



Liebe Leserinnen und Leser,

wer fühlt sich für blöd verkauft? Im Grunde doch jeder, der das glaubt, was ihm von der Bahn erzählt wird. Oder eben nicht, denn diejenigen glauben ja an das was ihnen gesagt wird. Für alle anderen ein paar weitere Belege für die Mitarbeiterverdummung:

Neuere Schreiben der DB REGIO weisen unten rechts den selbsternannten Anspruch auf: Profitabler Qualitätsführer, Top-Arbeitgeber und Umwelt-Vorreiter – und das Beste daran ist, dass man das alles im Jahr 2020 realisiert haben will.

Profitabler Qualitätsführer will man werden, doch hat man Angst vor einer dritten Gewinnwarnung. Hier warnt man allerdings nicht wie bei einer Sturmwarnung vor Sturm, sondern vor dem nicht erfolgenden oder geringeren Gewinn – kurz Verlusten. Die sind allerdings schon da, denn die Pönalezahlungen liefen dieses Jahr wieder wie am Schnürchen, da die mit dem VBB vereinbarte Qualität nicht erbracht wurde. Diese Qualität beinhaltet auch die Qualität der gefahrenen Züge. Weil diese aber wegen Personalmangel ausfallen, will man ja mit bis zu 150,00 € für Dienst an einem freien Tag gegensteuern. Dadurch wird der Gewinn wieder weniger, aber wir engagieren uns als Unternehmen. Welch ein Paradoxon. Der Top-Arbeitgeber hat, weil er die Basispläne abschaffen will, die BV „Schicht – und Einsatzplanung“ gekündigt. Was also dem Arbeitnehmer mehr Sicherheit bietet soll nicht sein. Doch damit nicht genug; nein, es kommt noch besser. Die Deutsche Bahn bietet jetzt Imkern Flächen für Bienenvölker entlang stillgelegten Strecken an. Das ist toll. Noch besser ist, dass sie den daraus gewonnenen Honig auch gleich vermarktet. So ein 500 g-Glas „Gleis Gold“ kann man für 9,90 € im eigenen Bahnshop erwerben. Und natürlich bekommt man für so einen super Einkauf auch noch 660 Bahn Bonus Punkte gutgeschrieben. Willkommen in der grünen „Höhle der Löwen“ oder vielmehr in der grünen Hölle des Löwen. Denn die Bahn wirbt mit „Umwelt- und Klimaschutz als Teil unserer DNA“. Was sie verschweigt ist, dass unsere Bahn-DNA ebenfalls die Umwelt verpestet. Denn die Deutsche Bahn ist als Einzelerwerber von 4 % des in Deutschland verkauften Glyphosats der größte Abnehmer dieses Giftes. Wir sprechen hier von 65,4 Tonnen bei einem Streckennetz von ca. 33.500 km. Glyphosat, welches von der Firma Monsanto in den 1970er Jahren entwickelt wurde und jetzt dem BAYER-Konzern gehört, zerstört Mikroorganismen im Darm von Honigbienen, die somit anfälliger gegen Erreger werden und dadurch sterben.

Paradoxa ohne Ende bei der Bahn. Welch ein Glück, dass wir nicht alles glauben, was man uns als heile Welt verkaufen will.

GDL REGIONal – nachdenken, nachhaken, aufklären

Euer Team vom REGIONal

Beim Betriebsrat nachgefragt

Die Katze ist aus dem Sack – Danke „lieber“ Arbeitgeber!

Am 27. September 2018 kündigte der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung „Schicht- und Einsatzplanung“ einseitig. Damit kündigte der Arbeitgeber die - seit gefühlt die ersten Eisenbahnen in Deutschland fuhren - Basispläne. Zwar läuft die Betriebsvereinbarung weiter, doch beide Seiten sind verpflichtet auf eine brauchbare weiterführende Lösung hinzuwirken.

Hierzu gab es am 10. und 11. Oktober 2018 in Potsdam Sondierungsgespräche zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber. Leider ohne Erfolg. Der Arbeitgeber möchte gern Dienstpläne einführen, die rein aus Disposchichten bestehen. Hierzu könnt Ihr Euch gern unseren Einleger anschauen. Genau diesem Muster sollen die Dienstpläne gleichen. Das bedeutet an maximal 261 Tagen freie Verfügbarkeit für den Arbeitgeber an 24 Stunden des Tages. Und auch die 104 tariflichen Mindestruhen werden in diesem Dispoplan nicht erreicht. Super, das wird nach Meinung des Arbeitgebers die Personalknappheit verbessern. Denn nach seinem Denken sind die Basispläne und die sechs Tage mehr Urlaub an allem Schuld. Doch dass wir nur noch 1.984 Stunden Arbeitszeit im Jahr ableisten müssen wird nicht gesagt. Stattdessen wird die Sau „Mehrurlaub“ durchs Dorf Potsdam getrieben. Doch die, die sechs Tage mehr Urlaub haben, leisten 2.036 Stunden pro Jahr. Zieht man davon den Urlaub wieder ab, so kommt man wieder auf 1.984 Stunden. Fakt ist, dass der Arbeitgeber schlicht und einfach nicht rechtzeitig auf die geänderte Situation reagiert hat. Denn eine Stunde weniger in der Woche arbeiten bedeutet bei 131 Tf in Berlin 6.812 Stunden weniger im Jahr. Dafür muss Ersatz her!

Auch kann man an den Schichten bei Bauphasen im Zentralen Planungsbüro (ZPB), das bereits an der Grenze der Belastung arbeitet, nicht viel machen. Die Regelschichten sind bereits so auf „Produktivität“ ausgerichtet, dass die Lenkzeit der einzelnen Schicht und diese selbst nicht weiter verlängert werden kann und so müssen dann aus einer Schicht zwei kurze gemacht werden. Doch Bereitschaftsschichten werden bereits schon sehr oft in Schichten gewandelt, um Leistungen abzudecken. Da sind Ausfälle bereits vorhersehbar. Diese Ausfälle versucht man mit Prämien zu komprimieren, wenn die Personale auf Ruhetage verzichten und stattdessen eine Schicht fahren. Doch diese Ruhetage dienen der Erholung und Regeneration. Warum gehen denn junge Lokführer in Teilzeit? Weil sie sehen, dass gestandene Mitarbeiter fast ausgebrannt sind. Und das wollen sie selbst nicht erleben.

Beim Monatsgespräch zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, sitzt dieser gern auf einer Seite des Tisches. Hier erkennt man eine klare Abgrenzung. „Ihr da, wir hier!“, doch ändert man seine Perspektive, so erkennt man, dass alle auf derselben Seite des Tisches sitzen, nämlich in der Außenrunde – es sind also alle im selben Boot.

Wir alle, Mitarbeiter, Betriebsräte (auch diese sind Mitarbeiter) und auch der Arbeitgeber können nicht damit zufrieden sein, wenn die Mitarbeiter ausgebrannt werden. Deshalb ging der Betriebsrat auf keines der Angebote des Arbeitgebers bei den Sondierungsgesprächen ein. Denn jedes dieser Angebote wäre aus unserer Sicht ein Rückschritt zu Lasten der Mitarbeiter und zu Lasten des „Toparbeitgebers 2020“ gewesen. Somit sieht sich der Arbeitgeber gezwungen eine Einigungsstelle einzuberufen.

Der Arbeitgeber möchte gern mehr Gewinn machen; das ist sein Ziel. Doch das ist für das Bestehen eines Unternehmens kein Ziel, sondern unserer Meinung nach, eine natürliche Notwendigkeit. Ziel müsste es sein, wenn der Arbeitgeber seinen „Top“-Worten auch „Top“-Taten folgen lassen würde. Hierfür muss er etwas TUN und zwar Tag Und Nacht.

Wir wurden von Euch gewählt um Eure Interessen zu vertreten und weitere Verschlechterungen der Arbeitsverhältnisse zu verhindern.

Der Arbeitgeber und der Betriebsrat werden natürlich dennoch bis zum Schluss bemüht sein eine Lösung herbeizuführen. Beide Betriebsparteien sind sich Ihrer Verantwortung bewusst und wollen nochmals auf-einander zugehen. Wenn sich Veränderungen bezüglich der Basiswochen ergeben sollten, werden wir Euch sofort per Aushang darüber informieren.

KiN/B in Potsdam bald ohne B?

Seit einiger Zeit geht in der Meldestelle in Potsdam das Gerücht um, das „B“ bei den KiNs in Potsdam abzuerkennen. Das führt zu Unmut und Frust bei unseren Kollegen. Begründet wird dieses vom Arbeit-geber mit Einsparung der Kosten bei der Tauglichkeitsuntersuchung. Diese erfolgt jedoch nach wie vor auch bei den KiN ohne „B“. In der Vergangenheit wurden des Öfteren Potsdamer KiN/Bs für Berliner Leistungen abgestellt, so z.B. für den IRE nach Hamburg. Uns erschließt sich in keiner Weise, welchen Sinn die Maßnahme seitens des Arbeitgebers haben soll und warum ständig am Fahrpersonal dies und das eingespart werden soll.

Weiterhin dient dem Arbeitgeber das Argument, dass es den KiN-Teamleitern nicht möglich ist unterjährig die für die KiN/B-Tätigkeiten notwendigen Kontrollaufgaben durchzuführen. Auf unsere Rückfragen, warum es denn bei den Tf-Teamleitern möglich ist bekommen wir keine fachgerechte Antwort, sondern eher ein tiefes Durchatmen.

Wenn es nicht möglich ist, dann müssen entweder meldestellenscharf örtliche TL-Vertreter installiert werden oder die Teams müssen verkleinert werden. Es kann nicht sein, dass ein Teamleiter einen anderen vertritt, denn damit halbiert er ja für diesen Zeitraum seine Arbeitsleistung. Und das, wo wir so stark auf Produktivität eingestellt sind.

Unsere Meinung: Wenn das System nicht läuft, muss es zum Laufen gebracht werden und nicht weiter zurückgebaut werden denn dadurch funktioniert es auch nicht!

Fragen & Antworten

Lange Schichten ohne Pause, ist das so zulässig?

Immer wieder bekommen wir Anfragen, dass in langen Dienstschichten, die über 6 Stunden gehen keine Ruhepausen eingearbeitet sind. Hierzu diesen kleinen Hinweis:

Bitte beachtet, dass für das Vorhandensein und die Länge der Ruhepause ausschließlich die arbeitsschutzwürdige Arbeitszeit (AZ ArbZG) herangezogen wird. Auch wenn bspw. die tarifliche Arbeitszeit (AZ Tarif) länger ist und hier bereits die neun Stunden überschritten werden, kann die Arbeitszeit nach Arbeitszeitgesetz deutlich kürzer sein, ja sogar die 06:01 Stunden unterschreiten.

Ist die Arbeitszeit nach Arbeitszeitgesetz über 06:00 Stunden, so habt Ihr einen gesetzlichen Anspruch auf 30 Minuten Ruhepause und ist die Arbeitszeit nach Arbeitszeitgesetz größer als 09:00 Stunden, so liegt Euer Anspruch bei 45 Minuten Ruhepause zur Erholung und Regeneration.

Wie ist die Absage von Arbeit geregelt und bei einer Fplo geregelt?

Wird Euch durch eine Fplo Arbeit abgesagt (z.B. Teilausfall der Schicht) sagt der Tariftext dazu klar aus:

Der Arbeitgeber kann bei Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit dem Arbeitnehmer Arbeitszeit absagen. Wird der Arbeitnehmer:

- a) mehr als 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt keine Anrechnung der abgesagten Arbeitszeit.
- b) innerhalb von 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall/ Teilausfall / Veränderung der zeitlichen Lage informiert, wird der Zeitabschnitt der ursprünglich geplanten zeitlichen Lage der Schicht, der nicht mehr durch die zeitliche Lage der neu geplanten Schicht abgedeckt wird, zu 50 Prozent angerechnet.
- c) erst nach sechs Uhr des Vortages oder nach dem späteren Ende der vorausgegangenen Vorschicht, wenn diese bis 6:00 Uhr des Vortages begonnen hat, über den Ausfall von Arbeit innerhalb eines Dispositionszeitraums informiert, wird der Arbeitszeitwert entsprechend Abs. 2 Buchst. e zu 50 Prozent angerechnet.

- d) nach Beginn der Schicht über den Ausfall/ Teilausfall informiert, erfolgt neben der Anrechnung der geleisteten Arbeitszeit eine Anrechnung von 50 Prozent der abgesagten Arbeitszeit. Ist die geleistete Arbeitszeit kürzer als sechs Stunden, werden sechs Stunden zuzüglich 50 Prozent der über sechs Stunden hinausgehenden abgesagten Arbeitszeit angerechnet.
- **Aber in der bestehenden BV Eil und Not heißt es unter §5 (4):** durch Abweichungen im geplanten Verlauf der gemäß §4 im Voraus nicht mitbestimmten Dienstschichten sollen dem Personal keine Minderleistungen entstehen.

Hier weisen wir darauf hin, die Fplo Protokolle zu beachten, denn dort sind alle Fplo`n aufgeführt die unter „Eil und Not“ fallen und Ihr somit bei einer verkürzten Schicht, zum Beispiel und Bekanntgabe >24 Stunden Eure geplante Arbeitszeit der Schicht geschrieben bekommt.

Aus der Betriebsratssitzung

Am 11.09.2018 fand die 14. und 15. Sitzung des Betriebsrates in Potsdam statt.

- Der Betriebsrat erteilt den eingereichten Einsatzplänen der Triebfahrzeugführer, sowie der Kundenbetreuer der Standorte Berlin und Cottbus vom 01.10.2018 – 03.11.2018 seine Zustimmung.
- Der Betriebsrat widerspricht der ordentlichen Kündigung des bestehenden Ausbildungsverhältnisses eines Azubis. Der Betriebsrat sieht die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer eine andersartige Ausbildung im Betrieb bzw. im Konzern anzubieten.

Am 19.09.2018 fand die 16. Sitzung des Betriebsrates in Potsdam statt.

- Es wurde beschlossen, dass 9 Kollegen an beruflichen Bildungsmaßnahmen teilnehmen.
- Dem Dienstplan der ECM III Leitstelle in Berlin, gültig ab dem 01.10.2018 wurde nach erfolgter Korrektur nun zugestimmt.
- Ein Lokführer des Standortes Berlin, wurde zum Standort Rostock versetzt.
- Ein Lokführer wird von der Meldestelle Eberswalde zur Meldestelle Angermünde versetzt. Beide Mitarbeiter waren mit den Versetzungen einverstanden.
- Zustimmung auf Einstellung eines Lokführers ab dem 09. Dezember 2018 vom Standort Rostock zum Standort Berlin zur Meldestelle Eberswalde.

Am 02.10.2018 fand die 17. Sitzung des Betriebsrates in Potsdam statt.

- Es wurde beschlossen, dass 34 Kollegen an beruflichen Bildungsmaßnahmen teilnehmen.
- Weiterhin wurde der Beschluss über die Durchführung der Betriebsversammlung im vierten Quartal 2018 gefasst. Die Versammlung soll am 04. Dezember 2018 in Berlin Lichtenberg durchgeführt werden.

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

GDL REGIONal – Wir helfen Euch weiter