

Arbeitnehmer mit Besitzstand (Bestehendes Arbeitsverhältnis zum Stichtag 31.12.2011)  
bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres: 29 Tage  
nach Vollendung des 40. Lebensjahres: 30 Tage

Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch nach folgender Formel:

$$\frac{(\text{Urlaubstage nach neuer Urlaubstabelle} * \text{dienstplanmäßige Arbeitstage im Jahr})}{260}$$

Ergibt sich bei dieser Rechnung ein Bruchteil eines Tages von 0,5 oder mehr, ist er aufzurunden, geringere Bruchteile bleiben dagegen unberücksichtigt. Ändert sich unterjährig durch einen Dienstplanwechsel die Zahl der durchschnittlichen Arbeitstage, muss der Urlaubsanspruch zum Zeitpunkt des Dienstplanwechsels neu berechnet werden.

#### **Teilabfindung für die Reduzierung der WAZ:**

Wenn ein AN seine arbeitsvertragliche WAZ reduzieren möchte, kann er, je nach betrieblichen Erfordernissen, eine (steuer- und sozialabgabenpflichtigen) Teilabfindung erhalten. Voraussetzung ist, dass er das 51. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, und dass sein Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG mindestens zwei Jahre ununterbrochen besteht. Ein Rechtsanspruch auf die Reduzierung der Wochenarbeitszeit unter Inanspruchnahme einer Teilabfindung besteht allerdings nicht. Die Verringerung der Wochenarbeitszeit kann wahlweise auf Dauer oder befristet für die Dauer von 6 Jahren erfolgen. Wenn nach einer Befristung der abgesenkten WAZ wieder eine Erhöhung (maximal möglich auf die alte WAZ) gewünscht ist, muss dies spätestens nach Ablauf von 5 Jahren schriftlich angekündigt werden. Andernfalls bleibt die Reduzierung der WAZ auf Dauer bestehen. Wird die WAZ auf Antrag des AN (Arbeitgeber muss zustimmen) innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren nach Wirksamwerden der reduzierten WAZ wieder unbefristet erhöht, besteht für die erhaltene Teilabfindung eine anteilige Rückzahlungspflicht. Die Mindestteilabfindung beträgt übrigens immer 1.278,23 €.

Hierzu ein Beispiel (AN ohne Besitzstand „Lohn“; Entgeltgruppe 2; ledig; 41 Jahre; Dienstzeit 9 Jahre; bisher 25 Stunden WAZ; befristete Reduzierung auf dann 19 Stunden WAZ):  
 $1.406,00 \text{ € (Monatsgrundentgelt laut Entgelttabelle)} * 5 \text{ Monate (zustehender Wert aufgrund der Dienstzeit laut Tabelle Anlage 2 TV Nr. 444)} = 7.030,00 \text{ €}$   
 $7.030,00 \text{ €} * 0,31 \text{ (Faktor aus Tabelle Anlage 2 TV Nr. 37c)} = \mathbf{2.179,30 \text{ €}}$

~~Vollzeit~~

Teilzeit

**Teilzeitkräfte bei der  
Deutsche Post AG**

**Wichtige Informationen**

**Wichtig:** Das Faltblatt richtet sich an in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer<sup>1</sup> (AN) der Deutschen Post AG. Die Ausführungen sind daher nicht alle automatisch auf andere Beschäftigtengruppen übertragbar.

**Nebentätigkeit:**

Eine Nebentätigkeit ist grundsätzlich bis zu einer Wochenarbeitszeit (WAZ) von insgesamt 38,5 Stunden erlaubt (die WAZ bei der Deutschen Post AG ist in diesen 38,5 Stunden enthalten). Allerdings muss eine Nebentätigkeit der Deutschen Post AG schriftlich angezeigt werden.

**Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Überstunden, Mindestschichtlänge**

Die arbeitsvertraglich vereinbarte WAZ gilt als die durchschnittliche regelmäßige WAZ. Betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen (z. B. Wartezeit zwischen zwei Postlieferungen) sowie betriebsbedingte Wegezeiten (z. B. notwendige Wege vom Betrieb zu einer anderen Betriebsstätte) zählen immer als Arbeitszeit.

Arbeitszeitkonten unterteilen sich in den grünen Bereich (Überzeit bis zum 1fachen der arbeitsvertraglichen WAZ), in den gelben Bereich (Überzeit mehr als das 1fache bis zum 2fachen der arbeitsvertraglichen WAZ) und in den roten Bereich (Überzeit mehr als das 2fache bis zum 3fachen der arbeitsvertraglichen WAZ). Spätestens, wenn das Arbeitszeitkonto im roten Bereich steht, muss es unverzüglich entweder durch Freizeitausgleich oder durch Ausbezahlen der Stunden (auf Antrag des AN, der Betriebsrat muss zustimmen) in den gelben Bereich zurückgeführt werden.

Überstunden dürfen vom Arbeitgeber nur angeordnet werden, wenn zwingende betriebliche Gründe dies erfordern (der Betriebsrat hat auch hier ein Mitbestimmungsrecht). Die Mindestschichtlänge darf 2 Stunden nicht unterschreiten.

**Entgelt, Vermögenswirksame Leistungen (VL), Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, variables Entgelt**

Das Monatsgrundentgelt berechnet sich nach folgender Formel:

$$\frac{\textit{(Monatsgrundentgelt nach Entgelttabelle * arbeitsvertragliche WAZ)}}{38,5}$$

VL werden anteilig entsprechend der arbeitsvertraglichen WAZ gezahlt (eine Vollzeitkraft erhält 6,65 €). VL werden allerdings nur ausgezahlt, wenn der AN vorher einen Vertrag über die Anlage des Betrages (z. B. einen Bausparvertrag) abgeschlossen hat.

Urlaubsgeld wird anteilig entsprechend der arbeitsvertraglichen WAZ gezahlt (eine Vollzeitkraft erhält 332,34 €).

Das Weihnachtsgeld beträgt 100 % des Monatsgrundentgelts für den Monat Oktober.

Das variable Entgelt wird nach einer Leistungsbeurteilung anteilig entsprechend der arbeitsvertraglichen durchschnittlichen WAZ (Jahresdurchschnittswochenarbeitszeit) gezahlt.

<sup>1</sup> Bezieht sich auf beide Geschlechter

**Zuschläge und Aufwandsentschädigungen**

AN erhalten für jede Arbeitsstunde einen Zuschlag auf ihr Stundenentgelt, wenn sie (...)

- (...) nachts arbeiten (zwischen 20:00 und 06:00 Uhr): 25 %
- (...) am Samstag arbeiten (zwischen 13:00 und 20:00 Uhr): 10 %
- (...) am Sonntag arbeiten (zwischen 0:00 und 24:00 Uhr): 30 %
- (...) an Wochenfeiertagen arbeiten (zwischen 0:00 und 24:00 Uhr): 135 %
- (...) am Samstag vor Oster- und Pfingstsonntag arbeiten (zwischen 13:00 und 24:00 Uhr): 35 % \*)
- (...) am 24. und 31.12. arbeiten (zwischen 13:00 und 24:00 Uhr): 100 % \*)

Wenn ein AN aus seinem Dienstplan in einen anderen wechseln muss, so gilt jede Stunde, die er nach dem anderen Dienstplan mehr als nach seinem ursprünglichen Dienstplan arbeiten muss, als Überzeit. Als Dienstplanwoche gilt hierfür der Zeitraum von Montag bis Sonntag.

Wird die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit für die Dauer von längstens sieben Kalendertagen geändert (der Betriebsrat muss zustimmen), gilt jede Stunde, die der AN in diesem Zeitraum gegenüber seinem ursprünglichen Dienstplan länger arbeiten muss, als Überzeit.

**Personalgespräche, Betriebsarztbesuche, Teilnahme an Betriebsversammlungen**

Personalgespräche zwischen Arbeitgeber und AN sind grundsätzlich während der Arbeitszeit durchzuführen. Sollte dies ausnahmsweise nicht möglich sein, wird die Zeit dem AN als Überzeit angerechnet.

Der AN ist für einen Besuch beim Betriebsarzt von der Arbeit freizustellen. Auch wenn die Zeit rechtlich nicht als Arbeitszeit gezählt wird, muss der AN diese später nicht nacharbeiten (falls der Termin in der Arbeitszeit liegt). Termine außerhalb der Arbeitszeit sind theoretisch möglich (in einem gewissen Rahmen).

Angefallene Kosten (z. B. Fahrkosten) sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragen.

Der AN ist für die Teilnahme an Betriebsversammlungen von der Arbeit freizustellen. Auch wenn die Zeit rechtlich nicht als Arbeitszeit gezählt wird, muss der AN diese später nicht nacharbeiten (falls die Betriebsversammlung während seiner Arbeitszeit stattfindet). Findet diese außerhalb der Arbeitszeit statt, gilt die verbrachte Zeit nicht als Überzeit. Sie wird aber (inklusive Fahrzeiten) in Freizeit ausgeglichen. Angefallene Fahrkosten sind immer vom Arbeitgeber zu tragen.

**Erholungsurlaub:**

Bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf regelmäßig fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Erholungsurlaub je Urlaubsjahr mit einer Postdienstzeit

	5-Tage-Woche	6-Tage-Woche
bis zur Vollendung von 3 Jahren	26 Tage	31 Tage
im 4. bis zur Vollendung des 6. Jahres	27 Tage	32 Tage
im 7. bis zur Vollendung des 9. Jahres	28 Tage	34 Tage
im 10. bis zur Vollendung des 12. Jahres	29 Tage	35 Tage
ab dem 13. Jahr und mehr	30 Tage	36 Tage

\*) bis 31.12.2019 tariflich außer Kraft gesetzt