

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik
Bereich Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik

Sonderschreiben Nr. 25-044-2023¹⁾

Berlin, den 24.11.2023

An

alle Landesbezirksfachbereiche Postdienste, Speditionen und Logistik

An die Mitglieder

des Bundesfachbereichsvorstandes z.K.

des Bundesfachgruppenvorstandes Postdienste z. K.

des Bundesfachgruppenvorstandes Speditionen, Logistik und KEP z. K.

Bundesfachbereichsleitung z. K.

des GR aus dem FB 10 z. K.

Weitere Empfänger:

Tarif- und Arbeitskampfsekretär*innen, GBR-DP AG

Betrifft:

Verlängerung der Schutzverträge Deutsche Post AG und Tarifabschluss zur Arbeitszeit in der Zustellung DP AG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im zweiten Halbjahr 2023 hat nach Aufforderung der DP AG eine ver.di-Verhandlungskommission zu einem Tarifvertrag Arbeitszeit in der Zustellung verhandelt. Damit wurde erneut der Versuch unternommen in einem Tarifvertrag eine Rahmenregelung zu einem Arbeitszeitkonto in der Zustellung tarifvertraglich zu vereinbaren.

Regelungen zur Arbeitszeit stellen neben den Entgeltbedingungen wesentliche Arbeitsbedingungen dar, die möglichst umfassend tariflich geregelt werden müssen. Bei Arbeitszeitkonten ist es Aufgabe der Tarifvertragsparteien die Rahmenbedingungen sowie die Abrechnungsbedingungen des Arbeitszeitkontos tariflich klarzustellen. Dabei wurden mit den Verhandlungen zur Rahmenregelung des TV „Arbeitszeit Zustellung“ die Eingriffe in die Mitbestimmung der örtlichen Betriebsräte auf ein Minimum reduziert und die Planungssicherheit für die Arbeitszeit der Beschäftigten durch verschiedene Regelungen abgesichert.

In diesen Verhandlungen hat die Verhandlungskommission in Kenntnis des Auslaufens der Verträge zum Jahresende, auch zur Fortschreibung der Schutzverträge eingefordert.

1) Lfd. Nr. für Absender als Vollständigkeitsnachweis verwendbar

2) Kurzfassung in Stichworten bei mehr als einer Textseite (ohne Anlagen)

Es wurde die mehrjährige Fortschreibung der bestehenden Verträge zum Ausschluss der betriebsbedingten Änderungs- und Beendigungskündigungen gefordert, damit die Sicherheit und Perspektive der Arbeitsplätze bei der Post auch weiterhin besteht und alles im Rahmen der Gesamteinigung zu den Themen Schutz und Sicherheit und Arbeitszeit in der Zustellung geregelt wird.

Die Tarifkommission hat heute den aus den Tarifverhandlungen entstandenen Tarifangeboten zugestimmt:

- Ausschluss der betriebsbedingten Änderungs- und Beendigungskündigungen und dem erweiterten Geltungsbereich des Rationalisierungsschutzvertrages und Verlängerung der Gegenleistungen,
- Ausschluss der Fremdvergabe von Zustellbezirken in der Brief- und Verbundzustellung und die Eigenbeschäftigungsquote für Kraftfahrer*innen im Verkehr,
- Tarifvertrag zur Arbeitszeit in der Zustellung und der Ergänzung des MTV-DP AG

1. Ausschluss betriebsbedingte Änderungs-, Beendigungskündigungen – erweiterter Geltungsbereich Rationalisierungsschutz bis 31.03.2027

Mit dem Tarifvertrag Nr. 245 DP AG wurde der **Ausschluss der betriebsbedingten Änderungs- und Beendigungskündigungen** und dem erweiterten Geltungsbereich des Rationalisierungsschutzvertrages (andere personalwirtschaftliche Maßnahmen und Ausschluss allgemeiner Verkehrsmengengerückgang) bis zum 31.03.2027 verlängert.

Damit wurden diese Schutzverträge – so wie sie bisher bestanden haben - deutlich über drei Jahre in die Zukunft fortgeschrieben. Dies gilt auch für die tariflichen Gegenleistungen, die bisher und auch zukünftig im Tarifvertrag vereinbart sind (Reduzierung ter-Zeiten, AZV-Tag, ÜZA-Zuschläge, Arbeitsbefreiung Heiligabend, Silvester), diese Gegenleistungen wurden ohne Änderung bis zum 31.03.2027 fortgeschrieben.

2. Ausschluss der Fremdvergabe von Brief- und Verbundzustellbezirken Eigenbeschäftigungsquote Kraftfahrer*innen bis 30.06.2026

Der Ausschluss der Fremdvergabe von Zustellbezirken in der Brief- und Verbundzustellung, sowie die Eigenbeschäftigungsquote im Rahmen des „sozialverträglichen Umbau Verkehr“ und die Gegenleistung im TV Nr. 244, wurde bis zum 30.06.2026 fortgeschrieben, wobei die Deutsche Post AG hierzu auf eine Kündigungsmöglichkeit zum 30.06.2024 und zum 30.06.2025 bestanden hat.

In den Verhandlungen hat die Deutsche Post AG erklärt, dass die Erforderlichkeit zur Kündigung aus der nach wie vor bestehenden Unklarheit zu den Regelungen im Postgesetz besteht.

Die Deutsche Post hat in den Verhandlungen darauf bestanden, auf das Risiko „Postgesetz“ mit der Vereinbarung eines „Notausganges“ in Form der Kündigungsmöglichkeit der Vereinbarung zum 30.06.2024 oder zum 30.06.2025 zu reagieren.

Bei einer Kündigung durch die DP AG werden wir auch die tariflichen Gegenleistungen durch Kündigung aufheben.

Gerade in Anbetracht der Veränderungen der Sendungsstrukturen und des aktuell verstärkten Rückganges der Briefsendungen haben die Regelungen zum Kündigungsschutz für die bestehenden Arbeitsplätze einen sehr hohen Stellenwert.

ver.di hat gerade mit der Verlängerung des betriebsbedingten Kündigungsschutzes und dem erweiterten Geltungsbereich des Rationalisierungsschutzvertrages für seine Mitglieder Schutz, Sicherheit und Perspektive bis ins Jahr 2027 gesichert!

1) Lfd. Nr. für Absender als Vollständigkeitsnachweis verwendbar

2) Kurzfassung in Stichworten bei mehr als einer Textseite (ohne Anlagen)

3. Tarifvertrag Arbeitszeit in der Zustellung DPAG

Mit dem TV Nr. 243 DP AG hat die Tarifkommission den schon mehrfach verhandelten Sachverhalt der Arbeitszeitkonten in der Zustellung zugestimmt.

Der Tarifvertrag Nr. 243 DP AG legt verbindlich fest, dass für alle Arbeitnehmer*innen die ganz oder teilweise Zustelltätigkeit verrichten ab dem 01.03.2024 ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, denn die Regelungen des TV Nr. 243 treten zum 01.03.2024 in Kraft.

Im TV Arbeitszeit Zustellung wurden folgende Bedingungen tariflich festgelegt:

- Die Arbeitszeit wird in Dienstplänen festgelegt, die Betriebsparteien legen einen Abweichungskorridor fest, aus dem geplanten dienstplanmäßigen Arbeitsende und der maximal möglichen Überschreitung (Abweichungskorridor) ergibt sich ein spätestes Arbeitende.
- Eine Überschreitung des spätesten Arbeitsendes ist nicht zulässig, hiervon ausgenommen ist angeordnete Überzeitarbeit.
- Es wird für alle Arbeitnehmer*innen ein Arbeitszeitkonto geführt, auf dem die Abweichungen von der geplanten Arbeitszeit als Plus- und Minusstunden saldiert werden. Damit wird das Arbeitszeitmodell „Rahmendienstplan“ tariflich ausgeschlossen.
- Das Arbeitszeitkonto wird bundeseinheitlich am 31.03. des Jahres abgerechnet. Mit Abrechnung des Arbeitszeitkontos werden Plusstunden zu ÜZA und Minusstunden verfallen im Zuge des Annahmeverzuges.
- Es konnte tariflich klargestellt werden, dass Plusstunden durch Freizeit ausgeglichen werden können.
- Es wurde ein pauschaler Abzug von 3 Std. vom Freizeitausgleich vereinbart, wenn Arbeitnehmer*innen auf freiwilliger Basis nach angetretener Arbeit innerhalb der ersten Stunde die Arbeit beenden und bestehende Plusstunden durch Freizeit abwickeln.
- Es wurde eine klare Abgrenzung von ÜZA und Arbeitszeit tariflich festgelegt. Folgende Arbeitszeiten sind Überzeitarbeit:
 - Plusstunden bei Kontoabrechnung (31.03. oder Ausscheiden)
 - Arbeiten an einem dienstplanmäßig freien Tag
 - Angeordnete Überschreitung des spätesten Arbeitsendes

Überzeitarbeit wird nicht im Arbeitszeitkonto, sondern im Überzeitarbeitskonto gebucht.

- Es konnte eine tarifliche Zuschlagsregelung in Höhe von 2 Std. für ÜZA auf einen dienstplanmäßig freien Tag vereinbart werden.
- Es wurde eine tarifliche Regelung zur freiwilligen Rufbereitschaft an dienstplanmäßig freien Tagen vereinbart. Hierzu wurden klare Regelungen zum Widerruf der Freiwilligkeit tariflich festgelegt. Es wurde ein Zuschlag für die zweistündige Rufbereitschaft in Höhe von 1 Std. festgelegt. Erfolgt in der Rufbereitschaft die Heranziehung zur Arbeit, so wird der Rufbereitschaftszuschlag in Höhe der Vergütung von 1 Std. zuzüglich eines Zuschlages für das Arbeiten an einem freien Tag in Höhe von 2 Std. ausgezahlt und die Arbeitszeit selbst wird als Überzeitarbeit gebucht.
- Die Betriebsparteien regeln alles Weitere zum Arbeitszeitkonto und zur Arbeitszeit in einer Betriebsvereinbarung, die Regelungen des Tarifvertrages können nicht durch BV verändert werden.
- Der Tarifvertrag tritt am 01.03.2024 in Kraft, dadurch werden alle Arbeitszeitkonten am 31.03.2024 nach den neuen TV-Regelungen abgerechnet.

1) Lfd. Nr. für Absender als Vollständigkeitsnachweis verwendbar

2) Kurzfassung in Stichworten bei mehr als einer Textseite (ohne Anlagen)

- Alle noch bestehenden alten „Sonder-Tarifverträge“ zur Arbeitszeit – TV Nr. 75 c (Gruppenarbeit), TV Nr. 88 (Stücklohn DHL-Infopost), TV Nr. 462, 463 (Auslieferungsgruppenmodell) – werden am 29.02.2024 außer Kraft gesetzt.

Die aktuell bestehenden Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit bestehen ab dem 01.03.2024 weiter. Allerdings mit der Einschränkung, dass Regelungen, die den Bestimmungen des Tarifvertrags widersprechen, ab 01.03.2023 automatisch außer Kraft treten.

Die Zeit bis zum 01.03.2024 muss von den Betriebsparteien genutzt werden, um die Betriebsvereinbarungen ggf. anzupassen. Dazu werden wir zum Tarifvertrag Nr. 243 „Arbeitszeit in der Zustellung“ weitere spezielle Informationen gesondert aufbereiten.

4. Ergänzung MTV-DP AG

Im Zusammenhang mit den Verhandlungen zur Arbeitszeit in der Zustellung wurde von der DP AG auch der Sachverhalt eines flexiblen Personaleinsatzes durch „Abrufkräfte“ thematisiert. Hierzu wurden Regelungen von der DP AG eingefordert.

Der Sachverhalt der Einstellung wurde nicht im Detail tariflich geregelt, zumal der Einsatz von Tagesaushilfen oder Abrufkräften Einstellungen darstellen, die durch die Betriebsparteien zu regeln sind. Wir haben allerdings im Sinne der erforderlichen Klarheit, zu § 2 „Formvorschriften bei Abschluss und Beendigung von Arbeitsverträgen“ MTV-DP AG eine Anlage 3 in den MTV aufgenommen. In dieser Anlage 3 wurde auf Grundlage der aktuellen Rechtsprechung des BAG dargestellt, welche Regelungen bei einer tageweisen Einstellung sowie bei Aufnahme auf eine sogenannte Interessenliste für einen tageweisen Einsatz zu beachten sind. Dabei wird klargestellt, dass der Betriebsrat nach dem BetrVG vor dem Abschluss des Arbeitsverhältnisses/Arbeitseinsatzes zu beteiligen ist bzw. auf der Grundlage einer ggf. zwischen den Parteien geschlossenen freiwilligen Betriebsvereinbarung die Beteiligung des BR erfolgt.

Durch die Anlage zum MTV-DP AG wird aber auch festgelegt, dass auf Wunsch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens nach 20 „Listenarbeitsverträgen“ (Arbeitseinsätzen) in 12 Monaten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten wird.

Ferner wurde in der Erklärung zur Ergebnisniederschrift klargestellt, dass ein Arbeitsverhältnis nach Anlage 3 des MTV-DP AG nicht begründet wird, wenn der Betrieb unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist und im jeweiligen zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis Tätigkeiten übertragen werden sollen, die von im Arbeitskampf befindlichen Arbeitskräften hätten übernommen werden sollen.

Die beschlossenen Verträge sind als Anlagen beigefügt.

Mit kollegialen Grüßen

Stephan Teuscher

Anlagen