



Haustarifverträge
Mantel sowie
Lohn und Gehalt

postcon 

Die Post für Profis.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir sind die Post für Profis. Weil jeder von Ihnen ebenso ein Profi in seinem Bereich ist. Wir wissen genau, dass Sie täglich an reibungslosen Abläufen arbeiten, damit wir unsere Leistungsversprechen halten können. Dieses Engagement gilt es zu honorieren: durch gute Arbeitsbedingungen, eine faire Entlohnung sowie den Erhalt sozial gerechter Arbeitsplätze. Schließlich ist die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine essenzielle Säule unserer Unternehmenskultur.



Neue Wege entstehen, indem wir sie gehen. Einen dieser neuen Wege beschreiten wir gerade: mit dem Lohn- und Gehaltstarifvertrag mit der Christlichen Gewerkschaft für Postservice und Telekommunikation (CGPT), den wir für Sie abgeschlossen haben und der zum 1. Januar 2017 in Kraft tritt.



Eine Lohnanhebung um bis zu 4,5 % in den unteren Lohngruppen, übersichtliche Strukturen in den Lohn- und Gehaltsgruppen sowie höhere Zuschläge zum Beispiel für Mehr- und Sonntagsarbeit sind nur einige der vielen Vorteile, die der neue Tarifvertrag mit sich bringt. Betriebszugehörigkeit, Leistung und Ausbildung sollen sich lohnen und auch belohnt werden. So startet der neue Tarifvertrag mit einem Einstiegslohn für Beschäftigte in der Sortierung und Zustellung von 9,00 Euro/Stunde bzw. 9,30 Euro/Stunde für Mitarbeiter/innen mit Ausbildung zur Fachkraft KEP. Eine Lohnerhöhung unmittelbar nach der Probezeit sowie eine automatische Anhebung im Juli 2018 sind bereits festgelegt. Anschließend steigert sich die Vergütung schrittweise mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Je länger Sie als Mitarbeiter bei Postcon tätig sind, desto höher ist Ihr Lohnanspruch – ein Vergütungsmodell, das uns sehr wichtig ist, da wir mit Ihnen möglichst langfristig zusammenarbeiten möchten.

Aber auch die Leistungen unserer Auszubildenden wollen wir entsprechend vergüten, deshalb bekommen sie ab 2017 ein Plus von 30,00 Euro monatlich. Weitere Änderungen des neuen Tarifvertrags betreffen unter anderem die Themen Arbeitszeitkonto (AZK) und Zuschläge. Das AZK erlaubt nun einen Aufbau des Zeitguthabens bis +80 Stunden und der Zeitschuld bis -50 Stunden. Die Zuschläge für Mehrarbeit, Nacharbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen steigen ebenso.

Wir sind auf dem richtigen Weg. Lassen Sie uns gemeinsam als motivierte Mannschaft weiter so engagiert arbeiten, damit jeder von Ihnen von der angestrebten Verbesserung unserer Unternehmensentwicklung profitieren kann.

Mit freundlichen Grüßen

Rüdiger Gottschalk
Chief Executive Officer
Postcon

Charlotte Gemsa
Chief Human Resources Officer
Postcon

Haustarifvertrag (Mantel)

zwischen der

Postcon Regional Rhein-Ruhr GmbH,
Stadionring 32, 40878 Ratingen,
vertreten durch die Geschäftsführer
Kay Olaf Rekittke und Steve Gülzow

sowie der

Postcon Sortier und Logistik GmbH,
Stadionring 32, 40878 Ratingen,
vertreten durch die Geschäftsführer
Kay Olaf Rekittke und Jürgen Otto

sowie der

Postcon Konsolidierung GmbH,
Stadionring 32, 40878 Ratingen,
vertreten durch die Geschäftsführer
Michael Mews und Frank Markschat

sowie der

Postcon National GmbH & Co. KG,
Rotenburger Straße 24, 30659 Hannover
vertreten durch die Geschäftsführer
Michael Mews und Frank Markschat

nachfolgend: **Postcon**

sowie der

Postcon Ausbildung GmbH,
Stadionring 32, 40878 Ratingen,
vertreten durch die Geschäftsführer
Kay Olaf Rekittke und Charlotte Gemsa

nachfolgend: **Postcon Ausbildungsbetrieb**

und der

Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation
Alfredstraße 77-79, 45130 Essen vertreten durch den Vorstand Herrn Ulrich Bösl,

nachfolgend: **CGPT**

wird folgender Haustarifvertrag (Mantel) abgeschlossen:

Präambel

Dieser Manteltarifvertrag ersetzt als Fortgeltungsvereinbarung alle bisherigen Ergänzungsvereinbarungen und Protokollnotizen, die vor dem 14.11.2016 datiert sind, mit Wirkung ab dem 01. Januar 2017.

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt
 - räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
 - persönlich: für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen in Betrieben der Postcon. Für Arbeitnehmer/innen, die unter § 40a EStG fallen, kommt dieser Tarifvertrag nicht zur Anwendung (kurzfristig Beschäftigte).
2. Der Tarifvertrag steht weiterhin jedem Unternehmen der Postcon Unternehmensgruppe in Deutschland zum Beitritt frei, soweit Postcon (Mit-) Gesellschafter dieser Gesellschaft ist und die Beteiligungsanteile der Postcon oder einer Tochter-/Schwestergesellschaft mindestens 25 % betragen. Der Beitritt ist gegenüber der CGPT bis zum 15. des Monats anzuzeigen, zu dem der Beitritt Wirkung entfalten soll. Ein Beitritt zum Tarifvertrag ausländischer Gesellschaften im PostNL Konzern ist dann für die Arbeitnehmer/innen, die in Deutschland tätig werden, möglich, wenn die Gesellschaft überwiegend Briefdienstleistungen in Deutschland erbringt.

§ 2 Arbeitsverhältnis/Kündigungsfristen

1. Bei der Einstellung ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen, aus dem der Beginn des Arbeitsverhältnisses hervorgehen muss. Nebenabreden bedürfen der Schriftform.
2. Die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
3. Das Arbeitsverhältnis endet:
 - a) durch schriftliche Kündigung;
 - b) durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen (schriftlicher Aufhebungsvertrag);
 - c) nach Ablauf der vereinbarten Zeit;
 - d) bei Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeit mit dem Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird;
 - e) mit Ablauf des Monats vor der Inanspruchnahme der gesetzlichen Altersrente;
 - f) mit Ablauf des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in das gesetzliche Rentenalter ausgehend vom Geburtsjahr erreicht hat.

4. Das Arbeitsverhältnis ruht, ab Zustellung eines befristet gewährten Bescheides auf Erwerbsminderungsrente eines Rentenversicherungsträgers, für die Dauer der Befristung.
5. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten 2 Beschäftigungsmonate von Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in mit einer Frist von 2 Werktagen gekündigt werden. Im 3. bis 6. Beschäftigungsmonat kann das Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in mit einer Frist von einer Woche zum Wochenschluss gekündigt werden. Wochenschluss ist jeweils der Samstag.
6. Nach Ende der Probezeit beträgt für eine Kündigung durch den Arbeitgeber und den/die Arbeitnehmer/in die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Wochenschluss. Wochenschluss ist jeweils der Samstag. Die Kündigungsfrist verlängert sich entsprechend der Beschäftigungszeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in, wenn das Arbeitsverhältnis
 - ein Jahr bestanden hat, auf drei Wochen zum Wochenschluss;
 - zwei Jahre bestanden hat, auf einen Monat zum Monatsende;
 - fünf Jahre bestanden hat, auf sechs Wochen zum Monatsende;
 - zehn Jahre bestanden hat, auf zwei Monate zum Monatsende.

Arbeitsverhältnisse, die mehr als 15 Jahre bestehen, können mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

7. Beschäftigungszeit ist die Zeit, die der/die Arbeitnehmer/in bei dem Arbeitgeber ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat. Keine Unterbrechungen sind Zeiten, die gesetzlich als Beschäftigungszeit anzuerkennen sind.
8. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt hiervon unbenommen, falls die Voraussetzungen des § 626 BGB vorliegen.
9. Bei eigenen Auszubildenden, die nach Abschluss der Berufsausbildung bei Postcon im Ausbildungsunternehmen einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten, entfällt die Probezeit. Dies gilt nicht, wenn sich die Tätigkeit auf eine andere als im Rahmen der Ausbildung erlernte Tätigkeit erstreckt.

§ 3 Zeugnis/Arbeitspapiere

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht ein Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis über die gesamte Beschäftigungszeit, falls ein Beschäftigungsverhältnis von mehr als 6 Monaten bestanden hat. Im Übrigen besteht ein Anspruch auf einen Tätigkeitsnachweis.

2. Auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/in ist auch während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ein qualifiziertes Zwischenzeugnis auszustellen, wenn sich die Tätigkeiten des/der Arbeitnehmers/in qualitativ oder quantitativ in erheblichem Umfang verändern, eine Versetzung auf eine neue Arbeitsstelle erfolgt oder ein Vorgesetztenwechsel eintritt.
3. Dem/der Arbeitnehmer/in sind mit der letzten Lohn- und Gehaltsabrechnung auch sämtliche Arbeitspapiere sowie weitere Originalbescheinigungen zurückzugeben.

§ 4 Arbeitszeitregelung

1. Gewerbliche Arbeitnehmer/innen
 - a) Der zeitliche Umfang einer Vollzeitstelle bestimmt sich nach den betrieblichen Regelungen, die monatliche Arbeitszeit der gewerblichen Arbeitnehmer/innen in Vollzeit ausschließlich Pausen soll 160 Stunden nicht überschreiten und kann unter Berücksichtigung des Arbeitszeitgesetzes (u.a. §§ 3, 7) und der betrieblichen Auslastung auf bis zu 210 Stunden ausgedehnt werden. Bei darüber hinausgehender Mehrarbeit sind die betrieblichen Mitbestimmungsrechte einzuhalten.
 - b) Arbeitstage sind Montag bis Samstag. Bei anfallender Sonntagsarbeit ist den Arbeitnehmern/innen mindestens ein zusammenhängendes Wochenende (Samstag und Sonntag) im Monat arbeitsfrei zu gewähren. Arbeitnehmer/innen, die regelmäßig von Montag bis Samstag an 6 Tagen eingesetzt werden, sind mindestens 2 Wochen im Monat an 2 aufeinanderfolgenden Tagen nicht zur Arbeitsleistung zu verpflichten.
 - c) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage sowie die Pausen werden durch den Arbeitgeber festgesetzt. Abweichungen von den regelmäßigen Arbeitstagen werden mit einer Ankündigungsfrist von mindestens vier Tagen bekanntgegeben.

2. Kaufmännische Angestellte

Die wöchentliche Arbeitszeit für kaufmännische Angestellte in Vollzeit beträgt 41 Stunden bei 5 Arbeitstagen. Die Lage der Arbeitstage wird, gegebenenfalls unter Einschluss des Samstags, nach den örtlichen Gegebenheiten der Niederlassung festgelegt. Individuell vereinbarte günstigere Arbeitszeitregelungen bleiben hiervon unberührt.

3. Persönliche Vor- und Nachbereitungshandlungen, An- und Umkleidezeiten sowie Pausenzeiten sind keine Arbeitszeit.

§ 5 Zuschläge

1. Mehrarbeit
Bei angeordneter Mehrarbeit wird für gewerbliche Arbeitnehmer/innen ein Zuschlag von 15 % auf den tariflichen Stundengrundlohn ab der 211. Stunde/Monat gezahlt.
2. Feiertagszuschlag
Für die Arbeit an allen gesetzlichen Feiertagen (einschließlich Oster- und Pfingstsonntag) ist ein Feiertagszuschlag in Höhe von 30 % zum Grundlohn zu zahlen.
3. Sonntagsarbeit
Für die Arbeit am Sonntag ist ein Sonntagszuschlag in Höhe von 30 % zum Grundlohn zu zahlen.
4. Nachtarbeit
Für die Arbeit in der Nacht zwischen 22:00 und 06:00 Uhr ist ein Nachtarbeitszuschlag
 - bei dauerhafter und regelmäßiger ausschließlicher Nachtarbeit in Höhe von 20 % zum Grundlohn zu zahlen;
 - bei nicht ständiger, sondern rollierender oder wechselnder oder vorübergehender Nachtarbeit in Höhe von 16 % zum Grundlohn zu zahlen. Dieser erhöht sich wie folgt:
 - o ab 2018 auf 17 %
 - o ab 2019 auf 18 %.

Die Zahlung erfolgt für jede Arbeitszeit in dem vorgenannten Zeitraum, wenn mindestens 2 volle Zeitstunden in dieser bezeichneten Zeit gearbeitet werden. Pausenzeiten bleiben unberücksichtigt.
5. Zusammenfallen von Zuschlägen
Fallen Zuschläge unter § 5 Ziff. 2, 3 und 4 zusammen, wird nur der jeweils höchste Zuschlag gezahlt.

§ 6 Entgeltzahlung

1. Die Löhne und Gehälter richten sich nach dem jeweils gültigen Haustarifvertrag (Lohn und Gehalt).
2. Die Abrechnung erfolgt monatlich zum Monatsende. Die Vertragsstunden werden für den laufenden Monat abgerechnet. Mehrstunden, die über die Vertragsstunden hinaus geleistet werden und nicht dem Arbeitszeitkonto gutschrieben werden, werden bis zum Ende des Folgemonats abgerechnet und Zahlungen hieraus zum letzten Werktag des Folgemonats fällig.
3. Bei Freistellung oder betrieblich veranlasster Aus- und Fortbildung entspricht die Höhe der Entgeltzahlung dem tariflich festgelegten Stundengrundlohn ohne tarifliche oder außertarifliche Zuschläge oder Zulagen.
4. Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit. Diese wird vergütet, sollte es zu einer tatsächlichen Abrufung der Arbeitsleistung kommen, dann indes in Höhe der geleisteten Stunden entsprechend des einschlägigen Stundenlohnanspruches, mindestens jedoch 3 Stunden.

§ 7 Arbeitsverhinderung

1. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen Postcon unverzüglich, d.h. spätestens eine Stunde vor dem Arbeitsbeginn, unter Angabe der voraussichtlichen Dauer telefonisch oder persönlich Mitteilung zu machen. Die Mitteilungen haben gegenüber dem direkten Fachvorgesetzten oder Abteilungsleiter, ersatzweise gegenüber der Personalabteilung zu erfolgen und nicht etwa gegenüber anderen Arbeitnehmern/innen.
2. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, spätestens am nächsten Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren gesamte Dauer ab dem ersten Krankheitstag vorzulegen.
3. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben, ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, dies sowohl nach Abs. 1 unverzüglich telefonisch oder persönlich anzuzeigen, als auch entsprechend Abs. 2 unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.
4. Diese Verpflichtung besteht auch dann, wenn eine Verpflichtung zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall aufgrund länger andauernder Erkrankung nicht mehr für Postcon besteht.

§ 8 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Im Krankheitsfall erhält der/die Arbeitnehmer/in das ihm/ihr bei der für ihn/sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt als Entgeltfortzahlung (§ 3 EntgeltfortzG). Zum Arbeitsentgelt nach Satz 1 gehören nicht das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt und Leistungen für Aufwendungen des/der Arbeitnehmers/in oder Prämienleistungen, die auf die Anwesenheit von Arbeitnehmern/innen geleistet werden; diese sind einer Lohnfortzahlung nicht zuzuführen. Im Übrigen gilt § 4 EntgeltfortzG.
2. Teilzeitbeschäftigten wird die vertraglich vereinbarte Mindesttagesarbeitszeit x tariflichem Stundenlohn gezahlt. Bei variablen Teilzeitverträgen der tarifliche Stundenlohn für die ausgeübte Tätigkeit. Bemessungsgrundlage für den zu ermittelnden Durchschnitt sind die letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit.
3. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erfolgt je Arbeitstag (5-Tage-Woche). Sie wird errechnet, indem der Bruttoverdienst der letzten abgerechneten 3 Monate des/der Arbeitnehmers/in durch 65 geteilt wird.
4. Vergütungsansprüche bei vorübergehender Dienstverhinderung wegen Erkrankung von direkten Familienangehörigen gem. § 616 BGB sind ausgeschlossen.

§ 9 Urlaub

1. Alle Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber regelt das Bundesurlaubsgesetz.
2. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass abweichend von der 6-Tage-Arbeitswoche, der Urlaubsanspruch auf Grundlage der 5-Tage-Arbeitswoche (ohne Anrechnung von Samstagen) zur Anwendung kommt. Samstage, die vor und nach dem Urlaub liegen, sind arbeitsfrei.
3.
 - a) Der Urlaubsanspruch besteht für jede/n Arbeitnehmer/in in Höhe von 22 Arbeitstagen im Kalenderjahr. Bei Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis oder beim Austritt während eines laufenden Kalenderjahres wird der Urlaubsanspruch zeitanteilig pro rata temporis berechnet. § 5 BUrlG gilt mit der Maßgabe, dass die anteilige monatliche Berechnung des Urlaubsanspruches (1/12 des Jahresurlaubsanspruches pro vollem Kalendermonat) für jedes Ausscheiden in einem laufenden Kalenderjahr Anwendung findet.

- b) Der jährliche Urlaubsanspruch wird einer regelmäßigen Anpassung unterzogen. Ausgehend von der individuellen Betriebszugehörigkeit eines/r Arbeitnehmers/in können nach folgender Auflistung zusätzliche Urlaubstage beansprucht werden:

Betriebszugehörigkeit in Jahren	maximaler Urlaubsanspruch/Jahr
< 2 volle Jahre	22 Tage
2 volle Jahre	23 Tage
3-5	24 Tage
6-8	25 Tage
9-10	26 Tage
11-12	27 Tage
>/= 13	28 Tage

Der höchstmögliche tarifvertragliche Urlaubsanspruch beträgt insoweit 28 Tage. Einzelvertragliche Regelungen und Besitzstandsvereinbarungen, die über das tarifvertragliche Maß hinausgehen, bleiben von dieser Regelung unberührt.

Maßgebend ist jeweils die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei Beginn des Kalenderjahres. Aufrundungen sind ausgeschlossen.

4. Die Urlaubsvergütung je Arbeitstag (5-Tage-Woche) wird errechnet, indem die Summe der Zusatzverdienste der letzten abgerechneten 3 Monate des/der Arbeitnehmers/in dem vertraglichen Bruttolohn hinzugerechnet und durch 65 geteilt wird. Hierunter fallen u.a. auch die Durchschnittsvergütungen aus der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder aufgrund von gesetzlichen Feiertagen sowie die Vergütung für tariflichen Urlaub, gesetzlichen Zusatzurlaub oder tarifvertraglicher Freistellung.
5. Einmal pro Kalenderjahr sind auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/in bis zu drei Wochen zusammenhängend zu gewähren, längstens aber 15 Arbeitstage, sofern nicht besondere betriebliche Gründe entgegenstehen.

6. Der Urlaubsanspruch für ein Kalenderjahr ist im jeweiligen Kalenderjahr anzutreten. Aufgrund der Besonderheit der Dienstleistungen im Bereich der gewerbsmäßigen Briefzustellung wird im Zeitraum 15. September bis Ende November eines jeden Jahres kein Erholungsurlaub gewährt. Ausnahmen hiervon können aufgrund von Betriebsvereinbarungen als Härtefallregelung definiert werden. Wird der Urlaub aus persönlichen Gründen nicht bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres angetreten, so verfällt er.
7. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den ersten 6 Beschäftigungsmonaten haben keinen Anspruch auf Urlaubsgewährung während der Probezeit. Sofern der Ablauf der Probezeit in den in Ziffer 6 genannten Zeitraum der fehlenden Urlaubsgewährung fällt, dürfen Resturlaubstage des Arbeitnehmers für das ablaufende Kalenderjahr bis zum 31.03. des Folgejahres angetreten werden, ohne dass der Urlaubsanspruch verfällt.
8. Aus betrieblichen Gründen kann das Urlaubsjahr bis zum 31. März des Folgejahres im Einzelfall verlängert werden. Die Antragsstellung und Gewährungsrichtlinien unterliegen der Mitbestimmung.
9. Der Urlaubsanspruch für ein Kalenderjahr ist im jeweiligen Kalenderjahr anzutreten. Wird der Urlaub aus persönlichen, nicht auf krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit beruhenden Gründen nicht bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres angetreten, so verfällt er. Der gesetzliche Anteil des Urlaubs verfällt also am 31. Dezember des Jahres ersatzlos, wenn er nicht wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ins Folgejahr übertragen wurde. Die übertragenen Ansprüche verfallen nach Ablauf des 31. März des Folgejahres, es sei denn, die fortdauernde oder weitere krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit hindert den Arbeitnehmer am Urlaubsantritt. Dieser Anteil des gesetzlichen Urlaubsanspruches verfällt spätestens 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitnehmer wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gehindert war, seinen gesetzlichen Urlaubsanspruch zu beantragen oder anzutreten.

§ 10 Freistellung

1. Ungeachtet des Grundsatzes, dass Lohn nur für geleistete Arbeit gezahlt wird, ist der notwendig werdende Ausfall von Arbeitszeit ausschließlich in folgenden Fällen und im nachstehenden Umfang zu bezahlen:
 - a) für 1 Werktag bei
 - eigener Eheschließung sowie der Kinder und Stiefkinder;
 - eigener silberner oder goldener Hochzeit;

- ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit steht dem/r Arbeitnehmer/in jedes zweite Jahr ein Gesundheitstag zur Verfügung, zur nachgewiesenen Durchführung von ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen, der ab einem Lebensalter von 40 Jahren jährlich zur Verfügung steht. Ein derartiger Gesundheitstag kann nicht im Zusammenhang mit einem Erholungsurlaub stehen;
 - bei anerkannter 10-jähriger Betriebszugehörigkeit zur Postcon Unternehmensgruppe, im Jahr des zehnjährigen Jubiläums.
- b) für 2 Werktage bei
- Geburt eines leiblichen Kindes;
 - Tod von Ehegatten bzw. Lebenspartner/in;
 - Tod von Eltern, Kindern, Geschwistern und Schwiegereltern;
 - betrieblich veranlasstem Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses (1x im Kalenderjahr); Sonderurlaubstage für betrieblich veranlasste Wohnungswechsel werden immer dann gewährt, wenn sich beim Wechsel der Niederlassung oder der Arbeit gebenden Gesellschaft der Weg zur Arbeit durch den Umzug verkürzt, auch wenn der/die Arbeitnehmer/in den Antrag auf Versetzung selbst gestellt hat.
 - anerkannter 20-, 25- und 30-jähriger Betriebszugehörigkeit zur Postcon Unternehmensgruppe, im Jahr des zwanzig-, fünfundzwanzig- und dreißigjährigen Jubiläums.
- c) für die Teilnahme an Verhandlungen oder Beratungen der Tarifparteien als Mitglied der Verhandlungskommission, sofern dazu die Einladung der Gewerkschaft bei dem Arbeitgeber vorliegt.
2. Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Lohnfortzahlung muss im engen zeitlichen Zusammenhang mit dem Anlass stehen.
3. Unbezahlter Urlaub kann für maximal 6 Wochen beantragt und gewährt werden, wenn Pflegefälle auftreten bei Familienmitgliedern 1. und 2. Grades.

§ 11 Ausrüstung und Bekleidung der gewerblichen Arbeitnehmer/innen

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die von Postcon zur Verfügung gestellte Dienstkleidung zu tragen, pfleglich zu behandeln, zu reinigen und auf Anforderung, aber spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzugeben.

§ 12 Arbeitszeitkonto

1. Für jeden Lohnempfänger/in, die/der unter die Geltung des Haustarifvertrages fällt und bei Postcon beschäftigt ist, wird Postcon ein Zeitkonto einführen, auf dem die Abweichungen der tatsächlich geleisteten täglichen Arbeitszeit von der anteiligen Vertragsarbeitszeit fortlaufend saldiert werden. Gehaltsempfänger, Minijobber, Auszubildende nehmen an dem Arbeitszeitkonto nicht teil. Die nachfolgenden Regelungen dieses Paragraphen gelten insoweit für diesen Personenkreis nicht.
2. Die Postcon verpflichtet sich, die Dienstplanungen unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte eines örtlichen Betriebsrates so zu gestalten, dass jede/r Arbeitnehmer/in zumindest im Durchschnitt für die vertraglich geschuldete Arbeitszeit auf Jahresbasis beschäftigt wird. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass ein Arbeitnehmer bei bestehendem negativem Saldo auf dem Arbeitszeitkonto zum Ausgleich des Kontos verpflichtend herangezogen werden kann. Bezogen auf den unter Ziffer 9 geregelten Ausgleichszeitraum ist eine Unterschreitung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ausgeschlossen. Des Weiteren darf Postcon bei bestehendem Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers den Abbau der auf dem Arbeitszeitkonto angesammelten Mehrstunden durch Freizeitausgleich verpflichtend anordnen.
3. Das Zeitguthaben eines/r Arbeitnehmers/in auf dem Arbeitszeitkonto darf 80 Arbeitsstunden nicht übersteigen. Die Zeitschuld eines/r Arbeitnehmers/in darf ebenso 50 Arbeitsstunden nicht übersteigen.
4. Hat das Arbeitszeitkonto einer/s Arbeitnehmerin/s das höchstzulässige Zeitguthaben in Höhe von 80 Stunden erreicht, erfolgt keine Hinzufügung von weiteren Arbeitsstunden. Jede darüber hinaus anfallende Arbeitsstunde wird direkt mit der dem Entstehungsmonat folgenden Monatsabrechnung abgerechnet und vergütet. Eine Anrechnung von Arbeitsstunden auf das Arbeitszeitkonto kann erst wieder nach einem vorherigen Abbau des Zeitguthabens unter die Höchstgrenze von 80 Arbeitsstunden erfolgen (z.B. durch Inanspruchnahme von vergütungspflichtigem Freizeitausgleich, vergütungspflichtigen Freischichten oder durch anfallende Minusstunden). Der Aufbau des individuellen Arbeitszeitkontos der/s Arbeitnehmerin/s erfolgt pro Monat mit maximal 10 % der vertraglichen Sollarbeitszeit, es sei denn, ein Minussaldo soll ausgeglichen werden, dann entfällt eine Beschränkung.
5. Bezogen auf den jeweiligen Abrechnungszeitraum erhält jede/jeder Arbeitnehmer/in die vertraglich fixierten Mindeststunden pro Monat vergütet. Etwaige Minusstunden in einem Monat werden als Belastung dem Arbeitskonto zugeführt.

6. Wird das Arbeitszeitkonto im Negativsaldo geführt, wird gleichwohl eine Vergütung nach der vertraglich geschuldeten Mindestarbeitszeit vorgenommen, gleich ob der/die Arbeitnehmer/in die Stunden tatsächlich geleistet hat oder nicht. Die nicht geleisteten Stunden (Minusstunden) werden im Arbeitszeitkonto bis minus 50 Arbeitsstunden als Zeitschuld des/der Arbeitnehmers/in geführt und sollten durch den/die Arbeitnehmer/in binnen drei Monaten, gerechnet vom Ende des jeweiligen Monats, in dem die Minusstunden entstanden sind, durch Mehrarbeit in den anderen Monaten ausgeglichen werden. Die Einplanung zur Mehrarbeit erfolgt durch Postcon. Der/die Arbeitnehmer/in hat die Möglichkeit, selbst gegenüber Postcon Anregungen für die Einteilung von Mehrarbeit zu geben, welche unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange wohlwollend geprüft werden. Im Kollisionsfall richtet sich die Verteilung nach dem Dienst- und Schichtplan der Postcon. Samstags- oder Sonderschichten sind in einem solchen Fall für den Arbeitnehmer, solange er Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto aufweist, verpflichtend, sofern die sonstigen Regelungen dieses Tarifvertrages eingehalten bleiben.
7. Erreicht ein/e Arbeitnehmer/in aufgrund der Lage der Arbeitstage und/oder Auslastung in einem Monat, die Regelarbeitszeit nicht, wird durch die Postcon eine Kreditierung durch das Auffüllen der Minusstunden bis zur Grenze der vertraglichen und/oder tarifvertraglichen Regelarbeitszeit vorgenommen. In Monaten, in denen der/die Arbeitnehmer/in aufgrund der Lage der Arbeitstage oder sonstiger Umstände hingegen mehr Arbeitszeit ansammelt als die Regelarbeitszeit bestimmt, werden die zuvor unter Ziffer 6. beschriebenen Minusstunden mit den geleisteten Stunden, die über der Regelarbeitszeit liegen, wieder aufgefüllt, Minusstunden also abgebaut. Demzufolge wird das Arbeitszeitkonto auch als Ausgleichskonto verwendet, um eine lineare Vergütung während der regelmäßigen Abrechnungsperiode des Arbeitszeitkontos (November bis Oktober) sicherzustellen.
8. Postcon muss das Arbeitszeitkonto, welches ein Guthaben des/der Arbeitnehmers/in ausweist, einmal im Jahr ausgleichen. Der Ausgleich erfolgt zum 31.10. eines jeden Jahres. Das Arbeitszeitkonto hat demnach jährlich eine Laufzeit von November des Vorjahres bis Oktober des laufenden Jahres.
9.
 - a) Bei Ausgleich des Arbeitszeitkontos zum jeweiligen Endtermin hat der/die Arbeitnehmer/in, soweit mit §§ 3, 7 Abs. 1 Nr. 1 b ArbZG vereinbar, die freie Wahl, ob er/sie bei einem sich gegebenenfalls ergebenden Zeitguthaben
 - zu seinen/ihren Gunsten dieses spätestens mit der Gehaltsabrechnung für Dezember eines jeden Jahres abgerechnet und ausgezahlt/abgezogen erhalten möchte;

- das Zeitguthaben als zusätzlichen Freizeitausgleich für den Folgezeitraum (die ersten drei Monate des nächsten Kalenderjahres) umgewandelt haben möchte;
 - oder das Zeitguthaben in das Folgejahres übernehmen möchte.
- b) Die Auswahl hat der Arbeitnehmer bis spätestens zum 30.09. eines jeden Jahres schriftlich an Postcon mitzuteilen. Geht eine schriftliche Weisung an Postcon nicht, nicht rechtzeitig oder unverständlich ein, wird Postcon ein bestehendes Zeitguthaben des Arbeitnehmers auf das neue Arbeitszeitkonto der Folgeperiode (§ 9 a Spiegelstrich 3) übertragen.
- c) Für den Fall, dass der/die Arbeitnehmer/in einen Freizeitausgleich beantragt, darf das Arbeitszeitkonto nach Gewährung des Freizeitausgleichs nicht in den negativen Bereich geführt werden. Freizeitausgleich ist nicht im Zusammenhang mit einem Erholungsurlaub oder Sonderurlaub zu gewähren und die Gewährung erfolgt nach der betrieblichen Übung und unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten. Wenn ein Freizeitausgleich nicht angetreten werden kann, wird der Anspruch zur Auszahlung gebracht.
- d) Bei einer etwaigen Zeitschuld, die zum Stichtag 31.07. eines jeden Jahres besteht, wird das Arbeitszeitkonto bis zum 31.10. eines jeden Jahres durch individuelle Mehrarbeit ausgeglichen. Es erfolgt keine automatische Gegenrechnung mit der nächsten Lohnabrechnung. Die Postcon wird keine Lohninbehalte vornehmen.
- e) Wenn trotz der Möglichkeit der Ableistung von Mehrarbeit zum Ende des Zeitraums noch Minusstunden vorliegen, räumt Postcon dem/der Arbeitnehmer/in die Möglichkeit ein, eine sich zum Abschluss am 31.10. eines Jahres darstellende Zeitschuld innerhalb eines Zeitraums von 5 Monaten bis zum 31.03. des Folgejahres durch Mehrarbeit abzutragen. Wenn zum Ende dieses Zeitraums ein Zeitsaldo nach wie vor besteht, obwohl der/die Arbeitnehmer/in durch Postcon zur Mehrarbeit aufgefordert und eingeplant wurde, ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, den der Anzahl der Minusstunden entsprechenden Betrag an Postcon zu zahlen, auf Antrag kann der/die Arbeitnehmer/in die Restschuld auch in bis zu 3 Raten abtragen.

Basis hierfür wäre eine Stundungsvereinbarung, die Postcon dem/der Arbeitnehmer/in anbieten wird. Dies gilt nicht, wenn Postcon dem/der Arbeitnehmer/in eine Mehrarbeit nicht angeboten hat oder zur Mehrarbeit eingeplant hatte.

10. Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten.
11. Sofern ein/e Arbeitnehmer/in im Arbeitszeitkonto eine Zeitschuld zum Stichtag 31.10. des Jahres ausweist und danach eine krankheitsbedingte Ausfallzeit von 6 Wochen oder länger anfällt, verlängert sich der Zeitraum der Ausgleichsmöglichkeit um diesen Zeitraum.

12. Die Regelungen dieses Arbeitszeitkontos gelten auch für den/die Arbeitnehmer/in mit einem variablen oder fest vereinbarten Teilzeitanteil. Sie gelten nicht für geringfügig und kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer/innen. Diese nehmen an dem Arbeitszeitkonto nicht teil.
13. Bei Arbeitnehmern/innen, die aufgrund von Freistellungen von der Arbeit bei begründetem Antrag oder sonstigen Gründen Freizeitausgleich erhalten, erfolgt die Bemessung des Freizeitausgleiches entsprechend der vertraglichen Arbeitszeit.

§ 13 Gehaltsempfänger

Mit dem Gehalt bei Gehaltsempfängern sind alle Leistungen des/der Arbeitnehmers/in für die Firma abgegolten. Mehrarbeit von bis zu 10 % der regelmäßigen Arbeitszeit sind hiervon mit umfasst. Bei Mehrarbeit, die über dieses Volumen hinausgeht, bedarf es der schriftlichen Anforderung der Postcon zur Mehrarbeitsaufnahme. Die Postcon wird geleistete Mehrarbeit in diesem letztgenannten Rahmen vordringlich durch Freizeitausgleich abgelten.

§ 14 Nebentätigkeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben eine entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit, wenn sie regelmäßig unter 140 Stunden/Monat beschäftigt werden, schriftlich anzuzeigen und, wenn sie regelmäßig für 140 oder mehr Stunden im Monat beschäftigt werden, einen Antrag auf Nebentätigkeitserlaubnis zu stellen. Postcon wird diese Anträge wohlwollend prüfen, unter Zugrundelegung der gesetzlichen Vorgaben.

§ 15 Sicherheitsausrüstung

Dort, wo durch die zuständige Berufsgenossenschaft oder das zuständige Amt für Arbeitsschutz ein Gefahrenbereich festgelegt ist, an dem die Arbeitsleistung nur mit Sicherheitsausrüstung (z.B. Sicherheitsschuhen) gestattet ist, stellt Postcon einmalig diese Sicherheitsausrüstung. Sofern ein Verlust und/oder ein unverhältnismäßig hoher Verschleiß eintritt, ist der Arbeitnehmer für eine Ersatzbeschaffung selbst verantwortlich. Sofern sich Arbeitnehmer über die Vorgaben der Berufsgenossenschaft und/oder Amt für Arbeitsschutz hinaus schützen wollen, ermöglicht Postcon einmal im Jahr eine Bestellung solcher sicherheitsrelevanter Bekleidung, welche dann über den Postcon Großkundenrabatt abgewickelt werden kann. Postcon räumt jedem Mitarbeiter insoweit ein, sich an einer jährlichen Bestellung zu beteiligen.

§ 16 Schiedsgericht

1. Zur Beilegung von Streitfällen, die sich bei der Auslegung dieses Tarifvertrages ergeben und über die zwischen den Vertragsparteien keine Einigung erzielt werden kann, soll ein Schiedsgericht einberufen werden. Die Einberufung ist durch jede Tarifpartei möglich. Der Einberufung müssen Verhandlungen vorausgegangen sein, die durch beide Tarifvertragsparteien als gescheitert angesehen werden.
2. Dieses Schiedsgericht besteht aus je einem Vertreter der Tarifvertragsparteien und je zwei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzern und einem neutralen Vorsitzenden. Die Beisitzer werden von Fall zu Fall von den Vertragsparteien bestimmt. Die Vertreter der Tarifvertragsparteien werden durch die Tarifparteien für die Geltung dieses Vertrages bestimmt. Eine Auswechslung ist jederzeit möglich. Personen, die an den Streitfällen beteiligt sind, dürfen nicht als Beisitzer fungieren. Die Tarifvertragsparteien müssen sich im Vorfeld auf die Besetzung des Vorsitzenden geeinigt haben. Erfolgt eine Einigung nicht binnen angemessener Frist, mindestens jedoch 6 Wochen, erfolgt eine Bestimmung durch den Präsidenten der IHK Düsseldorf.
3. Das Tarifschiedsgericht hat spätestens 6 Wochen nach Zusammensetzung und Einigung auf die Durchführung die Verhandlung aufzunehmen.

§ 17 Ausschlussfristen

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Partei schriftlich geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich erhoben wird.

§ 18 Schlussbestimmungen

1. Soweit keine anderweitige ausdrückliche Benennung als Nettzahlung erfolgt, handelt es sich bei den in diesem Tarifvertrag genannten Beträgen um Bruttobeträge.
2. Dieser Manteltarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2017 in Kraft. Er kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden, jedoch erstmalig im Dezember 2018 mit Wirkung zum 31. März 2019.

3. Im Falle der ordentlichen Kündigung dieses Manteltarifvertrages verpflichten sich die Parteien, noch während der Kündigungsfrist Verhandlungen über einen neuen Manteltarifvertrag aufzunehmen.
4. Eine Nachwirkung findet nicht statt.

Haustarifvertrag (Lohn und Gehalt)

zwischen

der Postcon Regional Rhein-Ruhr GmbH,
Stadionring 32, 40878 Ratingen
vertreten durch die Geschäftsführer
Kay Olaf Rekittke und Steve Gülzow

sowie der

Postcon Sortier und Logistik GmbH,
Stadionring 32, 40878 Ratingen,
vertreten durch die Geschäftsführer
Kay Olaf Rekittke und Jürgen Otto

sowie der

Postcon Konsolidierung GmbH,
Stadionring 32, 40878 Ratingen
vertreten durch die Geschäftsführer
Michael Mews und Frank Markschat

sowie der

Postcon National GmbH & Co. KG,
Rotenburger Straße 24, 30659 Hannover
vertreten durch die Geschäftsführer
Michael Mews und Frank Markschat

nachfolgend: **Postcon**

sowie der

Postcon Ausbildung GmbH,
Stadionring 32, 40878 Ratingen,
vertreten durch die Geschäftsführer
Kay Olaf Rekittke und Charlotte Gemsa

nachfolgend: **Postcon Ausbildungsbetrieb**

und der

Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation
Alfredstraße 77-79, 45130 Essen
vertreten durch den Vorstand Herrn Ulrich Bösl,

nachfolgend: **CGPT**

wird folgender Haustarifvertrag abgeschlossen:

Präambel

Die Tarifvertragsparteien sind seit 2008 tarifvertraglich verbunden. Der ursprünglich Lohn- und Gehaltstarifvertrag in seiner Fassung nach den Fortgeltungsvereinbarungen vom 08.03.2010, 27.06.2011, 23.07.2013 und 11.08.2015 wird durch diesen Tarifvertrag ersetzt.

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. Der Tarifvertrag gilt als einheitlicher Lohn- und Gehaltstarifvertrag für die Postcon Regional Rhein-Ruhr GmbH, die Postcon Sortier und Logistik GmbH, die Postcon Konsolidierung GmbH, die Mitarbeiter des Redresszentrums der Postcon National GmbH & Co. KG und im Hinblick auf die Ausbildungsvergütung auch für die Postcon Ausbildung GmbH.
3. Der Tarifvertrag steht weiterhin jedem Unternehmen der Postcon Unternehmensgruppe in Deutschland zum Beitritt frei, soweit Postcon (Mit)-Gesellschafter dieser Gesellschaft ist und die Beteiligungsanteile der Postcon oder einer Tochter- oder Schwestergesellschaft mindestens 25 % betragen. Der Beitritt ist gegenüber der CGPT bis zum 15. des Monats anzuzeigen, zu dem der Beitritt Wirkung entfalten soll. Ein Beitritt zum Tarifvertrag ausländischer Gesellschaften im PostNL Konzern ist dann für die Arbeitnehmer/innen, die in Deutschland tätig werden, möglich, wenn die Gesellschaft überwiegend Briefdienstleistungen in Deutschland erbringt.
4. Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer/innen, die in Betrieben oder selbstständigen Betriebsabteilungen in Unternehmen nach Absatz 2 und 3 dieses Paragraphen Briefdienstleistungen erbringen.

§ 2 Lohnansprüche gewerblicher Arbeitnehmer/innen

Ab dem **01.01.2017** wird der Bruttostundenlohn wie folgt neu festgelegt:

1. Lohngruppe 1 - Zustellung

- a) ohne Berufsausbildung zur Fachkraft KEP

erhalten Arbeitnehmer mit Tätigkeiten als Mitarbeiter Depot und/oder stellvertretender Teamleiter Depot entsprechend ihrer ununterbrochenen Beschäftigungszeiten:

1. bis 6. Beschäftigungsmonat	9,00 €/Stunde
7. bis 24. Beschäftigungsmonat	9,05 €/Stunde
25. bis 60. Beschäftigungsmonat	9,10 €/Stunde
und ab dem 61. Beschäftigungsmonat	9,20 €/Stunde

Ab dem 01.07.2018 erhalten Arbeitnehmer mit Tätigkeiten als Mitarbeiter Depot und oder stellvertretender Teamleiter Depot entsprechend ihrer ununterbrochenen Beschäftigungszeiten:

1. bis 6. Beschäftigungsmonat	9,05 €/Stunde
7. bis 24. Beschäftigungsmonat	9,10 €/Stunde
25. bis 60. Beschäftigungsmonat	9,15 €/Stunde
und ab dem 61. Beschäftigungsmonat	9,25 €/Stunde

Die Zeiten der Vorbereitungshandlung für die Zustellung von Briefsendungen, d.h. die Regal- und Gangfolgensortierung werden anhand der tatsächlichen sortierten Briefmengen und der durch die Geschäftsführung angesetzten Vorgaben berechnet. Diese sind für die Gangfolgensortierung ohne Regalsortierung 555 Briefsendungen/Stunde und für die isolierte Regalsortierung ohne Gangfolgensortierung 1.500 Briefsendungen/Stunde als Berechnungsvorgabe.

b) mit Berufsausbildung zur Fachkraft KEP

erhalten Arbeitnehmer mit Tätigkeiten als Mitarbeiter Depot, stellvertretender Teamleiter Depot entsprechend ihrer ununterbrochenen Beschäftigungszeiten:

1. bis 6. Beschäftigungsmonat	9,30 €/Stunde
7. bis 24. Beschäftigungsmonat	9,40 €/Stunde
25. bis 60. Beschäftigungsmonat	9,70 €/Stunde
und ab dem 61. Beschäftigungsmonat	10,00 €/Stunde

Ab dem 01.07.2018 erhalten Arbeitnehmer mit Tätigkeiten als Mitarbeiter Depot, stellvertretender Teamleiter Depot und mit der Berufsausbildung zur Fachkraft KEP entsprechend ihrer ununterbrochenen Beschäftigungszeiten:

1. bis 6. Beschäftigungsmonat	9,40 €/Stunde
7. bis 24. Beschäftigungsmonat	9,50 €/Stunde
25. bis 60. Beschäftigungsmonat	9,80 €/Stunde
und ab dem 61. Beschäftigungsmonat	10,10 €/Stunde

Die Zeiten der Vorbereitungshandlung für die Zustellung von Briefsendungen, d.h. die Regal- und Gangfolgensortierung werden anhand der tatsächlichen sortierten Briefmengen und der durch die Geschäftsführung angesetzten Vorgaben berechnet. Diese sind für die Gangfolgensortierung ohne Regalsortierung 555 Briefsendungen/Stunde und für die isolierte Regalsortierung ohne Gangfolgensortierung 1.500 Briefsendungen/Stunde als Berechnungsvorgabe.

2. Lohngruppe 2 - Sortierung/Produktion

a) ohne Berufsausbildung zur Fachkraft KEP

erhalten Arbeitnehmer mit Tätigkeiten als Kraftfahrer Abhollogistik, Posthelfer, Mitarbeiter Sortierung, Mitarbeiter Frankierung, Mitarbeiter Handfassung, Mitarbeiter Technik, Mitarbeiter Wareneingang und Warenausgang, Mitarbeiter Nachweispflichtige Sendungen (NWS), Mitarbeiter Redressen, Mitarbeiter Videokodierung entsprechend ihrer ununterbrochenen Beschäftigungszeiten:

1. bis 6. Beschäftigungsmonat	9,00 €/Stunde
7. bis 24. Beschäftigungsmonat	9,05 €/Stunde
25. bis 60. Beschäftigungsmonat	9,10 €/Stunde
und ab dem 61. Beschäftigungsmonat	9,20 €/Stunde

Ab dem 01.07.2018 erhalten Arbeitnehmer mit Tätigkeiten als Kraftfahrer Abhollogistik, Posthelfer, Mitarbeiter Sortierung, Mitarbeiter Frankierung, Mitarbeiter Handfassung, Mitarbeiter Technik, Mitarbeiter Wareneingang und Warenausgang, Mitarbeiter Nachweispflichtige Sendungen (NWS), Mitarbeiter Redressen, Mitarbeiter Videokodierung entsprechend ihrer ununterbrochenen Beschäftigungszeiten:

1. bis 6. Beschäftigungsmonat	9,05 €/Stunde
7. bis 24. Beschäftigungsmonat	9,10 €/Stunde
25. bis 60. Beschäftigungsmonat	9,15 €/Stunde
und ab dem 61. Beschäftigungsmonat	9,25 €/Stunde

b) mit Berufsausbildung zur Fachkraft KEP

erhalten Arbeitnehmer mit Tätigkeiten als Kraftfahrer Abhollogistik, Posthelfer, Mitarbeiter Sortierung, Mitarbeiter Frankierung, Mitarbeiter Handfassung, Mitarbeiter Technik, Mitarbeiter Wareneingang und Warenausgang, Mitarbeiter Nachweispflichtige Sendungen (NWS), Mitarbeiter Redressen, Mitarbeiter Videokodierung entsprechend ihrer ununterbrochenen Beschäftigungszeiten:

1. bis 6. Beschäftigungsmonat	9,30 €/Stunde
7. bis 24. Beschäftigungsmonat	9,40 €/Stunde
25. bis 60. Beschäftigungsmonat	9,70 €/Stunde
und ab dem 61. Beschäftigungsmonat	10,00 €/Stunde

Arbeitnehmer mit Tätigkeiten als Mitarbeiter Nachweispflichtige Sendungen (NWS), Mitarbeiter Redressen und Mitarbeiter Videokodierung erhalten die oben aufgeführten Stundenlöhne auch bei Nachweis einer abgeschlossenen kaufmännischen Berufsausbildung.

Ab dem 01.07.2018 erhalten Arbeitnehmer mit Tätigkeiten als Kraftfahrer Abhollogistik, Posthelfer, Mitarbeiter Sortierung, Mitarbeiter Frankierung, Mitarbeiter Handfassung, Mitarbeiter Technik, Mitarbeiter Wareneingang und Warenausgang, Mitarbeiter Nachweispflichtige Sendungen (NWS), Mitarbeiter Redressen, Mitarbeiter Videokodierung und mit der Berufsausbildung zur Fachkraft KEP entsprechend ihrer ununterbrochenen Beschäftigungszeiten:

1. bis 6. Beschäftigungsmonat	9,40 €/Stunde
7. bis 24. Beschäftigungsmonat	9,50 €/Stunde
25. bis 60. Beschäftigungsmonat	9,80 €/Stunde
und ab dem 61. Beschäftigungsmonat	10,10 €/Stunde

Arbeitnehmer mit Tätigkeiten als Mitarbeiter Nachweispflichtige Sendungen (NWS), Mitarbeiter Redressen und Mitarbeiter Videokodierung erhalten die oben aufgeführten Stundenlöhne auch bei Nachweis einer abgeschlossenen kaufmännischen Berufsausbildung.

c) ohne Berufsausbildung zur Fachkraft KEP

erhalten Arbeitnehmer, die regelmäßig und überwiegend als Maschinenführer eingesetzt sind, entsprechend ihrer ununterbrochenen Beschäftigungszeiten:

1. bis 6. Beschäftigungsmonat:	9,00 €/Stunde
7. bis 24. Beschäftigungsmonat:	9,20 €/Stunde
25. bis 60. Beschäftigungsmonat:	9,50 €/Stunde
ab dem 61. Beschäftigungsmonat:	9,80 €/Stunde

Ab dem 01.07.2018 erhalten Arbeitnehmer die regelmäßig und überwiegend als Maschinenführer eingesetzt sind entsprechend ihrer ununterbrochenen Beschäftigungszeiten:

1. bis 6. Beschäftigungsmonat:	9,05 €/Stunde
7. bis 24. Beschäftigungsmonat:	9,25 €/Stunde
25. bis 60. Beschäftigungsmonat:	9,55 €/Stunde
ab dem 61. Beschäftigungsmonat:	9,85 €/Stunde

d) mit Berufsausbildung zur Fachkraft KEP

erhalten Arbeitnehmer die überwiegend als Maschinenführer eingesetzt sind entsprechend ihrer ununterbrochenen Beschäftigungszeiten:

1. bis 6. Beschäftigungsmonat	9,30 €/Stunde
7. bis 24. Beschäftigungsmonat:	9,50 €/Stunde
25. bis 60. Beschäftigungsmonat:	9,80 €/Stunde
ab dem 61. Beschäftigungsmonat:	10,10 €/Stunde

Ab dem 01.07.2018 erhalten Arbeitnehmer überwiegend als Maschinenführer und mit der Berufsausbildung zur Fachkraft KEP entsprechend ihrer ununterbrochenen Beschäftigungszeiten:

1. bis 6. Beschäftigungsmonat	9,40 €/Stunde
7. bis 24. Beschäftigungsmonat	9,60 €/Stunde
25. bis 60. Beschäftigungsmonat	9,90 €/Stunde
und ab dem 61. Beschäftigungsmonat	10,20 €/Stunde

3. Die Erhöhung des Lohnanspruches erfolgt bei einem Eintritt, der nicht auf den 1. eines Kalendermonats fällt, nicht anteilig auf den laufenden Abrechnungsmonat. Der erstmalige Anspruch auf Erhöhung des Tariflohnanspruches erwächst in dem Monat, der auf das Erreichen der Betriebszugehörigkeit folgt.
4. Der Monatslohn eines gewerblichen Lohnempfängers entsprechend der oben stehenden Lohngruppen errechnet sich daher wie folgt:

Vertragliche monatliche Arbeitszeit x Stundenlohn.
5. Der Anspruch auf den Lohn nach den Absätzen 1 bis 5 wird für die Regelarbeitsstunden (Vertragsstunden) spätestens zum letzten Werktag eines Monats, für alle sonstigen Stunden, die über die Regelarbeitszeitstunden (Vertragsstunden) hinausgehen und nicht dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers gutgebracht werden (siehe Regelungen des Manteltarifvertrages), zum letzten Werktag des Folgemonats fällig.
6.
 - a) Postcon zahlt an Arbeitnehmer/innen in den Lohngruppen 1 und 2 mit dem Lohnanspruch für November eines jeden Jahres, welches allein auf die Betriebstreue abstellt.

Betriebszugehörigkeit (BZ)	Weihnachtsgeld in €
0 - 12 Monate BZ	Kein Anspruch
13 - 24 Monate BZ	75,00
25 - 60 Monate BZ	150,00
61 - 84 Monate BZ	175,00
=/> 85 Monate BZ	200,00

Zeiten der Betriebszugehörigkeit sind solche ohne Unterbrechung.

Ausschlaggebend für die Berechnung des Weihnachtsgeldes und deren Bemessungshöhe ist die Betriebszugehörigkeit zum Stichtag 01.11. eines Kalenderjahres.

- b) Der vorstehende Weihnachtsgeldanspruch versteht sich rein brutto für Arbeitnehmer/innen in Vollzeit. Als Vollzeit gelten alle Arbeitnehmer/innen mit einer vertraglichen Arbeitszeit von mindestens 160 Stunden pro Monat. Bei Teilzeittätigkeiten wird der Betrag anteilig der vertraglichen Arbeitszeiten vergütet.
 - c) Das Weihnachtsgeld ist zurück zu erstatten, wenn der/die Arbeitnehmer/in vor Ablauf des 31. März des Folgejahres eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses erklärt oder eine aus verhaltensbedingten Gründen gerechtfertigte Kündigung des Arbeitgebers erhält. Die Rückzahlung entfällt bei Ausscheiden wegen Erreichen der Altersgrenze oder infolge von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sowie bei Kündigung durch den Arbeitgeber aus betriebs- oder personenbedingten Gründen.
 - d) Ruht das Arbeitsverhältnis während eines Jahres, besteht für diesen Zeitraum kein Anspruch auf das Weihnachtsgeld, für alle anderen vollen Kalendermonate erfolgt eine anteilige Berechnung. Gleiches gilt für den Fall einer Unterbrechung der Tätigkeit während der Inanspruchnahme von Elternzeit oder sonstiger dauerhafter Freistellungen von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung.
 - e) Minijobber oder geringfügig Beschäftigte nach § 8 SGB IV nehmen an der Weihnachtsgeldregelung nicht teil.
7. Postcon hat das Recht übertariflich zu vergüten. Dies gilt auch für etwaige Pilotphasen in eingeschränkten räumlichen Gebieten.
8. Vorstehende Regelungen dieses Paragraphen gelten nicht für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer/innen. Die entsprechend der arbeitsvertraglichen Regelung festgesetzten Regelvergütungen bestehen unverändert. Die hierfür zu leistende Arbeitszeit ist analog den vorstehenden Regelungen festzusetzen und zugrunde zu legen.

§ 3 Angestellte/Gehaltsempfänger

1. Eingruppierung

- a) Die Eingruppierung eines Angestellten in der jeweiligen Gehaltsgruppe erfolgt nach der überwiegend auszuübenden Tätigkeit. Die Eingruppierung hat schriftlich zu erfolgen.

- b) Grundlage der Eingruppierung sind die Tätigkeitsmerkmale gemäß § 3 Ziffer 2 a) bis d) dieses Tarifvertrages.
- c) Wird ein Angestellter in eine höhere Gehaltsgruppe eingruppiert, so wird das Grundgehalt der höheren Gehaltsgruppe ab dem Folgemonat der Höherstufung bezahlt.

2. Gehaltsgruppen

a) Gehaltsgruppe D

aa)

Die Tarifvertragsparteien haben die ursprünglichen Gehaltsgruppen erweitert. In die Gehaltsgruppe D gehören die bereits bis zum 31.12.2016 in die Gehaltsgruppen 1 bis 8 eingruppierten Arbeitnehmer. Dies sind im Wesentlichen die Arbeitnehmer, die als „Teamleiter Depot“, „Teamleiter NWS“, „Teamleiter Redressen“, „Teamleiter Sortierung“, „Teamleiter Frankierung“ oder „Teamleiter Auftrags-Fertigungssteuerung“ eingruppiert sind. Die Gehaltsgruppen 1 bis 4 entfallen hierbei ersatzlos zum 31.12.2016. Die Gehaltsgruppen 5 bis 8 werden in die Gehaltsgruppen D 2 bis D 5 überführt.

Ergänzend wird die Gehaltsgruppe D 1 neu eingeführt und definiert die kaufmännischen Angestellten, die ohne Führungsverantwortung verwaltende Tätigkeiten im Support für die Zustellung oder Produktion in den Standorten übernehmen. Dies vorweggestellt gelten diese 5 Gehaltsgruppen für folgende Arbeitnehmer:

Gehaltsgruppe D 1

Angestellte mit kaufm. oder techn. Berufsausbildung oder entsprechender Berufserfahrung in den operativen Standorten ohne Führungsverantwortung und Depotleiter in der Erprobung, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten in den Depots.

Gehaltsgruppe D 2

Depotleiter eines Depots oder Teamleiter mit einer vorgegebenen Soll-Arbeitnehmerzahl (Stammbesetzung) von 1 bis 10 Arbeitnehmern.

Gehaltsgruppe D 3

Depotleiter eines Depots oder Teamleiter mit einer vorgegebenen Soll-Arbeitnehmerzahl (Stammbesetzung) von 11 bis 15 Arbeitnehmern.

Gehaltsgruppe D 4

Depotleiter eines Depots oder Teamleiter mit einer vorgegebenen Soll-Arbeitnehmerzahl (Stammbesetzung) von 15 bis 20 Arbeitnehmern.

Gehaltsgruppe D 5

Depotleiter eines Depots oder Teamleiter mit einer vorgegebenen Soll-Arbeitnehmerzahl (Stammbesetzung) von mehr als 20 Arbeitnehmern.

- bb) Die monatlichen Gehälter ab dem 01.01.2017 der Gehaltsgruppen D 1 bis D 5 ergeben sich auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung (41 Stunden/Woche):

Gehaltsgruppe	Gehalt in €
D 1	1.900,00
D 2	1.950,00
D 3	2.000,00
D 4	2.050,00
D 5	2.150,00

b) **Gehaltsgruppen F**

Die Tarifvertragsparteien haben die Gruppe der Depotleiter mit Führungsspanne von mehr als einem Depot mit einschlägiger Führungs- und Berufserfahrung und Qualifikation in den Gehaltsgruppen Führungskraft Zustellung (FKZ) 1 bis 3 separiert. Diese Gehaltsgruppen bleiben bestehen, werden aber ab dem 01.01.2017 mit Gehaltsgruppe F abgekürzt. Eingruppierte Mitarbeiter in den Gehaltsgruppen FKZ 1 bis FKZ 3 sind zukünftig eingruppiert in der Gehaltsgruppe F 1 bis F 3. Depotleiter mit Verantwortung für mindestens 3 Depots, oder Anwärter auf den Posten eines Depotleiters mit Führungsverantwortung für mehrere Depots, werden somit in den Gehaltsgruppen F 1 bis F 3 eingruppiert.

Gehaltsgruppe F 1

Teamleiter Depot, die mindestens 2, maximal 3 Depots gleichzeitig führen

Gehaltsgruppe F 2

Teamleiter Depot, die mindestens 4 Depots gleichzeitig führen

Gehaltsgruppe F 3

Teamleiter Depot, die mindestens 6 Depots gleichzeitig führen

Die monatlichen Gehälter ab dem 01.01.2017 der Gehaltsgruppen F 1 bis F 3 ergeben sich auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung (41 Stunden/Woche):

Gehaltsgruppe	Gehalt in €
F 1	2.350,00
F 2	2.550,00
F 3	2.750,00

c) **Gehaltsgruppen T**

- aa) Maschinentechniker, Maschinentechniker Zentral, Regionaltechniker oder Servicetechniker, die bis zum 31.12.2016 in eine Gehaltsgruppe eingruppiert waren, werden ab dem 01.01.2017 in die neue Gehaltsgruppe T überführt und separiert.

Gehaltsgruppe T 1

Maschinentechniker mit technischer Ausbildung oder mit mindestens 2-jähriger Erfahrung als Maschinenführer.

Gehaltsgruppe T 2

Maschinentechniker mit mindestens 2 Jahren Betriebszugehörigkeit als Maschinentechniker.

Gehaltsgruppe T 3

Maschinentechniker mit spezifischen Kenntnissen von mindestens 2 Maschinentypen.

Gehaltsgruppe T 4

Maschinentechniker der Gehaltsgruppe T3 mit mindestens 5 Jahren Betriebszugehörigkeit als Maschinentechniker.

Gehaltsgruppe T5

Regional- oder Servicetechniker mit Betreuung von bis zu 3 Maschinentechnikern.

Gehaltsgruppe T6

Regional- oder Servicetechniker mit Betreuung von mehr als 3 Maschinentechnikern.

- bb) Die monatlichen Gehälter ab dem 01.01.2017 der Gehaltsgruppen T 1 bis T 6 ergeben sich auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung (41 Stunden/Woche):

Gehaltsgruppe	Gehalt in €
T 1	2.100,00
T 2	2.300,00
T 3	2.500,00
T 4	2.600,00
T 5	3.000,00
T 6	3.200,00

d) **Gehaltsgruppen L**

- aa) Die Tarifvertragsparteien haben bislang nicht tarifgebundene Arbeitnehmer, die im Bereich Disposition oder Sortierleitung tätig waren/sind, mit Wirkung ab dem 01.01.2017 dem Tarifvertrag als neue Gehaltsgruppe L überführt. Diese Tarifgruppe ist offen für Arbeitnehmer, die im Bereich der Leitung einer Sortierung mit einer größeren Führungsspanne von mindestens 12 Arbeitnehmern bis zu 100 Arbeitnehmern und einer Budgetverantwortung oder Kostenverantwortung übertragen wurden. Die Eingruppierung in die Gehaltsgruppe L ist ausnahmslos dieser Gruppe an Arbeitnehmern vorbehalten.

Gehaltsgruppe L 1

Disponenten oder Sortierleiter, mit einer Führungsspanne von mindestens 12 Mitarbeitern und einer Kostenverantwortung von mindestens 15.000 €/Monat.

Gehaltsgruppe L 2

Disponenten oder Sortierleiter, mit einer Führungsspanne von mindestens 16 Mitarbeitern und einer Kostenverantwortung von mindestens 20.000 €/Monat.

Gehaltsgruppe L 3

Disponenten oder Sortierleiter, mit einer Führungsspanne von mindestens 26 Mitarbeitern und einer Kostenverantwortung von mindestens 30.000 €/Monat.

Gehaltsgruppe L 4

Disponenten oder Sortierleiter, mit einer Führungsspanne von mindestens 41 Mitarbeitern und einer Kostenverantwortung von mindestens 50.000 €/Monat.

Gehaltsgruppe L 5

Disponenten oder Sortierleiter, mit einer Führungsspanne von mindestens 61 Mitarbeitern und einer Kostenverantwortung von mindestens 70.000 €/Monat.

Gehaltsgruppe L 6

Disponenten oder Sortierleiter, mit einer Führungsspanne von mindestens 81 bis 100 Mitarbeitern und einer Kostenverantwortung von mindestens 80.000 €/Monat.

- bb) Die monatlichen Gehälter ab dem 01.01.2017 der Gehaltsgruppen L1 bis L6 ergeben sich auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung (41 Stunden/Woche):

Gehaltsgruppe	Gehalt in €
L 1	2.300,00
L 2	2.500,00
L 3	2.800,00
L 4	3.000,00
L 5	3.200,00
L 6	3.500,00

3. Postcon zahlt an Arbeitnehmer/innen in den vorstehenden Gehaltsgruppen entsprechend den Regelungen zu § 2 Abs. 6 dieses Tarifvertrages mit dem Lohnanspruch für November eines jeden Jahres, beginnend mit dem Jahr 2016, ein Weihnachtsgeld, welches allein auf die Betriebstreue abstellt.
4. Postcon hat das Recht übertariflich zu vergüten. Dies gilt auch für etwaige Pilotphasen in eingeschränkten räumlichen Gebieten.

§ 4 Ausbildungsvergütung

Der Postcon Ausbildungsbetrieb strebt die bundesweite Berufsausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im gewerblichen und kaufmännischen Bereich an. Zur Vereinheitlichung der Ausbildungsvergütungen der gewerblichen und kaufmännischen Auszubildenden vereinbaren die Tarifvertragsparteien nachfolgende Ausbildungsvergütungen, gleichgültig, in welchem Tarifgebiet die Ausbildung angetreten wird:

1. Gewerbliche Auszubildende:

a) 1. Ausbildungsjahr	630,00 € brutto
b) 2. Ausbildungsjahr	710,00 € brutto
c) 3. Ausbildungsjahr	780,00 € brutto

2. Kaufmännische Auszubildende:

a) 1. Ausbildungsjahr	680,00 € brutto
b) 2. Ausbildungsjahr	730,00 € brutto
c) 3. Ausbildungsjahr	810,00 € brutto

3. Fahrtkostenzuschuss

Zusätzlich gewährt Postcon Ausbildungsbetrieb Auszubildenden bei nachgewiesener Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und einer Entfernung zwischen Wohnung und Betriebsstätte von mindestens 3 Kilometern einen monatlichen Fahrtkostenzuschuss auf Monatstickets/Halbjahrestickets/Jahrestickets des öffentlichen Nahverkehrs in Höhe von 30,00 € brutto/Monat.

Eine Angleichung der Ausbildungsvergütung erfolgt auf Basis der jährlichen durchschnittlichen Empfehlungen der Industrie- und Handelskammer (IHK), für die Berufsgruppen. Die Überprüfung wird zum 01.09. eines jeden Jahres für das kommende Kalenderjahr vorgenommen.

Auszubildende nehmen nicht an den Regelungen zum Arbeitszeitkonto teil, auch nicht im 3. Ausbildungsjahr.

§ 5 Vermögenswirksame Leistungen

Die tarifvertragliche vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

- Für jede/n Arbeitnehmer/in 6,00 € brutto
- Für jede/n Auszubildende/n 6,00 € brutto

Der Anspruch entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Unternehmen. Der Spargesamtbetrag muss mindestens 25,00 € brutto betragen. Dieser Zuschuss wird monatlich mit der Gehaltsabrechnung abgerechnet.

§ 6 Entgeltumwandlung

Für den Fall, dass ein/e Arbeitnehmer/in oder Auszubildender eine Entgeltumwandlung in Form einer Pensionskasse oder Direktversicherung gemäß dem Rahmenvertrag der Postcon vornimmt und hier mindestens 25,00 € brutto im Monat in die betriebliche Altersversorgung einzahlt, unterstützt Postcon diese mit einem Zuschlag von 20 % pro Monat vom Einzahlungsbetrag.

§ 7 Härtefallregelung

Die Parteien verpflichten sich, Streitigkeiten und Beschwerden bezüglich der Regelungen zur Regal- und Gangfolgensortierung unter Ziffer 2 diesen Vertrages, die nicht durch die Betriebsparteien einvernehmlich geregelt werden können, im Rahmen der Härtefallregelung im Rahmen des Tarifbeirats der Postcon zu behandeln. Der Tarifbeirat ist zu gleichen Teilen besetzt durch Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter.

§ 8 In-Kraft-Treten, Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2017 in Kraft.
2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31.03.2019, schriftlich gekündigt werden.
3. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich bei Kündigung dieses Tarifvertrages durch eine der Tarifvertragsparteien umgehend, spätestens 6 Wochen nach Eingang der Kündigung, Gespräche über eine Neuregelung dieses Tarifvertrages zu vereinbaren. Bis zum 31.03.2019 sind im Umkehrschluss Arbeitskämpfmaßnahmen jeder Art ausgeschlossen.

4. Sollte der gesetzliche Mindestlohn vor Ende der Laufzeit dieses Tarifvertrages auf einen Einstiegslohn verändert werden, der über den Einstiegslohnen dieses Tarifvertrages liegt, vereinbaren die Parteien die sofortige Aufnahme von Tarifverhandlungen. Bis zu deren Abschluss verpflichtet sich die Postcon mindestens den gesetzlichen Mindestlohn abzurechnen und den sich hieraus ergebenden Auszahlungsbetrag anzuweisen.
5. Eine Nachwirkung findet nicht statt.
6. Jede Tarifvertragspartei erhält ein Original dieses Tarifvertrages. Es bestehen folglich 7 Originale.



postcon 

Die Post für Profis.