

Informationen der OGs: Angermünde, Belzig, Brandenburg, Cottbus, Eberswalde, Elsterwerda, Falkenberg (Elster), Frankfurt (Oder), Neuruppin, Schöneweide, Seddin, und Senftenberg



Liebe Leserinnen und Leser,

na, sind Sie es auch langsam leid, diese ganzen Corona-Meldungen? Als gäbe es nichts anderes. Eigentlich wäre das ja jetzt genau die Zeit, in der man entspannt seine LEK in der DB Lernwelt machen könnte. Ein entspanntes Arbeiten auf dem Zug ist ja derzeit trotz allem gut möglich. Und, wir fahren größtenteils pünktlich. Das ist verwirrend. Natürlich, je weniger Reisende unterwegs sind, desto weniger halten einige Gutreisenden (Mischung aus: Gutmensch und Reisenden) für andere die Türen auf. Super, es läuft also schon einmal in dieser Hinsicht.

Auch aus anderer Sicht ist die momentane Lage gut. Immerhin ist der hohe Krankenstand nicht nur rückläufig, sondern so niedrig wie schon seit langer Zeit nicht.

Und das Eine muss an dieser Stelle auch gesagt werden: Danke an alle, die ihren Dienst draußen auf dem Zug versehen! Wir halten einen systemrelevanten Betrieb aufrecht. (Liebe Arbeitgeberseite: Wenn Sie das hier lesen, kleiner Tipp, unter uns gefällig? Ja?

Prämienzahlungen, die bis zum Ende des Jahres gezahlt werden und mit der Corona-Krise zusammenhängen, sind bis zu einem Wert von 1.500,00 € steuer- und abgabenfrei.

*zwinker zwinker

Wer hätte je gedacht, dass die Bahn von Seiten der Politik als systemrelevant eingestuft wird, wenn nicht gerade ein Streik wegen Tarifverhandlungen ansteht?

Was gibt es sonst Neues bei uns in der REGION?

Die Zusammenarbeit mit dem Zentralen Planungsbüro (ZPB) funktioniert derzeit sehr gut, doch einige wenige Leute dort, bauen Schichten, die unter aller Kanone sind. Diese Schichten mussten kürzlich massiv von unserer Seite abgelehnt werden, weil wir an der Basis teilweise an den Tarifen vorbei gearbeitet hätten. Und das geht nicht. Hier hat unserer Meinung nach auch die Arbeitgeberseite die Pflicht darauf zu achten, dass so etwas erst gar nicht dem BR vorgelegt wird.

Auch die sonstige Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber läuft derzeit via Telefonkonferenzen sehr gut. Vielleicht liegt es ja genau an diesen? Trotz täglicher Gespräche musste teilweise 14 Tage auf Desinfektionsmittel aufmerksam gemacht werden. Aber der Markt ist momentan auch fast leergefegt. Trotzdem haben einige Teamleiter Desinfektionsmittel aus eigener Tasche vorfinanziert gekauft, um sie den Leuten zur Verfügung zu stellen. So stellen wir uns einen coolen Arbeitgebervertreter vor. Danke von uns für dieses pflichtbewusste Handeln!

Ansonsten wünschen wir Ihnen bleiben Sie gesund und dass die Krise bald ein Ende hat.

Langsam geht sonst unsere Bissigkeit abhanden, bei all der Ruhe. ;-)

GDL REGIONal – Danke Leute für Eure Treue!

Euer Team vom REGIONal

Beim Betriebsrat nachgefragt

Alles Tätigkeitsstätte, oder was?

In der letzten Ausgabe berichteten wir über die Anrechnung von Reisekosten beim Ausbleiben von der ersten Tätigkeitsstätte. Viele meldeten sich auch wegen folgenden Textes bei uns: „Das Gespräch mit dem Teamleiter darf halt nur nicht in der Meldestelle an sich stattfinden.“ Das sorgte für einige Verwirrung. Deshalb möchten wir an dieser Stelle auf Eure Wünsche hin den gesamten Sachverhalt erläutern.

Die Begriffe „Arbeitsort“ und „erste Tätigkeitsstätte“ stehen in den meisten der seit 2014 ausgegebenen Arbeitsverträgen. Beide Begriffe stammen aus dem Öffentlichen Recht. Doch während der Begriff Arbeitsort aus dem Verwaltungsrecht stammt, entstammt der Begriff der ersten Tätigkeitsstätte dem Steuerrecht. Doch wozu das Ganze?

Beide Begriffe können durch den Arbeitgeber verwendet werden. Gemäß § 106 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO) kann er Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, Bestimmungen eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Er macht also durch den Arbeitsvertrag, von seinem Weisungsrecht Gebrauch und bestimmt den Arbeitsort. Wer jetzt vom Text leicht irritiert ist, kann den Text gern noch einmal lesen. Mit billigem Ermessen meint der Jurist nichts anderes als eine Umschreibung des Begriffes Gerechtigkeit. Dieser wird grundsätzlich nicht im Rechtswesen verwendet, da unser Rechtssystem in seiner Struktur abstrakt aufgebaut ist, um es auf möglichst viele Personen und Situationen anwenden zu können.

In den Arbeitsverträgen steht im Regelfall ein Wortlaut wie: „Ihr Arbeitsort (erste Tätigkeitsstätte) ist ...“, doch wie wir eben gelesen haben, kann durch den Arbeitgeber der Ort der Arbeitsleistung näher bestimmt werden. Doch ist der Ortsname allein bereits eine **nähere Bestimmung**? Wohl eher nicht. Betrachtet man die Sachlage genauer, handelt es sich hier sogar teilweise um ganze Gemeinden.

Und weil 2014 die Umstellung des steuerrechtlich verwendeten Begriffes regelmäßige Arbeitsstätte in erste Tätigkeitsstätte geändert wurde, wirft man den Begriff meist einfach hinterher, ohne darüber nachzudenken. Denn eine Zuordnung durch den Arbeitgeber muss nicht erfolgen. Im § 9 (4) EStG heißt es:

Die Zuordnung im Sinne des Satzes 1 wird durch die dienst- oder **arbeitsrechtlichen Festlegungen** sowie die diese ausfüllenden Absprachen und Weisungen bestimmt. Von einer dauerhaften Zuordnung ist insbesondere auszugehen, wenn der Arbeitnehmer unbefristet, für die Dauer des Dienstverhältnisses oder über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus an einer solchen Tätigkeitsstätte tätig werden soll. **Fehlt eine solche dienst- oder arbeitsrechtliche Festlegung auf eine Tätigkeitsstätte** oder ist sie nicht eindeutig, ist erste Tätigkeitsstätte die betriebliche Einrichtung, an der der Arbeitnehmer dauerhaft:

1. **typischerweise arbeitstäglich** tätig werden soll oder
2. **je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage oder mindestens ein Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit** tätig werden soll.

Dazu gibt es im Gedankenaustausch einige Fragen.

1. Was genau wäre, wenn der Arbeitgeber auf die Festlegung der ersten Tätigkeitsstätte verzichtet?
2. Was wäre, wenn der Arbeitgeber die erste Tätigkeitsstätte genauer beschreibt, so wie in der Vereinbarung Nordwestbrandenburg, in der steht, dass für Cottbus die Meldestelle die erste Tätigkeitsstätte bleibt.
3. Kann man diese Festlegung auch aus der Vereinbarung nach billigem Ermessen (Gerechtigkeitsanspruch) auch auf andere Meldestellen übertragen?

4. Woraus besteht genau eine Meldestelle? Zählen Umkleideräume, Toiletten, Gänge etc. hier im steuerrechtlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhang dazu?
(Wenn schon das Umkleiden als Arbeitszeit anerkannt wird und der Gebrauch von Toiletten zum Privatvergnügen zählt, geht das steuerrechtlich vom Arbeitsrecht zu trennen?)
5. Ändern sich möglicherweise durch eine genauere Festlegung des Begriffes der Meldestelle als erste Tätigkeitsstätte die Wegezeiten?
6. Müssen andere Richtlinien der DB oder auch Tarifverträge berücksichtigt werden?
7. Müssen die Haustarifverträge eine Begriffserläuterung erfahren?

Ihr seht, selbst bei diesem Auszug aus dem Fragenkatalog kann einem der Kopf rauchen. Doch wir sind sicher, dass wir mit der Arbeitgeberseite hierfür eine Lösung für alle finden werden und das müssen wir auch. Eine Crux dabei ist, dass es bspw. im Bereich Cottbus keine Einsatzräume gibt, im Berliner Bereich sehr wohl.

Um auf das Beispiel aus der letzten Ausgabe mit dem TL-Gespräch, dass nicht in der Meldestelle stattfinden soll/darf zurückzukommen:

Ist denn das Teamleiterbüro Teil der Meldestelle im Sinne der ersten Tätigkeitsstätte? Betrachten wir die vorherige Frage 4. Der KiN oder Tf arbeiten, gemäß ihren Arbeitsverträgen, nicht typischer Weise im Teamleiterbüro, wohl aber in der Meldestelle. (Die DAPs bei den Tf müssen wir als Neuerung außer Betracht lassen, denn diese gehören in unserem Fall nicht zur ersten Tätigkeitsstätte. Mit dem Thema würden wir allerdings noch weiter abschweifen.) Wenn also nicht typischer Weise im Teamleiterbüro gearbeitet werden soll, kann demzufolge das Teamleiterbüro nicht zur Meldestelle gehören, wohl aber zum Raumgeflecht der Meldestelle. (Das Raumgeflecht der Meldestelle Angermünde verfügt über kein Teamleiterbüro, wohl allerdings das Raumgeflecht der Meldestelle Eberswalde. Hier gibt es je ein Büro für die TL KiN und Tf.)

Wer von Euch jetzt allerdings fragt, warum in den Haustarifverträgen Begriffsbestimmungen eingefügt werden müssen, den möchten wir hier darauf aufmerksam machen, dass in unseren Tarifen bspw. je Tarif folgende Begriffe mehrfach auftauchen und verstanden sein wollen:

Arbeitsort (7), Einsatzort (3), auswärtiger Einsatzort (3), Einsatzstelle (1), auswärtiger Beschäftigungsort (6)

Also wir freuen uns auf die Gespräche mit der Arbeitgeberseite. Denn um eine baldige Umsetzung der Begriffsbestimmungen in den Haustarifen anzugehen, müssen aus unserer Sicht als Grundlage die obigen Fragen geklärt sein. ☺

Wenn Pause, dann aber auch Pause

Mittlerweile wissen es die Meisten. Ab einer arbeitsschutzwürdigen Arbeitszeit (AZ ArbZG) von 06:01 Stunden stehen einem Mitarbeiter 30 Minuten Pause zu. Ab 09:01 Stunden erhöht sich die Pausendauer auf 45 Minuten. Was allerdings die Wenigsten wissen ist, dass die Verweildauer im Pausenraum bei einer 30minütigen Ruhepause nur 20 Minuten betragen muss. Bei 45 Minuten Pause wird dieser Wert auf 35 Minuten erhöht. Das ist zwar der Mindestdatz, doch leider wird dieser Mindestdatz durch einige Mitarbeiter im Zentralen Planungsbüro (ZPB) gern zur Regel gemacht. Damit muss langsam Schluss sein, denn gerade in der Meldestelle Potsdam sieht es in dieser Hinsicht mies aus. Keine andere Meldestelle in unserem Bereich hat im Vergleich eine so miserable Pausengestaltung. Gerade dadurch, dass die Erholwerte in den Pausenzeiten so kurzgehalten werden, kann sich hier dauerhaft ein hoher Krankenstand entwickeln. Bereits von Arbeitgeberseite gab es schon eine Überlegung in dieser Richtung.

Sicher, die rechtliche Grundlage mag so sein, doch muss man sie definitiv einhalten oder ist es nicht sinnvoller die Pausen großzügiger zu gestalten?

Ruhepause bedeutet ja nicht nur, dass man frei entscheiden kann wo man die Pause verbringen will, sondern auch, dass man von jeder Arbeitsverpflichtung freigestellt ist.

Ist man jetzt allerdings in Ubk auf dem Weg vom Bahnsteig zum Pausenraum oder umgekehrt, so liegen die dazugehörigen Wege auch stets im für Reisewillige zugänglichen Bereich – sprich wir sind durch die Ubk weiterhin als Ansprechpartner für die Reisenden wahr- und ansprechbar.

Wünscht jetzt ein Reisewilliger eine Auskunft, so spricht er uns als Vertreter der DB Regio an. Wir dürften die Person, wegen der Nichtverpflichtung zur Arbeit in der Ruhepause ignorieren oder sagen: „Das geht mich nichts an; ich habe Pause.“ Das ist zwar juristisch alles richtig, doch welches Licht wirft das auf DB Regio Nordost und ist das ein professionelles Verhalten? Das doch wohl in keinem Fall. Und was passiert, wenn das mehrfach vorkommen würde und es Beschwerden beim VBB hagelt? Da könnte dann so manch ein Los bei einer Ausschreibung in Zukunft an einen anderen Mitbewerber gehen. Im Interesse des Arbeitgebers dürfte das in keinem Fall liegen. Und so mag in anderen Branchen die Sachlage einfacher umsetzbar sein – bei uns ist das nicht ganz so einfach.

Darum werden wir uns in Kürze mit der Arbeitgeberseite und dem ZPB hinsetzen und vermutlich für Potsdam mit einem Pilotprojekt hierzu in unserer Region beginnen.

Natürlich weiß ein smarter Arbeitgeber, dass eine Anpassung in unserem Sinne etwas mehr kostet. Allerdings dürfte auch der Krankenstand dadurch mindestens etwas absinken, was wiederum in seinem Interesse sein dürfte. Außerdem sollte eine Anpassung hier die Mitarbeiterzufriedenheit steigern. Und wir wollen doch im bundesweiten Vergleich dieses Jahr besser abschneiden als vor zwei Jahren.

Zum Splittingtermin am 14.06.2020

In den letzten Wochen beschäftigte sich der Dienstplanausschuss vor allem mit der bevorstehenden Fahrplananpassung bzw. mit dem zweiten Splittingtermin vom 14.06.2020, mit den erheblichen Änderungen der Schichten und mit der Monatsplanung der Planperiode fünf. In vielen Schichten wurde das Fahrzeugkonzept geändert so z.B. auf den Linien RE5 und auf der Linie RE7. Durch die Sperrung der Neuruppiner Seedammbrücke werden durch diese Baumaßnahmen das Endziel Wittenberge nicht mehr erreicht und somit wird die Linie RE6 geteilt. In den betroffenen Meldestellen mussten die Schichten teils komplett verändert werden. So wurden zahlreiche Gespräche mit dem zentralen Planungsbüro, der Regionalleitung, den Erstellern der Basiswochen, den Personalen vor Ort und Vertretern des Betriebsrates geführt. Wir hoffen, in Eurem Sinne die Basiswochen bzw. den Jahresschichtasterplan umgesetzt zu haben. In der Meldestelle Elsterwerda kam es zu Kürzungen einzelner Dienstschichten, dadurch wurde die notwendige wöchentliche Arbeitszeit in den Basiswochen weit unterschritten.

Hier ist es gelungen, durch Einsetzen einer langen Schicht, die dann aber den „Rahmen „sprengte“, die Arbeitszeit wieder soweit anzuheben, damit die Basiswoche erhalten bleiben konnte. Auch wenn es immer wieder eine große Herausforderung ist, schaffen wir es doch gemeinsam mit allen Beteiligten eine vertretbare Lösung für Euch zu finden.

Zurzeit gibt es zwischen einzelnen Abweichungsplanern des ZPB und dem Betriebsrat ein sehr angespanntes Verhältnis, welches bis an die Regionalleitung herangetragen wurde. Wir hoffen in den nächsten Wochen, dies durch persönliche Gespräche wieder auf ein alltägliches Niveau zu bekommen.

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Hallo Liebe Azubis, wir hoffen euch ist die Home-Office Zeit soweit gut ergangen und es war nicht allzu nervenraubend. Wie ihr wahrscheinlich mitbekommen habt, soll der Unterricht soweit wieder planmäßig stattfinden. In einer Mail von Frau Noffke steht dazu alles Wissenswerte. Auch wenn Lehrkräfte dazu beauftragt worden sind die Hygiene- und Abstandsmaßnahmen einzuhalten, so bitten wir euch, untereinander selbst darauf zu achten, damit die Ansteckungsgefahr so gering wie möglich ist.

In diesem Sinne weiterhin alles Gute, viel Durchhaltevermögen! Eure JAV :)

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

GDL REGIONal – Wir helfen Euch weiter