



Liebe Leserinnen und Leser,

Regen, Schnee oder Sonne können die Bahn zum Erliegen bringen, oder zumindest zu Verspätungen führen. Doch wozu Launen der Natur führen können durften, vielmehr mussten wir im Januar 2007 erfahren. Am 18. des Monats ließ die Deutsche Bahn erstmalig den Verkehr ruhen um die Folgen von Sturmschäden so gering wie möglich zu halten. Anlass dazu war der Orkan „Kyrill“, der damals in Böen mit bis zu 225 km/h durch Deutschland rauschte. Viele können sich noch an die umgeknickten Bäume damals erinnern. Als Folge daraus wurde viel geredet und etwas weniger gehandelt. Die BahnZeit schrieb später, dass die Bäume an den Gleisen in Zukunft so beschnitten werden sollten, dass sie beim Kippen nicht in den Gleisbereich fallen können.

Jahre später schaffte ein leichterer Sturm namens „Xavier“ mehr Schäden anzurichten als sein großer Bruder. Vielfache Gründe könnte man hier aufführen. Grund Nummer 1: Man war nicht vorbereitet.

Was als Lobgesang aus Potsdam zu lesen war, war ein in der Schnelle mit der heißen Nadel gedrucktes Etwas. „Das operative Management musste kaum eine Herausforderung eskalieren und ein Krisenstab erschien nicht notwendig.“, so konnte man es lesen.

Herausforderung? Wirklich? Rosarote Brillen, mit dieser Sehstärke? Wahnsinn, was da geht. Personale saßen in den Meldestellen fest, waren in Hamburg tagelang und kamen nicht weg. Das sind Probleme und zwar zählbare! So etwas nennt man Chaos, nicht Herausforderung.

Wenn drei Züge der RE7 wegen so etwas unterwegs verrecken braucht es keinen Krisenstab? Eine Kollegin nahm den Krisenstab in die Hand, legte den Gang ein und versorgte die Kollegen und Reisende in einem liegengebliebenen Zug - mit ihrem privaten Pkw. So sieht wahres Krisenmanagement aus. Wir vom REGIONal sagen Herzlichen Dank!

Die Mitglieder der GDL-Fraktion haben jetzt eine Regelungsabrede vorbereitet, dass in solchen Fällen von Unwetter die TP mit dem Notfallmanager Schritte einleiten soll, dass die Personale nach Hause gebracht werden. Sonst fährt möglicherweise eines Tages die 14jährige Daenerys im Sturm ihre Mama vom Dienst abholen, weil der 3-jährige Jon nur weint und sie ihn nicht beruhigen kann.

Eilmeldung: --- Nach unbestätigter Meldung, bleiben die Basispläne erhalten. ---

GDL REGIONal - neue Ideen für Familie und Beruf

Beim Betriebsrat nachgefragt

6 Tage mehr Urlaub?

Eure Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, ob Ihr sechs Tage mehr Urlaub oder weniger Arbeitszeit wünscht, habt Ihr in zwei identischen Ausführungen erhalten. Eine Ausfertigung war für das ServiceCenterPersonal und die zweite für Eure Unterlagen.

Wie bekannt geworden ist, sind einige Eurer Antwortbriefe wohl nicht da angekommen, wo sie eigentlich hin sollten... Somit kann es sein, dass der Brief fristgerecht abgeschickt wurde und Ihr dennoch „nur“ den Grundurlaub in den Systemen hinterlegt habt.

Deshalb wurde auf den Lohnstreifen 09/2017 unter dem auszahlenden Betrag ein Hinweis gegeben. **„Hiermit informieren wir Sie, dass das Model zusätzlicher Erholungsurlaub ab dem 01.01.2018 auf Ihr Arbeitsverhältnis angewandt wird.“** sollte dort stehen, wenn Euer Brief angekommen ist und ihr mehr Urlaub wollt.

Falls dies nicht der Fall ist, meldet euch UMGEHEND bei der im Lohnstreifen oben links angegebenen Telefonnummer des zuständigen Bearbeiters (**„Ihre Abrechnung bearbeitete: ...“**) und faxt oder mailt -nach Rücksprache- die bei Euch verbliebene Kopie der Erklärung dorthin. Nur so kann das schnellstmöglich geändert werden. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, direkt Kontakt mit dem Personalcenter in Leipzig aufzunehmen um das Problem zu lösen.

Im schlimmsten Fall könnte es sonst sein, dass sich dieses z.B. beim Thema Urlaubseintragung bemerkbar macht. Wenn in den Systemen des Arbeitgebers beispielhaft nur 30 Urlaubstage hinterlegt sind und Ihr aber 36 Tage in der Urlaubsvorplanung eingetragen habt – stehen Euch diese 6 Tage Differenz des (welchen auch immer) eingetragenenurlaubes nicht zu, weil die rechtliche Grundlage dafür fehlt.

Alles Dispo oder was?

In den letzten Tagen legte der Arbeitgeber in den Meldestellen „Erklärungen zur Erhöhung des Dispoanteils“ aus. Hier heißt es leider Fisch oder Fleisch und zwar ohne Beilagen. Denn hierzu wäre eine Erklärung schön gewesen, was damit beabsichtigt wird.

In § 3 Abschn. III Abs. 2 f) wird erwähnt, dass maximal 20 Prozent der monatlichen Schichten Disposchichten sein dürfen. Mit dieser Erklärung kann man individualrechtlich vom Tarifvertrag abweichen und so z.B. den Dispoanteil auf bis zu 100 Prozent erhöhen.

Hierbei wird jedoch dem Arbeitgeber der genaue Anteil überlassen. Ein smarter Arbeitgeber hätte eine Lösung in die Meldestellen gelegt, die einen Anteil ab 21 bis 100 Prozent Dispoanteil erlaubt. Wer also nicht rein als U und K fahren will, sollte seine Finger davon lassen. Und natürlich kann man jederzeit diese Erklärung widerrufen.

Was gibt es neues zu den Basisplänen?

Wie schon in unserer letzten Ausgabe geschrieben, gab es in den letzten Wochen mit dem Arbeitgeber mehrere intensive Gesprächsrunden zum Thema Basispläne. Leider konnten sich die beiden Betriebsparteien noch nicht einigen. Natürlich wird der AG versuchen die Flexibilität der AN im nächsten Jahr nochmals zu erhöhen, um eventuelle Personalengpässe zu kaschieren. Warum sollte es weiterhin nicht möglich sein, Schichten und Ruhetage über mehrere Monate oder sogar über das ganze Fahrplanjahr hinweg auszurollen. Es ist nicht nachvollziehbar warum der AG die Tarifverträge zum Anlass nimmt um beliebte Jahresplanungen abzuschaffen. Die Regelungen des BuRa-ZugTV Agv MoVe beinhalten überhaupt keine Vorschriften zu Planungsperioden.

Eine Vorplanung über mehrere Monate bis hin zu einer Planung des gesamten Fahrplanjahres ist weiterhin absolut möglich und keine Regelung des BuRa-ZugTV Agv MoVe verbietet dies. Im Tarifvertrag ist etwas völlig anderes geregelt, nämlich verbindlich zugesagte Freizeit. Egal, in welchen Zeitabschnitten die Vorplanung erfolgt. Mit Aushändigung der Monatsplanung an den AN, zwei Wochen vor ihrem Planungsbeginn – entsteht außerhalb der vorgeplanten Schichten oder Schichtrahmen verbindlich zugesagte Freizeit. Die Monatsplanung bzw. Wochenplanung ist jedoch etwas völlig anderes als Perioden der Vorplanung. Wir bleiben für Euch am Ball.

Fragen & Antworten

Wann wird dem Mitarbeiter bei Disposchichten die Schichten bekanntgegeben?

Wir nehmen Gelegenheit, eine in der praktischen Anwendung entstandene Frage hier kurz zu beleuchten. Aufgrund von Baumaßnahmen, Problemen bei der Fahrzeuggestellung und ähnlichem behauptet der AG, zu einer Einhaltung der Fristen für die verbindliche Schichtplanung nicht in der Lage zu sein. Uns liegen Mitteilungen von Kollegen und Mitgliedern vor, dass Ansagen einer konkreten Schicht unter Missachtung der viertägigen Frist erfolgen. Tarifvertraglich betrachtet geschieht hier folgendes:

Ist für einen Tag **keine** konkrete Schicht geplant, haben wir es im tarifvertraglichen Sinne mit einem Dispositionszeitraum zu tun. Die Begrenzung auf 20 Prozent der monatlichen Schichten des Arbeitnehmers greift jedoch noch nicht, da die Regelungen zu Dispositionszeiträumen gemäß § 3 Abschnitt III Abs. 2 Buchst. e) BuRa-ZugTV Agv MoVe noch nicht wirksam sind (**erst ab 1. Januar 2018**).

Wohl aber ist die Regelung zur verkürzten Ansagefrist gemäß § 3 Abschnitt III Abs. 3 Buchst. b) BuRa-ZugTV Agv MoVe wirksam. **Grundsätzlich gilt zwar auch für Dispositionszeiträume die viertägige Ansagefrist, jedoch kann diese verkürzt werden.** Die „Bekanntgabe muss **spätestens zum Ende der letzten Schicht, mindestens jedoch 24 Stunden vor Beginn des Dispositionszeitraums erfolgen**“, in diesem Fall jedoch **aller Schichten innerhalb des Dispositionszeitraums**. Folgende Beispiele sollen die Wirkung veranschaulichen:

Ein Dispositionszeitraum ist an einem Tag für 4 bis 18 Uhr vorgesehen. Spätester Zeitpunkt für die Ansage einer konkreten Schicht ist also der Vortag um 4 Uhr morgens, falls der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt eine Schicht leistet. Endete seine letzte Schicht aber z.B. bereits am Vorvortag um 18 Uhr, ist dieser Zeitpunkt der letztmögliche Ansagezeitpunkt und liegt damit nicht nur 24, sondern 34 Stunden vor Beginn des Dispositionszeitraums. Die Leistungspflicht des Arbeitnehmers besteht dann innerhalb der angesagten Schicht. Die verbleibende Zeit des Dispositionszeitraums wird zu verbindlich zugesagter Freizeit.

Die zwingende Vorschrift, dass die Ansage einer Schicht in jedem Fall während der Arbeitszeit des Arbeitnehmers erfolgen muss, hat ihre Ursache darin, dass kein Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich in seiner Freizeit zur Annahme von Mitteilungen des Arbeitgebers bereitzuhalten. Oder anders gesagt: Das Diensthandy ist aus!

Ein Dispositionszeitraum ist für Montag, 6 Uhr bis Mittwoch, 22 Uhr vorgesehen.

Spätester Zeitpunkt für die Ansage einer konkreten Schicht ist also der Sonntag um 6 Uhr morgens (hier kann eine Ansage am Sonntag erfolgen, da die Frist nach Stunden berechnet wird), falls der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt eine Schicht leistet. Endete seine letzte Schicht aber z.B. bereits am Samstag um 18 Uhr, ist dieser Zeitpunkt der letztmögliche Ansagezeitpunkt und liegt damit nicht nur 24, sondern 36 Stunden vor Beginn des Dispositionszeitraums. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall aber **alle Schichten innerhalb des Dispositionszeitraums ansagen**.

Sagt er z.B. nur eine Schicht an, wird die verbleibende Zeit des Dispositionszeitraums zu verbindlich zugesagter Freizeit.

Wir haben eine Grafik zu dieser Frage beigelegt, die die Wirkung sehr anschaulich und korrekt darstellt.

Beispiel 1

Bekanntgabefrist „spätestens zum Ende der letzten Schicht“ --- 22:56 Uhr						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Schicht 13:35-- 22:56	R	R	Dispo 10:00 – 22:00	Dispo 10:00 – 22:00	Dispo 10:00 – 22:00	Dispo 10:00-- 22:00

Beispiel 2

Bekanntgabefrist „min. jedoch 24 Std. vor Beginn des Dispositionszeitraumes“ --- 10:00 Uhr						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
R	R	Schicht 06:00-- 14:30	Dispo 10:00 – 22:00	Dispo 10:00 – 22:00	R	R

Erfolgt also die Ansage einer konkreten Schicht oder konkreter Schichten innerhalb eines Dispositionszeitraums **nicht oder verspätet**, besteht keine Leistungspflicht des Arbeitnehmers, da durch fehlende Ansage des Arbeitgebers verbindlich zugesagte Freizeit entstanden ist. **Auf freiwilliger Basis kann er die Schicht übernehmen.** Ohne sein Einverständnis kann er also nicht mehr zu einer Schicht herangezogen werden. Das gilt auch dann, wenn für einen Tag eine Disposchicht (oder ähnliches) vorgesehen ist, denn auch dabei handelt es sich im tarifvertraglichen Sinne um einen Dispositionszeitraum.

Ist jedoch eine konkrete Schicht also mit einem feststehenden Beginn und Ende geplant, ist diese verbindlich, wenn der Arbeitgeber diese nicht vor Beginn der Vier-Tages-Frist ändert. Ändert er eine Schicht fristgerecht, muss er dies aber noch nicht nur innerhalb der Grenzen des Schichtrahmens tun, da § 3 Abschnitt III Abs. 2, insbesondere Buchst. c) BuRa-ZugTV Agv MoVe noch nicht in Kraft ist. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt jedoch weiterhin in Kraft.

Ist die Einhaltung der Frist - egal aus welchen Gründen - nicht möglich, kommt es also zu einer verspäteten Ansage einer geänderten Schicht, besteht die Leistungspflicht des Arbeitnehmers nur im Rahmen der vor Fristbeginn geplanten Schicht. Der Zeitraum außerhalb der Schichtplanung ist verbindlich zugesagte Freizeit geworden. Nur eine Verkürzung oder ein Ausfall der Schicht bleibt weiterhin möglich. Dafür sind ggf. die Regelungen des § 3 Abschnitt III Abs. 5 BuRa-ZugTV zu beachten.

Wenn schon abzusehen ist, dass die Frist nicht eingehalten werden kann, besteht die einzige tarifkonforme Möglichkeit für den Arbeitgeber darin, eine konkrete Schicht vor Beginn der viertägigen Ansagefrist zu planen. Dies kann fiktiv, zum Beispiel in Form einer Bereitschaftsschicht, erfolgen. Da eine Verkürzung oder der Ausfall einer Schicht auch innerhalb der viertägigen Ansagefrist möglich bleibt (es erfolgt in diesen Fällen ja kein Eingriff in verbindlich zugesagte Freizeit), kann der Arbeitgeber dann die zuvor geplante Bereitschaftsschicht verkürzen und damit so konkretisieren, dass die vorgesehene Leistung gefahren werden kann.

Aus den Ortsgruppen

Ortsgruppe Eberswalde:

Am 07. Dezember beginnt um 16:00 Uhr in Eberswalde in der „Alten Brauerei“ unsere diesjährige Weihnachtsfeier. Wir möchten Euch schon jetzt herzlich einladen und hoffen auf eine rege Teilnahme. Auch der FairnessPlan ist wieder eingeladen. Wenn Ihr Wünsche habt, über welche Themen hierzu gesprochen werden soll, gebt uns bitte rechtzeitig Bescheid!

Ortsgruppe Cottbus:

Die OG Cottbus lädt am 30.11.2017 um 17 Uhr zu ihrer Jahresabschlussfeier ein. Hier wird es aktuelle Informationen geben, wie jedes Jahr ein leckeres Abendessen, Getränke und natürlich unsere Tombola.

Wir freuen uns auf eine rege Teilnahme (bitte Aushänge beachten).

Bei Fragen helfen wir gern weiter. d.ratzlaff@gmx.de oder kempter-ronald@t-online.de

GDL REGIONal – Wir helfen Euch weiter