beschäftigte, die nicht von einer Überarbeitung der Entgeltstrukturen betroffen sind, von einer linearen Entgelt-erhöhung um 6,5 Prozent profitieren. Auszubildende sollten überproportional durch einen Festbetrag von 75 Euro an der Tarifbewegung beteiligt werden. Die Beamtinnen und Beamten bei der Postbank Filialvertrieb AG sollten durch die erneute Vereinbarung der bis zum 30. Juni 2013 laufenden Postbankzulage beteiligt werden. Nach einem 36-stündigen Verhandlungsmarathon am 9. und 10. Juli 2013 wurde in den Tarifverhandlungen zur Überarbeitung der Entgeltstrukturen/Tarifbewegung 2013 bei der Postbank Filialvertrieb AG/Filial GmbH eine materielle Einigung erreicht. Die ver.di-Unternehmenstarifkommission Postbank Filialvertrieb AG hat in ihrer Sitzung am 11. Juli 2013 dem Verhandlungsergebnis einstimmig zugestimmt.

Zum 1. Februar 2014 wurden alle Beschäftigten über spezielle Überleitungsregelungen in eine einheitliche neue Entgelttabelle übergeleitet. Diese Überleitung brachte bis zu neun Prozent mehr Geld und bessere Entgelt-Perspektiven für die Tarifbeschäftigten. Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt es in der neuen Vergütungstabelle Erfahrungsstufen, die bei unveränderter Tätigkeit alle zwei Jahre eine Vergütungserhöhung von 7,5 Prozent sicherstellt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am 1. Juni 2013 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen, erhielten für den Monat September eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro. Für Beschäftigte, die Entgeltansprüche nach TV Nr. 7 (Besitzstand DP AG/DBP) haben, wurden die Entgelte zum 1. Februar 2014 um linear drei Prozent angehoben.

Die monatlichen Ausbildungsvergütungen wurden ab 1. Februar 2014 überproportional um 75 Euro je Ausbildungsjahr angehoben. Die Ausbildungsvergütungen stiegen damit im 1. Ausbildungsjahr um 11 Prozent, im 2. Ausbildungsjahr um zehn Prozent und im letzten Ausbildungsjahr um neun Prozent.

Die zur Postbank Filialvertrieb AG beziehungsweise Postbank Filial GmbH zugewiesenen Beamtinnen und Beamte der Postbank AG mit Dienstbezügen erhalten für die Zeit vom 1. Juli 2013 bis 31. Januar 2015 eine Postbank-Zulage. Damit werden die Beamtinnen und Beamten erneut in ein Tarifergebnis einbezogen. Die Bestimmungen des § 10 ETV FV wurden zum 1. Januar 2014 angepasst. Alle Arbeitnehmer/-innen, die als Filialleiter oder Kundenberater beschäftigt sind, können zu ihrer Grundvergütung eine variable Vergütung erhalten. Die variable Vergütung besteht aus einer Individualkomponente, einer Teamkomponente und einem Nachhaltigkeitsziel. Die variable Vergü-



tung beträgt maximal 180 Prozent bei einer Zielerreichung von 200 Prozent. Die Regelungen zum Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen, die zum 31. Dezember 2013 ausliefen, wurden in der bisherigen Form bis zum 31. Dezember 2014 verlängert. Die in diesem Zusammenhang vereinbarte Reduzierung der Kurzpausen bleibt für die Dauer der Verlängerung reduziert.

Bei der erstmaligen Eingruppierung werden Beschäftigungszeiten in vergleichbaren Tätigkeiten (Schallertätigkeiten) der Finanzdienstleistung, im Filialvertrieb DPAG und deren Rechtsvorgängern, Postagenturen und Partnerfilialen als Tätigkeitsjahre anerkannt. Damit konnte Klarheit im Tarifvertrag zu einem immer wieder gerichtlich anhängigen Streit zur Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten hergestellt werden. Bis zur Neufassung wurde die Sonderzuwendung um 1/12 für jeden Monat, in dem nicht für alle Kalendertage ein Entgeltanspruch bestand, gekürzt. Dies führte immer wieder zu erheblichen Kürzungen aufgrund von eintägigen Entgeltausfällen. Nach der Neufassung besteht jetzt nur dann die Möglichkeit der Kürzung der Sonderzahlung um 1/12 für Kalendermonate, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht. Damit konnte eine Regelung verändert werden, die unter anderem die Gefahr beinhaltete, dass Gewerkschaftsmitglieder aufgrund von Arbeitskämpfmaßnahmen erhebliche finanzielle Verluste tragen mussten.

12.4.2 Tarifpolitik Federal Express

12.4.2.1 2011: Tarifbewegung Federal Express Europe Inc.

Am 22. Juni 2012 konnte in der 2. Verhandlungsrunde der Tarifbewegung 2012 bei der FedEx Europe Inc. abgeschlossen werden. Beginnend ab dem 1. Juni 2012 wurden die Entgelte für Vollzeitbeschäftigte um 60 Euro angehoben (Part-Timer anteilig). In einem weiteren Schritt wurden die Entgelte zum 1. Februar 2013 erneut um einen Festbetrag und zwar in Höhe von 70 Euro angehoben (Part-Timer anteilig). Beginnend ab dem 1. Oktober 2013 erfolgte dann in einem dritten Schritt die lineare Anhebung der Entgelte um 3 Prozent. Der bis dahin gültige Tabellenwert für eine Entgelterhöhung aufgrund einer Leistungsbeurteilung blieb während des Laufzeitraumes unverändert bei 0,76 Prozent bei 1,4 Leistungspunkten bestehen. Die Laufzeit des Tarifabschlusses betrug 24 Monate bis zum 30. Juni 2014. Beschäftigte der Tarifgruppe 4 (Midpoint) erhielten mit dem erzielten Ergebnis rund 9,5 Prozent (linear 8 Prozent) mehr Geld. Durch die vereinbarten Festbeträge partizipierten insbesondere die Beschäftigten im Bereich Operations überproportional von dem Tarifabschluss.

12.4.2.2 2014: Tarifbewegung Federal Express Europe Inc.

Am 17. Juni 2014 konnten die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten bei der FedEx Europe Inc. abgeschlossen werden. Mit dem erreichten Verhandlungsergebnis wurden die Entgelte der Beschäftigten zum 1. September 2014 linear um 3 Prozent erhöht. Hervorzuheben ist hierbei, dass die Beschäftigten unabhängig von einer Leistungsbeurteilung in vollem Umfang von der dreiprozentigen Erhöhung partizipieren. Die bei der FedEx Europe Inc. vorgesehene Aufteilung einer Entgelterhöhung in einen linearen Teil (60 Prozent der Entgelterhöhung) und einen leistungsabhängigen Teil (40 Prozent der Entgelterhöhung) kommt nicht zur Anwendung. Die Tabellenwerte für eine Vergütungserhöhung auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung werden ab dem 1. September 2014 bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages auf den Wert 0 gesetzt.



Die tabellenwirksame Erhöhung der Entgelte erfolgte damit bereits 11 Monate nach der letzten linearen Erhöhung. Mit dem Entgelt für den Monat Juli 2014 wurde eine Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro (Part-Timer anteilig) ausgezahlt. Die Laufzeit beträgt beginnend ab dem 1. Juni 2014 insgesamt 14 Monate, d. h. der Tarifvertrag ist zum 31. Juli 2015 kündbar.

12.4.2.3 2011: Tarifbewegung Federal Express Corp.

Im November 2012 wurden die Entgelttarifverhandlungen für die Beschäftigten bei der Federal Express Corp. abgeschlossen. Dabei wurde erreicht, dass rückwirkend zum 1. September 2012 Entgelte für Vollzeitbeschäftigte um monatlich 60 Euro angehoben wurden (Part-Timer anteilig). In einem weiteren Schritt wurden die Entgelte zum 1. Mai 2013 erneut um einen Festbetrag und zwar in Höhe von 70 Euro monatlich angehoben (Parttimer anteilig). Beginnend ab dem 1. Januar 2014 erfolgte dann in einem dritten Schritt die lineare Anhebung der Entgelte um 3 Prozent (tabellenwirksam). Der bisherige Tabellenwert für die Leistungsbeurteilung bleibt für den gesamten Zeitraum bei 0,5 Prozent bei 1,4 Punkten im Leistungsbeurteilungsergebnis bestehen. Die Laufzeit des Tarifabschlusses beträgt beginnend ab dem 1. September 2012 insgesamt 24 Monate. Im Rahmen der Tarifverhandlungen wurden die bestehenden Stellenbeschreibungen von den Tarifvertragsparteien überprüft.

12.4.2.4 2014: Tarifbewegung Federal Express Corp.

Die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten bei der Federal Express Corp. wurden im August 2014 abgeschlossen. Hiernach steigen zum 1. Januar 2015 die Entgelte der Beschäftigten linear um drei Prozent. Auch bei der FedEx Corp. partizipieren jetzt die Beschäftigten unabhängig von einer Leistungsbeurteilung in vollem Umfang von der linearen Erhöhung. Die bei der FedEx Corp., Deutsche Niederlassung vorgesehene Aufteilung einer Entgelterhöhung in einen linearen Teil (60 Prozent der Entgelterhöhung) und einen leistungsabhängigen Teil (40 Prozent der Entgelterhöhung) kommt nicht zur Anwendung (60:40-Regelung). Die Tabellenwerte für eine Vergütungserhöhung auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung werden ab dem 1. Januar 2015 bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages auf den Wert Null gesetzt. Die tabellenwirksame Erhöhung der Entgelte erfolgt zwölf Monate nach der letzten linearen Erhöhung. Mit dem Entgelt für den Monat September 2014 wurde eine Einmalzahlung in Höhe von 200 Euro (Part-Timer anteilig) ausgezahlt. Die Laufzeit beträgt beginnend ab 1. September 2014 insgesamt 14 Monate, der Tarifvertrag ist zum 31. Oktober 2015 kündbar.

12.4.3 AGV Postdienste

Mit dem Arbeitgeberverband Postdienste e. V. wurde im November 2007 ein Tarifvertrag zur Regelung von Mindestlöhnen für die Branche der Briefdienstleistungen (TV Mindestlohn) geschlossen. Auf Grundlage dieses Tarifvertrages wurden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit Mindestlohnverordnung die tarifvertraglichen Mindestlöhne zum 1. Januar 2008 für verbindlich erklärt. Am 28. Januar 2010 hat das Bundesverwaltungsgericht die Postmindestlohnverordnung aufgrund von Verfahrensfehlern des BMAS für fehlerhaft beurteilt. Damit wurde die Mindestlohnverordnung aufgrund von Formfehlern im Verfahren zum Postmindestlohn unwirksam.



Nachdem das Düsseldorfer Briefunternehmen First Mail GmbH keine Briefdienstleistungen mehr erbringt und als Tochterunternehmen des Konzerns Deutsche Post DHL bereits 2011 abgewickelt wurde, wurde mit Ausnahme der Deutschen Post AG kein weiteres Mitgliedsunternehmen des AGV Postdienstes vom Geltungsbereich des TV Mindestlohn erfasst. Da für die DP AG die speziellen Regelungen des ETV DP AG gelten, entfaltet der TV Mindestlohn keine regulierende Wirkung. Der Tarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband Postdienste e. V. zur Regelung von Mindestlöhnen für Briefdienstleistungen (TV Mindestlohn) wurde daher fristgerecht zum 28. Februar 2014 gekündigt.

12.4.4 Bundesanstalt Post und Telekommunikation und Erholungswerk

Im Berichtszeitraum fanden insgesamt zwei Verhandlungsrunden zwischen ver.di und der BAnstPT statt. Bei den Entgeltverhandlungen ist es jeweils gelungen, das Tarifergebnis des öffentlichen Dienstes auf die Beschäftigten zu übertragen. Betroffen sind jeweils etwa 400 Angestellte aus der BAnstPT, der PBeaKK des EW und des BEW.

Die ver.di-Verhandlungskommission für die BAnst PT hat am 10. Juli 2012 einen Tarifabschluss erzielt. Rückwirkend zum 1. März 2012 erhalten alle Beschäftigten eine lineare Erhöhung ihres Einkommens von 3,5 Prozent. In einem zweiten Schritt erfolgt zum 1. Januar 2013 die lineare Erhöhung der Löhne und Gehälter von 1,4 Prozent und zum 1. August 2013 um weitere 1,4 Prozent. Die Auszubildenden erhalten eine Erhöhung ihrer Ausbildungsvergütung zum 1. März 2012 um 50 Euro und zum 1. August 2013 um 40 Euro je Ausbildungsjahr. Weitere Verhandlungsschwerpunkte waren die Verlängerung der Altersteilzeit bis 2018 und des Tarifvertrages zur betrieblichen Altersversorgung. Bei erfolgreich bestandener Abschlussprüfung wirken die Tarifpartner weiter darauf hin, dass eine Übernahme für zwölf Monate erfolgt. Die Übernahme auf einen festen Arbeitsplatz wird ohne weitere Probezeit erfolgen. Des Weiteren wurden die Beträge für das erfolgreiche Bestehen der Abschlussprüfung erhöht. Der Tarifabschluss hat eine Laufzeit von 26 Monaten bis 28. Februar 2014.

In den Jahren 2012 und 2014 fanden Tarifverhandlungen mit dem Erholungswerk statt. Die Besonderheit dort ist im Vergleich zu den anderen Sozialeinrichtungen, dass das Erholungswerk seit 2007 einen eigenen Tarifvertrag für alle ab diesem Zeitpunkt eingestellten Angestellten hat. Im Jahr 2012 wurde der Tarifabschluss der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation 1:1 für das Erholungswerk übernommen. Im Jahr 2014 ist es gelungen, die Reinigungskräfte in den Tarifvertrag aufzunehmen. Somit haben rund 250 Reinigungskräfte nunmehr auch eine tarifvertragliche Anbindung. Es wurde das Tarifergebnis des öffentlichen Dienstes für die Beschäftigten des Erholungswerkes übernommen.



12.4.5 Transthermos GmbH

12.4.5.1 2012: Tarifbewegung Transthermos GmbH

Im April 2012 wurden die Entgelttarifverhandlungen für die Beschäftigten und Auszubildenden bei der Transthermos GmbH abgeschlossen. Für die Monate März bis Mai 2012 erhielten alle Beschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe von 180 Euro (Teilzeitbeschäftigte anteilig) und Azubis 90 Euro. Hiernach wurden die Löhne und Gehälter zum 1. Juni 2012 in allen Gehalts- und Lohngruppen und Zeitaufstiegen um 65 Euro erhöht. In einem weiteren Schritt wurden zum 1. August 2013 die Löhne und Gehälter um 2,5 Prozent erhöht. Die Auszubildenden erhielten zum 1. Juni 2012 eine Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 60 Euro und zum 1. August 2013 eine weitere Erhöhung um 50 Euro. Der Tarifvertrag hatte eine Laufzeit bis 31. Mai 2014.

12.4.5.2 2014: Tarifbewegung Transthermos GmbH

Im Juni 2014 wurden die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten bei der Transthermos GmbH abgeschlossen. Dabei wurde erreicht, dass die Löhne und Gehälter in einem ersten Schritt zum 1. Oktober 2014 um 50 Euro erhöht wurden. Ein weiterer Erhöhungsschritt erfolgt zum 1. Oktober 2015 in Höhe von zwei Prozent.

Für die Monate Juni, Juli, August und September 2014 wurde eine Einmalzahlung in Höhe von 320 Euro gezahlt. Die Auszubildendenvergütungen erhöhten sich zum 1. Oktober 2014 um 75 Euro. Ab 1. Oktober 2015 erfolgt eine weitere Erhöhung um zwei Prozent. Auch die Auszubildenden erhielten für die Monate Juni, Juli, August und September 2014 Einmalzahlung in Höhe von 320 Euro. Die Laufzeit des Tarifvertrages endet am 30. September 2016.

12.4.6 BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG

12.4.6.1 2012: Tarifrunde BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG

In der 2. Verhandlungsrunde am 7. November 2012 wurde ein Tarifabschluss für die Beschäftigten der BLG Logistics Group AG & Co. KG erzielt. Die monatlichen Entgelte und Ausbildungsvergütungen werden um insgesamt 5,3 Prozent erhöht. Dies erfolgt in zwei Schritten zum 1. Dezember 2012 um drei Prozent und zum 1. Januar 2014 um 2,3 Prozent. Das bisher freiwillig gezahlte Weihnachtsgeld wurde erstmals tarifvertraglich geregelt, sodass ver.di-Mitglieder einen Rechtsanspruch auf die Zahlung haben. Gleichzeitig wird das Weihnachtsgeld ab 2013 auf 68 Prozent eines Monatsgrundentgeltes erhöht. Die Ausbildungsvergütungen der gewerblichen Auszubildenden werden an die kaufmännischen Auszubildendenvergütungen angepasst. Das bedeutet für die gewerblichen Auszubildenden bis zu 135 Euro mehr im Monat. Die Laufzeit des Tarifvertrages endet am 31. Dezember 2014. Dieses Ergebnis ist nur durch die Unterstützung der Beschäftigten möglich geworden.



12.4.7 Stute Logistics (AG & Co.) KG

12.4.7.1 2013 Tarifverhandlungen bei der Stute Logistics (AG & Co.) KG

Im Dezember 2013 konnte für die Beschäftigten der Stute Logistics (AG & Co.) KG an den Standorten in Bremen, Stade und Hamburg ein Tarifvertrag durchgesetzt werden. In Bremen und Stade wurde ein Anerkennungstarifvertrag zum Flächentarifvertrag Hamburg geschlossen. Damit gelten ab dem 1. Januar 2014 auch an den Standorten in Bremen und Stade die Flächentarifverträge für das Speditions- und Logistikgewerbe Hamburg. Zuvor hatte die Stute Logistics im August 2013 die Tarifbindung für die Betriebe in Hamburg an die Flächentarifverträge für die Speditions- und Logistikbranche Hamburg durch Beitritt zum Arbeitgeberverband hergestellt. Für die Beschäftigten an den Standorten Bremen und Stade bedeutete der Anerkennungstarifvertrag, dass die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden auf 38 Stunden reduziert wurde, sich der Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen auf bis zu 30 Arbeitstagen im Kalenderjahr erhöht hat und das Urlaubsgeld von 312,50 Euro auf bis zu 450 Euro im Kalenderjahr angehoben wurde. Darüber hinaus wurde für die Beschäftigten an den Standorten in Bremen, Stade und Hamburg tarifvertraglich geregelt, wie die Überleitung der bisher einzelvertraglich vereinbarten Arbeits- und Einkommensbedingungen in die Hamburger Speditions- und Logistiktarifverträge erfolgt. Dabei werden jeweils die einzelnen Bedingungen miteinander verglichen und die jeweils für den Arbeitnehmer günstigere Bedingung tarifvertraglich gesichert und mit den künftigen Entwicklungen der Hamburger Flächentarifverträge für die Speditions- und Logistikbranche in Hamburg dynamisiert. Mit den Ergänzungsregelungen werden Arbeits- und Einkommensbedingungen tarifvertraglich festgeschrieben, die über die Regelungen der Flächentarifverträge für das Speditions- und Logistikgewerbe Hamburg hinausgehen. Im Juni 2014 wurde diese Tarifsystematik auf den Standort RDC Nürnberg mit dem Bezug auf die bayerischen Flächentarifverträge für die Speditions- und Logistikbranche übertragen, nachdem die Stute Logistics in Bayern die Tarifbindung an die regionalen Flächentarifverträge hergestellt hatte.

Im Oktober 2014 wurden für die Standorte MWZ Hamburg, CEC Hamburg, MWZ Bremen und MWZ Stade zwei weitere ver.di-Tarifverträge durchgesetzt, in denen neben einer monatlichen Entgelterhöhung von 150 Euro eine Einmalzahlung von insgesamt 1.600 Euro verbunden mit einer Mitgliedervorteilsregelung enthalten ist. Ferner wurde vereinbart, dass alle Auszubildenden die Mitglieder von ver.di sind, im Dezember 2014 und im Dezember 2015 eine Einmalzahlung in Höhe von je 250 Euro erhalten. Auszubildende, die ihre Abschlussprüfung mit „befriedigend“ oder besser abschließen, werden im Anschluss an die Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Leiharbeitsbeschäftigte werden nach zwölf Monaten unbefristet übernommen.

Ab dem 1. Januar 2014 wird in die bestehenden Urlaubsregelungen aus den Flächentarifverträgen für die Logistikbranche in Hamburg in Verbindung mit den bestehenden Haustarifverträgen eine Urlaubsuntergrenze eingezogen. Diese Untergrenze liegt bei 28 Arbeitstagen. Bei Beschäftigten, deren bisheriger Urlaubsanspruch 28 Arbeitstage unterschritt, wird der Urlaubsanspruch entsprechend auf 28 Tage angepasst.

**Tabellenwirksame Erhöhungen „Entgeltbewegung 2011 bis 2014
in zentralen Haustarifverträgen“**

(Stand 31.12.2014)

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Laufzeit bis |
|--|--|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| DP AG | – | 4,0 % (plus 0,5 % Demografiefonds) | 3,1 % | 2,6 % | x | x | 31.05.2014 |
| DHL Solutions Retail GmbH | 2,1 % | 3,8 % | 3,0 % | – | 2,9 % | 2,6 % | 31.12.2016 |
| DHL Solutions Fashion GmbH | 2,1 % | 3,8 % | 3,0 % | – | 2,9 % | 2,6 % | 31.12.2016 |
| DP IT Brief GmbH | 2,1 % | 1,5 % | 2,5 % | 2,5 % | x | x | 31.12.2014 |
| DHL Vertriebs GmbH | 2,1 % | 1,5 % | 3,0 % | 2,5 % | x | x | 28.02.2015 |
| DHL Express Germany GmbH | 2,0 % | 2,1 % | 3,0 % | 2,5 % | x | x | 30.04.2015 |
| DHL Hub Leipzig GmbH | 5,5 % | 2,2 % | 4,5 % | 4,7 % | 4,3 % | x | 30.09.2016 |
| DHL Home Delivery GmbH | 2,1 % | 2,6 % | – | 2,5 % | x | x | 31.03.2015 |
| CSG.TS GmbH (DP Techni- scher Service GmbH) | – | 3,0 % | 2,5 % | – | 3,0 % | 2,5 % | 31.10.2016 |
| EAT Leipzig | – | 2,7 % | 2,5 % | 3,0 % | 2,5 % | x | 31.03.2016 |
| DP Inhaus Services/ DP ePost Solutions | Entgelttarifvertrag in 2012 abgeschlossen | | | 3,0 % | 2,5 % | x | 29.02.2016 |



| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Laufzeit bis |
|---|--------|---|---|---|-------|-------|--------------|
| Federal Express Europe Inc. | 2,04 % | Erhöhung der Entgelte um einen Festbetrag: 60 € | Erhöhung der Entgelte um einen Festbetrag: 70 € (1.2.) Linear: 3,0 % (1.10.) | 3,0 % | x | x | 31.07.2015 |
| Federal Express Corporation | 4,15 % | Erhöhung der Entgelte um einen Festbetrag: 60 € | Erhöhung der Entgelte um einen Festbetrag: 70 € | 3,0 % | 3,0 % | x | 31.10.2015 |
| Transtermos | 1,2 % | Erhöhung der Entgelte um einen Festbetrag: 65 € | 2,5 % | Erhöhung der Entgelte um einen Festbetrag: 50 € | 2,0 % | x | 30.09.2016 |
| DP IT Services GmbH | 2,1 % | 1,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,4 % | 2,7 % | 31.01.2017 |
| CSG GmbH (DP Real Estate Germany GmbH) | 2,1 % | 1,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 28.02.2017 |

12.5 Tarifauseinandersetzung mit Arbeitskampfmaßnahmen

Es ist festzustellen, dass es immer schwieriger wird, Tarifverträge allein über den Verhandlungsweg, ohne die Androhung von Arbeitskampfmaßnahmen, abzuschließen. Die Bereitschaft der Kolleginnen und Kollegen, ihre Forderungen über den Weg von Arbeitskampfmaßnahmen zu erstreiten, befindet sich weiterhin auf einem hohen Niveau. Ohne Arbeitskampf, auch wenn dies für uns immer das letzte Mittel zur Durchsetzung der Forderung ist, ging es aber nicht immer. In den Jahren 2011 bis 2014 wurden in 19 Unternehmen sowie gegen zehn Arbeitgeberverbände Streikmaßnahmen durchgeführt. Das ergab rechnerisch für den Fachbereich insgesamt 61 Streiktage mit rund 32.000 beteiligten Kolleginnen und Kollegen.

Bei zwei Arbeitskämpfen war es sogar notwendig, die Urabstimmung für unbefristete Streikmaßnahmen einzuleiten, bevor ein verhandlungsfähiges Angebot vorgelegt wurde. In einem Fall hat ein Arbeitgeber das Mittel der Aussperrung gegen Kolleginnen und Kollegen angewandt. Nach Arbeitskampfmaßnahmen von ver.di konnte hier ebenfalls ein Tarifergebnis erzielt werden.



13 Beamtenpolitik

13.1 Beamte Deutsche Post AG

13.1.1 Tarifergebnis 2012 – Einmalbetrag für Beamtinnen und Beamte

Die Beamtinnen und Beamten wurden durch Fortschreibung der Postzulage in der bisherigen Höhe am Tarifabschluss beteiligt. Zum 1. Februar 2012 wurde die Postzulage für die Beamtinnen und Beamte um eine Einmalzahlung in Höhe von 230 Euro aufgestockt (anteilig für Beamte in Teilzeit). Die Zahlung eines variablen Entgelts für Beamtinnen und Beamte für das Jahr 2012 (wäre in 2013 gezahlt worden) entfällt. Der Unterschiedsbetrag zwischen der Gesamtsumme für das variable Entgelt der Beamtinnen und Beamte für das Jahr 2012 und der Gesamtsumme der Einmalzahlung 2012 wird zur Finanzierung einer postspezifischen Regelung zur Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte bereitgestellt.

13.1.2 Besoldungsrunde 2012/2013 – Übernahme des Tarifergebnisses

Am 19. April 2012 wurde der Entwurf eines Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes vorgelegt. Danach wurden die Bezüge (Grundgehalt, Familienzuschläge und Zulagen) der aktiven Beamtinnen und Beamten sowie die der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger rückwirkend zum 1. März 2012 um 3,3 Prozent, zum 1. Januar 2013 um 1,2 Prozent und zum 1. August 2013 um 1,2 Prozent erhöht. Damit konnte ver.di die Forderung nach der zeit- und inhaltsgleichen Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten vollständig durchsetzen. Die Kürzung um 0,2 Prozent im Verhältnis zum Tarifergebnis ergibt sich aus § 14 a Absatz 2 Satz 2 des Bundesbesoldungsgesetzes. Danach ist bei jeder Besoldungserhöhung ein Anteil von 0,2 Prozent einzubehalten, um entsprechende Versorgungsrücklagen für die Zukunft zu bilden. Bei den Beamtinnen und Beamten der Deutschen Post AG erfolgt dann noch zusätzlich gemäß § 78 BBesG eine Absenkung der Grundgehälter, der Familienzuschläge und der Amts- und Stellenzulagen um den Faktor 0,9524. Somit kam es zu einer tabellenwirksamen Erhöhung zum 1. März 2012 von 3,22 Prozent sowie zum 1. Januar 2013 von 1,17 Prozent und nochmals zum 1. August 2013 von 1,17 Prozent, also insgesamt zu einer Erhöhung um 5,56 Prozent. Auch bei den Versorgungsempfängerinnen und -empfängern erfolgen Kürzungen. Hier werden jeweils 0,3 Prozent abgezogen, also kam es hier zu einem Ergebnis von 5,4 Prozent.

13.1.3 Besoldungsrunde 2013/2014 – Übernahme des Tarifergebnisses des öffentlichen Dienstes auf die Beamtinnen und Beamten

Am 1. April 2014 konnte ver.di im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen einen Tarifabschluss für die rund 2,1 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchsetzen. Das Tarifergebnis sieht eine Steigerung der Einkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum 1. März 2014 um drei Prozent, mindestens jedoch um 90 Euro vor. Zum 1. März 2015 erfolgt eine weitere lineare Erhöhung um 2,4 Prozent. ver.di forderte schon in den Tarifverhandlungen die Übernahme des Tarifergebnisses auf die Bundesbeamtinnen und -beamten, dies wurde entsprechend von Bundestag und Bundesrat beschlossen. Da von den vereinbarten Erhöhungsschritten 0,2 Prozent der Erhöhung der Versorgungsrücklage des Bundes hinzugefügt werden müssen, wurde die Besoldung der Beamtinnen und Beamten bei einer zeit- und inhaltsgleichen Übertragung um 2,8 Prozent zum 1. März 2014 und 2,2 Prozent im zweiten Schritt zum 1. März 2015 erhöht. Von einem Finanzierungsbeitrag zur Versorgungsrücklage war auch der Mindesterhöhungsbetrag betroffen. Aus dem Mindesterhöhungsbetrag wurde gemeinsam mit der linearen Besoldungsanpassung ein Gesamterhöhungsbetrag errechnet, von dem dann in Summe 0,2 Prozent in die Versorgungsrücklage überführt wurde. Mit der Zahlung der Bezüge für den Monat September 2014 hat Deutsche Post AG die erhöhten Beträge rückwirkend ab März 2014 gezahlt. Die Abschlagszahlungen erfolgten auf die Erhöhungen der Dienstbezüge, der Mehrarbeitsvergütung, der Erschwerniszulagen und der Versorgungsbezüge unter Vorbehalt. Auch die Postzulage wurde entsprechend angepasst. Auch die Versorgungsbezüge wurden entsprechend erhöht.

13.1.4 Tarifergebnis 2013 – Einmalbetrag für Beamtinnen und Beamte sowie Neufassung der sogenannten Postzulage

Die Postzulage wird in der gleichen Höhe und bis zum 30. September 2013 weitergezahlt. Ab dem 1. Oktober 2013 wird sie als monatliche Zahlung in Höhe von vier Prozent der individuellen Bezüge (bestehend aus Grundgehalt, Familienzuschlag und persönlicher Amtszulage) gezahlt. Zusätzlich wird die Postzulage für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A2 bis A8 monatlich um 10,42 Euro erhöht.

Zusätzlich wird an Beamtinnen und Beamte, die zum Stichtag 31. Mai 2013 mit Anspruch auf Besoldung in einem aktiven Beamtenverhältnis stehen, eine Einmalzahlung mit den Bezügen für den Monat Juli 2013 in Höhe von 200 Euro gezahlt. Beamtinnen und Beamte, die zum Stichtag 28. Februar 2014 mit Anspruch auf Besoldung in einem aktiven Beamtenverhältnis stehen, erhalten eine weitere Einmalzahlung mit den Bezügen für den Monat April 2014 in Höhe von 200 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlung anteilig entsprechend ihrer wöchentlichen Arbeitszeit. Die Postzulage hat eine Laufzeit bis 31. Mai 2015.



13.1.5 Regelungen zur Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte bei der Deutschen Post AG

Die DP AG und ver.di haben in der Tarifrunde 2012 vereinbart, eine postspezifische Altersteilzeitregelung für Beamte anzustreben. Die Parteien hatten sich verpflichtet hierzu unverzüglich die Verhandlungen aufzunehmen. Die Verhandlungen wurden am 27. Februar 2012 aufgenommen. Von den Tarifvertragsparteien waren dabei die speziellen rechtlichen Rahmenbedingungen für Beamte zu beachten. In den Gesprächen wurde deutlich, dass eine Realisierung einer postspezifischen Altersteilzeitregelung für Beamte nur unter Einbeziehung und konstruktiver Begleitung des Gesetzgebers möglich ist. Daher konnten die Gespräche erst nach Abstimmung mit der Politik 2012 abgeschlossen werden.

Ein Modell von Langzeitkonten wurde dazu als personenbezogene Arbeitszeitkonten für Beamte entwickelt, die dem Ansparen von Zeitguthaben dienen und für einen zusammenhängenden Freistellungszeitraum unmittelbar vor dem Ruhestand genutzt werden sollen. Diese Zeitguthaben können zukünftig nach Verordnung durch das Bundesfinanzministerium auch in Kombination mit der Altersteilzeit für Beamte bei der DP AG abgewickelt werden. Die DP AG und ver.di konnten sich nach einem letzten Sondierungsgespräch am 11. Dezember 2012 auf eine umfassende Regelung zur Altersteilzeit für Beamte bei der DP AG verständigen. Die Altersteilzeit kann von Beamten jedoch erst nach einer Verordnung durch das Bundesfinanzministerium in Anspruch genommen werden. ver.di und Deutsche Post AG haben entsprechend Kontakt zum Finanzministerium aufgenommen. Die Gesprächsergebnisse sahen vor, dass Beamte – wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 59. Lebensjahr (Schwerbehinderung 57. Lebensjahr) für maximal 6 Jahre Altersteilzeit antreten können. Voraussetzung für den individuellen Anspruch der Beamten auf ATZ ist anstelle des Wertguthabens bei Arbeitnehmern in einem Zeitwertkonto, ein Zeitguthaben in Höhe von 1.000 Std. in einem Langzeitkonto. Diese Regelung ersetzt das für Beamte nicht mögliche Zeitwertkonto.

Zur Finanzierung der einkommensabhängigen Aufstockung der Altersteilzeitzulage (73,1 Prozent bis 81 Prozent) und der darauf entfallenden Unternehmensbeiträge wird das leistungsbezogene variable Entgelts bis 31. Dezember 2017 ausgesetzt. Die entfallenden Zahlungen verwendet die DP AG anteilig für die Zahlung des einkommensabhängigen Anteils des Altersteilzeitzuschlages. Zu diesem Zweck wurden im Jahre 2012 bereits 10 Millionen Euro und für das Jahr 2013 werden ebenfalls 10 Millionen Euro vorgesehen. Mit dieser postspezifischen Altersteilzeitregelung für Beamte konnte eine wirkungsgleiche Übertragung der tariflichen Regelungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die Beamtinnen und Beamten der DP AG erreicht werden. Die Altersteilzeitregelungen für Beamtinnen und Beamte bei der DP AG können allerdings erst nach Verordnung durch das Bundesfinanzministerium in Kraft treten. Hierzu wurden in 2013 und auch in 2014 zahlreiche Gespräche mit dem Bundesfinanzministerium geführt. Das Bundesfinanzministerium vertrat die Auffassung, dass eine entsprechende Verordnung ohne eine Anpassung des Postpersonalrechtsgesetzes nicht möglich sei.

In einem Spitzen-Gespräch im April 2014 wurde durch das BMF eine gesetzliche Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes in Aussicht gestellt. Eine entsprechende Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes ist im Dezember 2014 in die erste Lesung des Bundestages gegangen. Die zweite und dritte Lesung sollen im Januar 2015 stattfinden. Das Gesetz soll zum 1. Mai 2015 in Kraft treten. Danach wird eine entsprechende Verordnung zur postspezifischen Altersteilzeit erwartet.

13.1.6 Beurteilungen

Durch den Wegfall des leistungsbezogenen variablen Entgeltes für Beamte bei der Deutschen Post AG im Jahr 2012 sind auch die Regel- und Anlassbeurteilungen entfallen. Diese sind nun in 2015 erstmals wieder durchzuführen. Grundlage hierfür ist die Bundeslaufbahnverordnung. Gemeinsam zwischen ver.di, GBR und Arbeitgeber wurde eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung verhandelt und vom GBR beschlossen. Wesentliche Inhalte sind: Zukünftig, beginnend mit dem Jahr 2015, werden die Beamtinnen und Beamten der Deutschen Post AG alle zwei Jahre beurteilt. Dazwischen kann für Beamtinnen und Beamte eine Anlassbeurteilung erstellt werden z. B. für die Teilnahme am Auswahlverfahren zum Aufstieg. Für die Beurteilungen gibt es insgesamt sieben Beurteilungskriterien, die in der GBV dargestellt sind. Für die Beamtinnen und Beamten des einfachen Dienstes wird das Kriterium „Führungsverhalten“ nicht beurteilt. Auch wenn in einem Kriterium nur ein Merkmal mit der höchsten Stufe beurteilt wird, kann dies zu einer Bewertung der höchsten Stufe auch für das gesamte Kriterium führen. Weiterhin wird es zukünftig neun Beurteilungsstufen geben. Es darf in den beiden höchsten Stufen nur zehn bzw. 20 Prozent der Beamten einer Besoldungsgruppe und Niederlassung geben. Diese Quoten dürfen nur um max. fünf Prozent unter- bzw. überschritten werden. Bei Beamtinnen und Beamten, die im Beurteilungszeitraum bei externen Arbeitgebern oder bei Tochtergesellschaften beschäftigt waren, wird von der Beschäftigungsdienststelle ein Beurteilungsbeitrag erstellt, der die Grundlage für die Regelbeurteilung bildet. Der Beurteilungsbeitrag wird zur Personalakte genommen und steht somit der beurteilten Beamtin, dem beurteilten Beamten zur Einsicht zur Verfügung.

13.1.7 Beförderungen

Im Berichtszeitraum wurden jährlich ca. 1.500 Beförderungen in allen Laufbahnen realisiert. Damit lag die Quote deutlich über den anderen PNU und auch über der des gesamten öffentlichen Dienstes. Die Auswahl der zu befördernden Beamtinnen und Beamten wird nach dem Grundsatz der Bestenauslese getroffen. Grundlage hierfür sind Beurteilungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Bei der Auswahlentscheidung sind alle aktiven, Inanspruchnahmen, zu anerkannten Arbeitgebern beurlaubte sowie die in einer Zuweisung oder Abordnung tätigen Beamtinnen und Beamten zu berücksichtigen. Auch die Beamtinnen und Beamten in Elternzeit und aus familiären Gründen beurlaubte Beamtinnen und Beamte werden mit in die Beförderungsaktion einbezogen, um sie nicht von der regelmäßigen Laufbahnentwicklung abzukoppeln.

13.1.8 Praxisaufstieg

Im Berichtszeitraum gab es jährlich mindestens einen Praxisaufstieg für die Beamtinnen und Beamten der Deutsche Post AG in den unterschiedlichen Laufbahnen. Jeweils zwischen zehn und 40 Beamtinnen und Beamte erhielten die Möglichkeit des Aufstieges in die nächsthöhere Laufbahn. Der Praxisaufstieg soll in 2015 wegfallen; es finden jedoch derzeit Gespräche statt, ihn wenigstens für den einfachen und mittleren Dienst zu erhalten. Der Aufstieg wurde von ver.di durch Seminare für die ausgewählten Kolleginnen und Kollegen begleitet.



13.2 Postbankzulage für bei der Postbank Filialvertrieb AG eingesetzte Beamtinnen und Beamte

Die bei der Postbank Filialvertrieb AG eingesetzten Beamten sind Beamte der Postbank. Für die bei der Postbank Filialvertrieb AG eingesetzten Beamten konnte in den Tarifrunden der Postbank Filialvertrieb AG die Zahlung einer Postbankzulage durchgesetzt werden. In den Tarifverhandlungen am 10. Juli 2013 wurde vereinbart, dass die zur Postbank Filialvertrieb AG bzw. Postbank-Filial-GmbH zugewiesenen Beamten der Postbank AG mit Dienstbezügen für die Zeit von Juli 2013 bis einschließlich Januar 2015 eine monatliche Sonderzahlung in der am 31. Dezember 2007 gültigen Höhe erhalten.

13.3 Geplante Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes und des BA-Postgesetzes

Der Gesetzentwurf wurde ver.di am 8. Juli 2014 vom Bundesfinanzministerium vorgelegt. Es handelt sich um die bislang weitreichendste Änderungsabsicht im Postpersonalrecht. Im Gesetzentwurf des Bundesministeriums der Finanzen wird das Ziel der Gesetzesinitiative wie folgt beschrieben: „Das Dienstrecht für die Postnachfolgeunternehmen wird weiterentwickelt und die Möglichkeiten einer Beleihung privater Unternehmen mit der Wahrnehmung der dem Dienstherrn Bund obliegenden Rechte und Pflichten werden angepasst. Haushaltsrelevante Personalverwaltungsaufgaben (insbesondere die Versorgungs- und Beihilfebearbeitung) werden bei der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost (Bundesanstalt) zusammengeführt“.

Der Fachbereich begrüßt ausdrücklich, dass mit dem vorgelegten Entwurf nach mehr als zwei Jahren der Weg freigemacht wird für die ATZ der Beamtinnen und Beamten bei der Deutschen Post AG. Durch den Gesetzentwurf wird die Möglichkeit eröffnet, durch Erlass einer entsprechenden Rechtsverordnung Langzeitarbeitskosten auch für die Beamtinnen und Beamten einzurichten. Der Gesetzentwurf beinhaltet ferner, nunmehr auch Töchtern die Dienstherrnenfähigkeit zu verleihen (Beleihungsprinzip). Hier sehen wir ein Problem darin, dass diese Regelungen möglicherweise verfassungswidrig und mit Art. 143 a GG nicht vereinbar sind. Ein entsprechendes Rechtsgrundachten hierzu liegt vor. Ebenfalls ist geplant, alle Versorgungsempfänger der Postnachfolgeunternehmen (PNU) dienstrechtlich an die BANST-PT abzugeben. Es ist weiterhin geplant, die Beihilfebearbeitung für alle Beamtinnen und Beamten der PNU verantwortlich an die BANST-PT zu übertragen. Die Aufgaben sollen jedoch von der PBeaKK wahrgenommen werden. Weiterhin soll die PBeaKK

zukünftig die Möglichkeit erhalten, Beihilfesachbearbeitung auch für Dritte (z. B. Bundesländer, Kirche) zu übernehmen. Für die Zuweisung von Tätigkeiten und für vorübergehend unterwertige Beschäftigungen sollen künftig die allgemein geltenden beamtenrechtlichen Vorschriften angewandt werden. Die aufschiebende Wirkung bei Widerspruch und Klage bei Zuweisung einer Tätigkeit soll erhalten bleiben. Es ist gelungen, in der Gesetzgebung festzuschreiben, dass ein unterwertiger Einsatz laufbahnübergreifend nicht zulässig ist.

Das Gesetz soll zum 1. Mai 2015 in Kraft treten. Die personalrechtlichen Veränderungen sind zum 1. Januar 2016 geplant. Das Gesetzgebungsverfahren und die organisatorischen Veränderungen werden durch ein bei der BANstPT angesiedeltes Projekt begleitet. Dem Projekt ist ein Beirat zugeordnet, dem Vertreter der Betriebs- und Personalräte und ver.di angehören.

13.4 Seminare für Betriebsräte

Im Berichtszeitraum fanden regelmäßig Seminare für Betriebsräte statt. Themen waren unter anderem „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – der vorprogrammierte Weg in die Dienstunfähigkeit“, Beihilferecht, Disziplinarrecht sowie Versorgungsrecht sowie im Jahr 2014 Seminare für neu gewählte Betriebsräte.

13.5 ver.di-Fachtagungen für Beamtinnen und Beamte

In den Jahren 2011 und 2013 fanden die zweite und dritte Fachtagung für Beamtinnen und Beamte des Fachbereiches statt. In Fulda vom 23. bis 24. März 2011 standen folgende Themen auf dem Programm: Zukunft der Beamtinnen und Beamten bei der Deutsche Post AG und der Postbank Filialvertrieb AG, berufliche Expektanzen (Beförderung, Aufstieg, ISB), unterwertige Beschäftigung sowie aktuelle Entwicklungen im Konzern und deren Auswirkungen auf die Beamtinnen und Beamten. Die dritte Fachtagung fand am 6. März 2013 in der ver.di-Bundesverwaltung statt. Hier ging es um die Themen Altersteilzeit/alternsgerechtes Arbeiten für Beamtinnen und Beamte bei der Deutsche Post AG, aktuelle Rechtsfragen und Rechtsprobleme der Beamtinnen und Beamte bei der Deutsche Post AG, einen Situationsbericht zur Zukunft der Postzulage und zum leistungsbezogenen variablen Entgelt.



14 Mitbestimmungspolitik

14.1 Betriebliche Mitbestimmung

14.1.1 Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen 2012 bei der Deutschen Post AG

Bei der Deutschen Post AG wurden in 2012 in 59 Betrieben Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt. Insgesamt waren 217 Jugend- und Auszubildendenvertreter/-innen zu wählen. 98,6 Prozent der Sitze (also 214 Sitze) gingen an ver.di. Die Wahlbeteiligung lag bei 76,3 Prozent. Erfolgreich waren wieder die weiblichen Kandidatinnen, die 43,3 Prozent der Sitze in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen erhielten und dies bei einem Anteil von 32,3 Prozent unter den Wahlberechtigten.

14.1.2 Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen 2012 bei der Postbank Filialvertrieb AG

Bei den Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen in der Postbank Filialvertrieb AG in 2012 wurden alle Sitze durch ver.di-Kollegen/-innen gewonnen. Die Wahlbeteiligung lag bei knapp 82 Prozent. Knapp 27 Prozent der Sitze sind von Frauen gewonnen worden.

14.1.3 Betriebsratswahl Deutsche Post AG 2014

Bei der Deutschen Post AG wurde 2014 in 70 Betrieben gewählt. Knapp 90 Prozent der Sitze wurde durch Kolleginnen und Kollegen der ver.di gewonnen. Dabei entfielen 45,53 Prozent der Sitze an Frauen, bei einem Anteil von 48,28 Prozent der Wahlberechtigten. Die Wahlbeteiligung lag bei knapp 61 Prozent.

14.1.4 Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen 2014 bei der Deutschen Post AG

Bei den Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen bei der Deutschen Post AG haben die Kolleginnen und Kollegen der ver.di 222 von 223 Sitzen und damit rund 99,6 Prozent der Sitze gewonnen, davon entfielen auf die weiblichen Kandidatinnen 43,9 Prozent. Die Wahlbeteiligung lag bei 77 Prozent.

14.1.5 Europäischer Betriebsrat DP DHL

Am 24. Mai 2012 wurde nach etwa zweijährigen Verhandlungen die 2003 geschlossene Vereinbarung über das Deutsche Post DHL Forum angepasst. Hierbei blieb die grundsätzliche Konstruktion als gemeinsames Gremium von Europäischem Betriebsrat und europäischem Management erhalten. Im Rahmen der Verhandlungen wurden vor dem Hintergrund der gesetzlichen Neuregelungen zum Europäischen Betriebsrat Regelungen etwa zur Frage grenzübergreifender Maßnahmen der Zentrale, der Schulung von Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats getroffen bzw. weiterentwickelt. Absichten des Arbeitgebers, die Arbeit des Forums z. B. durch eine Reduzierung der Zahl von Sitzungen zu erschweren, konnten abgewendet werden.

14.1.6 Zuordnungstarifvertrag Williams Lea Inhouse Solutions GmbH

Im Dezember 2011 wurden Verhandlungen über einen Zuordnungstarifvertrag bei der Williams Lea Inhouse Solutions GmbH abgeschlossen. Der ab dem 1. Januar 2012 geltende Tarifvertrag sieht die Bildung von insgesamt neun Betrieben vor. Neben der Zentrale und dem Betrieb „Zürich Versicherung“ sind sieben regionale Betriebe vorgesehen, die sich hinsichtlich der räumlichen Zuordnung an PLZ orientieren. Zur Absicherung der Betriebsratsarbeit in der Fläche wurde für die regionalen Betriebe und in der Zürich Versicherung wegen der großen Beschäftigtenzahl jeweils eine Freistellung vereinbart, eine weitere Freistellung entfällt auf den Gesamtbetriebsrat.

14.1.7 Zuordnungstarifvertrag für die DHL Home Delivery GmbH

Die Ausweitung der Geschäftstätigkeit bei der DHL Home Delivery GmbH und Meinungsverschiedenheiten über die betriebsrätliche Vertretung neuer Standorte, waren Anlass für Verhandlungen über einen Zuordnungstarifvertrag. Das Verhandlungsergebnis sieht nunmehr die Zuständigkeit des Bremer Betriebsrats für die in Bremen befindliche Zustellbasis vor, sowie die Bildung eines Betriebes in Hamburg mit den von der HFL übernommenen Zustellbasen und außerdem die Bildung eines Betriebes in Köln. Die weiteren ohnehin bei der DHL Home Delivery gebildeten Betriebsräte wurden in den Zuordnungstarifvertrag aufgenommen; der jeweilige Zuständigkeitsbereich der Betriebsräte wird hierdurch nicht berührt. Regelungen zu Freistellungen wurden aufgrund der Größe der Betriebe und wegen deren – in räumlicher Hinsicht – engeren Zuständigkeitsbereichen nicht getroffen. Allerdings sieht die Ergebnisniederschrift zum Zuordnungstarifvertrag vor, dass die aktuelle Freistellungsregelung für den Betrieb Braunschweig unberührt bleibt. Hierbei handelt es sich um eine Freistellung für den bestehenden Gesamtbetriebsrat. Hierdurch konnte insbesondere in den Betrieben bzw. Betriebsteilen, bei denen die Vertretungsstrukturen streitig waren, eine tariflich gesicherte Grundlage für die Bildung von Betriebsräten geschaffen werden.



14.1.8 Zuordnungstarifvertrag Deutsche Post InHaus Services GmbH (vormals Williams Lea Inhouse Solutions GmbH)

Der bestehende Tarifvertrag Nr. 1 (Tarifvertrag gemäß § 3 BetrVG vom 5. Dezember 2011) bedurfte einer Anpassung, da aufgrund konzerninterner Umstrukturierungen ein neuer Betrieb (Lettershop/Einkaufsfaktuell) bei der Deutschen Post InHaus Services GmbH hinzukam. Mit Abschluss des Tarifvertrages Nr. 7 zur Änderung des Tarifvertrags Nr. 1 wurde der hinzugekommene Betrieb als eigenständiger Betrieb in den Tarifvertrag aufgenommen und die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds in diesem Betrieb vereinbart.

14.1.9 Zuordnungstarifvertrag Erholungswerk Post Postbank Telekom e. V.

Am 5. April 2013 wurde eine Einigung über einen Zuordnungstarifvertrag beim Erholungswerk Post Postbank Telekom e. V. erzielt. Das Erholungswerk Post Postbank Telekom e. V. ist unter anderem dadurch geprägt, dass es sich um eine Sozialeinrichtung der ehemaligen Post handelt, bei der es aufgrund der auszuübenden Wirtschaftlichkeitskontrolle durch die Bundesanstalt Post Telekom (BAnst) und Beschäftigung von Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BAnst im Erholungswerk zu Vertretungslücken bei der wachsenden Zahl der unmittelbar durch das Erholungswerk Post Postbank Telekom e. V. angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kam. Diese konnten durch die bei der BAnst gebildeten Personalräte nicht vertreten werden. Zur Bildung von Betriebsräten kam es aufgrund der Struktur der Standorte mit wenigen und zum Teil nur geringfügig Beschäftigten nicht. Der abgeschlossene Zuordnungstarifvertrag sieht nunmehr die Bildung eines bundeseinheitlichen Betriebes mit einem Betriebsrat vor.

14.1.10 Zuordnungstarifvertrag Deutsche Post IT Services GmbH (vormals Deutsche Post IT Solutions GmbH)

Am 3. Juni 2013 wurde der Zuordnungstarifvertrag für die Deutsche Post IT Services GmbH dergestalt angepasst, dass die Zahl der bislang vereinbarten Freistellungen von fünf auf vier reduziert wurde. Hintergrund dieser Änderung war eine seit 2002 eingetretene erhebliche Änderung der tatsächlichen Umstände (Reduzierung der Zahl der Standorte und der Zahl der Beschäftigten) im Unternehmen.

14.1.11 Zuordnungstarifvertrag Deutsche Post CSC GmbH

Bei der Deutschen Post CSC GmbH (DP CSC GmbH) bestand seit dem 23. Mai 2007 ein Zuordnungstarifvertrag, der alle Standorte zu einem bundeseinheitlichen Unternehmen zusammenfasste. Dieser Tarifvertrag wurde zum 31. Mai 2014 gekündigt, da er eine angemessene Interessenvertretung der Beschäftigten nicht mehr gewährleistete. Gründe hierfür waren die Vermehrung von Standorten und die wachsende Beschäftigtenzahl. Der neue Zuordnungstarifvertrag sieht mit sieben nunmehr regional zusammengefassten Betrieben eine ortsnähere und damit bessere Vertretung der Beschäftigten und weiterhin die Bildung eines zuvor nicht erforderlichen Gesamtbetriebsrats vor.

14.1.12 Zuordnungstarifvertrag Postbank Filialvertrieb AG

Zum 1. März 2014 trat bei der Postbank Filialvertrieb ein neuer Zuordnungstarifvertrag in Kraft. Danach bestehen in dem Unternehmen nunmehr 13 Betriebe (zwölf regionale Betriebe und der Betrieb Management) und damit vier neue Betriebe. Hierdurch konnte die Arbeit der Betriebsräte und damit die Vertretung der Interessen der Beschäftigten verbessert werden, in dem weniger Reisezeiten anfallen und Überschneidungen in den Zuständigkeitsbereichen beseitigt wurden. Daneben wurden erneut Freistellungen für die örtlichen Betriebsräte und den Gesamtbetriebsrat sowie eine Freistellung für die Gesamt-Jugend- und -Auszubildendenvertretung (GJAV) vereinbart. Die Kompetenzen von Betriebsratsmitgliedern, die innerhalb von zwei Jahren in Rente gehen bzw. Betriebsratsmitgliedern, die aus der Freistellung ausscheiden, konnten durch eine Sachverständigenregelung weiter genutzt werden.

14.1.13 Zuordnungstarifvertrag Deutsche Post E-Post Solutions GmbH (vormals Deutsche Post PrintCom GmbH)

Aufgrund von Umstrukturierungen (Verschmelzung) von Unternehmen gab es ein Nebeneinander von gesetzlichen Betriebsräten, dem im Zuordnungstarifvertrag vorgesehenen Betrieb und außerdem von betriebsratslosen Standorten. Hieraus ergab sich die Notwendigkeit, den bestehenden Zuordnungstarifvertrag anzupassen, um die bestehenden Strukturen abzusichern und für alle Beschäftigten die Vertretung durch einen Betriebsrat zu gewährleisten. Am 1. Januar 2014 trat ein neuer Zuordnungstarifvertrag in Kraft, der für die jeweiligen Geschäftsbilder die Bildung jeweils eines Betriebsrats und die Freistellungen für Betriebsratsmitglieder vorsieht.



14.2 Unternehmensmitbestimmung

14.2.1 Stimmbindungsvereinbarungen bei Danzas Deutschland Holding GmbH und Home Delivery GmbH/DHL Solutions Großgut GmbH

Seit 2008 bestand bei der zum Konzern der Deutschen Post AG zugehörigen Danzas Deutschland Holding GmbH aufgrund einer Stimmbindungsvereinbarung ein Aufsichtsrat, der auch die ihr zugehörigen Gesellschaften umfasste, unter anderem die DHL Home Delivery GmbH und die DHL Solutions Großgut GmbH. Im Sommer 2011 wechselte die Managementverantwortung für die genannten DHL-Gesellschaften in den damaligen Unternehmensbereich Brief der Deutschen Post AG. Aufgrund dieses Wechsels verlangte die Arbeitgeberin die Herausnahme der beiden Gesellschaften aus der bestehenden Stimmbindungsvereinbarung. Die Verhandlungen hierüber hatten eine Änderung der bestehenden Stimmbindungsvereinbarung und der Abschluss einer neuen Stimmbindungsvereinbarung mit Wirkung zum 1. Mai 2012 zur Folge. Die Stimmbindungsvereinbarung Danzas Deutschland Holding GmbH wurde insoweit angepasst, als dass keine Aufsichtsratsmitglieder mehr aus den Gesellschaften DHL Home Delivery GmbH und DHL Solutions Großgut GmbH entsandt werden, der Aufsichtsrat also verkleinert wird. Die DHL Automotive GmbH ist weiterhin im Aufsichtsrat vertreten, obwohl für sie die Voraussetzungen zur Bildung eines zumindest drittelbeteiligten Aufsichtsrates nicht gegeben sind. Der Katalog der Unterrichtsgegenstände wurde um die Bestellung/Abberufung von Geschäftsführer/-innen ergänzt. Die DHL Fashion Retail Operations GmbH wird in den Aufsichtsrat Danzas Deutschland Holding GmbH u. a. aufgenommen, wenn die Voraussetzungen für die Bildung eines drittelbeteiligten Aufsichtsrats (500 Beschäftigte) vorliegen und noch kein Aufsichtsrat nach dem Drittelbeteiligungsgesetz gebildet wurde.

Für die DHL Home Delivery GmbH und DHL Solutions Großgut GmbH (für Letztere sind die Voraussetzungen für die Bildung auch nur eines drittelbeteiligten Aufsichtsrats nicht gegeben) wurde auf Grundlage einer weiteren Stimmbindungsvereinbarung ein gemeinsamer Aufsichtsrat gebildet, der dem Aufsichtsrat Danzas Deutschland Holding GmbH u. a. nachgebildet ist. Die Stimmbindungsvereinbarung für die DHL Home Delivery GmbH und DHL Solutions Großgut GmbH ist zwischenzeitlich zum 30. Juni 2014 gekündigt. Hintergründe für die Entscheidung waren die Abwicklung der DHL Solutions Großgut GmbH, die „gelebte“ Praxis im Aufsichtsrat und das stetige Wachsen der Beschäftigtenzahl bei der DHL Home Delivery GmbH, sodass Aussicht auf die Bildung eines Aufsichtsrates auf Grundlage des Mitbestimmungsgesetzes (paritätischer Aufsichtsrat) bestand und besteht. Die Einleitung der entsprechenden Wahl wird vorbereitet.



14.2.2 Aufsichtsratswahlen European Air Transport Leipzig

Am 28./29. September 2012 fanden erstmals Aufsichtsratswahlen bei der European Air Transport Leipzig GmbH statt. Es handelt sich hierbei um ein Unternehmen des Konzerns der Deutschen Post AG. Es wurde ein Aufsichtsrat nach dem Drittelbeteiligungsgesetz gebildet, dem nun ein Vertreter der Arbeitnehmer/-innen angehört.

14.2.3 Aufsichtsratswahlen DHL Hub Leipzig

Vom 15. bis 17. Oktober 2012 haben erstmals Aufsichtsratswahlen bei der DHL Hub Leipzig stattgefunden. Es war ein Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz zu bilden, dem drei betriebliche Arbeitnehmervertreter/-innen, ein/e leitende/r Angestellte/r sowie zwei Gewerkschaftsvertreter/-innen angehören. Von den sechs Sitzen errangen die ver.di-Kandidatinnen und -Kandidaten fünf Sitze.

14.2.4 Aufsichtsratswahlen bei der Deutschen Post AG

Am 10./11. April 2013 fand die Delegiertenversammlung zur Wahl der Arbeitnehmervertreter/-innen in den Aufsichtsrat der Deutschen Post AG in Berlin statt. Es waren zehn Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen zu wählen. Dabei entfielen sechs Sitze auf betriebliche Vertreter/-innen, drei Sitze auf Vertreter/-innen der Gewerkschaften und ein Sitz auf die leitenden Angestellten. Alle zehn Sitze sind durch Kandidatinnen und Kandidaten von ver.di gewonnen worden. Während bei den leitenden Angestellten und den gewerkschaftlichen Vertreter/-innen nur Wahlvorschläge der ver.di vorlagen, gab es bei den betrieblichen Vertreter/-innen vier Wahlvorschläge. Diese waren chancenlos, da auf den Wahlvorschlag von ver.di 91,6 Prozent der Stimmen entfielen. Damit wurde den amtierenden Aufsichtsratsmitgliedern mit überragender Mehrheit das Vertrauen für eine weitere Amtszeit ausgesprochen.

14.2.5 Aufsichtsratswahl DHL Vertrieb GmbH

Im Oktober 2013 wurden erstmals Arbeitnehmervertreter/-innen in den drittelbeteiligten Aufsichtsrat bei der DHL Vertriebs GmbH gewählt. Beide Sitze wurden von ver.di-Kollegen/-innen gewonnen.

14.2.6 Aufsichtsratswahl DHL Freight GmbH

Auf Grundlage der Unternehmensbekanntmachung der DHL Freight GmbH aus dem Januar 2013 wurde die Wahl der Arbeitnehmervertreter/-innen auf Grundlage der 3. WO des Mitbestimmungsgesetzes eingeleitet. Im Juni 2013 wurden die Wahlen abgebrochen, da die Unternehmensseite



ihre Bekanntmachung korrigierte und die 2. WO für anwendbar hielt; der Gesamtbetriebsrat der DHL Freight GmbH leitete zur Klärung der Frage, welche WO anwendbar ist, ein sogenanntes Statusverfahren ein, mit dem Ziel, die Anwendbarkeit der 3. WO feststellen zu lassen. Die Aufsichtsratsmitglieder auf Arbeitnehmerseite (alle ver.di) wurden zur Vermeidung von Mitbestimmungslücken gerichtlich bestellt. Das Gericht wies in seiner Entscheidung vom 9. Oktober 2014 den Antrag des Gesamtbetriebsrats zurück. Da der Gesamtbetriebsrat gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel eingelegt hat, sind die Arbeitnehmervertreter/-innen nunmehr nach der 2. WO zu wählen.

14.2.7 Aufsichtsratswahl TNT Express

Am 8. August 2013 fanden Aufsichtsratswahlen bei der TNT Express statt. Der Aufsichtsrat wurde nach dem Mitbestimmungsgesetz gewählt. Zwei der drei Sitze der Arbeitnehmer/-innen wurden von ver.di-Kollegen/-innen gewonnen. Auch die beiden Sitze der Gewerkschaftsvertretungen gingen an ver.di.

14.2.8 Aufsichtsratswahlen DPD GeoPost IMHD GmbH

Am 16. Juli 2014 wurden die Arbeitnehmervertreter/-innen in den Aufsichtsrat der GeoPost IMHD GmbH gewählt. Die Wahl fand auf Grundlage des Mitbestimmungsgesetzes statt. Es waren insgesamt sechs Arbeitnehmervertreter/-innen zu wählen. ver.di hat alle Sitze der Arbeitnehmer/-innen, mit Ausnahme des/der leitenden Angestellten, und damit einen Sitz mehr als bei der letzten Aufsichtsratswahl gewonnen. Ein Wahlvorschlag für die/den leitende/n Angestellte/n wurde von ver.di nicht eingereicht.

14.2.9 Aufsichtsratswahlen DHL Express Germany GmbH

Am 3. September 2014 wurden die Arbeitnehmervertreter/-innen des drittelbeteiligten Aufsichtsrats der DHL Express Germany GmbH gewählt. Beide Vertreter/-innen sind ver.di-Mitglieder.

15 Perspektive 2015

Der Gewerkschaftsrat hat auf seiner Sitzung am 10. April 2014 den Umsetzungsbeschluss zum Projekt „Perspektive 2015 – ver.di wächst“ beschlossen. Grundlage des Projektes ist der Beschluss M1 des ver.di-Bundeskongresses aus dem Jahr 2011. Insgesamt haben an der Entwicklung des Umsetzungsbeschlusses 184 haupt- und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen unter Beteiligung des Fachbereiches in Kernteams und Praxisgruppen an Vorschlägen mitgearbeitet. Eine Arbeitsgruppe, die durch den Bundesfachbereichsvorstand eingesetzt wurde, hat die Entwicklung des Umsetzungsbeschlusses begleitet und ein Positionspapier für den Vorstand zum Umsetzungsbeschluss entwickelt. Die durch den Bundesfachbereichsvorstand am 21. Februar 2014 beschlossenen Positionen zum Umsetzungsbeschluss wurden zum überwiegenden Teil als Material für die Umsetzungsphase berücksichtigt. Unserer Forderung, bei der Bildung der Teams Recht & Beratung die fachbereichsspezifischen Beratungsthemen (z. B. Beamtenrecht bei den Postnachfolgeunternehmen, Kirchenrecht, Rechtsfragen in den Bereichen Schifffahrt und fliegendes Personal) aufzunehmen, wurde gefolgt.

Des Weiteren wurden zwei Teilprojekte zur weiteren Konzepterarbeitung unter den Überschriften „U 35“ und „Jugend“ mit Beteiligung von Kolleginnen und Kollegen aus dem FB PSL gestartet. Der Zeitrahmen für die Pilotierung wurde festgeschrieben, sodass im 2. Quartal 2015 – nach Vorarbeiten im Jahr 2014 – in den Landesbezirken Niedersachsen/Bremen und Bayern die Pilotierung durchgeführt werden kann. Aufbauend auf den Ergebnissen der begleitenden Evaluierung der Piloten und den ggf. in diesem Rahmen vorgenommenen Anpassungen entscheidet der Gewerkschaftsrat 2016 über die flächendeckende Umsetzung der Modelle in allen ver.di-Gliederungen. Der Fachbereich wird den Prozess weiterhin begleiten.



16 BAnstPT, betriebliche Sozialeinrichtungen, Selbstverwaltungsgremien und Berufsgenossenschaften

16.1 Bundesanstalt für Post und Telekommunikation (BAnstPT)

Die Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost wurde zum 1. Januar 1995 als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Dienstherrnfähigkeit und Tarifhoheit errichtet. Die BAnstPT arbeiten unter der Fach- und Rechtsaufsicht des Bundesministeriums der Finanzen. Grundlage des Handelns ist das Bundesanstalt Post-Gesetz – BAPostG. Im Zuge der Privatisierung des deutschen Post- und Fernmeldewesens wurde die BAnstPT damit beauftragt, betriebliche Sozialeinrichtungen der ehemaligen Deutschen Bundespost – kurz DBP – fortzuführen. Dies sind heute noch die Postbeamtenkrankenkasse, das ErholungsWerk Post Postbank Telekom e. V., die Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost und das Betreuungswerk Post Postbank Telekom. Im Jahr 2012 fand ein Führungswechsel statt. Der Präsident Lelleck wurde verabschiedet. Nachfolger wurde Herr Türmer. Vertreter des Fachbereiches im Verwaltungsrat der BAnstPT ist der Vorsitzende des GBR der Deutschen Post AG Andreas Schädler.

16.2 Betreuungswerk Post Postbank Telekom

Helfen und Unterstützen – das sind die Hauptaufgaben des Betreuungswerks Post Postbank Telekom. Die Aufgaben erstrecken sich in viele Lebensbereiche: Schwerpunkt der Arbeit ist die Unterstützung von Waisen und in Not geratenen Familien, wofür die Stiftung ca. 2,5 Mio. Euro jährlich aufbringt. Dabei hat der Bereich der Notfallhilfe an Bedeutung gewonnen. Im Februar 2011 wurde zwischen der Deutschen Post AG, der Deutschen Telekom AG, der Deutschen Postbank AG, der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation und der Vereinten Dienstleistungsgesellschaft (ver.di) die Fördervereinbarung über die Seniorenarbeit des Betreuungswerks ab 2011 abgeschlossen. Die Postnachfolgeunternehmen fördern die Seniorenarbeit auch zukünftig und stellen diese Arbeit somit in finanzieller Hinsicht auf eine gute Basis. Vertreter des Fachbereiches im Stiftungsrat des Betreuungswerkes sind Anette Sauer (alternierende Vorsitzende), Raimund Hartmann, Helmut Markus, Karl-Friedrich Sude, Helga Thiel.

16.3 Erholungswerk Post Postbank Telekom (EW)

Das Erholungswerk unterhält derzeit 16 eigene Ferienanlagen in Deutschland und den Niederlanden. Die Zentrale befindet sich in Stuttgart. Im Juli 2010 wurde zwischen der Deutschen Post AG, der Deutschen Telekom AG, der Deutschen Postbank AG, der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation und der Vereinten Dienstleistungsgesellschaft (ver.di) eine Fördervereinbarung zur Weiterführung des Erholungswerkes abgeschlossen. Die Förderbeiträge sinken von 9,0 Mio. Euro in 2011 schrittweise bis 2013 auf 8,6 Mio. Euro. Der Förderbeitrag von 8,6 Mio. Euro ab 2013 gilt unbefristet. Die Pensionsrückstellungen, die in den Verhandlungen zur Fördervereinbarung mit maximal 700.000 Euro beziffert worden waren, gehen aufgrund der Vorgaben des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes inzwischen deutlich über diese 700.000 Euro im Jahr hinaus, sodass der zur Verfügung stehende Förderbeitrag entgegen den Erwartungen der Vertragsparteien mit deutlich über 1 Mio. Euro hinausgehende Verpflichtungen belastet wird. Da die Vertragsparteien Deutsche Telekom AG und Deutsche Post AG nicht bereit waren entsprechend erforderlichen Anpassungen der Förderbeiträge zuzustimmen, wurde die Fördervereinbarung von ver.di fristgerecht zum 31. Dezember 2014 gekündigt. Damit müssen die Postnachfolgeunternehmen ab 1. Januar 2015 alle mit der Weiterführung verbundenen Kosten einschließlich der kalkulatorischen Kosten, soweit sie nicht durch andere Einnahmen des EW gedeckt sind, übernehmen. Vertreter des Fachbereiches in der Mitgliederversammlung des Erholungswerkes: Henry Hillmann, Irma Mödl.

16.4 Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK)

In der PBeaKK sind gegenwärtig etwa 500 000 Beamtinnen und Beamte, Ruhestandsbeamtinnen und -beamte und Hinterbliebene sowie deren Familienangehörige versichert, die von etwa 1.000 Beschäftigten (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifkräfte) betreut werden. Das Serviceniveau der Krankenkasse hat sich in der Zeit von 2010 bis 2014 auf einem erfreulich hohen Niveau stabilisiert. Dies gilt insbesondere für die Bearbeitungsdauer der Erstattungsanträge und für die telefonische Erreichbarkeit, der größten Herausforderung der letzten Jahre im Bereich Kundenservice. Im Berichtszeitraum wurden 134 Satzungsänderungen vorgenommen. Vertreter/-innen des Fachbereiches im Verwaltungsrat der Postbeamtenkrankenkasse: Anette Sauer (alternierende Vorsitzende bis November 2012), Holger Eisenhardt (alternierender Vorsitzender ab November 2012), Thomas Held, Ernst-August Rekate, Annemarie Weber.



16.5 Unfallkasse Post und Telekom (UK PT)

Die Unfallkasse Post und Telekom (UK PT) ist seit 1995 der gesetzliche Unfallversicherungsträger für die rund 400.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der aus der ehemaligen Deutschen Bundespost hervorgegangenen Aktiengesellschaften, ihrer Tochterunternehmen und einer Reihe weiterer Einrichtungen. Anders als die meisten anderen Unfallversicherungsträger ist die UK PT sowohl für die gesetzliche Unfallversicherung der Arbeiter und Angestellten ihrer Mitgliedsunternehmen als auch für die Unfallfürsorge der dort tätigen Beamten zuständig. Vertreter des Fachbereiches in der Vertreterversammlung der UK PT: Wolfgang Euler, Christian Gläser, Daniel Grimme, Iris Arens, Gerlinde Volz, Katharina Vilsmeier, Rainer Steinfadt, Helmut Pletz. Vertreter des Fachbereiches im Vorstand der UK PT: Günter Neidlein, Otto Riedel, Edeltraud Reith.

16.6 Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost (VAP)

Die Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts. Die VAP wurde 1926 gegründet und hat den Zweck, ihren Versicherten und deren Hinterbliebenen im Wege privatrechtlicher Versicherung eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu gewähren. Vom Geschäftsbereich der Anstalt erfasst sind die drei Nachfolgeunternehmen der früheren Deutschen Bundespost. Die Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost führt die Aufsicht über die Anstalt, insbesondere über die Tätigkeit der Anstaltsorgane. Organe der Anstalt sind die Vertreterversammlung und der Vorstand. Vertreter des Fachbereiches in der Vertreterversammlung der VAP: Dr. Peter Höpgen, Hartmut Bunzel. Vertreter des Fachbereiches im Vorstand der VAP: Peter Ehmman (Vorsitz), Katharina Vilsmeier.

16.7 Bundes-Pensions-Service für Post und Telekommunikation (BPS-PT)

Der Bundes-Pensions-Service wurde im Jahr 2012 aufgelöst und ist nunmehr eine Abteilung der Bundesanstalt Post und Telekom. Die 17 Beschäftigten wurden in die BANST-PT überführt. Wesentliche Aufgabe ist es, die Versorgungsleistungen nach dem Beamtenversorgungsgesetz (insbesondere Ruhegehalt der Beamtinnen und Beamten, Witwen- und Waisengeld und Beihilfeleistungen nach den Beihilfevorschriften des Bundes, insbesondere die Gewährung von Beihilfen in Krankheitsfällen) zu erbringen.

17 Jugendarbeit im Fachbereich

17.1 Bundesfachbereichs- jugendfachkreis

Der Bundesfachbereichsjugendfachkreis (BFBJFK) führt die Geschäfte der Fachbereichsjugend auf Bundesebene zusammen mit dem/der für Jugendarbeit zuständigen Sekretär/-in des Fachbereiches. Er ist Beratungsgremium des Bundesjugendvorstandes und des Bundesfachbereichsvorstandes. Insgesamt ist die Jugend im Bundesfachbereich gut aufgestellt und bringt ihre Themen und Positionen durch ihre Vertreter/-innen in den Fachbereichsgremien ein. Allerdings lässt sich im Berichtszeitraum feststellen, dass es immer schwieriger wird, junge Menschen für eine aktive Jugendarbeit in unserer Organisation zu motivieren. Der Bundesfachbereichsjugendfachkreis Postdienste, Speditionen und Logistik besteht aus je einem/einer Vertreter/-in der neuen Landesbezirksfachbereichsjugendfachkreise. Zu den Sitzungen zugelassen werden die Vertreter/-innen der Jugend in den beiden Bundesfachgruppenvorständen und der Vertreter/die Vertreterin des BFBJFK im Bundesjugendvorstand von ver.di. Die Aufgaben des BFBJFK bestehen unter anderem darin, die Arbeit der Landesbezirksfachbereichsjugendfachkreise aufzubauen, zu koordinieren, Anregungen aufzunehmen und Kräfte zu bündeln. Der BFBJFK hat im Berichtszeitraum insgesamt fünfzehn Sitzungen und acht Telefonkonferenzen durchgeführt. In diesen Sitzungen ging es unter anderem um die Themen Ausbildungsplätze, Übernahme der Auszubildenden, Qualität der Ausbildung, Nachwuchskräftewerbung, JAV-Betreuung, Kampagnen der ver.di Jugend und die Tarifpolitik.

17.2 Jugendmitgliederentwicklung

Das Thema Nachwuchskräftewerbung war im Berichtszeitraum einer der Arbeitsschwerpunkte des BFBJFK. Ziel war es, die negative Entwicklung der vergangenen Jahre zu stoppen und eine Trendumkehr zu erreichen. Insbesondere das Potenzial in der Fachgruppe Speditionen und Logistik sollte genutzt werden um eine positive Mitgliederentwicklung im Bereich der Jugend sicherzustellen. Im April 2011 lag die Zahl noch bei 9.400 jugendlichen Mitgliedern (Fachgruppe 1 – 7.400 und Fachgruppe 2 – 2.000 jugendliche Mitglieder). Bis Oktober 2014 stieg die Zahl auf 10.500 jugendliche Mitglieder (Fachgruppe 1 – 7800 und Fachgruppe 2 – 2700 jugendliche Mitglieder) im Bundesfachbereich. Besonders in der Fachgruppe Speditionen und Logistik bestehen aber nach wie vor große Möglichkeiten, die Mitgliederzahlen weiter zu steigern, schließlich werden hier jedes Jahr ca 25.000 neue Auszubildende eingestellt, die durch ver.di angesprochen werden können.



17.3 Ausbildungsquoten und Übernahme der Auszubildenden im Konzern Deutsche Post DHL

Lag die Anzahl der Ausbildungs- und Studienplätze an Dualen Hochschulen im Konzern Deutsche Post DHL 2011 noch bei 1.930, konnten diese in 2012 auf 2.072 und in 2013 auf 2.148 Ausbildungs- und Studienplätze leicht gesteigert werden. Trotz vielfältiger Bemühungen und zahlloser Gespräche mit dem Arbeitgeber war hier keine deutlichere Steigerung durchzusetzen. Nachdem der Arbeitgeber Ende 2013 erklärt hatte, dass ihm eine Übernahme der Auszubildenden für einen Stundenlohn von 11,48 Euro nicht mehr zuzumuten sei, ließ er für das Jahr 2014 auch gleich Taten folgen und senkte das Ausbildungs- und Studienplatzangebot auf nur noch 1.913 Plätze ab. Trotz vieler Aktionen in unseren Landesbezirksfachbereichen und einer Protestkundgebung mit 1.500 Teilnehmern/-innen aus ganz Deutschland am 6. Dezember 2013 vor der Zentrale des Konzerns in Bonn, war der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt nicht zu einer Abkehr von dieser destruktiven Maßnahme zu bewegen.

Gemeinsam mit dem Konzernbetriebsrat und der Konzern- Jugend- und Auszubildendenvertretung der Deutschen Post DHL hat ver.di keine Gelegenheit ausgelassen, das Unternehmen auf seine gesellschaftspolitische Verantwortung hinzuweisen. Im Bundesdurchschnitt haben Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten eine Ausbildungsquote von 5,7 Prozent. Die Deutsche Post DHL erreicht gerade einmal eine Ausbildungsquote von 2,2 Prozent, welche für einen der größten Arbeitgeber Deutschlands eine geradezu lächerliche Zahl darstellt. Die gemeinsamen Anstrengungen und unsere unnachgiebige Haltung in dieser Frage haben zumindest für das Jahr 2015 zum Erfolg geführt. 2015 stellt der Konzern Deutsche Post DHL insgesamt 2.375 Ausbildungs- und Studienplätze zur Verfügung.

Darüber hinaus konnte eine Vereinbarung getroffen werden, dass alle Auszubildenden Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (FKEP), die am 31. Dezember 2011 in einem Ausbildungsverhältnis mit der First Mail GmbH standen, zum 1. Januar 2012 in ein Ausbildungsverhältnis bei der Deutschen Post AG wechseln. Damit wurde sichergestellt, dass die Ausbildung FKEP wieder grundsätzlich bei der Deutschen Post AG durchgeführt wird.

Die Übernahme der Nachwuchskräfte entwickelte sich im Berichtszeitraum besser als erwartet. Grundsätzlich erhielten alle geeigneten Nachwuchskräfte ein unbefristetes Übernahmeangebot in Vollzeit. Für die Auszubildenden Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen galt allerdings die Einschränkung, dass sie im Besitz der erforderlichen Fahrerlaubnis sind.

Festzustellen bleibt aber, dass trotz der Gespräche zum Thema Eignung der Nachwuchskräfte, die Eignungsquote bei ca. 80 Prozent im Konzern stagniert. Mit den Arbeitgebern haben wir in einer Workshopstruktur zwischen April 2012 und Juni 2013 intensiv den Gesamtprozess in der Berufsausbildung diskutiert und nach Optimierungsmöglichkeiten gesucht, die in erster Linie die Eignungsquote der Auszubildenden signifikant nach oben orientieren sollten. ver.di hat gemein-

sam mit dem KBR, dem GBR und den entsprechenden Jugendvertretungen hohe Ressourcen eingebracht, um jungen Menschen eine Ausbildung mit Beschäftigungsperspektive zu ermöglichen, in der sie mit bestandener Prüfung in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis bis zum Eintritt in die Rente im Konzern tätig sein können. Wir haben die Arbeitgeber immer wieder darauf hingewiesen, dass es auch aus wirtschaftlicher Sicht sinnvoll ist, Investitionen in die Ausbildung nachhaltig anzulegen. Überhaupt nicht sinnvoll ist, wenn die Arbeitgeber seit mehreren Jahren aufgrund verschiedener Systemmängel jeden fünften Auszubildenden nach der Ausbildung trotz bestandener Prüfung als ungeeignet erklären und damit Beschäftigungsperspektiven zerstören. Wir haben den Arbeitgebern verdeutlicht, dass wir sehr enttäuscht darüber sind, dass unsere Diskussion nicht so umgesetzt wurde, dass die völlig inakzeptable Nichteignungsquote zumindest in eine positive Richtung gedreht werden konnte. Aufgrund dieser Erfahrungen haben wir die Konsequenz gezogen, an Workshops zu diesem Thema nicht mehr teilzunehmen. Nichtsdestotrotz werden wir auch in Zukunft in anderen Arbeitsstrukturen ganz entschieden gegenüber dem Arbeitgeber für unsere oben beschriebene Positionierung eintreten.

Die zukünftige Situation hinsichtlich Ausbildungsquoten und Übernahme der Nachwuchskräfte stellt sich weiterhin als nicht befriedigend dar. Die Forderung der ver.di Jugend ist und bleibt, dass der Konzern Deutsche Post DHL sein Engagement bei der Ausbildung verstärkt – vor allem auch für zukunftsorientierte Berufsbilder – und grundsätzlich alle Nachwuchskräfte nach bestandener Abschlussprüfung in ein unbefristetes Vollzeitverhältnis übernommen werden.

17.4 Ausbildungsquoten und Übernahme der Auszubildenden bei der Postbank Filialvertrieb AG

Bei der Postbank Filialvertrieb AG haben sich die Ausbildungsplatzzahlen im Berichtszeitraum positiv entwickelt. Von 135 Ausbildungsplätzen im Jahr 2011 stieg die Anzahl über 174 Ausbildungsplätze im Jahr 2012 auf 177 Ausbildungsplätze in 2013. Außerdem ist es gelungen, die Zahl der Ausbildungsstandorte bei der Postbank Filialvertrieb AG von sechs Standorten auf neun Standorte zu erhöhen.

Auch das Übernahmeangebot an die auslernenden Nachwuchskräfte der Postbank Filialvertrieb AG konnte deutlich verbessert werden. Während in den Jahren 2011 und 2012 die geeigneten Nachwuchskräfte lediglich ein auf 24 Monate befristetes Übernahmeangebot mit mindestens 30 Stunden Wochenarbeitszeit erhielten, konnte für das Jahr 2013 erstmals vereinbart werden, das alle Nachwuchskräfte ein unbefristetes Übernahmeangebot mit der vollen Wochenarbeitszeit erhalten, sofern sie persönlich geeignet, mobil und vertriebsorientiert sind.



17.5 Ausbildungsplätze in der Speditions- und Logistikbranche

Nachdem im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise die Ausbildungsplatzzahlen in den vier wesentlichen Berufen der Branche, nämlich der Kaufmann/-frau für Speditions- und Logistikdienstleistungen, dem/der Berufskraftfahrer/-in, der Fachkraft für Lagerlogistik und dem/der Fachlagerist/-in der Speditions- und Logistikbranche auf 20.600 im Jahr 2009 geradezu eingebrochen sind, konnten sie sich bis 2011 wieder auf 25.800 Ausbildungsplätze erholen. Seit 2011 befinden sie sich aber wieder in einem leichten Rückgang auf noch 24.100 Ausbildungsplätze im Jahr 2013. Für das aktuelle Ausbildungsjahr 2014 lagen bei Erstellung des Geschäftsberichts noch keine Zahlen vor.

18 Frauen und Gleichstellungspolitik



Im Fachbereich sind 42 Prozent der Mitglieder weiblich. Diese Quote soll sich auch in den betrieblichen und gewerkschaftlichen Gremien widerspiegeln. Nach der Richtlinie zur Frauen- und Gleichstellungspolitik von ver.di sind in den Bundesfachbereichen eigene Strukturen für Frauen einzurichten.

Der Fachbereich bildet auf der Bundesebene einen eigenen Frauenvorstand. Dieser Frauenvorstand setzt sich aus 9 Kolleginnen zusammen, die jeweils aus den Landesbezirksfachbereichen in den Vorstand nominiert werden. Der Frauenvorstand hat sich nach der 3. Bundesfachbereichskonferenz der Frauen, die im Februar 2011 stattfand, in seiner 1. Sitzung im März 2011 in Berlin konstituiert. Der Frauenvorstand wählte aus seiner Mitte Regina Barnitzke zur Vorsitzenden und Iris Arens zur stellvertretenden Vorsitzenden.

Ebenfalls in der konstituierenden Sitzung hat der Frauenvorstand Stefanie Weckesser als Vertreterin in den Bundesfachbereichsvorstand Postdienste, Speditionen und Logistik sowie die Kolleginnen Iris Arens und Regina Barnitzke in die Tarifkommissionen des Bundesfachbereiches entsandt. Vertreterin des Fachbereiches im ver.di-Bundesfrauenrat und deren Vorsitzende ist die Kollegin Barbara Henke. Als weitere Vertreterin wurde die Kollegin Viola Bleil entsandt. Mitglieder des Frauenvorstandes im Bundesfachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik sind Regina Barnitzke (Nordrhein-Westfalen), Iris Arens (Rheinland-Pfalz/Saarland), Stefanie Weckesser (Bayern), Annemarie Weber (Baden-Württemberg), Hiltrud Jacobi (Nord/HH), Viola Holzendorf-Molke (Niedersachsen/Bremen), Bärbel Klatt (Berlin/Brandenburg), Bärbel Korell (Hessen) und Viola Bleil (Sachsen/Sachsen-Anhalt /Thüringen).

Seit der letzten Bundesfachbereichsfrauenkonferenz 2011 hat sich der Frauenvorstand im Bundesfachbereich mit folgenden Arbeitsschwerpunkten befasst:

DGB-Index „Gute Arbeit“

Der Frauenvorstand diskutierte das Thema Gute Arbeit für Frauen auch im Zusammenhang mit der neuen Maschinengeneration, die im Bereich der Deutschen Post eingeführt wurde. Gerade in diesem Bereich sind Frauen betroffen.

Gleichstellung im Betrieb

In mehreren Schritten haben die Kolleginnen verschiedene Entwürfe für Betriebsvereinbarungen erarbeitet und zusammengestellt, um mit dem Arbeitgeber vor Ort eine „Vereinbarung zu Familie und Beruf“ verabreden zu können. Einzelne Vorstöße und Initiativen von Kolleginnen in ihren jeweiligen Betrieben waren jedoch nicht gleich umsetzbar und die Kolleginnen haben das Thema zurückgestellt, um es zu einem späteren Zeitpunkt erneut zu versuchen.



Diskriminierungsfreie Tarifverträge und Entgeltgleichheit

Die Ungleichheit von Frauen und Männern in der Bezahlung und die Forderung nach diskriminierungsfreien Tarifverträgen bewegen den Frauenvorstand seit Langem. Im zurückliegenden Zeitraum entwickelte der Frauenvorstand eine Aktion, um gezielt Frauen in den Betrieben anzusprechen und darauf aufmerksam zu machen. Als zentraler Aktionstag wurde der 11. Oktober 2013 genutzt, an dem von den Kolleginnen aus dem Vorstand Frauen in den Betrieben angesprochen wurden. Der 11. Oktober ist der errechnete Tag, ab dem Frauen nicht mehr entlohnt werden wie die Männer.

Thema Betriebsrätinnen-Arbeit/Frauen in Betriebsräten

Der Frauenvorstand unterstützt und fördert Frauen, in Betriebsratsgremien aktiv zu werden. Forderungen zur Einhaltung der Frauenquote entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil – und dieses auch für die Freistellungen – werden ausdrücklich durch den Frauenvorstand immer wieder thematisiert. Hierzu hat der Bundesfachbereichsvorstand im Jahr 2014 auch einen entsprechenden Beschluss gefasst, der die Frauenquote sowohl für die Gremien, als auch für die Freistellung festlegt.

Mitgliederwerbung

Um die Mitgliederwerbung für Frauen in der Post- und Logistikbranche zu fördern, entwickelte der Frauenvorstand einen Flyer. Ein Flugblatt „Frauen in ver.di? – Was habe ich denn davon?“ diente ebenfalls dazu, mit Frauen ins Gespräch zu kommen und sie für ver.di zu gewinnen. Die Materialien wurden den Kolleginnen in den Landesbezirksfachbereichen jeweils zur Verfügung gestellt.

Zukunftsprojekt „Junge Frauen in ver.di“

Mit dem Projekt verfolgt der Frauenvorstand das Ziel, junge Frauen in ver.di und speziell für die Frauenarbeit zu motivieren und zu mobilisieren, aktiv mitzumachen. Hierzu spricht jede Kollegin aus dem Frauenvorstand eine junge Kollegin aus ihrem Landesbezirksfachbereich an und lädt sie zu einem Treffen des Frauenvorstandes ein, um dort die Arbeit kennenzulernen. Das Projekt hat bereits zweimal erfolgreich stattgefunden.

Der Frauenvorstand führt einmal im Jahr ein Frauen-Netzwerktreffen des Fachbereiches durch. Neben dem Frauenvorstand sind die zuständigen hauptamtlichen Sekretäre/Sekretärinnen der Landesbezirksfachbereiche eingeladen. Das Treffen wird zum Austausch von Informationen und Aktivitäten genutzt und ist ein wichtiger Bestandteil der informativen und kontinuierlichen Frauenarbeit.

19 Mitgliederentwicklung



Die Mitgliederentwicklung im Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik ist und bleibt ein Arbeitsschwerpunkt. So konnten im Berichtszeitraum die Abgänge weiter stabilisiert, die Austritte reduziert und die Eintritte auf ein höheres Niveau als im vorangegangenen Berichtszeitraum gehoben werden. Das führte zwar noch nicht zu einer positiven Mitgliederentwicklung, zeigt aber, dass der Fachbereich auf dem richtigen Weg ist. In den Jahren 2012, 2013 und 2014 ist es zwischen einem und fünf Landesbezirksfachbereichen gelungen, positiv abzuschließen. Dem Landesbezirksfachbereich Bayern ist dies in allen drei Jahren in Folge gelungen. Die Fachgruppe Speditionen, Logistik und KEP hat in den drei vergangenen Jahren eine positive Mitgliederentwicklung zu verzeichnen und die Fachgruppe Postdienste hat ihr Minus deutlich reduziert.

Im Berichtszeitraum ist die Mitgliederzahl von 244.128 um 10.522 auf 233.606 gesunken. Das entspricht einer Veränderungsquote von minus 4,31 Prozent. Damit konnte die Veränderungsquote zum Vorberichtszeitraum (-8,03 Prozent) fast halbiert werden. Dies ist umso bemerkenswerter, als dass der Fachbereich im Berichtszeitraum durch den vereinbarten Wechsel der Zuständigkeit für das Unternehmen Postbank Filialvertrieb AG im Jahr 2013, 5.421 Mitglieder an den Fachbereich Finanzdienstleistungen abgegeben hat. Die Abgänge sind im Berichtszeitraum weiter geringfügig von 12.916 auf 12.364 gesunken. Davon sind jedes Jahr rund 20 Prozent Mitglieder, die verstorben sind. Die Zahl der Austritte sank von 8.326 auf 7.801. Insgesamt konnten in den vergangenen vier Jahren 40.999 neue Mitglieder im Fachbereich begrüßt werden. Hervorzuheben sind die Jahre 2013 und 2014, in denen 12.187 beziehungsweise 10.234 neue Mitglieder in ver.di eingetreten sind. Damit konnte der Fachbereich zwei Jahre in Folge einen fünfstelligen Wert in der Mitgliedererwerbungsleistung verzeichnen. Dies ist gut, denn der Weg zu einer positiven Mitgliederentwicklung im Fachbereich führt über eine systematische und kontinuierliche Steigerung der Eintrittszahlen.

Im Jugendbereich konnte der dramatische Mitgliederverlust gestoppt werden. So übertrifft der Fachbereich im Jahr 2014 mit 10.744 jugendlichen Mitgliedern den Wert aus den Jahren 2009 und 2010 mit nur rund 9.500 Mitgliedern in dieser Alterskohorte deutlich. Schaut man auf die Jahreswerte 2011 bis 2014, so müssen wir feststellen, dass der Aufwärtstrend im Jahr 2014 gestoppt hat. Die Analyse der Auszubildendenzahlen in den Ausbildungsberufen der Branche zeigt, dass wir insbesondere im Bereich von Speditionen und Logistik noch Potenzial haben.

Der Fachbereich hat im Rahmen seiner jährlichen Arbeitsplanung zur Mitgliederentwicklung verschiedene Projekte auf den Weg gebracht. Ziel ist es unter anderem, die Mitgliedererwerbungsleistung im Jugendbereich weiter nach vorne zu führen und die Abgänge stabil zu halten beziehungsweise die Austritte weiter zu reduzieren.



19.1 Projekt ver.diente Zukunft – Fortführung und Verstetigung

Im letzten Berichtszeitraum wurde unter der Überschrift Jugend – gemeinsam den Austritt stoppen! dargestellt, dass eine kleine Arbeitsgruppe, der neben dem Bundesfachbereich Mitglieder des Bundesfachbereichsjugendfachkreis angehören, eine Ansprache entwickelt wird, die den Trend der steigenden Austritte im Jugendbereich im Fachbereich stoppen soll. Die AG entwickelte das Projekt „ver.diente Zukunft“, das 2011 startete und mittlerweile fester Bestandteil in der Bindung junger Mitglieder an ver.di ist. Das Projekt hat Auszubildende, die ihre Ausbildung beenden, als Zielgruppe. In der Ansprache wird noch einmal unterschieden, in Auszubildende, die im Betrieb übernommen werden und denen, die keine Übernahme wünschen bzw. nicht übernommen werden. Ziel des Projektes ist es, allen Auszubildenden, die ihre Ausbildung im laufenden Jahr beenden, den Mehrwert einer Mitgliedschaft in ver.di noch einmal in einem persönlichen Gespräch deutlich zu machen. Das Material wurde 2013 aktualisiert und wird in jedem Landesbezirksfachbereich eingesetzt.

Im November 2014 fand eine gemeinsame Auswertung in einer Sitzung des Bundesfachbereichsjugendfachkreises statt. Es ist festzustellen, dass die Austritte nicht zugenommen haben. Sie wurden aber nicht signifikant reduziert. Das Projekt wird weiterhin als ein guter Baustein in der Bindearbeit gesehen. Auch ergab die Auswertung, dass es für die Bindung der jungen Mitglieder sehr wichtig ist, dass die Materialien unter anderem um einen lokalen Bezug ergänzt werden (z. B. Dein Betriebsrat/Deine Vertrauensfrau vor Ort). Auch die persönliche Ansprache ist sehr wichtig. Dies wird zurzeit noch nicht flächendeckend gemacht. Die Ansprache der jungen Menschen, die den Betrieb verlassen, muss im Material und vor Ort verbessert werden.

19.2 Aktionswochen

ver.di führte seit 2013 drei Aktionswochen zu verschiedenen Themen durch, an denen sich der Fachbereich verstärkt an den beiden Aktionswochen im Juni 2013 und 2014 beteiligt hat. Die Aktionswochen sind ein guter Anlass für ver.di, im Betrieb mit Mitgliedern und Menschen, die noch nicht Mitglied oder anders organisiert sind, außerhalb von Konflikten mit dem Arbeitgeber in Kontakt zu kommen.

Kleinere Auswertungen zeigen, dass in diesen Wochen ein leichter Anstieg in der Mitgliedererwerbungs im Gegensatz zu „normalen“ Wochen zu verzeichnen ist. Auch ist aus Gesprächen zu erfahren, dass die Aktionswochen ein guter Baustein in der Bindung der Mitglieder sind.

19.3 Stärke, Fachlichkeit und Zukunft



Der Bundesfachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik startete bundesweit ab Januar 2012 eine Mitgliedergewinnungsaktion für das erste Quartal 2012. Die Landesbezirksfachbereiche haben folgende Materialien erhalten, die sie zielgerichtet in ihren Schwerpunktbetrieben einsetzen können:

Booklet für Werbende

Das Booklet gibt in kurzen Absätzen Tipps und Anregungen zur Gründung eines Werbeteams, zur Durchführung einer Werbeaktion und für ein gutes Gewinnungsgespräch.

Fächer für die Zielgruppe

Der Fächer dient der persönlichen Ansprache von Nicht-Mitgliedern. Er besteht aus vier Karten. Die Karten können dem Werbenden als Gesprächsleitfaden dienen und geben dem Werbenden gleichzeitig angelehnt an das Motto der Aktion Argumente für ver.di. Der Fächer soll beim persönlichen Gespräch übergeben werden.

Plakat

Die Plakate unterstützen den Werbenden insofern, als dass sich die Nicht-Mitglieder parallel zu einer Ansprache sozusagen auch „im Vorbeilaufen“ mit dem Motto der Aktion vertraut machen können.

Digitale Daten

Das Logo der Aktion, die drei Würfel, wurde digital in verschiedenen Formaten zu Verfügung gestellt.

Jedes neue Mitglied im Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik hat bis zum 31. März 2012 als Willkommensgeschenk einen roten Schal mit der Begrüßungsmappe zugesandt bekommen.

19.4 Werbeimpuls Deutsche Post AG

Eine Analyse im Bereich der Deutschen Post AG zeigte, dass der Fachbereich noch erhebliches Potenzial in der Mitgliederentwicklung hat. Der Bundesfachbereichsvorstand hat daraufhin im November 2012 beschlossen, die Mitgliederentwicklung bei der Deutschen Post AG zu einem Schwerpunkt der gemeinsamen Arbeit im Fachbereich zu machen. Das ist der Werbeimpuls Deutsche Post AG. Das Ziel ist eine positive Mitgliederentwicklung. Um dieses Ziel zu erreichen, gibt es drei Hebel: Erstens Eintritte erhöhen – Mitglieder gewinnen, zweitens Austritte verhindern – Mitglieder binden, drittens Austrittswillige zurückholen – Mitgliederrückgewinnung. Dabei kommt besondere Verantwortung für den Erhalt unserer gewerkschaftlichen Gestaltungsmacht den Betriebsräten und Betriebsgruppen zu. Diese Verantwortung der Betriebsräte und Betriebsgruppen für die Mitgliederentwicklung hat der Bundesfachbereich in seiner Beschlussfassung vom März



2013 zu den Grundsätzen des Fachbereiches für die Betriebsratswahlen 2014 ausdrücklich festgelegt. Erste Analysen für die Jahre 2012 bis 2014, dass die Zahl der neuen Mitglieder sichtbar gestiegen ist. Das Ziel, einer positiven Mitgliederzahl in der Deutschen Post AG ist zwar noch nicht erreicht. Die Auswertungen zeigen aber, dass der Fachbereich auf allen Ebenen an dem realistischen Ziel arbeitet und auf einem guten Weg ist.

19.5 Mitgliederrückgewinnung

ver.di und auch der Fachbereich schaffen es nicht, auf alle Menschen zuzugehen, die gegenüber ver.di erklärt haben, dass sie austreten wollen. Hier bleibt ein großes Potenzial in der Mitgliederentwicklung ungenutzt. Statistiken zeigen, dass eine Rückgewinnungsquote von zehn Prozent immer möglich ist. Dies würde für den Fachbereich rund 800 Mitglieder mehr im Jahr bedeuten.

Der Bundesfachbereich hat den Landesbezirksfachbereich Hessen beim Aufbau eines Rückgewinnungsteam im Fachbereich unterstützt. Dabei wurde deutlich, dass es schwierig ist, interessierte Mitglieder für die Rückgewinnungsarbeit zu finden, die an der notwendigen Schulung teilnehmen. Bisher wurden zwei Schulungen durchgeführt, mit dem der Aufbau eines Rückgewinnungsteams in Hessen begonnen hat. Es war auch schwierig, die ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen in die Rückholarbeit vor Ort zu integrieren. Es ist 2015 geplant, das Team weiter auszubauen und die schon im Team befindlichen Kolleginnen und Kollegen durch Aufbaus Schulungen und Treffen bei ihrer Rückholarbeit weiter zu begleiten.

19.6 Treffen Mitgliederentwicklung

Im Berichtszeitraum fanden jährlich ein bis zwei Treffen von Kolleginnen und Kollegen, die in den Landesbezirksfachbereichen für die Mitgliederentwicklung verantwortlich sind, statt.

An den Treffen nehmen alle Landesbezirksfachbereiche regelmäßig teil. Die Treffen ermöglichen eine bundesweite detaillierte Analyse der Mitgliederentwicklung, einen Austausch von Erfahrungen, Ideen und eine Abstimmung der Aktivitäten im Bereich der Mitgliederentwicklung. Darüber hinaus werden hier Themen wie Werbeimpuls Deutsche Post AG, Azubi-Werbung in der Logistik oder Seminare zu Mitgliederansprache entwickelt, diskutiert und auf den Weg gebracht.

19.7 Zusammenarbeit GUV/FAKULTA

Die erfolgreiche Kooperation mit der GUV/FAKULTA wurde im Berichtszeitraum fortgesetzt. Neben zahlreichen Mitgliederwerbemaßnahmen wurde jährlich eine Sonderaktion für die Werbung der Auszubildenden aufgelegt. In dieser Sonderaktion konnte jedes Jahr die Zahl der Azubis gesteigert werden, die in ver.di und in die GUV/FAKULTA eintreten. Konnten im vorangegangenen Berichtszeitraum über diesen Weg rund 1.000 Auszubildende für ver.di gewonnen werden, so waren es in diesem Berichtszeitraum rund 2.300 junge Menschen.

Für die Deutsche Post AG wurde im Rahmen der Bearbeitung des Themas Haftung und Regress eine Mitgliederwerbemaßnahme von Oktober 2014 bis März 2015 aufgelegt. Hier konnten in den ersten beiden Monaten schon über 200 Beschäftigte für ver.di und die GUV/FAKULTA und rund 500 neue GUV/FAKULTA-Mitglieder begrüßt werden.

Die Mitgliedschaft in der GUV/FAKULTA hat nicht nur einen großen Nutzen für die Beschäftigten, auch haben solche Doppelmitgliedschaften immer eine höhere Bindewirkung an die Organisation.

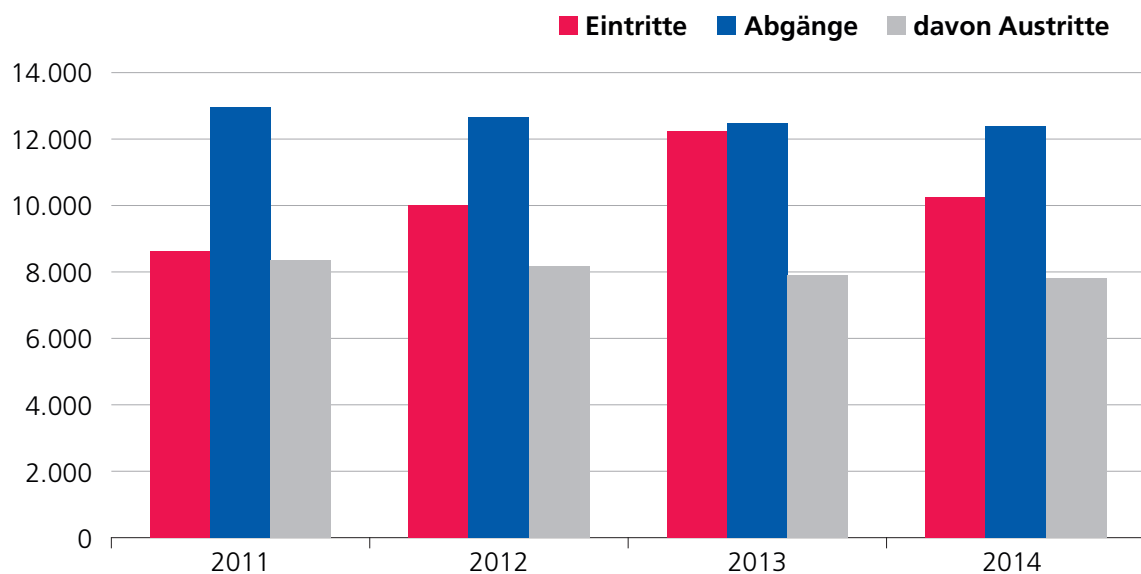
Seit Frühjahr 2014 findet unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Fragen ein Abgleich zwischen den Mitgliederdatenbanken von ver.di und der GUV/FAKULTA in beiden Richtungen statt. Somit können in der Rückgewinnung die Mitglieder darauf hingewiesen werden, dass mit ihrem Austritt aus ver.di auch die GUV/FAKULTA-Mitgliedschaft erlischt.



Mitgliederentwicklung von 2011 bis 2014

| | zum 31.12. | | | | Veränderungen 2011 bis 2014 | |
|-------------------------------|------------|---------|---------|---------|--------------------------------|-------|
| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | absolut | % |
| Mitglieder – gesamt | 244.128 | 241.577 | 235.912 | 233.606 | -10.522 | -4,3% |
| Erwerbstätige | 163.674 | 163.356 | 159.651 | 158.827 | -4.847 | -3,0% |
| Erwerbslose | 6.322 | 6.095 | 6.048 | 5.874 | -448 | -7,1% |
| Nichterwerbstätige | 80.454 | 78.221 | 76.261 | 74.779 | -5.675 | -7,1% |
| Vollzeit | 121.301 | 120.773 | 117.035 | 116.477 | -4.824 | -4,0% |
| Teilzeit | 34.930 | 34.480 | 34.022 | 33.477 | -1.453 | -4,2% |
| Senior/-innen | 71.510 | 69.555 | 67.567 | 66.203 | -5.307 | -7,4% |
| jugendliche Mitglieder | 9.504 | 10.157 | 10.789 | 10.744 | 1.240 | 13,0% |

Entwicklung der Zu- und Abgänge 2011 bis 2014



Impressum
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung, Paula-Thiede-Ufer 10
Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik
V.i.S.d.P.: Dr. Sigrun Schmid
Gestaltung: VH-7 Medienküche GmbH, 70372 Stuttgart

W-3242-32-1114



ver.di