

**BereichsleiterIn**  
**RegionalleiterIn Distribution**  
**DistributionsmanagerIn**  
**DistributionsleiterInnen**

Österreichische Post AG  
Personalmanagement  
Haidingergasse 1  
1030 Wien, Österreich

Tel.: +43 (0) 577 67 / 21762  
Fax: +43 (0) 577 675 / 21762  
E-Mail: franzl.nigl@post.at

**Ist-Zeit in der Briefzustellung/Distribution;  
Dienstanweisung für die Vergabe von Arbeitsplätzen im  
Zustelldienst**

**05. SEPTEMBER 2012**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Im Rahmen der mit 1. Jänner 2013 wirksamen Umsetzung der „Ist-Zeit-Erfassung und -Abrechnung“ in der Briefzustellung/Distribution und der bereits ab 1. September 2012 geltenden Entgeltregelungen wird bezüglich „Vergabe von Arbeitsplätzen im Zustelldienst“ gleichzeitig folgende Dienstanweisung betreffend „Vergabe von Arbeitsplätzen im Zustelldienst“ in Kraft gesetzt:

1. Bei allen organisatorischen und damit einhergehenden personellen Maßnahmen ist für die betreffenden Mitarbeiter bei Arbeitsplatzverlust oder Versetzung das Dienstalter maßgeblich.
2. Verliert ein Mitarbeiter im Rahmen von organisatorischen oder kapazitätsbedingten Änderungen seinen Rayon treten die in Form des nachstehenden Beispiels dargestellten Regelungen in Kraft:  
  
MA1 (unabhängig mit oder ohne Auto bisher) erhält vom Dienstjüngsten mit Auto (MA2) dessen Autorayon, sofern MA1 dienstälter als MA2 ist. Dieser MA2 erhält den Rayon des Dienstjüngsten ohne Auto (MA3), sofern MA2 dienstälter als MA3 ist. Der Dienstjüngste ohne Auto (MA3) wechselt in die Personalreserve. Ist MA1 dienstjünger als der dienstjüngste MA mit Auto (MA2) erhält er den Rayon vom Dienstjüngsten ohne Auto (MA3), sofern MA1 dienstälter als MA3 ist. Ist MA1 auch dienstjünger als MA3, wechselt er nach Rayonsverlust in die Personalreserve.
3. Als Dienstalter versteht man die Dauer ab dem Stichtag, ab dem ein unbefristetes Dienstverhältnis begründet wurde zuzüglich der Summe der Zeiträume aller befristeter Dienstverhältnisse (unabhängig vom Beschäftigungsausmaß oder der Verwendungsgruppe) bei der Post AG.
4. Im ersten Schritt werden bei einer Arbeitsplatzvergabe in der Briefzustellung nur MA mit der Codierung 8722 berücksichtigt (inkl. Personalreserve).
5. Grundsätzlich sind sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihres Stundenausmaßes zu verwenden.
6. Auch Teilzeitbeschäftigte können sich um Vollzeitarbeitsplätze bewerben.
7. Teilzeitkräfte können bei Arbeitsplatzverlust im Zuge einer Restrukturierung auf Grund ihres höheren Dienstalters keine Vollzeitkraft verdrängen.

8. Teilzeitkräfte, die eine Vollbeschäftigung im Zustelldienst anstreben und bereits langjährig im Zustelldienst aushelfen, sind, sofern sie eine sehr gute Dienstleistung erbringen und eine hohe Zuverlässigkeit und Verfügbarkeit aufweisen, nach den betrieblichen Möglichkeiten bei der Vergabe von Vollarbeitsplätzen zu berücksichtigen. Die sehr gute Dienstleistung ist im Rahmen einer gemäß Betriebsvereinbarung durchgeführten „Leistungsbeurteilung“ festzustellen. Bis zum Abschluss der ggstdl. Betriebsvereinbarung ist das Einvernehmen mit dem Regionalleiter – im Eskalationsfall mit dem Bereichsleiter - herzustellen. Diese nunmehr als Vollzeitkräfte beschäftigten MA müssen zuerst in die Personalreserve. Bei darauffolgenden Systemisierungen/Neuerschneidungen/Restrukturierungen der Zustellbasis werden sie gemäß ihres Dienstalters bei der Arbeitsplatzvergabe berücksichtigt.
9. Bei Zustellbasenverlagerungen/Zusammenführungen müssen vor Verlagerung/Zusammenlegung bei jeder Zustellbasis die Restrukturierungsmaßnahmen abgeschlossen werden.
10. Bei einer Versetzung (ausgenommen Verlagerung) von einer anderen Briefbasis oder Paketbasis muss der betroffene MA in die Personalreserve gehen. Für danach folgende Neuerschneidungen/Restrukturierungen siehe die Bestimmungen zu Punkt 1.
11. Es ist sicher zu stellen, dass nach jeder Systemisierung/Neuerschneidung/Restrukturierung immer die unter Berücksichtigung des Dienstalters ausgewählten MA in der Personalreserve tätig sind.
12. Bei Arbeitsplatzvergaben innerhalb einer Zustellbasis sind alle Gruppen samthaft und nicht einzeln zu betrachten. D.h. jeder MA innerhalb einer Zustellbasis kann sich um einen freien Arbeitsplatz in einer anderen Gruppe bewerben.
13. Auf MA,
  - die innerhalb von 12 Monaten (ab der ersten Dienstpflichtverletzung) nachweislich drei Dienstpflichtverletzungen begehen und dies in entsprechend dokumentierter Form nachweisbar ist (schriftliche Ermahnung)
  - oder
  - die eine schwere Dienstpflichtverletzung begehen, die zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens führt,
  - oder
  - die mehr als 6 Monate dienstabwesend sind oder bei denen von einer längeren Dienstabwesenheit als 6 Monaten auszugehen ist,

findet die gegenständliche Regelung keine Anwendung.

Soll ein MA aus einer der angeführten Gründe von der gegenständlichen Regelung ausgenommen werden, ist zur Sicherstellung der Objektivität darüber das schriftliche Einvernehmen vom zuständigen Regionalleiter – im Eskalationsfall vom Bereichsleiter - einzuholen.

Ein im Rahmen eines Disziplinarverfahrens freigesprochener MA oder MA, die nach einer über 6-monatigen Dienstabwesenheit ihren Dienst wieder antreten, reihen bei der nächsten Systemisierung/Neuerschneidung/Restrukturierung der Zustellbasis wieder mit. Endet das Disziplinarverfahren mit einer rechtskräftigen Verurteilung reiht der MA nach Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist bei der nächsten Systemisierung/Neuerschneidung/Restrukturierung der Zustellbasis wieder mit. In allen anderen Fällen reiht der MA bei der übernächsten Systemisierung/Neuerschneidung/Restrukturierungen der Zustellbasis wieder mit, außer es sind neue Gründe im Sinne der obigen Ausführungen, die zur Herausnahme aus der Reihung führen, eingetreten.


14. Freie Planstellen (länger als 3 Monate frei) werden innerhalb der nächsten 3 Monate nach den gegenständlichen Regelungen besetzt.
15. Für Einschulungs-/Einarbeitungszwecke werden 10% der Rayone – immer der Dienstjüngsten - einer Zustellbasis als „Einschulungsrayone definiert (mathematisch auf ganze Rayone gerundet).

Diese Rayone werden unter Anwendung der ggstl. Regelungen – somit an die Dienstjüngsten - vergeben, jedoch mit der Einschränkung, dass sobald ein neuer MA (auch Ersatzkräfte) den Dienst beginnt, diese Rayone für bis zu 3 Monate an den neuen MA fix vergeben werden. Es hat immer der Dienstjüngste den Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitsplatzinhaber geht für diesen Zeitraum in die Personalreserve.

Diese Regelung kann frühestens mit 1. Jänner 2017 außer Kraft gesetzt werden.

Die Einhaltung der gegenständlichen Regelungen ist sicherzustellen. Die MA sind darüber in geeigneter Weise nachweislich zu informieren.

Mit freundlichen Grüßen



Ing. Franz Nigl  
Personalmanagement - Leitung



Ing. Robert Modliba  
Produktion & Logistik - Leitung