



Liebe Leserinnen und Leser,

wie stehen Sie zu den regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen? Und wie stehen Ihre Vorgesetzten; also Ihre Führungskräfte dazu? Sind Sie bereits in den Genuss einer Auswertungsrunde gekommen? Nein? Wie kommt das? Betrachtet man die Umfrageergebnisse, so verbesserten sich nahezu alle Aspekte von direkter Führung leicht, wobei die Führungswerte auf einem stabil guten Ergebnis bleiben. Gemäß der Auswertung „gelingt es den Führungskräften besser den Mitarbeitern „Sinn und Wichtigkeit ihrer Arbeit“ zu vermitteln und mit ihnen „offen und ehrlicher“ zu kommunizieren.“ Hier stimmten 69 Prozent aller Befragten zu. Diese Aussagen stehen übrigens so in der Auswertungs-PowerPoint des Konzerns.

Doch zurück zu der genannten Aussage. Sie haben richtig gelesen: Offen und ehrlicher. Ist Ehrlichkeit steigerungsfähig? Ehrlich, ehrlicher, am Ehrlichsten vielleicht? Was wäre das Gegenteil? Verlogen, verlogener, am Verlogenensten?

Hat man als Angestellter beim angestrebten zehnbesten Arbeitgeber nicht das Recht auf Ehrlichkeit im Umgang miteinander? Teilweise hat man das Gefühl, dass man wie beim Militär nur das Wissen soll, was für die Erfüllung der Aufgabe wichtig ist. Wundert es einen dann, wenn nur „die Hälfte der Befragten hinter der Strategie und den Zielen der Bahn steht? Insgesamt fehlt offenbar noch eine motivierende Zukunftsperspektive.“ Scheinbar hat man vergessen, dass gewisse Zukunftsaussichten bereits vor einiger Zeit begraben wurden. An dieser Stelle sei das „autonome Fahren“ beispielhaft erwähnt. Wenn es zukünftig keiner Lokführer mehr bedarf, warum sollten sich dann noch Jugendliche für den Beruf des Lokführers interessieren?

Offenbar wird beim Herausposaunen von solchen Ideen nicht auf das gesamte Orchester geachtet, weshalb es immer wieder zu Dissonanzen im „Unternehmen Zukunft“ kommt.

Wen wundert es in Anbetracht solcher Aussagen, wenn die Wahrnehmung der eigenen Motivation unverändert auf einem steigerungsfähigen Niveau (3,4) verbleibt? Nur knapp die Hälfte der Befragten gab an motiviert zu sein ihr Bestes zu geben.

Das dürfte sich auch bei den Führungskräften nicht anders darstellen. Immerhin spiegelt so eine Umfrage die gesamte Arbeiterschicht wider; also auch die Riege der Führungskräfte. Nur, wenn die Führungskräfte schon nicht motiviert sind, wie sollen diese dann ihre Beschäftigten motivieren? Mit mehr Ehrlichkeit? Am Ehesten motiviert man Mitarbeiter, indem man selbst motiviert und beherzt mit anpackt. Ein gutes Beispiel geht immer voran. Wer führen will, muss da anpacken, wo andere noch diskutieren, wie eine Ausgabe zu lösen ist!

GDL REGIONal – Probleme entdecken; Lösungen finden

Euer Team vom REGIONal

Beim Betriebsrat nachgefragt

Wie wird der Anspruch auf anteilige Einmalzahlung geregelt?

Anfang 2019 vereinbarte die GDL, dass der Zeitraum vom 1. Oktober 2018 bis zum 30. Juni 2019 mit einer Einmalzahlung in Höhe von 1000 Euro (Auszubildende 460 Euro) abgegolten wird. Ist ein Arbeitnehmer in Teilzeit oder nicht während des gesamten Zeitraums bei der DB beschäftigt, erfolgt eine Kürzung für jeden fehlenden Monat um 110 Euro. Bei Arbeitnehmern in besonderer Teilzeit im Alter erfolgt eine Kürzung auf der Basis von 90 Prozent.

In den letzten Wochen erreichten uns Anfragen auf einen anteiligen Anspruch der Einmalzahlung, z. B. wenn ein Mitarbeiter in diesem Zeitraum aus dem DB Konzern ausgeschieden ist. Für diese Mitarbeiter besteht selbstverständlich Anspruch auf die anteilige Einmalzahlung. Wer z. B. am 31. Dezember 2018 den Konzern verlassen hat, hat Anspruch auf eine anteilige Einmalzahlung (1000 Euro minus sechs Monate je 110 Euro = 340 Euro). Gekürzt wird auch bei vollen Monaten, in denen ein Arbeitnehmer keinen Entgeltanspruch, Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss hatte. Zeiträume der gesetzlichen Eltern- oder Pflegezeit führen aber nicht zu einer Kürzung. Wenn trotzdem Unregelmäßigkeiten aufgetreten sind, sollten die betroffenen GDL-Mitglieder mit der Entgeltabrechnungsstelle Kontakt aufnehmen (Telefonnummer auf der letzten Entgeltabrechnung). Nach unseren Informationen wurden alle Beschwerden problemlos geregelt.

Informationen zur Vorplanung

In letzter Zeit traten immer wieder Kolleginnen und Kollegen an uns heran, dass Wünsche von Fahrpersonalen in der Vorplanung nicht berücksichtigt wurden.

Die Vorplaner begründen dies damit, dass sie auch aufgrund der Personalsituation nicht alle Wünsche berücksichtigen können. Für die Motivation der Mitarbeiter ist dies sicherlich nicht förderlich.

Sicher werden auch in Zukunft nicht alle Wünsche berücksichtigt werden können, aber es muss auch für Fahrpersonale möglich sein frei zu bekommen, um z. B. an einer Hochzeitsfeier oder Jugendweihe teilnehmen zu können. Dass Derjenige freibekommt, der sich zuerst meldet, kann vielleicht auch nicht immer die Lösung sein. Oft steht ein Termin lange im Voraus fest und schließlich gibt es ja auch die Abgabetermine für die Vorplanung.

Was denkt Ihr, wie könnte man das Problem am besten lösen?

Lasst uns doch bitte Eure Ideen und Meinungen dazu wissen; wir würden dann dazu mit dem Arbeitgeber in Verhandlungen treten.

Vielleicht mit einer Punktbewertung, sodass Wünsche mit mehr Punkten höher bewertet werden? Jeder hätte dann eine bestimmte Anzahl an Punkten im Jahr und könnte diese dann auf seine Wünsche verteilen. Dieses Punktesystem gab es in der Vergangenheit schon in einigen Regionen. Vielleicht könnte man auch „Extrapunkte“ z. B. durch Übernahme von Zusatzschichten oder bei kurzfristigen Änderungen erwerben? Das wären „Prämien“, die den AG kein Geld kosten und doch die Moral heben könnten.

Informationen vom GBR aus dem Monatsgespräch mit dem Arbeitgeber!

Herr Terhaag (Vorstand DB Regio) berichtete zu „Aktuelles“ DB Regio Schiene. Beim Wettbewerb bewege man sich im relativ jungen Jahr bei der Gewinnquote wie im Vorjahr. Zum Thema Qualität bei DB Regio Schiene zog Herr Terhaag das Fazit: Wenn der Fernverkehr pünktlich fährt, fahren wir auch pünktlich!

Die Quote der Zugausfälle per Januar/Februar betrage 1,1 %, die Pünktlichkeit 95 %, die Anzahl der Komfortstörungen liegt bei 5.009. Das Thema Betriebsqualität und Pünktlichkeit bleibe weiterhin Fokusthema bei DB Regio. Ein Thema was darauf abzielt, sei exzellentes Fahren. Bei DB Planet finde man hierzu einige Beiträge, unter anderem auch zur energiesparenden Fahrweise.

Herr Terhaag berichtete weiter, dass die Region Nordost durch den Gewinn von 2 Losen im Netz Elbe-Spree Redesignmaßnahmen vor der Brust habe. Im Zuge dieser Maßnahme sollen dann auch die Führerraumsitze der BR 442 getauscht werden.

Diese Zusage gelte auch für andere Netze, wo diese Baureihe im Einsatz sei. Die Umrüstung werde aber nicht von heute auf morgen stattfinden, sondern einige Zeit in Anspruch nehmen. Damit kann eine Beauftragung des GBR zum Thema Tausch von Führersitzen auf der BR 442 als erledigt angesehen werden. Zum Initiativantrag des GBR zum Thema Synchronisationszeiten des Tablets signalisierte Herr Terhaag Dissens. Nach ersten Prüfungen und Gesprächen mit den Regionen seien die „fehlenden“ Synchronisationszeiten nicht Auslöser von Verspätungen oder Ausfällen von Zügen. Nach seiner Wahrnehmung funktionieren die Prozesse und außerdem nehme die Synchronisation betriebsnotwendiger Funktionen nur einen Bruchteil davon ein. Die Geschäftsführung des GBR wird trotzdem weiter am Ball bleiben und forderte Gespräche bzw. Verhandlungen zu dieser Thematik. Diese wurden von Herrn Terhaag zugesichert.

Meine Rechte beim Personalgespräch

Im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes kann der Arbeitnehmer ein von ihm bestimmtes Betriebsratsmitglied seines Vertrauens zur Erörterung hinzuziehen. Somit hat er das Wahlrecht und kann den Beistand für sich nutzen, der dazu beitragen kann, eine intellektuelle Überlegenheit des Arbeitgebers auszugleichen oder auch als Zeuge zu fungieren.

1. Jeder Mitarbeiter, der zu einem Mitarbeitergespräch eingeladen wird, muss unter Angabe des Gesprächsthemas rechtzeitig vor diesem Termin verständigt werden.
2. Jeder Mitarbeiter kann eine Person seines Vertrauens (Betriebsratsmitglied, Gewerkschaftsvertreter oder Rechtsanwalt) zu diesem Gespräch hinzuziehen.
3. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, die Person des Vertrauens gegen den Willen des Mitarbeiters festzulegen (z. B. Betriebsratsmitglied nach Wahl des AG).
4. Der Gesprächsinhalt ist vom Arbeitgeber zu protokollieren und dem Mitarbeiter auszuhändigen. (Aussagen, die einen evtl. selbst belasten können, lieber vermeiden!)
5. Dem Mitarbeiter ist grundsätzlich eine Entscheidungs- bzw. Reaktionsfrist einzuräumen.
6. Diese Frist sollte für entsprechende Auskünfte genutzt werden. Die Angebote sind so besser zu bewerten und zu gewichten. (Rechtsberatung nutzen!)
7. Innerhalb der Frist ist dem Arbeitgeber – soweit eine Entscheidung des Beschäftigten abgefordert wurde – die Entscheidung mitzuteilen.

Es ist teilweise eine Unsitte von Führungskräften, Gespräche mal eben schnell vor oder nach der Schicht, am Arbeitsplatz oder mal nebenbei auf dem Flur zu führen. Diese werden danach noch als Personalgespräch gewertet. Mitarbeiter, denen so etwas widerfährt, sollten dem Arbeitgeber deutlich zu verstehen geben, dass sie entsprechend der oben genannten Regeln gern bereit sind, ein Personalgespräch nach rechtzeitiger Einladung mit dem Arbeitgebervertreter zu führen.

Informationen zum neuen Tarifvertrag

Wie wird die Arbeitszeit und Vergütung ab dem 01. Januar 2020 bei Firmenreisen abgerechnet?

1 (a) Bei Firmenreisen (Dienstreisen) gilt nur die Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit, es wird jedoch mindestens die für diesen Tag geplante Arbeitszeit, mindestens aber 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls verrechnet. Nach Erledigung des auswärtigen Arbeitsauftrags ist die Weiter- oder Rückreise unverzüglich anzutreten und die Arbeit fortzusetzen, soweit dazu die Verpflichtung besteht.

Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll, dass unterhalb der Referenz- oder Regelarbeitszeit liegt, gilt bei Firmenreisen (Dienstreisen) nur die Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit. Es wird jedoch mindestens die für diesen Tag geplante Arbeitszeit, mindestens aber 1/261 der Referenz- oder Regelarbeitszeit verrechnet.

1 (b) Die Arbeitnehmer erhalten für die betrieblich notwendige Wegezeit zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten, der

außerhalb der Zeiten nach Buchst. a) zurückgelegt wird, eine Entschädigung pro Reisetag. Diese beträgt für jede volle Reisestunde, maximal jedoch für acht Reisestunden, 10,00 Euro je Stunde.

(2) Reisen Arbeitnehmer an einem arbeitsfreien Sonntag oder arbeitsfreien gesetzlichen Feiertag, erhalten sie für den Weg, den sie an diesem Tage zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückgelegt haben, eine Entschädigung. Diese beträgt für jede volle Reisestunde, maximal jedoch für **acht Reisestunden** die **Hälfte eines Stundensatzes** nach den maßgeblichen Bestimmungen zur Ermittlung eines Stundensatzes. An sonstigen arbeitsfreien Tagen gilt Abs. 1 Buchst. b).

Infos vom FairnessPlan e.V. und vom GDL-Sommerfest

Vorankündigung, GDL-Sommerfest der Berliner Ortsgruppen!

Wir laden Euch recht herzlich, am 13. Juli 2019 ab 16:00 Uhr zu unserem diesjährigen GDL-Sommerfest ein. Die Veranstaltung wird wieder im ehemaligen Bahnbetriebswerk Schöneeweide im Ringlokschuppen stattfinden. 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. Die Ortsgruppen Schöneeweide und Pankow bezahlen für Ihre Mitglieder 10 € pro Mitglied dazu. Alle weiteren Informationen entnehmt bitte den Aushängen bzw. der Homepage der OG-Schöneeweide, www.gdl.de/OG-Schoeneweide.

ERHOLUNGSBEIHILFE 2019!

Die Aktion zur ERHOLUNGSBEIHILFE 2018 war ein voller Erfolg. Daher unterstützt der FairnessPlan e.V. alle Leistungsberechtigten auch wieder 2019 mit einer einmaligen persönlichen Zuwendung von 156 Euro.

Sichert Euch auch im Jahr 2019 die Erholungsbeihilfe von 156 Euro!

Wer hart arbeitet, braucht auch Erholung. Erholung ist nicht nur etwa Zeitvertreib, sie ist viel mehr dringend nötig. Jede Erholungsmaßnahme ist in der Regel mit erheblichen Kosten verbunden. Als Leistungsberechtigter des FairnessPlan e.V. wird Dir diese notwendige Regeneration leicht gemacht. Mit 156 Euro Beihilfe.

Antrag stellen? Ganz einfach online!

Voraussetzung ist, sie muss unmittelbar im Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub stehen und mindestens fünf zusammenhängende Tage umfassen. Der Antrag kann drei Monate vor Antritt des Urlaubs, aber auch drei Monate danach einmalig gestellt werden. Unabhängig davon, ob er genehmigt oder bereits erfolgt ist. Leistungsberechtigt sind alle Mitglieder der GDL, die in einem Unternehmen des DB-Konzerns beschäftigt und ausgebildet werden und an dem der DB-Konzern mehrheitlich beteiligt ist.

Beantragung

Der Antrag zur Erholungsbeihilfe kann nur online unter www.fairnessplan.org gestellt werden. Jeder Leistungsberechtigte hat vor kurzem ein persönliches Anschreiben erhalten. Darin enthalten: die persönlichen Zugangsdaten für den Online-Antrag. Zusammen nur noch den Kopf Deiner Entgeltabrechnung/Bezüge-Mitteilung hochladen und die Datenschutzerklärung bestätigen. Im Anschluss ganz entspannt zurücklehnen.

Noch Fragen? Kein Problem: Die regionalen Ansprechpartner stehen Euch gern zur Verfügung. Des Weiteren könnt Ihr auch die Ansprechpartner unserer Ortsgruppe, Diana Kandziora und Mirko Reyher kontaktieren.

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

GDL REGIONal – Wir helfen Euch weiter