



Liebe Leserinnen und Leser,

viele interessieren sich ja in den Medien mehr für sinnlose Nachrichten, als für das was sie wirklich betrifft. Viele wundern sich wegen des Dieselskandals, DSDS, Dschungel, Politik, Wetter etc. Hier gibt es unterschiedliche Themen. Unterhaltung für die Massen halt – der Mainstream in Reinform.

Doch dann gibt es ja noch die, die sich um wesentliche Inhalte kümmern. Leute, die dafür auch einmal über den Tellerrand schauen. Und wer zählt dazu? In der Regel doch die Arbeitnehmer mit Interesse. So wurde bereits vor Jahren durch Arbeitnehmer, Gewerkschaften und Betriebsräte davor gewarnt, dass es zu Personalengpässen auf weiter Flur führen wird. Denn Überstunden wurden angehäuft und ausbezahlt, um Schichten abzudecken und im Gegenzug die Stunden wieder künstlich runterzuschrauben. Wie ist der Stand denn derzeit? Bereits jetzt haben wir eine Triebfahrzeugführerminderverfügbarkeit - kurz einen Tf-Mangel - von 1.200 Leuten. Der Markt ist leergefegt. Doch hiervon erfährt man nur, wer nicht nur die Massenmedien schaut. 1.200 Leute weniger bedeutet jetzt nicht sofort, dass deswegen Reisezüge stehenbleiben, doch geht die Sache bereits so weit, dass bei DB Regio Nordost Personale die Aussage bekommen, dass sie im Sommer keinen Bildungsurlaub bekommen können, weil dann angeblich die Urlaubszeit beginnt. Fakt ist jedoch, dass bei DB Regio die Urlaubszeit rund um das Jahr ist und wir zu wenig Personale haben. „Auf dem Papier haben wir...“ Papier ist ja gemeinhin geduldig.

Doch wie geduldig kann denn Papier sein? Man muss doch als Arbeitgeber erkennen, dass hier eine Misswirtschaft herrscht. Doch wer will sich denn mit Misswirtschaft auskennen, wenn man Betriebswirtschaft studiert hat? Misswirtschaft wird dort nicht behandelt. Schade, denn so könnte man bereits im Vorfeld Mängel feststellen und abstellen. Vielleicht werden auch bei uns bald Tankgutscheine oder ähnliches angeboten, damit Schichten abgedeckt werden. Immerhin ist das wirtschaftlicher als Pönale zu zahlen. Auch auf dem Papier.

GDL REGIONal – wir sind kein Mainstream

Beim Betriebsrat nachgefragt

Wie kommt es dazu, dass Planschichten in der Wochenplanung als Dispo dargestellt werden?

Einige Kollegen haben uns gefragt, warum Ihre Planschichten, welche auch in der Monatsplanung korrekt dargestellt waren, nun in der Wochenplanung als Dispo auftauchen. Zuerst muss erwähnt werden, dass die Monatsplanung gemäß § 87 (1) 2 Betriebsverfassungsgesetz mitbestimmt war. Somit dürfen keine zusätzlichen Disposchichten in der Wochenplanung auftauchen. Es sei denn, der Mitarbeiter hat schriftlich erklärt, mit mehr als 20 Prozent Dispoanteil in seiner Monatsplanung arbeiten zu wollen.

Wir haben bei den Disponenten und beim zentralen Planungsbüro nachgefragt und bekamen dazu folgende Auskunft: Es kann durchaus vorkommen, dass Planschichten automatisch in Disposchichten umgewandelt werden. So z.B. wenn das zentrale Planungsbüro Planschichten, bedingt durch Bauarbeiten oder Personalengpässe, umbaut und diese nicht in den zeitlichen Rahmen der Planschicht passen. Diese Schichten werden dann bei den Kollegen in der Wochenplanung im Tablet bzw. auf den Dienstantrittslisten als Disposchichten dargestellt. Da Ihr aber eine mitbestimmte Monatsplanung erhalten habt, gelten natürlich die geplanten Zeiten der Planschicht. Nachfolgende Grafik soll dies verständlicher machen:

Einsatzplan Einzel

Periode 02.04.2018 - 06.05.2018

Name: Max, Mustermann

Funktion: Triebfahrzeugführer (Strecke)

Fach: XXX

Montag, 09. April			Dienstag, 10. April			Mittwoch, 11. April			Donnerstag, 12. April		
8:00		7:30	8:00		7:30	8:00		7:30	8:00		7:30
2290  05:00 13:00			2290  05:00 13:00			2290  05:00 13:00			2290  05:00 13:00		

So könnte ein Auszug der Monatsplanung aussehen. Wenn jetzt aber in der Wochenplanung, z.B. für **Montag, 09. April** eine Disposchicht als Platzhalter eingetragen wurde, dann hat der Arbeitgeber nur noch die Möglichkeit Euch eine Schicht in dem vorher geplanten Zeitraum, von 05:00 Uhr bis 13:00 Uhr einzutragen. Bitte bedenkt aber, dass noch ein jeweils 45 minütiger virtueller Schichtrahmen zum Dienstbeginn und zum Dienstende dazukommen könnte.

Die Monatsplanung wurde vom Betriebsrat mitbestimmt und somit sind die Zeiten von 05:00 Uhr bis 13:00 Uhr bindend. Dadurch ist die in der Wochenplanung dargestellte und geänderte Disposchicht nicht wie eine Disposchicht (eher als Platzhalter) zu bewerten. Vor allem gelten für diese Schichten die nachfolgenden tarifrechtlichen Normen und nicht die Ansagefristen für Disposchichten.

Schichten die mit einem Schichtrahmen (voraussichtlich ab Juni 2018) oder einem virtuellen Schichtrahmen umgeben sind, müssen Euch in der Wochenplanung so früh wie möglich, spätestens vier Tage (analog § 12 Abs. 2 TzBfG) vor Beginn des virtuellen Schichtrahmens mitgeteilt werden. Dabei ist die verbindliche Schicht gemeint. Nach dieser Mitteilung entfällt der virtuelle Schichtrahmen, bzw. der Schichtrahmen ab Juni 2018.

Wieviel Mehrarbeit kann vom Arbeitnehmer abverlangt werden?

Eine generelle Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit besteht grundsätzlich nur dann, wenn es dazu eine betriebliche Regelung gibt. Bei uns ist dies in der „Betriebsvereinbarung zur Anwendung und Umsetzung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften“ mit den Ampelkonten geregelt. Dabei sollen grundsätzlich 60 Stunden nicht überschritten werden. Die 60 Stunden dürfen nur überschritten werden wenn nur MA mit mehr als 60 Überstunden zur Verfügung stehen oder der Einsatz von anderen MA gegen tarifliche Bestimmungen verstoßen würde. Dies hat vor der Regelung aus dem LfTV, ZubTV und LrfTV (§ 49 Abs. 4b ... 80 Stunden...) Vorrang, da es eine Besserstellung gegenüber der tariflichen Regelung ist.

Eine Ablehnung von Mehrarbeit über diese Grenze hinaus bleibt ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Bringt Abwehrspray mehr Sicherheit auf unseren Zügen?

In seiner 21. ordentlichen und letzten Sitzung im Jahr 2017 hat der Gesamtbetriebsrat (GBR) DB Regio Schiene/Bus die Anschaffung und Einführung von Abwehrspray für alle KiN auf freiwilliger Basis gegen die Stimmen der GDL beschlossen. Gleichwohl unterstützt die GDL jede Maßnahme, welche die Sicherheit der Mitarbeiter stärkt. Doch warum hat die GDL dann nicht dafür gestimmt. In den Regionen NRW und Mitte wurden im 1. Quartal des Jahres zwei Piloten zum Einsatz von Abwehrspray gestartet. Bis heute liegen keine ausreichenden Ergebnisberichte noch entsprechende Rückmeldungen der Pilotenteilnehmer über den Ablauf der Schulungen/das Training mit dem Spray sowie die Anzahl der Teilnehmer vor. Es fehlen Kenntnisse darüber, ob es Situationen gab, in denen der Einsatz des Sprays angedroht oder angewendet wurde.

Eine ganze Reihe rechtlicher Fragen ist nach wie vor ungeklärt: Der Einsatz von Abwehrsprays gegen einen Menschen birgt grundsätzlich den Tatbestand der gefährlichen Körperverletzung. Besteht bei Anwendung für jeden Kollegen Rechtssicherheit? Was ist wenn Unbeteiligte getroffen werden? Wer haftet bei langwierigen Schäden des Opfers?

Was macht der Arbeitgeber sonst noch für die Sicherheit seiner Mitarbeiter? Abwehrsprays sind nicht das Allheilmittel gegen Gewalt und Übergriffe auf die Kollegen im Dienst. Der Arbeitgeber versucht sich hier mit billigen Mitteln ein Alibi für die Sicherheit zu schaffen und das unter Duldung einer Mehrheit im GBR. Abwehrsprays bringen nicht nur Sicherheit, sondern auch Gefahren, die nach derzeitigem Stand schwer abschätzbar sind.

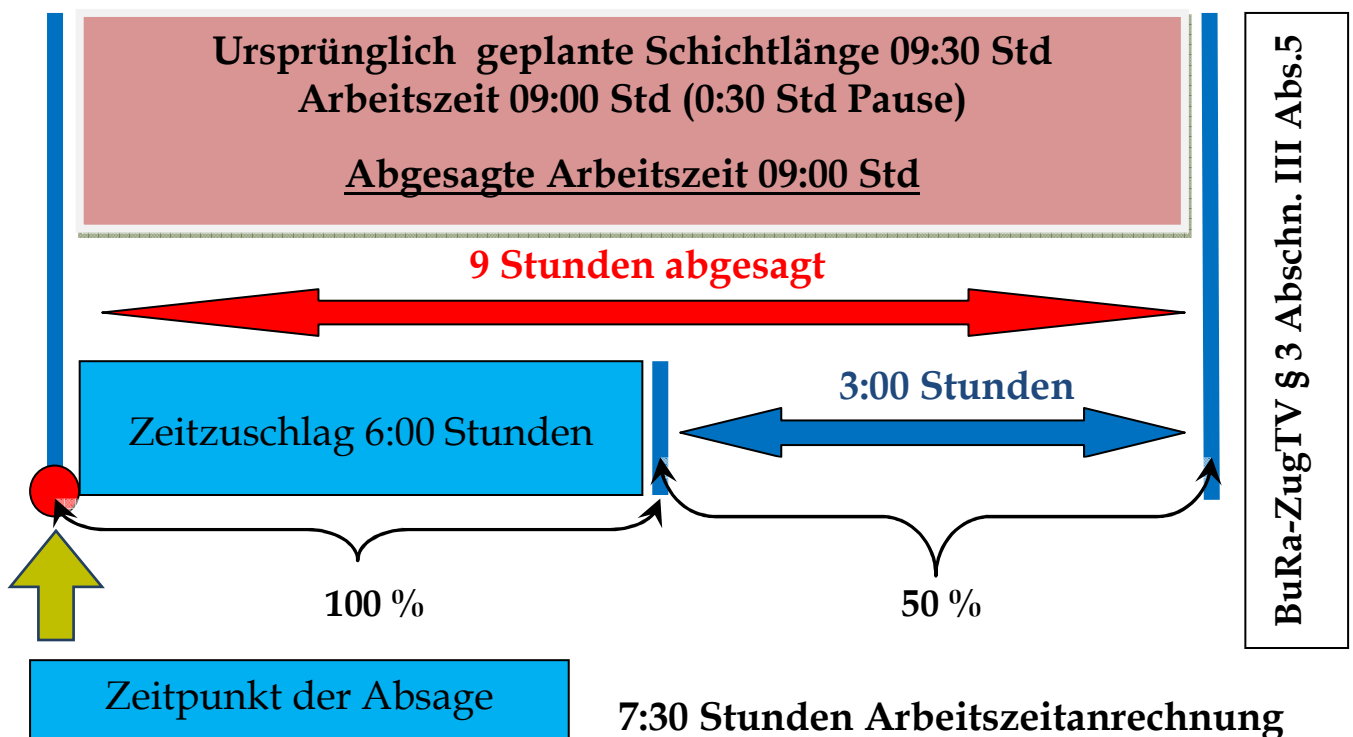
Fragen & Antworten

Wie ist die „Absage von Arbeit“ geregelt?

Nachdem von Kollegen der Wunsch an uns herangetragen wurde, eine Grafik zu erstellen, in der die „Absage von Arbeit“ zu Dienstbeginn dargestellt werden soll, machen wir dies hiermit.

Beispiel I: Ausfall bzw. Teilausfall nach Beginn der Arbeitszeit

Wird der Arbeitnehmer 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 6 Stunden, werden 6 Stunden zuzüglich 50 Prozent der über 6 Stunden hinausgehenden abgesagten Arbeitszeit angerechnet.



Fragen & Antworten zur Teilzeit, dritte Ausgabe. Wieviel Urlaub steht Teilzeitkräften zu?

Durch die geltende Jahresarbeitszeitregelung in den Haustarifverträgen der DBAG wird jeder Urlaubstag mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls berechnet, sodass eine gleiche Anzahl an Urlaubstagen, wie bei einem Vollzeit Arbeitnehmer gewährt wird.

Kann der Arbeitgeber einen Teilzeit-Arbeitnehmer befristet versetzen?

Prinzipiell JA: Nur behält der Arbeitnehmer seine vereinbarte Arbeitszeitverteilung für den befristeten Zeitraum weiter oder man einigt sich während der Versetzung auf ggf. eine neue vorteilhaftere Arbeitszeitverteilung.

Wie kann ich wieder in Vollzeit zurückkehren?

Tipp: Eine Teilzeitarbeit für einen befristeten Zeitraum beantragen und vereinbaren, (z.B. für ein Jahr)! Wenn die Teilzeit nicht wieder verlängert wird, arbeitet man dann wieder automatisch in Vollzeit. Eine noch tiefere Absenkung der Arbeitszeit ist erst nach 2 Jahren möglich.

Muss ich als Teilzeit-Arbeitnehmer Überstunden ableisten?

Mehrarbeit widerspricht logischerweise dem eigentlichen Sinn einer individuellen Absenkung der Arbeitszeit! Für Teilzeitarbeitnehmer besteht keine Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit. Mehrarbeit kann jedoch auf einvernehmlicher Basis geleistet werden. Eine Ablehnung von Mehrarbeit hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Wann darf ich nach dem Urlaub frühestens zur Arbeit herangezogen werden?

Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von dem Arbeitnehmer an Werktagen vor 5:00 Uhr oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden. Wurde dem Arbeitnehmer, im LfTV, für den Zeitraum Montag bis Freitag ein zusammenhängender Urlaub genehmigt, so ist das vorhergehende oder nachfolgende Wochenende (Samstag und Sonntag) Bestandteil der Urlaubswoche.

Aus den Ortsgruppen

Ortsgruppe Schöneweide:

Wir möchten Euch gerne darüber informieren, dass unsere diesjährige Jahreshauptversammlung am 27. März 2018 um 16:00 Uhr im Sportlerheim am Betriebsbahnhof Schöneweide stattfinden wird. Auch der FairnessPlan e.V. wurde wieder eingeladen. Wir möchten alle Mitglieder bitten ihren Ausweis vom FairnessPlan e.V. mitzubringen. Wer ihn vorzeigt, bekommt ein kleines Geschenk. Seid also mit dabei!

Die Ortsgruppe Schöneweide organisiert ein großes GDL-Sommerfest mit Ortsgruppen aus dem Bezirk Nord-Ost. Der Termin wird der 09. Juni 2018 sein. Die Veranstaltung wird im ehemaligen Bahnbetriebswerk Schöneweide, im Ringlokschuppen stattfinden. Nähere Infos zur Veranstaltung geben wir Euch rechtzeitig bekannt. Ortsgruppen die am Sommerfest teilnehmen möchten, melden sich beim OG-Vorstand der Ortsgruppe Schöneweide.

Ortsgruppe Eberswalde:

Der Vorstand der Ortsgruppe Eberswalde lädt am 05. April um 16:00 Uhr in die Alte Brauerei Eberswalde zur Jahreshauptversammlung. Neben der Neuwahl des OG-Vorstandes gibt es Neues vom FairnessPlan e.V. zu berichten. Auch werden Vertreter anderer Ortsgruppen geladen und die Gespräche werden auch sicherlich in Richtung BR-Wahlen laufen. Wir bitten um eine rege Beteiligung. Wer Vorschläge zum Thema Tarifverhandlungen hat oder sich vorstellen kann im OG-Vorstand mitzuwirken meldet sich bitte bei Dirk Ratzlaff.

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

GDL REGIONal – Wir helfen Euch weiter