



Liebe Leserinnen und Leser,

da in der letzten Zeit viel über Ausschlüsse gesprochen wurde, möchten wir das Thema abschließend behandeln:

Wir bedauern den Ausschluss von GDL-Mitgliedern und doch letzten Endes kann es nur richtig gewesen sein. Dass es rechtlich zulässig ist, wurde bereits vor Jahren vom Bundesverfassungsgericht bestätigt (1 BvR 123/93). Auch lässt die Satzung diese „Notlösung“ zu. „Notlösung“ weil: Wenn alles reden und diskutieren über eine Sache nichts bringt, verdrängt man entweder das Problem oder man greift zur ultima ratio, wie in diesem Fall geschehen. Und man muss nicht mit dem Betriebsverfassungsgesetz winken oder zum Grundgesetz Art. 9 Abs. 3 (Koalitionsfreiheit) greifen. Es genügt ein einfacher Blick ins BGB: In § 164 Abs. 2 steht ganz klar: „Tritt der Wille, in fremdem Namen zu handeln, nicht erkennbar hervor, so kommt der Mangel des Willens, im eigenen Namen zu handeln, nicht in Betracht.“ Dieses bedeutet nichts anderes als „Wenn ich nicht erkennbar auf der Liste der GDL antrete, kandidiere ich in eigenem Namen.“ - somit steht man in Konkurrenz zur GDL-Liste.

Und entweder man bekennt sich klar zu einer Sache oder man lässt es sein. Man kann nicht auf zwei Hochzeiten gleichzeitig tanzen.

Egal was geschieht, am Ende des Tages, kann es nach Diskussionen und möglichen Streitereien nur einen Weg geben: Man ist sich einig und zeigt das nach außen oder es funktioniert nicht. Das gilt für die Familie genauso wie für eine Gewerkschaft oder einen Betriebsrat. Fraktionen und Ausschüsse können diskutieren, doch am Ende muss man einen Konsens finden. Wer diese kleinen Zusammenhänge nicht versteht, sollte sich fragen, ob er/sie als Betriebsrat die großen Dinge angehen kann und somit kandidieren sollte.

Etwas, dass die Meisten von uns bereits in der Schule gelernt haben sollten ist, dass Einigkeit stark macht. Stärke nach außen, kann nur durch Stabilität im Inneren erwachsen.

„Derjenige, der fliegen lernen will, muss erst mal lernen, auf beiden Beinen zu stehen. Man kann nicht mit dem Fliegen anfangen.“ - Friedrich Nietzsche

Ganz gleich was hinter uns liegt, der Weg nach vorn ist der einzig gangbare und erfordert unsere volle Aufmerksamkeit.

GDL REGIONal – weil gute Informationen wichtig sind

Euer Team vom REGIONal

Beim Betriebsrat nachgefragt

Lässt sich der Schichtrahmen ab dem 01. Juni 2018 darstellen?

Nachdem Releaseswechsel in EDITH, können **ab dem 01. Juni 2018** die Schichtrahmen in der Monatsplanung grafisch dargestellt werden. Der Arbeitgeber hat sich bei geplanten Schichten auf einen Schichtrahmen von bis zu einer Stunde vor und nach der Schicht festgelegt. Der Schichtrahmen darf die Dauer der geplanten Schicht **nicht um mehr als zwei Stunden überschreiten**. Kürzt der Schichtrahmen bei zwei aufeinander folgenden Diensten tarifliche Ruhen ein, wird der Schichtrahmen eingekürzt. Der Schichtrahmen beschreibt ein Zeitfenster vor und nach einer Schicht, innerhalb dessen eine geplante Schicht geändert oder durch eine andere Schicht ersetzt werden kann. Ein Einverständnis des Arbeitnehmers für eine solche Änderung ist **nicht erforderlich**. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt.

Im Anschluss erfolgt die Konkretisierung der Arbeitszeitplanung auf Basis der Wochenplanung. Für die Wochenplanung sind folgende grundsätzliche Regeln zu beachten:

- spätestens 4 Tage vor Beginn der jeweiligen Schicht entfällt der Schichtrahmen und die Schicht wird verbindlich,
- dies gilt ebenso für Dispositionszeiträume (diese können als Disposchichten, Dispotage oder Dispoblöcke ausgestattet sein),
- ist dies konkret für den Dispositionszeitraum in der 4 Tagesfrist noch nicht möglich, müssen aber : spätestens zum Ende der letzten Schicht, jedoch mindestens 24 Stunden vor Beginn des Dispositionszeitraumes dann alle Schichten in dem folgenden Dispositionsrahmen konkret bekannt gegeben werden,
- Abweichungen, von dieser Schichtplanung können nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers vorgenommen werden,
- Eine Absage von Arbeit in Form von Ausfall oder Teilausfall von Arbeit bleibt im Rahmen des § 3 Abschnitt III (5) BuRa-ZugTV möglich,
- Alle Planungsschritte unterliegen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß Betriebsverfassungsgesetz.

Der Dienstantrittspunkt als erste Tätigkeitsstätte - eine Klarstellung

Die Kurzfassung steht am Ende des Textes.

Zum April des letzten Jahres führte der Arbeitgeber die Dienstantrittspunkte kurz DAPs ein. Nahezu zeitgleich veröffentlichte er ein Schreiben, wonach die DAPs neu die Funktion der bisherigen ersten Tätigkeitsstätten übernehmen.

Die Frage, die allerdings bleibt, ist ob das alles seine Richtigkeit hatte.

Nach einem regen E-Mail Austausch zwischen uns und unserem Rechtsanwalt, mit dem Fachgebiet Beschäftigungsbedingungen erfuhren wir, dass für steuerrechtliche Fragen bei der DB Regio das Ressort HS.P 2 zuständig ist.

Am 28.06.2017 erhielten wir die Antwort, dass die Prüfung der Zentrale ergeben hat, dass Ausbleibebelege mit der Abfahrt des Zuges geschrieben werden müssten, sofern es sich um ein Bahnhofsgelände handelt. Ausgelegt wurde dieses mit dem Verweis auf folgenden Text:

„Wenn die Meldestelle (=erste Tätigkeitsstätte) und der Bahnsteig sich am gleichen Bahnhof befinden, sind die Zeiten für die Verpflegungspauschale unserer Erkenntnis ab Dienstbeginn am Bahnsteig und nicht ab Verlassen der Wohnung zu rechnen. „

Verwiesen wurde dabei auf folgenden Text der Randziffer 3, Satz 3, des „*Ergänztes* BMF-Schreiben zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts ab 1.1.2014“ von IV C 5 - S 2353/14/10002 (nachfolgend BMF-Schreiben):

„Befinden sich auf einem Betriebs-/Werksgelände mehrere ortsfeste betriebliche Einrichtungen, so handelt es sich dabei nicht um mehrere, sondern nur um eine Tätigkeitsstätte“.

Außer Acht ließ man freilich: „Tätigkeitsstätte ist eine von der Wohnung getrennte, ortsfeste betriebliche Einrichtung. **Baucontainer**, die z.B. auf einer Großbaustelle **längerfristig fest mit dem**

Erdreich verbunden sind und in denen sich z.B. Baubüros, Aufenthaltsräume oder Sanitäreinrichtungen befinden, stellen „ortsfeste“ betriebliche Einrichtungen dar.“

Es bedarf somit einer klaren räumlichen Abgrenzung (durch Wände) und zugleich einer gewissen sozialen Komponente, die in dieser Räumlichkeit untergebracht sein muss.

Da sich jedoch keine solche Räumlichkeiten an den DAPs befinden, außer wenn der DAP zeitgleich die Meldestelle ist, kann es sich damit auch nicht im rechtlichen Sinne um eine erste Tätigkeitsstätte handeln.

Nach weiterem E-Mail Verkehr mit unserem Juristen, wurden wir darauf hingewiesen, dass unser Arbeitgeber davon ausging, dass die Bahnhofsbereiche und damit die DAPs ein **weiträumiges Tätigkeitsgebiet** im steuerrechtlichen Sinne sind.

Ein Blick in Rz 44 des BMF-Schreibens hätte Abhilfe schaffen können. Darin steht unter Satz 1:

„Auf die Berücksichtigung von Verpflegungspauschalen oder Übernachtungskosten als Werbungskosten sowie den steuerfreien Arbeitgeberersatz hat diese Festlegung „tätig werden in einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet“ - im Gegensatz zum bisherigen sog. „weiträumigen Arbeitsgebiet“, welches auch „regelmäßige Arbeitsstätte“ sein konnte - keinen Einfluss, da der Arbeitnehmer weiterhin außerhalb einer ersten Tätigkeitsstätte - und damit auswärts - beruflich tätig wird.“

Kurzfassung: Die DAPs zählen nicht zur ersten Tätigkeitsstätte und können somit keine Funktionen der ersten Tätigkeitsstätte übernehmen. Ausbleibezeiten müssten somit von Zuhause bis Zuhause geschrieben werden.

Sicherheit wird groß geschrieben – sicher?

Sicherheit wird bei der Deutschen Bahn groß geschrieben. Natürlich, ist es doch ein Hauptwort.

Und damit die ganze Sache noch sicherer wird, wurde es im SICHERHEITSREPORT 01/2018 komplett groß geschrieben. **Doch ist hier das Thema Signalverfehlungen.**

Das Ganze ist ärgerlich für das Unternehmen, doch was mit den Kollegen ist, denen diese Verfehlungen unterliefen, das wird außen vor gelassen.

Stattdessen werden Ratschläge gegeben, wie man noch sicherer fahren kann, indem man solchen Fällen vorbeugt. Hier ist beispielsweise von höchster Konzentration nach Vorbeifahrt an „Halt erwarten“ zeigenden Signalen und von besonderer Aufmerksamkeit bei nebeneinander verlaufenden Gleisen um Verwechslungen zu vermeiden, die Rede. Dienstliche Telefonate sind während der Fahrt nur in Ausnahmen zulässig, doch das Diensttelefon ist im Dienst immer eingeschaltet mitzuführen. Scheint es da nicht ratsam für jeden Tf, das Diensttelefon in den Flugmodus zu versetzen? Damit würden genau diese Kriterien erfüllt sein, der Dienstregler kann nicht anrufen und man könnte höchst konzentriert und mit besonderer Aufmerksamkeit seinen Dienst verrichten. Denn man muss nicht telefonieren, um weniger aufmerksam oder nicht höchst konzentriert zu sein. Es genügt vollends, wenn plötzlich ein Telefon laut klingelt. Es stellt sich die Frage, ob man als Eisenbahner nicht erwarten kann, dass die Räder rollen. Ein FdI kann vorher Bescheid geben, wenn sich die Fahrt verzögert. Man muss nicht von einem „Halt erwarten“ zeigendem Signal überrascht werden. Es muss möglich werden Schichten so zu bauen, dass man entspannt seine Arbeit machen kann. Hierbei geht es nicht darum den Körper zu entspannen (Aber, TU), sondern den Kopf frei zu bekommen und nicht immer noch über die letzten oder schon über die nächsten Leistungen nachzudenken. Würde man das für Büropersonale genauso auf die Spitze treiben, so hätten wir Vorschriften, die für die Bearbeitung von einer A4-Seite 3 Minuten vorsehen, ab fünf Seiten dann allerdings nur noch 13 anstatt der rechnerischen 15 Minuten, da das Ablegen der bearbeiteten und das Aufnehmen neuer Unterlagen entfällt. Schichtentspannung muss her!

Am Montag, den 07.05.2018 kam es erneut zu einer Signalverfehlung. Sind denn die Lokführer alle nicht höchst konzentriert genug und richten sie nicht 100 Prozent Aufmerksamkeit auf ihre Handlungen aus? Vielfach liegt es nicht an der Konzentration und Aufmerksamkeit. Die Sache ist zu komplex und muss auch komplex betrachtet werden. Züge fahren ist kein Ablaufschema, bei dem es „wenn dann“ heißt. Hier sind Personen im Spiel, die zusätzlichen Einfluss auf das gesamte Geschehen haben. Genau die Schicht, bei der es am 07.05.2018 zur Signalverfehlung kam, wurde

bereits durch Mitglieder des BR angemahnt. Mehrfach wurde gewünscht diese zu ändern – mit dem Resultat, dass wieder immer erst etwas geschehen muss, bis irgendwer sich bequemt und sich an die Arbeit macht, die schon längst hätte getan sein können/müssen. Hinweise, die die Sicherheit betreffen müssen scheinbar immer wieder neu eingebracht werden. Dort vorn auf dem Stuhl, egal ob auf der Lok, Steuerwagen etc. dort sitzen bei uns Menschen, die die Verantwortung für riesige Summen an rollendem Material tragen und die ebenfalls – und das wiegt enorm schwerer – die Verantwortung für die vielen Reisenden, für deren Gesundheit und Leben tragen. Die Bahn wirbt mit dem Slogan „Kein Job wie jeder andere“ und genau das ist er auch. Man kann von den Mitarbeitern in unserem Unternehmen einiges verlangen, doch man darf bei alldem immer auch nur so viel verlangen, wie man selbst bereit wäre zu tun.

Fragen & Antworten

Mitarbeiterdialog – oder lieber doch nicht?

Für den 09. Mai 2018 lud die Regionalleitung interessierte Mitarbeiter zu einem „Mitarbeiterdialog“ nach Berlin-Lichtenberg ein. Dazu sollte man sich bei Mandy Fischer (die überraschenderweise aber in Elternzeit ist) anmelden. Zwei Tage vorher wurde der Termin wegen „zu geringer Beteiligung“ abgesagt. Lohnt es sich für die Regionalleitung nicht, mit wenigen Mitarbeitern ins Gespräch zu kommen? Wie kommt es denn, dass sich kaum Mitarbeiter dafür interessieren? Dafür gibt es viele Gründe. Die Einladung gab es nur als Aushang. Damit waren viele Tf mit Dienstbeginn außerhalb von Meldestellen außen vor. Denn ins DiLoc wurde nichts eingestellt. Chronischer Personalmangel bei den Fahrpersonalen führt dazu, dass u.a. Teamleiter an den Wochenenden Leistungen fahren müssen. Wer kommt denn an seinem freien Tag für 2 Stunden extra nach Berlin-Lichtenberg? Zumal solche Termine nicht als sicher erscheinen, da bereits in 2017 ein Termin abgesagt wurde. 2017 gab es einen Ersatztermin, an dem sich Hr. Schniering vertreten ließ. Dazu kommt, dass sich aus dem Gespräch keine Entwicklung ergab. Sowohl zugesagte Maßnahmen (z.B. techn. Einweisung der KiN an Dostos 2010) wurden nicht umgesetzt und zu Anregungen (z.B. Druckmöglichkeit vom Tablet im Betrieb) gab es keine Rückmeldungen. Das alles motiviert die Kollegen nicht, an solchen Terminen teilzunehmen. Und so fördert man auch keine positive Entwicklung im Unternehmen.

Aus den Ortsgruppen

Bezirkliches Sommerfest im ehemaligen BW-Schöne-weide

Wir laden Euch recht herzlich am 09. Juni 2018 ab 16:00 Uhr zum GDL-Sommerfest ein. Treffpunkt ist im ehemaligen Bahnbetriebswerk Schöne-weide im Ringlokschuppen. Die Anreise erfolgt über den Betriebsbahnhof Schöne-weide. In historischem Ambiente gibt es Gespräche, Musik, Verpflegung und Getränke. Mit dem Dampflokfreunde Berlin e. V. haben wir eine Pauschale pro Person von 30 € vereinbart, in dieser Pauschale sind alle Kosten, z. B. Miete, Reinigung, Verpflegung und Getränke inbegriffen. Der Bezirk wird sich mit 5 € pro Mitglied beteiligen. Bitte entnimmt alle weiteren Infos den Aushängen in den Meldestellen. Wir freuen uns mit Euch und Eurem Anhang ein paar gemütliche Stunden verbringen zu dürfen.

Ortsgruppe Cottbus:

Die OG Cottbus lädt zur jährlichen Fahrradtour ein. Am 23.06.2018 wollen wir um 10:00 Uhr in Kolkwitz starten, über Burg, Koselmühle und wieder zurück nach Cottbus radeln. Dazu laden wir alle Mitglieder mit deren Familien recht herzlich ein.

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

GDL REGIONal – Wir helfen Euch weiter

Hinweis: Hinweise auf Rechtslagen erfolgen ausschließlich unentgeltlich im Sinne d. § 6 Rechtsdienstleistungsgesetz innerhalb familiärer, nachbarschaftlicher oder ähnlicher persönlicher Beziehung.

V.i.S.d.P.: D. Ratzlaff, R. Kempter, A. Brückner, M. Abel, K. Möckel, F. Matern, R. Parnitzke, S. Präkelt, R. Thiel