

Hintergrund

Die körperliche und psychische Belastung der Zusteller bei der Deutschen Post AG (DP AG) wird von Jahr zu Jahr größer. Insbesondere die massiv steigenden Sendungsmengen bei den Paketen und die vom Arbeitgeber verschlechterten Bemessungswerte sorgen für eine zunehmende Arbeitsverdichtung. Negative Folge ist, dass viele Zusteller täglich die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden (exklusive Pausen) leisten müssen, wodurch immer mehr Überstunden auflaufen. Um ihr Pensum zu schaffen, nehmen einige Betroffene im schlimmsten Fall zudem „freiwillig“ noch vor offiziellem Dienstbeginn ihre Arbeit auf und halten die vorgesehenen Ruhepausen nicht ein.

Um sicherzustellen, dass zumindest die offizielle, tatsächlich geleistete Arbeitszeit erfasst wird, haben in der Vergangenheit bundesweit alle örtlichen Betriebsratsgremien der Postniederlassungen Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die die „Ist-Zeit-Erfassung“ ermöglichen.

Wie funktioniert die Ist-Zeit-Erfassung?

Grundlage bleibt weiterhin der Dienstplan, der aus den Ergebnissen der IBIS-Bemessung (Brief- und Verbund) bzw. OPUS-Bemessung (Paket) errechnet wird. Über- bzw. Unterschreitungen der täglichen dienstplanmäßigen Arbeitszeit werden als Mehrleistungen (Plusstunden) oder Minderleistungen (Minusstunden) in einem Arbeitszeitkonto saldiert.

Wie werden Mehrleistungen ausgeglichen?

Innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten nach ihrem Entstehen sind erfasste Mehrleistungen (Überstunden) im Arbeitszeitkonto standardmäßig durch Freizeitgewährung oder Auszahlung auf Antrag des/der Beschäftigten auszugleichen. Wenn bis zum Ende des zwölften Kalendermonats nach Entstehen der Überstunden kein Ausgleich in Freizeit möglich ist, werden diese mit der Entgeltabrechnung für den darauffolgenden Kalendermonat automatisch ausbezahlt. Gleiches gilt bei einer länger als 6 Monate dauernden betrieblichen Abwesenheitszeit oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Über den Antrag auf Freizeitgewährung einer Zustellkraft muss die Stellenleitung innerhalb einer Woche entscheiden. Dabei sind die betrieblichen Erfordernisse und die Interessen des/der Beschäftigten allerdings gleichgewichtig zu berücksichtigen. Sollte es zu einer Ablehnung kommen, muss die Stellenleitung die Gründe unverzüglich mitteilen. Sobald das Arbeitszeitkonto des/der Betroffenen eine Überstundenanzahl aufweist, welche über die Höhe der individuellen Wochenarbeitszeit hinausgeht (bei Vollzeitbeschäftigten also 38,5 Stunden), muss einem Antrag auf Freizeitgewährung stattgegeben werden, falls keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Vor- und Nachteile des Rahmendienstplanes

Bei Dienstplanüberschreitungen wird in der Regel keine Überzeit gewährt. Die geleistete Arbeitszeit – bei Stark-, Normal- und Schwachlastverkehr – soll sich im Jahresdurchschnitt ausgleichen. Maßgabe bei einer Vollzeitarkbeitskraft ist dabei eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden. Leider geht diese Rechnung bisweilen nicht auf und der/die Beschäftigte leistet mehr als vertraglich vorgesehen, ohne einen Ausgleich zu erhalten.

Der Arbeitgeber hat kein großes Interesse zu erfahren, wann die Zustellkraft seine/ihre Arbeit beginnt und beendet. Das bedeutet natürlich eine hohe Zeitsouveränität für die Zusteller. Der Rahmendienstplan ist somit ein soziales Instrument, da leistungsgeminderte Mitarbeiter/innen nicht gemäßregelt werden und leistungsstärkere Mitarbeiter/innen früher Feierabend machen können.

Vor- und Nachteile der Ist-Zeit-Erfassung

Die Arbeitszeit wird beim Betreten und Verlassen des Zustellstützpunktes durch ein Zeiterfassungsgerät registriert. Somit fallen keine Stunden „unter den Tisch“. Die Arbeitsbelastung wird indes hierdurch nicht reduziert, der Bezirk/die Tour wird hierdurch nicht kleiner, dafür der/die Beschäftigte jedoch für den Arbeitgeber „gläsern“. Wessen Arbeitszeitkonto Minusstunden ausweist, kann zu weiterer Arbeitsleistung herangezogen werden. Wer vor offiziellem Dienstbeginn seine Arbeit aufnimmt, schenkt der DP AG seine Arbeitskraft, da diese Arbeitszeit nicht erfasst wird.

Was plant die DP AG und was fordert die DPVKOM?

Die DP AG hat mit dem gewerkschaftlichen Mitbewerber im Rahmen der Tarifrunde im Frühjahr 2019 schriftlich vereinbart, dass Verhandlungen zu einem Tarifvertrag „Arbeitszeit in der Zustellung“ zu führen sind. Im Zuge dessen will das Unternehmen unter anderem den Rahmendienstplan abschaffen. Aus Sicht der DPVKOM ist ein Ziel des Arbeitgebers, dadurch einen Leistungsvergleich zwischen den Beschäftigten herzustellen und „Minderleister“ zu identifizieren. Die damit einhergehenden Folgen für den/die Betroffene kann sich jeder selbst ausmalen.

Die DPVKOM fordert daher aus Gründen des Beschäftigtenschutzes die Beibehaltung des Rahmendienstplans! In einem von uns angefertigten Entwurf für den Tarifvertrag „Arbeitszeit in der Zustellung“ legen wir gesteigerten Wert auf ein Wahlrecht der Beschäftigten zwischen Rahmendienstplan und Ist-Zeit-Erfassung. Wir beabsichtigen, diesen Entwurf dem Arbeitgeber im Rahmen eines offiziellen Anhörungstermins zu präsentieren.