



Für jung.  
Für alt.  
Für alle.

Zeit für Altersteilzeit –  
wir wollen atmen können!

Deutsche Post AG



Für jung.  
Für alt.  
Für alle.

Zeit für Altersteilzeit –  
wir wollen atmen können!

### Überzeit, Ruhetage und Stückvergütung

Die bisher bestehende, aus dem Tarifabschluss von 2008 aufgehobenen Rundungsbestimmungen und Regelungen zur besonderen Schicht wurden bis zum 31. Dezember 2015 verlängert. Die Zahlung der Überstundenzuschläge wird erneut bis zu diesem Datum ausgesetzt. Auch die Regelungen zu den Ruhetagen und Freistellung von der Arbeit am 24. und 31. Dezember bleiben wie bisher bis 31. Dezember 2015 ausgesetzt. Die Bestimmungen zur Stückvergütung bei der Infopost schwer und der Abholung von Paketsendungen werden ebenfalls bis 31. Dezember 2015 fortgeschrieben.

### Urlaub

Die Bestimmungen zum Erholungsurlaub im Manteltarifvertrag wurden an das seit 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) angepasst. Die bestehenden Regelungen einer Stafflung nach Lebensalter ist ein Verstoß gegen das AGG. Der Urlaubsanspruch kann sich in einer Stafflung nach den Beschäftigungszeiten bemessen. Entsprechend wird die Urlaubsregelung aus dem Manteltarifvertrag zum 1. Januar 2012 wie folgt umgestaltet:

### Umstellung auf Betriebszugehörigkeit

ALT (nach Lebensalter)		NEU (nach Jahren Betriebszugehörigkeit)	
bis 30 J.:	26 AT	1 – 3 J.:	26 AT
30 – 39 J.:	29 AT	4 – 6 J.:	27 AT
ab 40 J.:	30 AT	7 – 9 J.:	28 AT
		10 – 12 J.:	29 AT
		ab 13 J. u. mehr:	30 AT

AT = Arbeitstage

Überdies wurde die Urlaubsberechnung nach den tarifüblichen Regelungen umgestaltet. Urlaubstage sind zukünftig nur noch für Arbeitstage zu nehmen und nicht mehr für dienstplanmäßig freie Tage. Der gesamte Urlaubsanspruch verlängert sich durch diese Neuregelung nicht. Das Urlaubsjahr wird, wie von vielen Mitgliedern eingefordert, ab 1. Januar 2012 auf das übliche Urlaubsjahr umgestellt.

### Entgeltrunde kommt noch

Über Entgelt verhandeln ver.di und die Deutsche Post AG zum Jahreswechsel. Der Entgelttarifvertrag läuft bis 31. Dezember 2011.



Foto: Frank Rumpenhorst

## Beitrittserklärung



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Yes we do –  
jetzt Mitglied werden!

Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr \_\_\_\_\_

#### Persönliche Daten:

Name \_\_\_\_\_

Vorname/Titel \_\_\_\_\_

Straße/Hausnummer \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Wohnort \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Staatsangehörigkeit \_\_\_\_\_

Geschlecht  weiblich  männlich

#### Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in  Angestellte/r

Beamter/in  DO-Angestellte/r

Selbstständige/r  freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit \_\_\_\_\_ Anzahl Wochenst.

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis \_\_\_\_\_

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis \_\_\_\_\_

Schüler/in-Student/in bis \_\_\_\_\_ (ohne Arbeitseinkommen)

Praktikant/in bis \_\_\_\_\_

Altersteilzeit bis \_\_\_\_\_

Sonstiges \_\_\_\_\_

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

Straße/Hausnummer im Betrieb \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

Branche \_\_\_\_\_

ausgeübte Tätigkeit \_\_\_\_\_

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Tarifvertrag \_\_\_\_\_

Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe \_\_\_\_\_

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe \_\_\_\_\_

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst Euro \_\_\_\_\_

#### Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte  zum Monatsende

monatlich  halbjährlich

vierteljährlich  jährlich

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) \_\_\_\_\_

Bankleitzahl \_\_\_\_\_ Kontonummer \_\_\_\_\_

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in \_\_\_\_\_

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren\* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen. \*(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Personalnummer im Betrieb \_\_\_\_\_

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: \_\_\_\_\_

von: \_\_\_\_\_ bis: \_\_\_\_\_

Monat/Jahr \_\_\_\_\_ Monat/Jahr \_\_\_\_\_

Monatsbeitrag: Euro \_\_\_\_\_

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruhestandler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

#### Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmemberschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift \_\_\_\_\_

#### Werber/in:

Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_

Mitgliedsnummer \_\_\_\_\_

# Generationenvertrag geschlossen – Schutzpaket verlängert

Yes we do –  
jetzt Mitglied werden!



Postdienste, Speditionen  
und Logistik

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



Für jung.  
Für alt.  
Für alle.

## Zeit für Altersteilzeit – wir wollen atmen können!

ver.di und die Deutsche Post AG haben in der neunten Verhandlungsrunde vom 4. bis 6. Oktober eine Tarifeinigung erzielt. Die Tarifkommission hat dem Ergebnis zugestimmt. Mit einem innovativen Tarifabschluss zum alter(n)sgerechten Arbeiten betreten ver.di und die Deutsche Post AG tarifpolitisches Neuland. Für die FKEP-Auszubildenden bei der Deutschen Post AG und die Auszubildenden der First Mail GmbH wurde eine verlässliche Zukunftsperspektive in der Deutschen Post AG vereinbart. Die Ausbildung zum FKEP wird zum 1. Januar 2012 von der First Mail GmbH wieder komplett in die Deutsche Post AG überführt. Um Arbeitsbelastung dauerhaft zu reduzieren und um die Übernahme der Auszubildenden abzusichern, wurden die Regelungen zur Übernahme zusätzlicher Leistungen nicht erneut vereinbart. Das umfassende Schutzpaket zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, zum Ausschluss betriebsbedingter Änderungskündigungen und zum Schutz vor Fremdvergabe konnte um 48 Monate bis zum 31. Dezember 2015 verlängert werden. „Wir haben einen Generationenvertrag geschlossen und das Schutzpaket verlängert. Damit schaffen wir für alle Beschäftigten Perspektive und Sicherheit“, sagt die stellvertretende ver.di-Vorsitzende und Bundesfachbereichsleiterin Andrea Kocsis.

Im Einzelnen wurde erreicht:

### Alter(n)sgerechtes Arbeiten

Hierzu wurden gänzlich neue Tarifverträge verhandelt und geschlossen. Der Tarifvertrag zum alter(n)sgerechten Arbeiten umfasst Regelungen zur Altersteilzeit. Durch ein tarifvertragliches Kombinationsmodell aus Altersteilzeit und Zeitwertkonten wird eine altersgerechte Gestaltung der Arbeit ermöglicht. Jeder Tarifbeschäftigte, der ein Guthaben in einem Zeitwertkonto durch Überführung eines Teiles seines Bruttoentgeltes erwirbt, hat einen Anspruch, auf Antrag in Altersteilzeit zu gehen. Er kann dann entsprechend des Umfangs seines Zeitwertkontos Freistellungszeiträume durch Abwicklung des angesparten Guthabens nutzen. Beide Tarifverträge treten zum 1. November 2011 in Kraft. Die getroffenen Regelungen sind komplex. ver.di und die Deutsche Post AG werden in den nächsten Wochen entsprechendes umfassendes Informationsmaterial erarbeiten und bereit stellen.

### Tarifvertrag alter(n)sgerechtes Arbeiten

Der Tarifvertrag ist ein innovatives Instrument zur Gestaltung alter(n)sgerechten Arbeitens. Die körperliche Beanspruchung und Arbeitsbelastung älterer Arbeitnehmer soll spürbar reduziert und der Verbleib der Beschäftigten bei der Deutschen Post AG in der Regel bis zum Erreichen der jeweiligen gesetzlichen Regelaltersgrenze gefördert werden. Der Tarifvertrag ist kein Instrument zur Beschleunigung des Personalabbaus. Altersteilzeit wird auf Antrag ab Vollendung des 59. Lebensjahres gewährt. Für schwerbehinderte Arbeitnehmer gilt entsprechend den anderen gesetzli-

chen Fristen das vollendete 57. Lebensjahr. Voraussetzung ist das Vorhandensein eines Wertguthabens aus dem Zeitwertkonto von mindestens 55 Punkten. Für Beschäftigte, die vor dem 1. Januar 1957 (beziehungsweise für Schwerbehinderte vor dem 1. Januar 1959) geboren sind, gelten spezielle Übergangsregelungen. Der Antrag ist sechs Monate vor Beginn der seitens des Arbeitnehmers geplanten Altersteilzeit zu stellen. Er kann durch den Arbeitgeber nicht abgelehnt werden. Allerdings kann der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Beginns nach sachlichen Gesichtspunkten unter Berücksichtigung des betrieblichen Interesses ablehnen. Die Dauer der Altersteilzeit muss mindestens 24 Monate und darf höchstens 72 Monate betragen. Sie muss sich mindestens auf eine Zeit erstrecken bis eine gesetzliche Rente wegen Alters beansprucht werden kann. Es besteht im Gegensatz zu früheren Regelungen für den Arbeitnehmer keine Verpflichtung, die frühestmögliche Rente mit Rentenabschlägen in Anspruch zu nehmen. Ebenso entgegen früherer Regelungen sieht der neue Tarifvertrag bei der Frage der Arbeitszeit während der Altersteilzeit ausdrücklich kein Blockmodell vor. Sondern der neue Tarifvertrag geht grundsätzlich davon aus, dass die Arbeitszeit während der Altersteilzeit um die Hälfte reduziert wird. Nur so lässt sich bei späterem Renteneintritt eine alter(n)sgerechte Beschäftigung sicherstellen. Ein Freistellungszeitraum in der Altersteilzeit wird dann durch die Abwicklung eines Guthabens aus einem Zeitwertkonto sichergestellt. Während der Altersteilzeit erhält der Arbeitnehmer ein Teilzeitentgelt, das durch einen Altersteilzeitzuschlag auf mindestens 79 Prozent und höchstens 87 Prozent aufgestockt wird. Grundlage des konkreten Aufstockungsbetrages ist das Monatsentgelt zuzüglich bestehender Besitzstandsbeiträge. Durch diese soziale Komponente wird erreicht, dass Beschäftigte mit geringem Einkommen einen erhöhten Aufstockungsprozentsatz erhalten gegenüber Beschäftigten mit einem Spitzeneinkommen. Hierzu wurde zwischen den Tarifvertragsparteien die Einrichtung eines Demografiefonds vereinbart. In ihn zahlt die Deutsche Post AG 20 Millionen Euro im Jahr 2011 ein und ab dem Jahr 2013 jährlich jeweils 200 Euro pro Beschäftigten. Die Einrichtung des Demografiefonds wird in der anstehenden Tarifrunde 2012 berücksichtigt.

### Tarifvertrag Zeitwertkonten

Jeder Arbeitnehmer kann sich von der Deutschen Post AG ein Zeitwertkonto einrichten lassen und dieses durch das Einbringen von Anteilen des Bruttojahreseinkommens besparen. Das Guthaben des Zeitwertkontos ist ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Auszahlung des Guthabens. Auf das Zeitwertkonto kann die Deutsche Post AG nicht zugreifen. Es ist zu verzinsen und gegen Insolvenz gesichert. Ein Zeitguthaben kann in Verbindung mit den Regelungen aus der Altersteilzeit für einen Übergang in die Rente genutzt werden. Es kann aber auch zur Freistellung bei Pflegefällen, im Anschluss an das Elterngeld oder auch für ein Sabbatical genutzt werden. Zeitwertkonten sind mithin

auch für jüngere Beschäftigte interessant und können langfristig angelegt werden. Bei der Abwicklung des Zeitwertkontos durch Freistellung im Zusammenhang mit der Altersteilzeit ist tarifvertraglich festgelegt, dass der Freistellungszeitraum durch die Deutsche Post AG aufgestockt wird.

### Auszubildende

Alle FKEP-Auszubildenden der First Mail GmbH wechseln zum 1. Januar 2012 in ein Ausbildungsverhältnis mit der Deutschen Post AG und führen dort unter Beibehaltung der Ausbilderquote ihre Ausbildung fort. Die Ausbildung zum FKEP wird mit diesem Datum bei der First Mail GmbH eingestellt und wieder grundsätzlich bei der Deutschen Post AG durchgeführt. Alle geeigneten Auszubildenden FKEP der Einstellungsjahrgänge 2010 und 2011 werden, sofern sie im Besitz einer Fahrerlaubnis sind, nach bestandener Prüfung in ein unbefristetes Vollzeitverhältnis bei der Deutschen Post AG übernommen. Alle Auszubildenden FKEP werden in der 5-Tage-Woche beschäftigt. Dies beinhaltet auch die Möglichkeit der Ausbildung an Samstagen. Die Tarifvertragsparteien werden die entsprechende tarifliche Regelung zum 31. Dezember 2011 anpassen.

### Keine Übernahme zusätzlicher Leistungen

Die Regelungen zur Übernahme zusätzlicher Leistungen (ÜzL) laufen, wie im Tarifvertrag vereinbart, zum 31. Dezember 2011 aus und werden nicht mehr verlängert. Mit diesem tarifpolitischen Schnitt ist die mögliche Belastung fortan dauerhaft verringert.

### Ausschluss betriebsbedingte Kündigungen

Der tarifvertragliche Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen wird über den 31. Dezember 2011 hinaus um weitere vier Jahre – das sind 48 Monate – bis zum 31. Dezember 2015 fortgeschrieben.

### Ausschluss von Änderungskündigungen

Der erstmals 2009 im Rationalisierungsschutztarifvertrag festgeschriebene Schutz vor Änderungskündigungen wird ebenfalls um weitere 48 Monate bis zum 31. Dezember 2015 verlängert. Damit gilt der höchst mögliche Schutz von Beschäftigungsverhältnissen bei der Deutschen Post AG fort. Seit 1. November 2009 gilt der Rationalisierungsschutz auch für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 8 und 9. Die Regelungen zur räumlichen Zumutbarkeit finden allerdings für sie wie bisher keine Anwendung.

### Schutz vor Fremdvergabe

Der Vertrag zum Ausschluss der Fremdvergabe von Zustellbezirken wird bis zum 31. Dezember 2015 verlängert. Damit bleibt die Fremdvergabe von Bezirken in der Briefzustellung ausgeschlossen und in der Paketzustellung auf die bisherigen maximal 990 fremd zu vergebenden Bezirke beschränkt. Durch die Verkehrsmengen-

zuwächse werden damit die in Eigenzustellung betriebenen Zustellbezirke weiter ansteigen.

Auch eine Eigenbeschäftigungsquote im Bereich Verkehr bleibt erhalten. Die Zahl der posteigenen Fahrer, die Transporte in Eigenleistung erbringen, wird bis Ende 31. Dezember 2015 auf mindestens 2600 festgeschrieben. Der Abbau in diesem Bereich erfolgt weiterhin ausschließlich durch natürliche Fluktuation.

### Neue Einstiegsgruppenstufe

Den tarifvertraglichen und vertraglichen Regelungen aus dem Schutzpaket steht in den bestehenden Entgeltgruppen 2 bis 9 die Einführung einer so genannten Gruppenstufe Null gegenüber. Diese Gruppenstufe Null tritt zum 1. November 2011 in Kraft, ist befristet und hat eine identische Laufzeit wie die Regelungen zum Ausschluss von Kündigungen, Änderungskündigungen und den Verträgen zum Schutz vor Fremdvergabe

In die bestehende Entgelttabelle des Entgelttarifvertrages wird für die Entgeltgruppen 2 bis 9 vor die bisherige Stufe 1 eine Stufe Null eingeschoben. Diese Stufe Null entspricht am Beispiel der Entgeltgruppe 3 einem künftigen Stundenlohn während der ersten zwei Beschäftigungsjahre von 10,70 Euro. Die neu eingestellten Beschäftigten verbleiben während der ersten 24 Monate in dieser Stufe Null, dann erfolgt der Aufzug über die bisherigen weiteren Gruppenstufen. Für die unterste Entgeltgruppe 1 wird auf die Einfügung einer Gruppenstufe Null verzichtet. Hier bleibt es beim Einstiegs-Stundenlohn von 9,42 Euro.

Damit die heute Beschäftigten in ihrem bestehenden Arbeitsvertrag durch das Einfügen der Gruppenstufe Null nicht eine Gruppenstufe nach unten rutschen, werden für alle Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 2 bis 9, die am 31. Oktober 2011 bereits und am 1. November 2011 noch in einem Arbeitsverhältnis bei der Deutschen Post AG stehen, zwei zusätzliche Jahre für die Zuordnung zu den Gruppenstufen anerkannt („künstliche Alterung“). Damit ist sichergestellt, dass die Zuordnung der Beschäftigten zu ihrer bisherigen Gruppenstufe unverändert bleibt. In bestehende Arbeitsverträge von befristet Beschäftigten wird nicht eingegriffen. Über die vereinbarte Laufzeit des Arbeitsvertrages bleibt die bisherige Gruppenstufe (in der Regel die Gruppenstufe 1) bestehen. Änderungen können hier erst bei Verlängerung oder Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eintreten. Mit der Deutschen Post AG wurde in diesem Zusammenhang auch vereinbart, dass sie 1500 befristet Beschäftigten zwischen 1. November 2011 und 1. Januar 2012 ein Angebot auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis machen wird. Wird dieses angenommen, dann werden die bis zum Übernahmzeitpunkt erbrachten Tätigkeitszeiten („Gruppenstufen-Zeit“) nur soweit berücksichtigt, wie sie 24 Monate überschreiten.

