

## **Anfrage work-watch: Arbeitsbedingungen bei DPD in Duisburg**

### **Stellungnahme DPD**

**22.05.2015**

DPD respektiert sämtliche Arbeitnehmerrechte und legt großen Wert auf eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Management und Arbeitnehmern im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung. Daneben ist es für DPD eine Selbstverständlichkeit, jedem Hinweis auf vertragliche oder faktische Verfehlungen nachzugehen.

Die Unternehmenszentrale von DPD hat die Hinweise von work-watch gemeinsam mit den Verantwortlichen vor Ort in Duisburg gründlich geprüft. Ein Verstoß gegen Schutzbestimmungen konnte dabei in keinem Fall festgestellt werden.

Im Einzelnen stellt DPD fest:

1. DPD verweigert keinem eingesetzten Minijobber eine gesetzliche Leistung. Dies gilt auch für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlten Urlaub.
2. Es ist richtig, dass in den Arbeitsverträgen der geringfügig Beschäftigten keine wöchentliche Stundenzahl enthalten ist. Der wöchentliche Arbeitseinsatz erfolgt in Absprache mit den Arbeitnehmern. Dies entspricht auch dem Wunsch vieler „Mini-Jobber“ nach flexibler Einteilung ihrer Arbeitszeiten. Dies ist mit geltenden gesetzlichen Bestimmungen ebenso vereinbar wie mit den einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen.
3. Der Schichtplan wird auf wöchentlicher Basis erstellt, die Einteilung erfolgt in Absprache mit den Beschäftigten jeweils am Freitag der Vorwoche. In Ausnahmefällen (bei extremen Mengenschwankungen) kann am Vortag ein früherer Schichtbeginn angesetzt werden. Mit dem Arbeitnehmer wird individuell geklärt, ob er diesen früheren Schichtbeginn wahrnehmen kann. Ist dies dem Arbeitnehmer nicht möglich, bleibt es für ihn beim ursprünglich geplanten Arbeitsbeginn. Die Schichtenden sind unveränderlich.
4. DPD in Duisburg hat mit dem dortigen Betriebsrat vereinbart, die tariflichen Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit wahrzunehmen, um eine Anpassung an das wechselnde Arbeitsaufkommen zu ermöglichen. In der entsprechenden Betriebsvereinbarung ist



geregelt, dass eine wöchentliche Arbeitszeit von 52 Stunden nicht überschritten werden darf. Dies ist eine absolute Obergrenze, die mit gesetzlichen und tariflichen Regelungen vereinbar ist. Die 52 Stunden entsprechen jedoch selbstverständlich nicht der vertraglich und tariflich festgelegten Regelarbeitszeit. Geleistete Mehrstunden sind durch entsprechende Minusstunden auszugleichen.