

BereichsleiterIn
RegionalleiterIn
GebietsleiterInnen

Österreichische Post AG
Unternehmenszentrale
Rochusplatz 1
1030 Wien
Tel.: + 43 (0) 57767 / 24654
E-Mail: franz.nigl@post.at

13. AUGUST 2018

**TEILZEIT-MITARBEITERINNEN IM BEREICH DER BRIEFLOGISTIK-DISTRIBUTION
(VORSORTIERUNG/ZUSTELLDIENST) MIT REGELMÄSSIGEN MEHRLEISTUNGEN;
VERTRAGLICHE ERHÖHUNG DER WOCHENSTUNDENLEISTUNG**

DIENSTANWEISUNG

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!

Für MitarbeiterInnen in einem Teilzeit-Dienstverhältnis im Bereich der Brieflogistik-Distribution (Vorsortierung/Zustelldienst), die regelmäßig über einen längeren Zeitraum durchgängig Mehrleistungen erbringen, wird folgende Regelung im Bezug auf die dienstvertragliche Erhöhung der Wochenstundenleistung getroffen:

Als „längerer Zeitraum“ wird eine Dauer von **9 Monaten in den letzten 12 Monaten** verstanden. Als **Betrachtungszeitraum** wird der Zeitraum vom **1. August 2017 bis 31. Juli 2018** festgelegt. **Zur Sicherstellung** der für das Unternehmen notwendigen **Flexibilität** gelangt für die befristet dienstvertraglich erhöhten **Wochenstunden eine „Korridorregelung“ zur Anwendung.**

Somit sind **MitarbeiterInnen in einem Teilzeit-Dienstverhältnis**, die im **Zeitraum vom 1. August 2017 bis 31. Juli 2018** **zumindest in 9 Monaten** – jedenfalls jedoch auch im letzten Monat (= Juli 2018) des Betrachtungszeitraumes - Mehrleistungen erbracht haben, die dienstvertraglich vereinbarten **Wochenstunden mindestens um die durchschnittlich im Betrachtungszeitraum erbrachten Mehrleistungen unter folgenden Rahmenbedingungen anzuheben.**

Für die in der Folge beschriebenen Mitarbeitergruppen ist dabei unterschiedlich vorzugehen:

1. **MitarbeiterInnen, die ihre Stammverwendung / ihren Stammarbeitsplatz in der Vorsortierung oder in einer anderen Nicht-Zustellfunktion (z.B. Depotfahrer) haben und ausschließlich in der Vorsortierung bzw. in anderen Nicht-Zustellfunktionen verwendet werden und dadurch über einen „längeren Zeitraum“ wie oben definiert Mehrleistungen erbracht haben, ist eine dienstvertraglich befristete Erhöhung der Wochenstunden für die Dauer von 18 Monaten - bis längstens 31. März 2020 - anzubieten.**

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss aber damit einverstanden sein, dass für die dienstvertraglich erhöhte Anzahl an Wochenstunden eine „Korridorregelung“ zur Geltung kommt; d.h. in jenen Monaten, in denen die dienstvertraglich erhöhten Wochenstunden nicht geleistet werden, sind diese im Folgemonat bzw. in den Folgemonaten abzuleisten bzw. auszugleichen (z.B. wird bei einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter die dienstvertraglich vereinbarte Wochenstundenanzahl von 25 auf 30 Stunden erhöht, gilt für 5 Wochenstunden die „Korridorregelung“).



2. **MitarbeiterInnen, die ihre Stammverwendung / ihren Stammarbeitsplatz in der Vorsortierung oder in einer anderen Nicht-Zustellfunktion (z.B. Depotfahrer) haben und vorübergehend ausschließlich im Zustelldienst auf Arbeitsplätzen mit dem Verwendungscodes 8722 („Briefzustelldienst in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell“) verwendet werden und dadurch über einen „längeren Zeitraum“ wie oben definiert Mehrleistungen erbracht haben, ist der nächste freie zu besetzende Arbeitsplatz mit dem Verwendungscodes 8722 nachweislich anzubieten (Vorrang gegenüber einer Neuaufnahme).**

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat somit vorrangig das Recht, mit mindestens der durchschnittlich im Betrachtungszeitraum geleisteten Stundenzahl (maximal 40 Wochenstunden) auf diesem Arbeitsplatz unbefristet verwendet zu werden, sofern sie/er sich mit der gleichzeitigen Anwendung des Gleitzeitdurchrechnungsmodells einverstanden ist.

Gegebenenfalls ist die Wochenstundenleistung im Dienstvertrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters unbefristet mindestens auf die im Betrachtungszeitraum durchschnittlich geleisteten Stunden (Stunden lt. Dienstvertrag + durchschnittlich geleistete Mehrdienstleistungen), maximal auf 40 Wochenstunden, zu erhöhen.

MitarbeiterInnen, die nicht dauernd auf einem Arbeitsplatz im Gleitzeitdurchrechnungsmodell arbeiten wollen, sind innerhalb von 3 Monaten von der ausschließlichen Tätigkeit im Briefzustelldienst abzuziehen und wieder überwiegend in der Vorsortierung bzw. in einer anderen Nicht-Zustellfunktion (z.B. Depotfahrer) oder in „Mischverwendungen“ gemäß Punkt 4 zum Einsatz zu bringen. Jedenfalls dürfen sie nicht weiter vorübergehend ausschließlich im Zustelldienst verwendet werden. Eine dienstvertragliche Erhöhung der Wochenstunden kann in derartigen Fällen nur gemäß Punkt 4 erfolgen.

3. **MitarbeiterInnen, deren Stammverwendung ein Teilzeit-Arbeitsplatz mit dem Verwendungscodes 8722 („Briefzustelldienst in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell“) ist und die über einen „längeren Zeitraum“ wie oben definiert Mehrleistungen erbracht haben, ist der nächste freie zu besetzende Arbeitsplatz mit dem Verwendungscodes 8722 mit der höheren Wochenstundenzahl nachweislich anzubieten (Vorrang gegenüber einer Neuaufnahme). Dies gilt nur dann, wenn die Mehrleistungen auf betriebliche Gründe zurückzuführen sind z.B. die zugewiesene Arbeitsmenge entspricht einer höheren Wochenstundenleistung als mit dem/der MitarbeiterIn vertraglich vereinbart ist d.h. ein/eine MitarbeiterIn mit 20 Wochendienststunden bedient einen auf 30 Stunden systemisierten Rayon. Mehrleistungen, die als Korridorstunden einzustufen sind, bleiben für die dienstvertragliche Erhöhung der Wochenstundenzahl außer Betracht.**

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat, sofern Mehrleistungen aus betrieblichen Gründen wie oben beschrieben erbracht wurden, vorrangig das Recht, mindestens mit der durchschnittlich im Betrachtungszeitraum geleisteten Stundenzahl (maximal 40 Wochenstunden) auf einem Arbeitsplatz mit der entsprechend systemisierten Arbeitsleistung unbefristet verwendet zu werden.

Diesfalls ist die Wochenstundenleistung im Dienstvertrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters unbefristet mindestens auf die im Betrachtungszeitraum durchschnittlich geleisteten Stunden (Stunden lt. Dienstvertrag + durchschnittlich geleistete Mehrdienstleistungen), maximal auf 40 Wochenstunden, zu erhöhen.

4. **MitarbeiterInnen, die ihre Stammverwendung / Stammarbeitsplatz in der Vorsortierung haben und teilweise sowohl als Aushilfe in Nicht-Zustellfunktionen (z.B. Depofahrer, Abholung etc.) als auch teilweise als Aushilfe im Zustelldienst auf Arbeitsplätzen mit dem Verwendungscode 8722 („Briefzustelldienst in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell“) verwendet werden (Verwendung auf unterschiedlichen Arbeitsplatztypen = Mischverwendungen) und dadurch über einen „längeren Zeitraum“ wie oben definiert Mehrleistungen erbracht haben, ist der nächste freie zu besetzende Arbeitsplatz mit dem Verwendungscode 8722 mit der höheren Wochenstundenzahl nachweislich anzubieten (Vorrang gegenüber einer Neuaufnahme).**

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat somit vorrangig das Recht, mindestens mit der durchschnittlich im Betrachtungszeitraum geleisteten Stundenzahl (maximal 40 Wochenstunden) auf diesem Arbeitsplatz unbefristet verwendet zu werden, sofern sie/er **mit der Anwendung des Gleitzeitdurchrechnungsmodells einverstanden ist.**

Gegebenenfalls ist die Wochenstundenleistung im Dienstvertrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters unbefristet mindestens auf die im Betrachtungszeitraum durchschnittlich geleisteten Stunden (Stunden lt. Dienstvertrag + durchschnittlich geleistete Mehrdienstleistungen), maximal auf 40 Wochenstunden zu erhöhen.

MitarbeiterInnen, die **nicht dauernd auf einem Arbeitsplatz im Gleitzeitdurchrechnungsmodell arbeiten wollen** und die weiterhin in der Vorsortierung und nur teilweise als Aushilfe im Zustelldienst eingesetzt werden möchten, **ist eine dienstvertraglich befristete Erhöhung der Wochenstunden für die Dauer von 18 Monaten - bis längstens 31. März 2020 - anzubieten.** Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss aber damit einverstanden sein, dass für die dienstvertraglich erhöhte Anzahl an Wochenstunden eine „Korridorregelung“ zur Geltung kommt; d.h. in jenen Monaten, in denen die dienstvertraglich erhöhten Wochenstunden nicht geleistet werden, sind diese im Folgemonat bzw. in den Folgemonaten abzuleisten bzw. auszugleichen (z.B. wird bei einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter die dienstvertraglich vereinbarte Wochenstundenanzahl von 25 auf 30 Stunden erhöht, gilt für 5 Wochenstunden die „Korridorregelung“).

Die Umsetzung der ggstdl. Dienstanweisung wird von den regionalen Außenstellen des Personalmanagements in Abstimmung mit der jeweiligen Bereichsleitung Brieflogistik bis längstens 31. Oktober 2018 vorgenommen werden.

Wir ersuchen Sie, das Notwendige im Sinne der ggstdl. Dienstanweisung zu veranlassen und die MitarbeiterInnen in einem Teilzeit-Dienstverhältnis im Bereich der Brieflogistik/Distribution (Vorsortierung/Zustelldienst) über diese Dienstanweisung in geeigneter Weise nachweislich zu informieren.

Mit besten Grüßen



Ing. Franz Nigl
Leitung Personalmanagement



Ing. Robert Modliba
Leitung Produktion & Logistik