

Arbeitszeiten klar geregelt

ARBEITSZEIT Zeitdruck, Dauerstress, unregelmäßige Arbeitszeiten – die Arbeitsbedingungen in der Paketzustellbranche sind vielfach katastrophal, der Arbeitsdruck der Paketfahrer ist immens. Der Betriebsrat der DHL Delivery Kassel GmbH aber hat sich für seine Fahrer mächtig ins Zeug gelegt. Das Ergebnis: Keine Minusstunden, klarer Dienstplan und gute Mitbestimmung.



Michael Akinlaton,
Betriebsratsvorsitzender
bei der DHL Delivery
Kassel GmbH.
michael.akinlaton@
dhl.com

Wie genau sahen die Arbeitsbedingungen der Fahrer vor Abschluss Ihrer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit aus? Was war für sie besonders belastend?

Als unser Gremium – übrigens der erste bei der DHL Delivery Kassel gegründete Betriebsrat! – im November 2015 gewählt wurde, galt noch die Arbeitszeit-Betriebsordnung. Danach war das im Dienstplan angegebene Arbeitsende nur ein »Durchschnittswert«, da »wegen des stark schwankenden Sendungsaufkommens und der Unwägbarkeiten des Außendienstes ein tägliches Arbeitsende nicht verlässlich bestimmt werden« könne. Für die Zusteller und Zustellerinnen hatte das eine enorme Rechts- und Planungsunsicherheit zur Folge: Gemäß der Betriebsordnung konnte die Arbeitszeit pro Tag bis zu zehn, wöchentlich bis zu 60 Stunden betragen. Hielten die Beschäftigten das im Dienstplan angegebene Arbeitsende ein und leisteten keine Plusstunden, hagelte es Abmahnungen. Eine untragbare Situation, der wir uns gleich nach unserer konstituierenden Sitzung angenommen haben.

Wie kam es zum Abschluss der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit?

Das gesamte Verfahren hat fast anderthalb Jahre gedauert: Erst nach vielen Gesprächen mit der Arbeitgeberin, einem Beschlussverfahren zur Einsetzung der Einigungsstelle und acht Verhandlungsterminen erging am 15. März 2017 nach 17-stündigem Verhandlungsendspurt der Spruch der Einigungsstelle zur »Arbeitszeit bei der DHL Delivery Kassel GmbH«. Das Ergebnis lässt sich sehen: Mit Unterstützung von ver.di und der Kanzlei Hentschel Rechtsanwälte aus Göttingen ist es uns gelungen, für die Beschäftigten verbindlich und rechtssicher die tägliche Arbeitszeit sowie Freizeitausgleichs- und Barabgeltungsansprüche für Mehrleistungen zu regeln. Damit konnte eine die Belegschaft extrem belastende Arbeitszeitgestaltung in der Pa-

ketzustellung deutlich verbessert werden. Der lange und beschwerliche Weg zur Betriebsvereinbarung hat sich also gelohnt!

Eine der wichtigsten Errungenschaften ist die Neuregelung der Stundenerfassung auf den Arbeitszeitkonten. Wie genau funktioniert sie und wie erfolgt ein Ausgleich der Arbeitszeitkonten?

Durch die Betriebsvereinbarung wurde die Schwankungsbreite des Arbeitszeitkontos von 200 Stunden auf nunmehr maximal 40 Stunden verringert, wobei es sich ausschließlich um Mehrleistungen handeln darf. Denn eine der wichtigsten Errungenschaften der Betriebsvereinbarung ist, dass keine »Minusstunden« mehr erfasst werden. Das meint konkret: Bei Ausfallzeiten durch berechtigtes Fernbleiben von der Arbeit, also beispielsweise bei Urlaub oder Krankheit, gilt die dienstplanmäßige Arbeitszeit als erbracht. Gleiches gilt, wenn zu wenig Arbeit da ist und/oder die Beschäftigten schlichtweg zu schnell arbeiten. Die Unterschreitung der vereinbarten Arbeitszeit wird in derartigen Fällen also nicht erfasst, sondern automatisch das dienstplanmäßige Arbeitszeitende eingetragen.

Überstunden und Mehrleistungen dagegen werden minutengenau erfasst und innerhalb von 12 Monaten durch Freizeit oder finanzielle Abgeltung ausgeglichen.

Was hat sich durch die Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit noch geändert?

Alle Beschäftigten erhalten mindestens einen freien Werktag pro Woche. Eine Rückholung aus einem dienstplanmäßig freien Tag ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats und maximal acht Mal pro Jahr möglich – und auch nur, sofern der freie Tag in Freizeit zurückgewährt wird oder eine Barabgeltung erfolgt. Das mag banal klingen, ist aber im Vergleich zu den vorher geltenden Regelungen eine echte Errungenschaft für die Zusteller und Zustellerinnen in unserem Betrieb!

Und kein Dienstplan ohne Zustimmung des Betriebsrates! Oder?

Vor der Arbeitszeit-Betriebsvereinbarung setzte sich die DHL Delivery Kassel GmbH wiederholt über unsere Mitbestimmungsrechte hinweg. Sie wich von bereits mitbestimmten Dienstplänen ab oder ordnete Überstunden an, obwohl wir vorab entsprechende Anträge abgelehnt hatten. Es wurden auch ohne unsere Beteiligung regelmäßig Beschäftigte außerhalb der Dienstpläne eingesetzt.

Aber seit unserer Arbeitszeit-Betriebsvereinbarung ist das Verfahren der Dienstplangestaltung und -änderung präzise beschrieben: Arbeitszeitbeginn und -ende sowie die Ruhepausen werden in allgemeinen Dienstplänen und Einsatzplänen festgelegt, die einem vorgegebenen Muster in der Anlage zur Betriebsvereinbarung entsprechen. Unsere Beteiligungsrechte bei der Dienstplangestaltung und -änderung, bei der täglichen Arbeitszeit und bei deren Überschreitung, beim Einsatz von Springern sowie der Rückholung eines Beschäftigten aus einem dienstplanmäßig freien Tag sind in der Betriebsvereinbarung konkret und umfassend geregelt und gesichert.

Was passiert, wenn sich Arbeitgeberin und Betriebsrat bei Aufstellung der Dienstpläne nicht einig werden?

Für den Fall der Nichteinigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberin über die vorgelegten Einsatzpläne sind innerhalb von einer Woche kurzfristige Verhandlungen vorgesehen. Scheitern diese, entscheidet die Einigungsstelle.

Was passiert zu Stoßzeiten wie Weihnachten oder auch wenn unvorhergesehen viel mehr Pakete auszuliefern sind? Kann die Arbeitgeberin dann – auch spontan – für alle Überstunden anordnen, ohne den Betriebsrat zu fragen?

Das lässt sich kurz und eindeutig beantworten: Nein! Zwar sieht der einschlägige Manteltarifvertrag vor, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden angehoben werden kann. Ziel der DHL Delivery Kassel GmbH war es auch, die Möglichkeit der mitbestimmungsfreien Erhöhung auf 60 Wochenstunden in der Betriebsvereinbarung zu verankern.

Hiergegen konnten wir uns allerdings erfolgreich durchsetzen und haben dem Wunsch der Arbeitgeberin nach flexibler Ar-

CHECKLISTE

Allgemeine Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit

► Arbeitszeitkonten

- Einrichtung eines Arbeitszeitkontos mit Festlegung der Schwankungsbreite (Guthaben- und Minusstunden)
- Regelungen zur Zeientnahme für den Beschäftigten
- Regelungen zur Einhaltung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit unter Beachtung evtl. tarifvertraglicher Regelungen und § 3 ArbZG (durchschnittliche Höchstarbeitszeiten)

► Grundsätze der Schichtplanung

- Festlegung der Schichtfolgen und Schichtlängen für den Rahmendienstplan
- Einsatzblock (wie viele Tage hintereinander)
- Schichtfolge (z. B. Früh-/Spät-/Nachtschicht, Vorwärtsrotation)
- Schichtlänge (konkrete Uhrzeit)
- Regelungen zu Ruhezeiten (z. B. nach Nachtschicht)
- Anzahl der freien Tage hintereinander, Anzahl der freien Wochenenden
- Pausenregelungen (keine geteilten Schichten durch überlange Pausen)

► Verfahrensregelungen zur Mitbestimmung

- Zeitpunkt der Vorlage der Schichtpläne
- Genehmigungsverfahren
- Schichtplanänderung
- Vorabgenehmigung bei bestimmten Sachverhalten
- Schlichtungsverfahren im Streitfall

beitszeitgestaltung klare und enge Grenzen gesetzt: Die Zustimmung des Betriebsrats zu Überschreitung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit gilt nur dann als erteilt, sofern sie arbeitstäglich 45 Minuten nicht übersteigt und das Arbeitszeitkonto des betroffenen Beschäftigten nicht mehr als 40 Plusstunden und je Kalenderwoche nicht mehr als 180 Minuten aufweist. Anderenfalls ist der Betriebsrat im vorgegebenen Umfang zu beteiligen – und ohne unsere ausdrückliche Zustimmung darf die dienstplanmäßige Arbeitszeit nicht überschritten werden. ◀

Die Fragen stellt **Franziska Kowalski**.



WICHTIG

Auch nach einer offiziellen Arbeitszeitbefragung der BAuA sind Beschäftigte bei Paketlieferdiensten von Überstunden und langen Arbeitszeiten mit am meisten betroffen. V.a. durch die Zunahme des Online-Versandhandels hat sich die Auslastung drastisch erhöht. Da die Beschäftigten im Straßenverkehr unterwegs sind, können Fehler hier besonders weitreichende – sogar tödliche – Folgen haben. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zeigen, dass das Unfallrisiko nach der achten Arbeitsstunde erst moderat und dann exponentiell ansteigt.



LINKTIPP

Die Befragung der BAuA finden Sie kostenlos unter www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398-2.pdf?__blob=publicationFile&v=11.