



ACCIDENT STATEMENT

1 Date of accident

2 Material damage

3 Insured party information

4 Vehicle

5 Insurance company

6 CIRCUMSTANCES

7 VEHICLE A

8 VEHICLE B

9 Driver information

10 Signature of the driver

11 Vehicle damage to vehicle B

12 Log entries

Unfall bei der Arbeit?

Haftung und Regress

Unsichtbare
Behinderungen

Inhalt

TARIF

Tarifrunde DHL HUB Leipzig –
Spitzenergebnis durchgesetzt 4

KEP

Bundesrat für bessere Arbeits-
bedingungen in der Paketbranche 5

TITELTHEMA

Arbeitgeberseitige Regress-
forderungen – Schadensfall
bei der Arbeit 6–7

MITBESTIMMUNG

Unsichtbare Behinderungen am
Arbeitsplatz 8–9

JUGEND

Ausbildung fertig. Und jetzt? 10

SERVICE

Termine 11–12

IMPRESSUM

bewegen: Nr. 4/2023, 22. Jahrgang
Herausgeber: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Bundesvorstand: Frank Werneke, Andrea Kocsis
Redaktion: Rory Linton (verantwortlich)
Kontakt & Anzeigenverkauf: bewegen.psl@verdi.de
Redaktionsanschrift: ver.di Bundesverwaltung, Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik, 10112 Berlin
Erscheinungsweise: 8 Ausgaben pro Jahr
Druckauflage: 196.637
Gestaltung: datagraphis GmbH, Ostring 13, 65205 Wiesbaden-Nordenstadt, www.datagraphis.de
Druck: Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern
Titelfoto: Тихон Купревич – stock.adobe.com

REDAKTIONSSCHLUSS

Ausgabe 5/2023: 26. Juli 2023
 Ausgabe 6/2023: 6. September 2023

VERSANDBEGINN

Ausgabe 5/2023: 18. August 2023
 Ausgabe 6/2023: 29. September 2023



Gedruckt auf GraphoSilk FSC® 80 g/m²

Übertragung des Tarifergebnisses öD auf Beamt*innen

ver.di setzt sich seit Wochen intensiv für eine möglichst rasche zeit- und wirkungs- gleiche Übertragung des Tarifabschlusses Bund/VKA auf die Beamt*innen ein.

Entsprechend dem Tarifergebnis, und wie von ver.di gefordert, soll den Beamt*innen bei der Deutschen Post ab dem 1. März 2024 ein Sockelbetrag in Höhe von 200 Euro pro Monat gezahlt werden. Die insoweit angehobene Besoldung wird zusätzlich um 5,3 Prozent erhöht. Hierbei wird ein Abzug für die Versorgungsrücklage in Höhe von 0,2 Prozentpunkten berücksichtigt, was ver.di wiederholt kritisiert hat. Eine solche Kürzung von Besoldung und Versorgung der Beamt*innen ist in Zeiten hoher Inflation nach ver.di-Sicht schlicht unzumutbar.

Ebenfalls Gegenstand des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes wird die Regelung zur Zahlung einer steuerfreien Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 3000 Euro in mehreren Tranchen. Für den Monat Juni 2023 in Höhe von 1.240 Euro sowie für die Monate Juli 2023 bis Februar 2024 monatlich in Höhe von jeweils 220 Euro. Zum Redaktionsschluss lag der Gesetzesentwurf beim Bundeskabinett, sodass mit einer Zahlung unter Umständen erst im Spätsommer bzw. Herbst zu rechnen ist.

Die Prämie soll sowohl an Besoldungs- wie auch Versorgungsempfänger*innen steuerfrei ausgezahlt werden. Für Versorgungsempfänger*innen wird hinsichtlich der Höhe der individuelle Ruhegehaltssatz angesetzt. Bei 71,75 Prozent wären dies 2.152,50 Euro.

Was hat der Klimawandel mit Arbeitsschutz zu tun?

Der Sommer ist flächendeckend in Deutschland angekommen. Die Temperaturen steigen und die Sonne gewinnt an Kraft. Der Sommeranfang – einst etwas, worüber die Leute sich gefreut haben – gilt mittlerweile für viele als eine alljährliche Erinnerung, dass unser Klima sich ändert. Besonders für Menschen, die im Freien arbeiten, wie unsere Kolleg*innen in der Zustellung, wird die Wirkung des Klimawandels deutlich.

Das Klima zu schützen, die Erderwärmung auf 1,5 Grad zu begrenzen und dem Klimawandel jetzt entschieden entgegenzuwirken, ist weltweit eine Herausforderung von absoluter Dringlichkeit. Der Klimawandel bedroht die Lebensgrundlagen künftiger Generationen, ja die Menschheit als Gattung. ver.di fordert daher eine Bekämpfung des Klimawandels bei gleichzeitiger Bewahrung der sozialen Gerechtigkeit und des Schutzes von Arbeitsplätzen. Dies umfasst die Förderung einer gerechten Energiewende, die Schaffung grüner Arbeitsplätze, die Umschulung von Arbeitnehmer*innen in umweltfreundliche Bereiche oder den sozialen Ausgleich für von Klimaschutzmaßnahmen betroffene Beschäftigte.

Der Klimawandel wirkt sich schon heute auf die Arbeitswelt aus – und es ist davon auszugehen, dass die Wirkungen immer stärker werden. Ob es die Hitze im Sommer oder andere Extremwetterereignisse sind: Immer muss geschaut werden, welche Auswirkungen veränderte Umstände auf den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit haben. Laut einer Studie der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung sehen bereits jetzt knapp 50 Prozent der befragten Beschäftigten Handlungsbedarf, wenn es bei der Arbeit im Freien so richtig heiß wird. Das ist ein Thema, das ver.di langfristig begleiten wird.

Eure Betriebsräte haben ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht beim Arbeits- und Gesundheitsschutz – meldet euch bei ihnen, sobald die Hitze Probleme macht. Achtet auf euch bei den heißen Temperaturen: Trinkt viel Wasser! Tragt lange Kleidung und eine Kopfbedeckung! Legt kurze Pausen ein, wenn die Temperaturen steigen. Alle sollen bei der Arbeit gesund bleiben!



Mehr Geld im Portemonnaie

Die Beschäftigten der **Deutschen Post DHL RED GmbH** erhalten zum 1. Juli 2023 einen weiteren Erhöhungsschritt in Höhe von 2,3 Prozent aus dem Tarifabschluss des Sommers 2021. Dies ist der zweite Erhöhungsschritt, nachdem die Entgelttabellen bereits zum 1. April 2022 um 2,7 Prozent nach oben angepasst worden waren. Die gleichen Erhöhungsschritte gelten für dual Studierende und Auszubildende. Der Tarifvertrag läuft noch bis zum 31.10.2023.

Die Kolleginnen und Kollegen bei der **DHL Express Germany GmbH** erhalten am 1. August 2023 den zweiten Erhöhungsschritt in Höhe von 2,5 Prozent. In einem ersten Schritt stiegen die Tarifentgelte zum 1. Juli 2022 um 3,3 Prozent. Zuvor erfolgte bereits die Zahlung eines weiteren Corona-Bonus (steuer- und sozialabgabenfrei) an Arbeitnehmer*innen in Höhe von 300 Euro mit dem Entgelt im Januar 2022. Arbeitnehmer*innen mit einer Wochenarbeitszeit von 19,25 Stunden und weniger sowie Auszubildende und dual Studierende konnten sich über eine Corona-Bonuszahlung in Höhe von 150 Euro freuen. Die Vergütungen der Auszubildenden wurden ebenfalls zum 1. Juli 2022 um 3,3 Prozent und zum 1. August 2023 um 2,5 Prozent erhöht. Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt insgesamt 28 Monate und endet am 29. Februar 2024.

ANZEIGE

Universaldienst unverzichtbar – Sechs-Tage-Zustellung muss bleiben

ver.di positioniert sich in der Diskussion um eine vorgezogene Porteerhöhung der Deutschen Post AG gegen mögliche Einschränkungen beim Universaldienst und eine Verkürzung von sechs auf nur noch fünf Zustelltage – ohne Zustellung am Montag.

„Montags nie!‘ ist keine Lösung für erhöhte Beschwerdezahlen, sondern bedroht lediglich die Arbeitsplatzsicherheit der Beschäftigten bei der Post“, erklärte die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Andrea Kocsis. „Die diskutierte Einschränkung der Zustelltage wäre nicht nur schlecht für die Kundinnen und Kunden der Post, sie würde auch auf einen Schlag Tausende tarifgebundene Arbeitsplätze kosten.“

Der postalische Universaldienst ist ein unentbehrlicher Teil der kritischen Infrastruktur dieses Landes. Die hohen Qualitätsstandards, die das Postgesetz vorschreibt, müssen weiterhin bestehen bleiben.



Gemeinsam mehr erreichen!

Gewerkschaftlicher Schutz seit 1910.

Unsere Leistungen

Sicherheit im Beruf
Schutz auf allen Arbeitswegen
Unterstützung nach Unfällen
und vieles mehr...

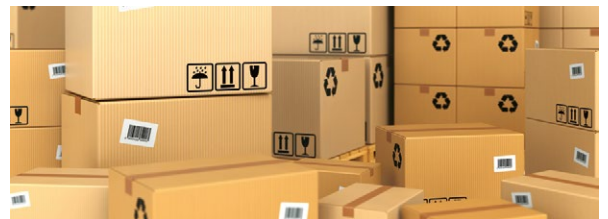
Verbundenheit statt Versicherung.

Solidarkasse statt Gewinne,

Fairer Beitrag statt Kostenfalle.

Der Beitrag beträgt **24 Euro im Jahr**, das sind 2 Euro pro Monat.

Schutz und Hilfe: Beispiel



Kollegin S. war als Entladerin in einem Paketzentrum beschäftigt. Ein Fahrer fuhr beim Zurücksetzen eine Stelze des Containers um. Sie stürzte eineinhalb Meter tief aus dem Koffer und wurde wegen einer schweren Kopfverletzung voll erwerbsunfähig. **In diesem Fall hätte ihr die GUV/FAKULTA ein Krankenhaustagegeld und eine Unterstützung bei Berufs- und Erwerbsunfähigkeit gewährt. Insgesamt eine Summe von 12.480 Euro.**

Jetzt Mitglied werden!

www.guv-fakulta.de



info@guv-fakulta.de

www.guv-fakulta.de

Tarifrunde DHL HUB Leipzig

SPITZENERGEBNIS DURCHGESETZT

Am 11. und 12. Mai 2023 hat in Leipzig die zweite Verhandlungsrunde für die ca. 7.000 Beschäftigten der DHL HUB Leipzig GmbH stattgefunden. Nach einem intensiven und herausfordernden Verhandlungsmarathon hat die Verhandlungskommission schließlich ein Ergebnis erzielt.

Das Ergebnis mit einer 14,5-prozentigen Erhöhung der Entgelte sei auf den Druck der ver.di-Mitglieder zurückzuführen, so ver.di-Verhandlungsführer Boris Kusserow. „Dieser Tariferfolg war nur durchsetzbar, weil dem Arbeitgeber klar war, dass die ver.di-Mitglieder bereit sind, für ihre berechtigten Tarifforderungen einzutreten!“

Die Entgelte der Beschäftigten werden in zwei Stufen um 14,5 Prozent erhöht. Die erste Steigerung um 7 Prozent erfolgt im September 2023. Die zweite Erhöhung um 7 Prozent kommt im September 2024. Zudem wurde die Auszahlung einer Inflationsausgleichs-sonderzahlung vereinbart – im Juni 2023 bekommen Beschäftigte 1500 Euro (netto) und im Juni 2024 weitere 1500 Euro (netto) ausbezahlt (anteilig der jeweiligen Arbeitszeit). Auch die Auszubildenden erhalten die entsprechende Inflationsausgleichs-sonderzahlung. Ab August 2023 werden die Auszubildendenvergütungen um 340 Euro (brutto) im Monat angehoben. Die Laufzeit beträgt 24 Monate.

„Gerade in unserem Betrieb, wo viele Kolleg:innen in Teilzeit und Nachtschicht beschäftigt sind, erhöhen sich durch die tabellenwirksame Erhöhung



Foto: Kristin Mingram

auch die Zuschläge dauerhaft“, freut sich Stefan Druskat, ver.di-Betriebsgruppenvorsitzender und Mitglied der Verhandlungskommission.

Da die Nachwuchskräfteentwicklung auch maßgeblich an die Attraktivität der Ausbildungsplätze geknüpft ist, freut sich die Betriebsratsvorsitzende Kristin Mingram ganz besonders, dass die Vergütung stark angehoben wurde und auch die Inflationsausgleichs-sonderzahlung für die Azubis durchgesetzt wurde.

Der Weg zum Erfolg!

Den Verhandlungen ist ein Prozess vorausgegangen, bei dem Aktive im Betrieb sich auf die Tarifrunde vorbereitet haben. Workshops für Vertrauensleute fanden bereits ab Frühjahr 2022 statt, denn Vertrauensleute sind das A und O im Betrieb – sie sind direkt an den Kolleg*innen und deren Themen dran. Weitere Workshops für aktive Mitglieder gab es zur Tarifarbeit, um sie fit für alle Fragen ihrer Kolleg*innen zu machen. Zur Forderungsfindung hat die Betriebs-

gruppe am Hub Leipzig eine Mitgliederbefragung durchgeführt. Bei der Befragung erklärten sich ca. 90 Prozent bereit, ihre Forderungen mit Arbeitskampfmaßnahmen durchzusetzen.

Mit betrieblichen Aktionen konnten viele Beschäftigte zum Mitmachen gewonnen werden. So nahmen beispielsweise an der Betriebsversammlung am 6. Mai 2023 ca. 1.500 Beschäftigte teil – die Versammlung stand im Schatten der Verhandlungsrunde, zu der der Arbeitgeber kein Angebot vorgelegt hatte. Knapp 30 ver.di-Vertrauensleute betreuten einen Infostand, den viele Beschäftigte für Einzelgespräche zu den Tarifverhandlungen nutzten.

Die gute Vorbereitung hat sich in der Verhandlungsphase ausgezahlt. „Die Entschlossenheit unserer Mitglieder hat uns in den Verhandlungen enorm den Rücken gestärkt. Unsere monatelange Vorbereitung der Tarifrunde machte dem Arbeitgeber deutlich, dass ‚Liebesbriefe‘ und warme Worte hier nicht reichen und dringend eine ordentliche Entgelterhöhung geboten ist“, so Stefan Druskat. red



Bundesrat für bessere Arbeitsbedingungen in der Paketbranche

Der Bundesrat hat mit einer Entschließung in seiner Sitzung am 12. Mai 2023 die Bundesregierung dazu aufgefordert, das „Paketboten-Schutz-Gesetz“ zu ändern und Subunternehmen in der Kurier-, Express- und Paketbranche (KEP-Branche) zu verbieten. Der Bundesrat hat damit der ver.di-Forderung nach einem Verbot von Subunternehmen beigepflichtet und einen wichtigen Schritt getan hin zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Paketbranche.

Das Verbot von Werkverträgen in der Fleischwirtschaft soll als Vorbild für die Paketbranche gelten, heißt es in der Begründung für die Entschließung. Dort hat der Gesetzgeber aufgrund ähnlicher Missstände Werkverträge und den Einsatz von Fremdpersonal im Kernbereich der Fleischwirtschaft untersagt. Durch ein solches Verbot werden die großen Dienstleister gezwungen, die Verantwortung für die Einhaltung der arbeits- und arbeitsschutzrechtlichen Standards zu übernehmen.

Heike Werner, Arbeitsministerin von Thüringen, hat in der Debatte vorgetragen, dass es immer wieder „zu Umgehungen des Mindestlohns kommt, zu Verstößen gegen die Arbeitszeit- und

Arbeitsschutzvorschriften, aber auch zu Sozialversicherungsbetrügen und Schwarzarbeit“. Das sei insbesondere der Fall bei Unternehmen, die von großen Konzernen des Online-Handels mit der Zustellung von Paketen beauftragt werden.

„So, wie es seit Langem [...] für eine Vielzahl von Beschäftigten in der Paketzustellbranche zugeht, kann es nicht bleiben“, stellte der Arbeitsminister von Niedersachsen, Dr. Andreas Philippi, fest. Er betrachtet ein strukturelles Problem in der Paketbranche: „Wir haben [...] einen zweigeteilten Arbeitsmarkt. Einerseits Paketdienste mit fest angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und andererseits Paketdienstleister, die einen Großteil ihrer Aufträge an Subunternehmen und Soloselbstständige abgeben.“ Die Firmen, die mit Subunternehmen arbeiten, wollten sich ihrer Verantwortung als Arbeitgeber entledigen.

Die Entschließung, die auf Initiative der Bundesländer Bremen, Saarland, Thüringen und Niedersachsen in den Bundesrat eingebracht wurde, sieht jedoch Ausnahmen vor. Subunternehmen, die ausschließlich sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter zu tariflichen Entgeltbedingungen beschäftigen, wären vom Verbot ausgenommen. ver.di

sieht Ausnahmen vom Verbot kritisch: Sie dürften nur für tarifgebundene Unternehmen gelten oder für Unternehmen, die uneingeschränkt alle für die Branche jeweils geltenden Tarifbedingungen erfüllen. *red*

Was ist eine Entschließung des Bundesrats?

Neben dem Initiativrecht und der Abstimmung über konkrete Gesetzentwürfe verfügt der Bundesrat über das Instrument der Entschließung. Die Entschließung ist ein parlamentarisches Mittel, das dem Bundesrat die Möglichkeit eröffnet, politische Haltungen zum Ausdruck zu bringen und die Bundesregierung zum Handeln aufzufordern. Zweck einer Entschließung besteht darin, Probleme aufzuzeigen, die Position des Bundesrates zu einem bestimmten Thema zu verdeutlichen oder die Bundesregierung zur Einleitung von Gesetzgebungsverfahren zu bewegen. Entschließungen sind rechtlich jedoch nicht verbindlich – sie sind lediglich eine politische Aufforderung der Länder an die Bundesregierung.



Falschbetankung oder Handbremse vergessen: Häufige Schadensursachen bei der Arbeit

Fotos: ver.di

Arbeitgeberseitige Regressforderungen

SCHADENSFALL BEI DER ARBEIT

Das Arbeitsleben birgt viele Gefahren. Plötzlich ist es passiert. Einen Moment unaufmerksam und schon ist ein Schaden entstanden. Man wird zur Kasse gebeten. Gerade in unserem Fachbereich sind bei Schäden, die im Arbeitsalltag entstehen, die Arbeitgeber schnell mit Regressforderungen bei der Hand. Was Beschäftigte beachten müssen und wie sie sich gegen die Arbeitgeberforderungen wehren können, erklärt Matthias Knüttel, Geschäftsführer der gewerkschaftlichen Unterstützungseinrichtung GUV/FAKULTA, im Interview.

bewegen: In welchen Fällen müssen denn die Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber haften?

Matthias Knüttel: Grundsätzlich hängt die Arbeitnehmerhaftung davon ab, um welche Art von Schaden es sich handelt und wer den jeweiligen Schaden verursacht hat. Immer dann, wenn eine Fahrlässigkeit im Spiel ist, gibt es Probleme. Das zeigt uns die langjährige Praxis.

bewegen: Welche Regressforderungen sind im ver.di-Fachbereich PSL an der Tagesordnung?

Matthias Knüttel: Oft sind Abrollschäden an Fahrzeugen in der Verbund- und Paketzustellung Gegenstand von Forderungen. Nämlich dann, wenn z.B. ein Zustellfahrzeug vom Abstellort wegrollt, weil sich die Handbremse gelöst hat. Andererseits sind Falschbetankungen bei Zustellfahrzeugen keine Seltenheit. Statt Diesel wurde Benzin getankt.

Eventuell muss sogar der Motor getauscht werden. Hier entstehen ganz schnell Kosten von mehreren Tausend Euro. Regressforderungen sind u.a. aber auch bei verlorenen Dienstschlüsseln zu befürchten. Wenn eine Schließanlage ausgewechselt werden muss, wird es ganz schnell richtig teuer.

bewegen: In welcher Höhe werden Regressforderungen gestellt?

Matthias Knüttel: Gesetzlich gibt es hier keine Grenzen. Die Rechtsprechung hat die Haftung jedoch begrenzt. Bei leichter Fahrlässigkeit (z.B. Versehen) haftet der Arbeitnehmer gar nicht. Bei mittlerer Fahrlässigkeit, grober Fahrlässigkeit bzw. Vorsatz sieht das dann schon anders aus. Hier kann es die Beschäftigten dann finanziell hart treffen. Gemäß Manteltarifvertrag der Post haften Beschäftigte nur bei grober Fahrlässigkeit und dies mit maximal drei Brutto-

Monatsgehältern. Um die Regressforderung geltend machen zu können, unterstellt die Post jedoch oftmals grobe Fahrlässigkeit.

bewegen: Kannst Du ein Beispiel geben, wie so etwas läuft?

Matthias Knüttel: Angenommen, ein Postbeschäftigter hat mit einem relativ neuen Zustellfahrzeug einen Abrollschaden. Der Schaden beläuft sich auf 12.000 Euro. Der Zusteller, der das Fahrzeug gefahren hat, verdient 2.500 Euro brutto. Maximal kann der Arbeitgeber somit den Zusteller nach den tariflichen Regelungen mit 7.500 Euro in Regress nehmen. Den Rest bis zur vollen Schadenshöhe von 12.000 Euro hat der Arbeitgeber dann selbst zu tragen.

bewegen: Du sagtest, die Post unterstellt sehr rigoros grobe Fahrlässigkeit. Warum ist das so?

Matthias Knüttel: Die Post sieht sich als DAX-Unternehmen in erster Linie den Aktionären verpflichtet. Der einzelne Beschäftigte zählt daher nur sehr wenig. Es gibt Mitarbeiter, die arbeiten jahrzehntelang fehlerfrei. Durch eine Unaufmerksamkeit passiert ein Fehler und der Beschäftigte wird in die Haftung genommen. Die Post selbst spricht von Schäden in Millionenhöhe und ver-

sucht mit System, sich möglichst schadfrei zu halten. Und damit das funktioniert, hat sie ein bundesweit agierendes „Team Regress“ installiert. Also quasi ein modernes „Inkassounternehmen zur Schadensregulierung“.

bewegen: *Und das fordert Geld von den Beschäftigten, bevor der Sachverhalt eindeutig geklärt ist?*

Matthias Knüttel: Richtig. Es behält oftmals sofort einen Teil des Lohns vom Beschäftigten ein. Das machen andere Arbeitgeber im Kurier-, Express- und Paketdienst übrigens genauso. In solchen Fällen hilft dann nur noch der Klageweg über den ver.di-Rechtsschutz.

bewegen: *Ist das legal?*

Matthias Knüttel: Darüber streiten die Gerichte noch. Eine Vielzahl der Betroffenen nehmen die Regressforderungen einfach hin. Teilweise sind das befristete Beschäftigte, die um ihren Job fürchten oder weil sie das Ganze gar nicht verstehen. Andere verstehen z.B. nicht, was mit dem Hinweis „Tilgungsrate Schaden“ überhaupt vom Lohn ab-

gezogen wird. Wer Mitglied bei ver.di und der GUV/FAKULTA ist, bekommt Hilfe. Mein Rat an die Mitglieder: Betriebsrat oder Gewerkschaft aufsuchen und sich beraten lassen. Die wissen, was in solchen Fällen zu tun ist.

bewegen: *An welcher Stelle kommt die GUV/FAKULTA ins Spiel?*

Matthias Knüttel: Zunächst muss geklärt werden, ob die Schadensforderung berechtigt ist. Das geht zunächst über den ver.di-Rechtsschutz. Wenn dann ein Arbeitnehmer, der bei uns Mitglied ist, zur Zahlung verpflichtet wird, sind wir für ihn da und helfen ihm.

bewegen: *Was ist die GUV/FAKULTA überhaupt?*

Matthias Knüttel: Wir sind eines nicht – eine Versicherung. Die GUV/FAKULTA ist eine Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften. Seit nunmehr 113 Jahren sind wir ein verlässlicher Partner der Beschäftigten, wenn es um Fragen der Haftung im Berufsleben geht. Mitglied bei uns werden können alle, die auch Mitglied einer DGB-Ge-

werkschaft sind. Unser Beitrag beträgt derzeit jährlich 24 Euro oder 2 Euro im Monat und ist steuerlich absetzbar.

bewegen: *Handelt die GUV/FAKULTA schnell und unbürokratisch?*

Matthias Knüttel: Wenn der Unterstützungsantrag gestellt ist und ver.di die Mitgliedschaft und den gezahlten Beitrag bestätigt, bearbeiten wir den Fall normalerweise innerhalb einer Woche. Es ist uns wichtig, den Menschen schnell, einfach und unbürokratisch Hilfe zukommen zu lassen.

bewegen: *Was ist zu tun, wenn ein Schaden eintritt?*

Matthias Knüttel: Hier empfehle ich zunächst in allen Fällen Ruhe zu bewahren. Bei Unfällen sollte zunächst – falls erforderlich – Erste Hilfe geleistet werden oder Hilfe organisiert werden. Überdies ist der Arbeitgeber und am besten auch der Betriebsrat umgehend zu informieren. Angaben zur Sache oder das Eingestehen von Fehlern sind tunlichst zu vermeiden. Ebenso die Abgabe schriftlicher Erklärungen. Hingegen können Angaben zur Person jederzeit gemacht werden. Sollten in der Folge Forderungen des Arbeitgebers an die Beschäftigten gerichtet werden, sind diese zunächst zu prüfen. Generell empfehlen wir allen Beschäftigten nichts voreilig zu unterschreiben, anzuerkennen oder gar Zahlungen zu leisten. *Ute C. Bauer*

Elf Argumente: Die Leistungen der GUV/FAKULTA im Überblick

- Übernahme des Selbstbehaltes bei bestehender Kasko- bzw. Haftpflichtversicherung
- Schadensersatzbeihilfe bei Abhandenkommen von Dienstschlüsseln bis zu einer Leistungsobergrenze von 150.000 Euro
- Schadensersatzbeihilfe bei begründeter Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber oder Dienstherrn (etwa bei Schäden an Dienstfahrzeugen)
- Unterstützung bei wirtschaftlicher Notlage infolge eines Schadensfalles
- Rechtsschutz in Angelegenheiten des Straf- und Ordnungswidrigkeitenrechts
- Rechtsschutz in Zivilverfahren, etwa zur Durchsetzung eigener Schmerzensgeld- und Schadensersatzansprüche
- Unterstützung bei Krankenhausaufenthalt aufgrund eines Arbeitsunfalls
- Unterstützung bei Eintritt voller Erwerbsminderung nach SGB VI aufgrund eines Arbeitsunfalles bzw. bei Dienstunfähigkeit aufgrund eines Dienstunfalles
- Unterstützung bei Haft eines GUV/FAKULTA-Mitglieds
- Unterstützung der Hinterbliebenen nach Unfalltod des Mitgliedes im Rahmen eines Arbeits- bzw. Dienstunfalls
- **Neu ab 2023:** Verletztengeld nach Ende der Lohnfortzahlung des Arbeitgebers



Unser Angebot an Dich:

Wer bis zum 31. August 2023 Mitglied in der GUV/FAKULTA wird, zahlt die ersten 6 Monate keinen GUV/FAKULTA-Beitrag – bei sofortigem Schutz!

www.guv-fakulta.de/bewegen



Illustration: YummyBuum – stock.adobe.com

Unsichtbare Behinderungen am Arbeitsplatz

Anfang dieses Jahres wurde bei der Deutschen Post AG die Gesamtschwerbehindertenvertretung gewählt. Ina Spörrer ist als Vorsitzende nun für die Belange aller Schwerbehinderten, die im Unternehmen arbeiten, zuständig. Mit bewegen sprach sie über ihre Pläne für die laufende Amtszeit. Insbesondere soll der Fokus auf ein bisher weniger behandeltes Feld gelenkt werden, auf die unsichtbaren Behinderungen am Arbeitsplatz

bewegen: Was habt Ihr euch für die Arbeit als Konzern- und Gesamtschwerbehindertenvertretung bei der Deutschen Post vorgenommen, nachdem ihr gewählt worden seid?

Ina Spörrer: Zunächst haben wir unsere Schwerpunktthemen festgelegt. Gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat sowie der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung bearbeiten wir diese Themen und schauen, welche Verbesserungen wir für Menschen mit Behinderung im Unternehmen erreichen können.

Wir wollen uns damit beschäftigen, wie die Inklusion von Menschen mit Behinderung aus den Werkstätten auf den ersten Arbeitsmarkt gelingt und wie das bei uns im Unternehmen funktionieren kann. Wir beschäftigen uns auch damit, wie Ausbildungen mit Behinderung gemeistert werden können.

Ein zunehmend wichtiges Thema für uns ist der demografische Wandel, den

wir unter dem Stichwort „altersgerechtes Arbeiten“ bearbeiten.

bewegen: Welche Themen stehen bei euch derzeit im Mittelpunkt?

Ina Spörrer: Vom 22. bis 26. Mai fand bei der Deutschen Post DHL Group die DEIB-Woche statt. Die Abkürzung steht für Diversity, Equity, Inclusion and Belonging – zu Deutsch: Vielfalt, Chancengerechtigkeit, Inklusion und Zugehörigkeit. Dabei haben wir gemeinsam mit dem Konzern- und Gesamtbetriebsrat, aber auch mit Unterstützung des Arbeitgebers auf unsichtbare Behinderungen aufmerksam gemacht.

Der Konzern- und Gesamtbetriebsrat und die Konzern- und Gesamtschwerbehindertenvertretung haben zur DEIB-Woche hilfreiche Materialien über unsichtbare Behinderungen an die örtlichen Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen übermittelt. Sie dienen dazu, mit den Kolleg*innen in



Foto: Jörn Wolter

den Niederlassungen und den Tochtergesellschaften das Thema zu diskutieren und somit auch dafür zu sensibilisieren.

Der Arbeitgeber hat einen Workshop über unsichtbare Behinderungen entwickelt. Dieser soll in Folge der DEIB-Woche nun in allen Niederlassungen durchgeführt werden.

bewegen: Der Begriff „unsichtbare Behinderung“ ist sicher nicht jedem geläufig. Was versteht Ihr darunter?

Ina Spörrer: Was versteht man im Allgemeinen unter einer Behinderung? Per Definition ist eine Behinderung eine dauerhafte körperliche oder psychische Beeinträchtigung, die die Betroffenen daran hindert, alltäglichen Aktivitäten im vollen Umfang nachzugehen.

Viele Beeinträchtigungen sieht man sofort – etwa, wenn jemand im Roll-

stuhl sitzt oder nur einen Arm hat. Bei unsichtbaren Behinderungen ist das anders. Es gibt verschiedene Arten davon – körperliche, seelische und sensorische Behinderungen sowie solche, die unter dem Begriff Neurodiversität zusammengefasst werden. Weil man nicht immer sofort erkennt, ob ein anderer Mensch von einer Behinderung betroffen ist, ist es wichtig, dafür sensibel zu sein. Wenn eine psychische Erkrankung oder eine sensorische Behinderung, wie Schwerhörigkeit, vorliegt, kann es sein, dass unsere Kolleg*innen leiden, ohne dass wir es bemerken.

bewegen: *In welcher Weise können Kolleg*innen im Betrieb mit dem Thema umgehen?*

Ina Spörrer: Es gibt vieles, was uns ausmacht – eine Behinderung ist nur ein Teil davon. Kolleg*innen im Betrieb sollten den Menschen sehen und nicht die Behinderung. Etwa zwei von drei Personen verhalten sich im Umgang mit Menschen mit Behinderung anders als sonst. Betroffene leiden häufig weniger an ihren Einschränkungen als vielmehr darunter, dass sie sich von der Gesellschaft missverstanden und nicht gesehen fühlen. Das muss nicht sein! Wir sollten offen auf die Kolleg*innen zugehen, ihnen zuhören, nicht vorverurteilen und fragen, ob man helfen kann.

Gerade seelische Erkrankungen und Behinderungen werden auch heute noch stigmatisiert. Dabei kommen psychische Erkrankungen in unserer Gesell-

schaft häufig vor und können jeden treffen: So ist ein Drittel der Erwachsenen innerhalb eines Jahres von einer psychischen Erkrankung betroffen. Am häufigsten sind dabei Angststörungen, Depressionen und Missbrauch bzw. Abhängigkeit von Alkohol. Inzwischen lassen sich psychische Erkrankungen jedoch meist gut behandeln.

bewegen: *Was macht Ihr als Schwerbehindertenvertretung für die Kolleg*innen mit Behinderungen?*

Ina Spörrer: Natürlich setzen wir uns für die Rechte aller Schwerbehinderten im Betrieb ein. Zum Beispiel prüfen wir, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Wir kümmern uns darum, dass Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte behinderungsgerecht eingerichtet und unterhalten werden: Dabei achten wir auf die Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit. Insbesondere prüfen wir, welche Unfallgefahren an einem Arbeitsplatz vorliegen und bestehen darauf, dass dieser mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen ausgestattet wird.

Wir sind außerdem behilflich, wenn bei den zuständigen Versorgungsämtern ein Antrag auf Behinderung zu stellen ist oder bei der Bundesagentur für Arbeit ein Antrag auf Gleichstellung.

Wir führen persönliche Gespräche mit den schwerbehinderten Kolleg*in-

nen im Betrieb, begleiten sie zu Betrieblichen Eingliederungsmanagement-Gesprächen (BEM), zu Personal- und Gesundheitsgesprächen oder auch zum Betriebsarzt. Mit dem Betriebsrat arbeiten wir eng zusammen; mit ihm überwachen wir die Einhaltung geltender Gesetze und Verordnungen für schwerbehinderte Menschen.

Auch arbeiten wir eng mit den zuständigen Integrations- und Inklusionsämtern, den Agenturen für Arbeit, der Rentenversicherung, den Krankenkassen und natürlich mit dem Arbeitgeber zusammen. Ein großes Anliegen ist es uns, dass möglichst jede*r Kolleg*in leidensgerecht bis zur Rente arbeiten kann.

bewegen: *Welche Rolle spielt ver.di für Euch als Schwerbehindertenvertretung?*

Ina Spörrer: ver.di unterstützt unsere Arbeit sehr – beispielsweise, indem sie unseren regionalen Arbeitskreisen der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen Räume zur Verfügung stellt oder Tagungen in den Landesbezirken hauptamtlich betreut. Der kollegiale Austausch wird gefördert, behindertenpolitische Themen können platziert werden.

Die Arbeit der Konzern- und Gesamtschwerbehindertenvertretung wird von ver.di aktiv unterstützt. Die Gewerkschaft schafft den Rahmen, um allgemeine politische Themen sowie Themen der Deutschen Post AG und der Tochtergesellschaften zu diskutieren. Ohne ihre Unterstützung könnten wir unsere Arbeit nur halb so gut machen. *red*

Beispiele für unsichtbare Behinderungen

KÖRPERLICH

Diabetes
Epilepsie
Chronische Müdigkeit
Schmerzen

SEELISCH

Angststörung
Depression
Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS)

SENSORISCH

Taubheit
Schwerhörigkeit
Blindheit oder Sehstörungen

NEURO-DIVERSITÄT

Autismus
Legasthenie
Aufmerksamkeitsdefizitsyndrom (ADHS)



Ausbildung fertig. Und jetzt?

Sich Kompetenzen und Fähigkeiten aneignen, theoretische Grundlagen lernen und praktisch anwenden, endlich die Prüfung abschließen: Auszubildende und dual Studierende bringen zwei bis dreieinhalb anstrengende Jahre hinter sich. Dann stellt sich die Frage: Werde ich übernommen? Kann ich meinen gelernten Beruf wirklich ausüben? ver.di setzt sich dafür ein, dass alle, die ihre Ausbildung oder ihr Studium erfolgreich ablegen, auch im Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

So auch beim Konzern Deutsche Post DHL Group, wo in 28 unterschiedlichen Berufen ausgebildet wird. Die zahlenmäßig stärksten Ausbildungslehrgänge bilden die „Fachkraft fürKurier-, Express- und Postdienstleistungen (F-KEP)“ und die Ausbildung „Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung“. Im Sommer und Herbst 2023 stehen 787 Auszubildende und dual Studierende nach bestandener Abschlussprüfung für die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis bereit.

Am 5. Mai 2023 führten ver.di, der Konzern- und Gesamtbetriebsrat und die Konzern- und Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung einerseits und der Arbeitgeber Deutsche Post DHL andererseits Gespräche zur Übernahme 2023 im Konzern. Im Gespräch berichtete der Arbeitgeber über den vorläufigen Stand bei der Übernahme.

Die ver.di-Position ist klar: Grundsätzlich sind alle Nachwuchskräfte nach Bestehen ihrer Abschlussprüfung geeignet, im erlernten Beruf beschäftigt zu werden.

Der Arbeitgeber setzt andere Kriterien für die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis. So ist ein Kriterium beispielsweise der Besitz eines Führerscheins. Kfz-Unfälle während der Ausbildung können die Übernahme gefährden, besonders wenn die Schadenshöhe hoch war. Auch Krankheitsfälle und -tage werden als Gründe herangezogen, von einer Übernahme Abstand zu nehmen.

Die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (G-JAV) der Deutschen Post AG ist mit den Übernahmekriterien des Arbeitgebers nicht zufrieden. „Die Auszubildenden und dual Studierenden lernen innerhalb weniger

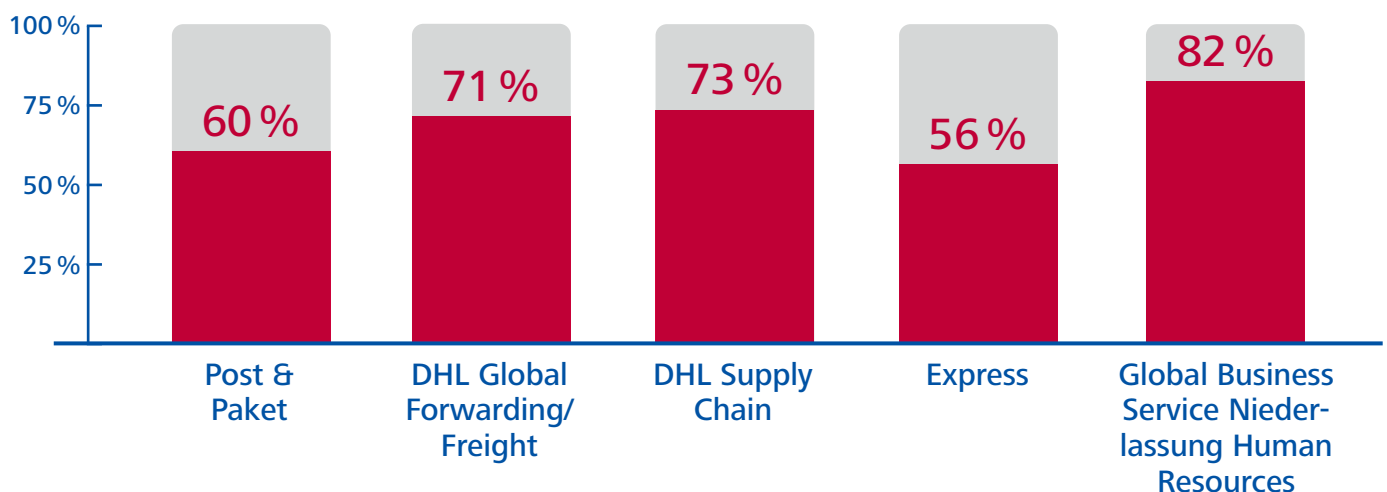
Monate die Abläufe im Berufsleben und in der gelernten Tätigkeit kennen und wir wissen alle, dass dieser Schritt nicht leicht ist“, so Melinda Keufer, Vorsitzende der G-JAV. „Sofern die Abschlussprüfung bestanden wurde, die Nachwuchskraft ein Interesse an einer Weiterbeschäftigung hat und es keine außergewöhnlichen negativen Auffälligkeiten gab, muss unserer Meinung nach eine Übernahme gewährleistet sein. Im Hinblick auf die aktuelle Arbeitsmarktlage und den demografischen Wandel sollte es auch im Interesse der Deutschen Post AG sein, viele Nachwuchskräfte an das Unternehmen langfristig zu binden.“

Von 787 Prüflingen im Konzern Deutsche Post DHL, die im Sommer 2023 ihre Ausbildung bzw. ihr Studium beenden, erfüllen 473 (60 Prozent) die Übernahmekriterien des Arbeitgebers uneingeschränkt.

Ein Übernahmeangebot erhalten 490 Prüflinge (62 Prozent). Ziel des Unternehmens sei es, eine Übernahmequote von 80 Prozent zu realisieren. In der Konzernspanne liegt die Übernahmequote zwischen 60 und 82 Prozent.

Julia Klein

Übernahmequoten einzelner Unternehmensbereiche der Deutsche Post DHL





Termine

#ver.di[gital]
meine ver.di

Der digitale Raum für Deine ver.di
Mitgliedschaft



AHLEN BeG Senior*innen Münsterland-Süd FB E, Mitgliedertreff, 1. Mittwoch im Monat, 10 – 12 Uhr, AWO, Freiheit 1.

ALBSTADT-EBINGEN BeG Senior*innen Zollernalb FB A, E, Stammtisch, 3. Donnerstag im Monat, 14 Uhr, „Brauhaus“, Bahnhofstr. 4, Albstadt.

AUGSBURG BeG Senior*innen FB E, Aktuelles unter psl-bayern.verdi.de/ueber-uns/senioren/augsburg

BERLIN BeG Senior*innen Charlottenburg/Spandau FB E, Treff Mitgliedergruppe, 26. Juni, 18 Uhr, „Zur Sorgenpause“, Krowelstr. 7.

BeG Senior*innen Reinickendorf/Wedding FB E, Stammtisch, jd. 2. Dienstag im Monat, 12 Uhr, Restaurant „Orakel“, Dannenwalder Weg 70; Info Tel. 0170 9358996.

BeG Senior*innen Steglitz/Zehlendorf FB E, Sprechstd., jd. 1. Montag im Monat, 10 – 12 Uhr; Öffentl. Vorstandssitzung OSG-Steglitz/Zehlendorf, 1. Freitag im Monat, 10 – 12 Uhr, jeweils „Hertha-Müller-Haus“, Argentinische Allee 89, Anmeld. erforderlich bis 4 Werktage vorher unter Tel. 030 8033561, Name und Tel.-Nr. auf AB hinterlassen, evtl. Rückruf.

BeG Senior*innen Tempelhof/Neukölln FB E, Sprechstd., 3. Montag im Monat, 10 Uhr, Mediengalerie, Dudenstr. 10; Info Tel. 017631324309.

BOTTROP BeG Senior*innen FB A, E, Stammtisch, 1. Montag im Monat, 17.30 Uhr, „Hürter“, Gladbecker Str. 19 a.

BRAUNSCHWEIG/SALZGITTER OV Senior*innen FB A, E, Treff, letzter Dienstag im Monat, 15 Uhr, „Rote Wiese“; Info Tel. 05331 2424.

CASTROP-RAUXEL BeG Senior*innen FB E, Stammtisch, jd. Samstag, 11 Uhr, „Kulisse“, Münsterstr. 1b.

CHEMNITZ OV Kraftfahrererkreis Sachsen West Ost Süd FB E, Sprechstunde, jd. 1. Samstag im Monat, 8 – 12 Uhr, Haus der Gewerkschaften, Augustusburger Str. 31; Treffen am Verkehrssicherheitstag, 2. Juli, 10 – 17 Uhr, Verkehrssicherheitszentrum, Am Sachsenring 2, 09353 Oberlungwitz; Mitgliederversammlung, 2. September, 10 – 13 Uhr, Haus der Gewerkschaften, Augustusburger Str. 31; Kontakt Tel. 0371 85798091, Mail kontakt@verdi-kfk-c-z.de

CRAILSHEIM BeG Senior*innen FB A, E, Treff, letzter Mittwoch im Monat, 14 Uhr, ESV-Gaststätte, Horaffenstr.

DORTMUND-LÜNEN BeG Senior*innen FB E, Sprechstd., letzter Dienstag im Monat, 10 – 12 Uhr, ver.di, Königswall 36.

DÜREN Kraftfahrererkreis Düren-Aachen FB E, Treff, 2. Samstag im Monat, 10 – 13 Uhr, Truck Stop Düren (A4), Im großen Tal.

DÜSSELDORF BeG Senior*innen FB E, Stammtisch, 2. Dienstag im Monat, 14 Uhr, „Goldener Kessel“, Schumacher Altstadt, Bolker Str. 44.

ESSEN/MÜLHEIM BeG Senior*innen FB E, Info-Vormittag, 1. Donnerstag im

Monat, 10.30 Uhr, „St. Elisabeth“, Dolendorfstr. 51, Essen.

FORCHHEIM BeG Senior*innen FB A, E, Stammtisch, 1. Donnerstag im Monat, 15 Uhr, „Eichhorn“, Bambergerstr. 9; Programm unter www.oberfrankenwest.verdi.de/personengruppen/seniorinnen

FÜRTH BeG Senior*innen FB A, E, Stammtisch, 1. Dienstag im Monat (nicht im August) 14 Uhr, „Heinrichsklausen“, Sonnenstr. 21; Hesperidengärten in Nürnberg, 18. Juli; Espresso in Cadolzburg Schwadmühle, 14. September; Anmeld. für Veranstaltungen bei den Stammtischen; Info Tel. 0911 730165.

GAU-BICKELHEIM Sprechstunde mit der Polizei, 1. Dienstag im Monat, 19 – 22 Uhr, Autohof.

GÖPPINGEN BeG Senior*innen Fils-Neckar-Teck, FB E, Stammtisch, 1. Mittwoch im Monat (nicht im August), 14 Uhr, „Eichertstüble Jebenhausen“, Falkenstr. 155, Göppingen; Info Tel. 07161 42403.

HAGEN BeG Senior*innen FB E, Info-Nachmittag, 9. August, 15 Uhr, AWO-Begegnungsstätte Boelerheide, Overbergstr. 125, Anmeld. erforderl. bis spätestens 4. August, Tel. 02338 8122.

HAMBURG BeG Post Hamburg Süd FB E, Treff, 1. Montag im Monat, 15 – 17 Uhr, „Dubrovnik Kupferkanne“, J.-Ludowieg-Str. 6.

BeG Senior*innen Hamburg Süd FB A, E, Treff, 1. Montag im Monat, 15 – 17 Uhr,



Termine

„Dubrovnik Kupferkanne“, J. Ludowieg-Str. 6, Klubzimmer 1. Stock.

BeG Senior*innen Hamburg Zentrum FB E, Treff, 3. Dienstag im August, 10 – 12 Uhr, ver.di, Besenbinderhof 60, Raum St. Georg, Ebene 9.

HEILBRONN BeG Senior*innen FB A, E, Stammtisch, 3. Donnerstag im Monat, 14 Uhr, „Hofwiesen“, Hofwiesenstr. 40, Heilbronn-Sontheim.

IDAR-OBERSTEIN BeG Senior*innen Nahe-Hunsrück FB A, E, Büro ersatzlos gestrichen, Hilfe weiterhin möglich, Tel. 06785 9993055, 0151 75083776.

INGOLSTADT BeG Senior*innen FB A, E, Stammtisch, 1. Mittwoch im Monat, 14.30 Uhr, „Fohlenweide“, Fohlenweide 1.

JENA/WEIMAR/GERA BeG Senior*innen FB E, Wandergruppe, 1. Woche im Monat, Näheres unter Tel. 03641 446002 und 03641 449912.

KAISERSLAUTERN BeG Senior*innen FB A, E, Treffen, 1. Mittwoch im Monat, 15 Uhr, Gasthaus „Quack“, Entersweilerstr. 74, Anmeld. Tel. 06302 7727.

KIRCHHEIM/TECK BeG Senior*innen FB A, E, Stammtisch, 3. Mittwoch im Monat, 15 Uhr, „Hasen“, Siechenwiesen 1.

LÜDENSCHIED OV Lenne/Volme FB E, Stammtisch, 1. Dienstag im Monat, 18 Uhr, Gaststätte „Friedrichshof“, Friedrichstr. 31; Treff, jd. Dienstag, 18 Uhr, ver.di-Büro, 17 – 19 Uhr, Knapperstr. 42, mehr unter www.ortsvereinlenne.volme.de

MANNHEIM BeG Brief, Stammtisch, 1. Montag im August, 17 Uhr, „Krautwickel“, Mallaustr. 111.

BeG Senior*innen Rhein-Neckar FB E, Treff, 1. Montag im Monat, 14 Uhr, „Krautwickel“, Mallaustr. 111.

MARBURG BeG Senior*innen FB A, E, Treff, 2. Donnerstag im Monat, 14.30 Uhr, Details siehe Jahresprogramm.

MINDEN BeG Senior*innen FB A, E, Stammtisch, 2. Donnerstag im August, 10 Uhr, „Zur Alten Fähre“, Barkhausen, Anmeld. für Frühstück bis montags vor dem Termin erforderlich, Tel. 0571 72545.

MÜNSTER BeG Senior*innen FB E, Treff, 1. Montag im Monat, 15 Uhr, Restaurant Hotel „Münnich“, Heeremansweg 11; Info/Anmeldung Tel. 0251 97430230 oder Mail susanne.thiemann@magenta.de

NEUSS BeG Senior*innen FB A, E, Sprechstd., 1. Montag im Monat, 10 – 12 Uhr, ver.di, Glockhammer 31.

NÜRNBERG BeG Senior*innen Nürnberg/Schwabach/Roth FB A, E, Versammlung, 1. Donnerstag im Monat, 14.30 Uhr, Restaurant „Gartenstadt“, Buchenschlag 1, Info Tel. 09183 4374; Wandergruppe, Info Tel. 0911 863188, 0151 42880597.

OLDENBURG/UMLAND OV Senior*innen FB A, E, Digitalfotos, Info Tel. 0441 201203, Basteln, Spielen, Klönen, 2. Dienstag im Monat, 9 Uhr, Vereinslokal TV Metjendorf, Am Sportplatz, Info Tel. 0441 302972, Tel. 04402 4205; Jak-

kolo, alle 3 Wochen, Vereinslokal des TV Metjendorf, Am Sportplatz, Info 0441 302972, Info Tel. 0441 505137.

PFAFFENHOFEN BeG Senior*innen FB A, E, Stammtisch, 3. Dienstag im Monat, 14 Uhr, „Hofbergsaal“.

REUTLINGEN BeG Senior*innen FB A, E, Stammtisch, 2. Donnerstag im Monat, 14.30 Uhr, Bürgertreff „Unter den Leuten“, Rommelsbacher Str. 1.

RHEINE BeG Senior*innen, Treffen, 1. Dienstag im Monat, 10 Uhr, AWO, Auf dem Thie 24, Anmeld. Tel. 05971 2223 oder Mail hbems@t-online.de

SCHWÄBISCH GMÜND BeG Senior*innen FB A, E, Stammtisch, 2. Dienstag im Monat, 14.30 Uhr, Casino Altenheim St. Anna.

TRIER BeG Senior*innen FB A, E, Trier-Saar-Mosel-Eifel, Stammtisch, 6. Juli, 7. September, 9.30 Uhr, Bürgerhaus Trier-Nord, Franz-Georg-Str. 36 (neben Blumen Lambert), Anmeld. erforderl. per Tel. 0160 96342728 oder Mail verdi-Senioren-pt.trier@t-online.de, weitere Veranstaltungen und Informationen Tel. 0170 7261679.

ULM BeG Senior*innen FB A, E, Monatstreffen, 1. Donnerstag im Monat (nicht im September), 14.30 Uhr, „Jahnhalle“; Info Tel. 07348 6611.

WEIDEN BeG Senior*innen Nordoberpfalz FB A, E, Treff 1. Mittwoch im Monat, 14 Uhr, Café Mitte, Am Stockerhutpark 1.

WOLFENBÜTTEL OV Senior*innen FB A, E, Sprechstd., jd. Montag, 9 – 12 Uhr, ver.di, Harzstr. 7; ver.di-Lohnsteuer-Service, Tel. 05331 88266.

WÜRZBURG BeG Senior*innen FB A, E, Versammlung, jd. 1. Donnerstag im Monat, 14 Uhr, „Vierjahreszeiten“; Sommerfest, 19. Juli; Wanderung oder Fahrt ins Blaue, 10. August; Seniorenwandergruppe, jd. Mittwoch im Landkreis, Info alfred.hoerner@t-online.de oder Tel. 0931 400040.

Alle Termine sind auch zu finden unter kurzelinks.de/vozc und unter orgawahlen.verdi.de

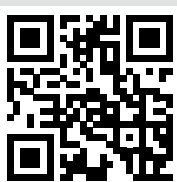
Kontakt

Geschäftsstellen und Rechtsberatung

Du benötigst rechtliche Hilfe oder hast eine Frage zu Tarifverträgen oder deiner Mitgliedschaft? Dann wende dich an deinen zuständigen ver.di-Bezirk. Diesen findest du unter: kurzelinks.de/894h

Für allgemeine Fragen steht dir *ver.di Direkt* zur Verfügung unter: 0800 83 73 43 3 (Mo. – Fr. von 7 bis 20 Uhr und Sa. von 9 bis 16 Uhr).

Digitale Ausgabe



kurzelinks.de/1fja