

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



Liebe Leserinnen und Leser,

geht es Ihnen auch so, dass Sie erkennen, wenn Sie jemand für dumm verkaufen will, indem er Ihnen mit Zahlen und Daten Hochrechnungen und Fakten präsentiert. So geschehen ist dieses in der letzten Ausgabe des „Nach-Denkzettel“. Leider verstehen wir das dort niedergeschriebene Gejammer nicht, weshalb wir Ihnen abweichend von unserer Maxime nicht andere Listen des BR zu kritisieren einen Kommentar liefern wollen.

In dem erwähnten Nach-Denkzettel (Ausgabe 37) wird erwähnt, dass es bis Mai 2018 auf Grund der räumlichen Ausdehnung des Betriebes fünf Vollfreistellungen für BR-Mitglieder gab, obwohl laut dem BR gemäß BetrVG nur vier Vollfreistellungen zustehen. Es wurde ohne Not darauf verzichtet, wie wir dort lesen konnten. Ja ist denn dadurch Not entstanden? Nein, vielmehr verzichtet jetzt ein BR-Mitglied auf seine Vollfreistellung und übt seine BR-Tätigkeit als das aus, was es ist - als Ehrenamt und nicht als Vollzeitstelle.

Des Weiteren wurde moniert, dass die BR-Mitglieder bis 2018 statt jetzt nur einen Tag im BR-Büro, an zwei Tagen die Möglichkeit hatten, sich in Ausschusssitzungen auf die Sitzung vorzubereiten. Hier hätten überwiegend die nicht vollfreigestellten BR-Mitglieder die Zeit genutzt, um sich Hintergrundwissen zu aktuellen Themen anzueignen bzw. zu bestimmten Anträgen Rücksprachen mit den betroffenen Mitarbeitern zu halten. Errechnet wurden für 13 nicht vollfreigestellte Mitglieder bei 26 Wochen (Sitzungen im Zwei-Wochen-Rhythmus) bei 7:48 Std Arbeitszeit pro Tag 2.636 Stunden. Dann will man allerdings noch die Stunden der weggefallenen Vollfreistellung dazu rechnen und kommt auf 4.666 Stunden gesamt.

Ist klar. 4 Vollfreistellungen + 13 nicht vollfreigestellte BR-Mitglieder + 1 entfallene Vollfreistellung macht rechnerisch 18 BR-Mitglieder bei einem 17 Leute starken BR-Gremium.

Super gerechnet!

Und wer bitte hat von den nicht vollfreigestellten BR-Mitgliedern alle 14 Tage einen kompletten zusätzlichen Arbeitstag mit 7:48 Stunden damit verbracht Hintergrundinformationen, die auch in den Anträgen des Arbeitgebers stehen zu hinterfragen und die Arbeitnehmer anzurufen? Natürlich klingelte da 13 x am Tag das Telefon bei den Betroffenen. **Sarkasmus aus.**

Es wird die große Einigkeit der „GROKO“ bemängelt, wo doch genau diese Liste noch von Grabenkämpfen zwischen den Listen der Gewerkschaften berichtete – was bereits damals schon falsch berichtet wurde - nur um Stimmen zu fangen.

Das Amt eines BR-Mitgliedes ist hauptsächlich ein Ehrenamt keine Arbeit in dem Sinne, dass für den Arbeitgeber gearbeitet wird, so wie es die Leute an der Basis und in den Büros machen und damit ihrer arbeitsvertraglich geleisteten Schuld Folge leisten. Grundsätzlich findet BR-Arbeit sehr viel in der Freizeit statt.

Sollte einem BR-Mitglied die Zeit von einem Tag nicht genügen, so hat es die Möglichkeit gemäß § 37 (2) BetrVG sich beim BR-Vorsitzenden zu melden und eine zusätzliche Freistellung zu beantragen. Doch das wird niemand tun, denn die Zeit von einem Tag genügt in 99 % aller Fälle völlig. Das ist auch daran zu erkennen, dass der BR-Vorsitzende rechtzeitig einzuladen hat, und zwar gilt das auch für die Zusendung der Tagesordnung und rechtzeitig bedeutet mindestens 1 Tag vorher. Und daher verstehen wir nicht, weshalb die Liste 3 so jammert. Sie sicherlich auch nicht, liebe Leserinnen und Leser. Aber war es nicht schon immer so, dass die die am meisten machen, sich am wenigsten beschweren?

GDL REGIONal – genau lesen, richtig handeln, besser sein

Euer Team vom REGIONal

Beim Betriebsrat nachgefragt

Überstundenabbau – wegen Corona

Bei DB Regio Nordost wurde der Betrieb im Zuge der „Corona-Krise“ nur wenig eingeschränkt, so dass es noch genug Arbeit für die Mitarbeitenden gab und gibt. In anderen Bereichen der DB entfielen Leistungen (bspw. Station & Service, Fernverkehr, andere Regioverkehre), wodurch die Mitarbeiter teilweise in Minusstunden rutschten. Sollten sie diese nicht bis zum Jahresende ausgleichen können, werden allerdings nur maximal 40 Minusstunden ins Folgejahr übertragen, die es dann zu je 10 Stunden pro Quartal auszugleichen gilt.

Schlimmer jedoch traf es da Mitarbeiter, die vor der Krise Überstunden erarbeitet hatten. Diese schmolzen dann bei wenig Arbeit ab, ohne dass die Mitarbeiter über ihre Überstunden mitentscheiden konnten.

GDL-Mitgliedern, die ihre Tarifbindung dem Arbeitgeber angezeigt haben, wurden zum 01.01.2020 ihre erwirtschafteten Überstunden in ein Ausgleichskonto (AK1A mit max. 118 Std.) und alle Stunden darüber hinaus in das Übergangskonto (AK2A) überschrieben. Zugriff auf diese Stunden hat nur der Mitarbeiter, der sie als Freizeitausgleich beantragen kann. Also auch, wenn man im Jahr 2020 Minusstunden macht, kann der Arbeitgeber die Stunden aus den Konten AK1A und AK2A nicht zum Ausgleich dafür heranziehen.

Stellvertretende Teamleiter, Teambetreuer, oder was?

Mitte Dezember gab es eine Stellenausschreibung für fünf stellvertretende Teamleiter bei den Kundenbetreuern. Hierfür gab es auch Gespräche mit den einzelnen Bewerbern.

Als Ergebnis dazu kann man folgendes sagen:

Seitens des Arbeitgebers wurden die fünf qualifiziertesten Mitarbeiter für die Funktion beim Betriebsrat als Antrag eingereicht. Diesen Antrag lehnte der Betriebsrat jedoch ab. Gründe dafür gab es zwei. Zum einen wollte der Arbeitgeber nicht mehr, den in der Ausschreibung beschrieben Ausgleich zur Entgeltgruppe der Teamleiter (504) zahlen, sondern eine Entgeltgruppe darunter (505), was aus der Sicht des BR gegen die Tarifbestimmungen verstößt. Weiterhin wurde durch den BR festgestellt, dass die Arbeitsplatzausschreibung gegen das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) verstößt und damit nichtig ist. Das bedeutet, dass die Ausschreibung nicht stattgefunden hat, bzw. hätte nicht stattfinden dürfen. Doch was machte der Arbeitgeber? Er fixierte sich ausschließlich auf den finanziellen Passus. Doch damit nicht genug. Als nächstes reichte der Arbeitgeber dem Betriebsrat eine Stellenausschreibung für einen Teambetreuer ein. Hier wurde von vorherein zwar die Entgeltgruppe 505 als Ausgleichszahlung angeboten, jedoch verstieß auch diese Ausschreibung gegen das AGG und auch hier sah der Betriebsrat eine Umgehung der Tarifverträge. Resultierend daraus wurde das Projekt wohl scheinbar eingestampft. Jedenfalls ist es derzeit zwischen Arbeitgeber und BR kein Thema mehr. Ein weiteres Manko ist hier zu sehen, dass die Bewerber bis zum heutigen Tage seitens des HR-Partners keinen Hinweis auf die Situation bekommen haben. Das schenkt kein Vertrauen in den Arbeitgeber, der noch in diesem Jahr unter die Top 10 gelangen will. Aber es gibt ja auch noch

diesjährig die Mitarbeiterbefragung. Solch ein Vorgehen sollten wir an der Stelle nicht vergessen und auch die Frage stellen, warum solche schwerwiegenden Fehler wie Verstöße gegen das AGG seitens der HR-Partner entstehen können?

Anmerkung: Bei der Erstellung der Berufsgruppe der Teambetreuer wurde man sicherlich von der DB Regio AG inspiriert, die dem GBR die Vorlage des Kompetenzprofils eines Prüfers zur Zustimmung vorlegte. Dass man sparen will, wo man kann ist eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Doch Tarifflicht klingt nach Angst vor Rechtfertigung für mehr Entgelt.

Ein neuer Meldepunkt in Berlin Hauptbahnhof?

Und wieder einmal wartete der Arbeitgeber mit einer neuen Idee auf. Zur Aufnahme des Flughafenverkehrs wünschte man sich die Erschaffung eines Meldepunktes für die Kundenbetreuer in Berlin Hauptbahnhof – alles unter dem Gesichtspunkt des Einsatzraumkonzeptes. Als ob die KiN nicht schon genug Fahrten auf private Rechnung tätigen. Genauso gut könnte man ja für die RB 10 und 14 in Berlin Charlottenburg einen Meldepunkt errichten.

Genügen an der Stelle nicht 3 Meldestellen für Berlin? Muss es immer mehr und mehr werden? Nein, bisher ging es auch so und warum sollte sich das für die Zukunft ändern? Die KiN können von BHF oder BPAF aus dienstlich oder per Gastfahrt nach BLS fahren und ab dort die gewünschten Dienste versehen. Abgelehnt wurde die Idee seitens des BR vorläufig mit der Aussage, dass die Räumlichkeiten nicht groß genug sind. Es gilt allerdings auch festzustellen, dass sich der Arbeitgeber bezüglich der Sicherheit der KiN keine Gedanken macht. Wo sollen denn die Mobilen Terminals eingeschlossen werden? Das ist nur ein Beispiel.

Was auch nicht durch den Arbeitgeber geklärt und erklärt wurde, wie so ein Meldepunkt denn ausgestattet sein soll. Gibt es Umkleieräume in ausreichender Menge? Immerhin kann doch von niemandem verlangt werden in Ubk zum Dienst zu fahren. Falls es dann doch so kommen sollte, dann wäre man in Ubk als Ansprechpartner der DB für die Kunden erkennbar. Wie sieht es denn dann aus, wenn die KiN nach Auskünften zu Zügen gefragt werden? Sie erbringen somit mit der Antwort eine Arbeitsleistung für den Arbeitgeber, auch wenn diese nicht durch einen Arbeitsauftrag eingefordert wurde. Der Jurist würde hier von einer Geschäftsführung ohne Auftrag sprechen. Gehen wir für diesen speziellen Fall zur Erläuterung einmal ins Bürgerliche Gesetzbuch und betrachten den § 677: „Wer ein Geschäft für einen anderen besorgt, ohne von ihm beauftragt oder ihm gegenüber sonst dazu berechtigt zu sein, hat das Geschäft so zu führen, wie das Interesse des Geschäftsherrn mit Rücksicht auf dessen oder mutmaßlichen Willen es erfordert.“ Das bedeutet, dass wenn wir eine Auskunft geben, diese eine Leistung gegenüber dem Arbeitgeber darstellt die erbracht wurde. Diese Leistung ist gewissem Maße der Arbeitsverpflichtung geschuldet. Das liegt daran, dass ein kausaler Zusammenhang zwischen der Verpflichtung am Dienort zu erscheinen und dem Wunsch des Arbeitgebers als Umweltvorreiter nach außen hin zu wirken, gegeben ist. Denn dieser wünscht sich für die Fahrten zur und von der Arbeit die öffentlichen Verkehrsmittel zu nutzen. Wenn wie in diesem Fall eine Arbeitsleistung, wenn auch ohne Auftrag im Namen der DB Regio, erbracht wurde und davon müssen wir ausgehen, da der Arbeitgeber ja gewillt ist Personen zu befördern (Kernkompetenz und öffentliches Interesse), dann ist diese Leistung somit vergütungspflichtig. Denn der KiN hat mit der Auskunft eine tatsächliche Tätigkeit und somit eine Geschäftsbesorgung erbracht für die DB Regio in deren Interesse erbracht und hatte hierfür keinen Auftrag, denn der KiN war noch nicht im Dienst. Mit letzterem besteht für den Zeitpunkt keine Vertragsbeziehung, da die Erbringung einer Leistung vom Arbeitgeber erst mit dem Dienstbeginn erwartet werden kann. Die Auskunft war auch im Interesse und damit im wirklichen, ggf. mutmaßlichen Willen der DB Regio. Mit diesen erfüllten Voraussetzungen erlangt der KiN nun Ansprüche gegenüber der DB Regio resultierend aus den §§ 670, 683 BGB. Das bedeutet kurzer Hand, dass die aufgewendete Zeit für das Gespräch (Hören der Bitte um Auskunft, nachdenken und/oder recherchieren und Abgabe der Auskunft) eine Aufwendung aus Mitteln der privaten Freizeit sind, die einen Ersatzanspruch in Form von angerechneter Arbeitszeit darstellt. Der Dienstauftrag für die Schicht, muss also dahingehend abgeändert werden. Wie bitte wird dann aber diese Abrechnung genau dargestellt und in wie weit muss diese erbrachte Leistung

bewiesen werden? Eben solche Fragen wie diese gibt es seit Jahren und seit Jahren werden solche Themen nicht angefasst. Hier lässt es der Arbeitgeber schleifen.

Jetzt könnte man den Gedanken allerdings auch umdrehen und in frecher Art und Weise behaupten, dass es weder der wirkliche Wille, ggf. nicht der mutmaßliche Wille (Die schematische Auflistung der Voraussetzungen für eine Berechtigung sind hier eingekürzt.) des Arbeitgebers ist, dass Auskünfte erteilt werden. Somit könnte man auch den um Auskunft Bittenden mit Worten belegen wie: „Also ick bin noch nich im Dienst wa. Also jebe ick Ihn ooch keene Auskunft. Kommen Se wieda, wenn ick im Dienst bin.“

Natürlich würde niemand aus unseren Berufsständen des Fahrpersonals so mit unseren Reisenden umspringen. Daher wurde auch dieses starke Berlinern verwendet, um eine klare Abgrenzung zu schaffen und das Kontrabeispiel lediglich als Theorie darzustellen. Blöd ist dann zusätzlich, wenn der um Auskunft Bittende vom VBB war.

Liebe Arbeitgeberseite, welche Variante gefällt Ihnen in der Theorie besser? Sind Sie auch der Meinung, dass die erste Variante besser ist? Ja, super. Dann überlegen Sie sich doch bitte für solche Fälle Handlungshilfen!

Liebe GDL in Frankfurt, hier hätten wir auch mal ein Thema, das zu Tarifverhandlungen taugt. ;-)

Aus den Ortsgruppen

Jahreshauptversammlungen, wie geht es weiter?

Die Jahreshauptversammlungen in vielen Ortsgruppen konnten aufgrund der Corona-Auflagen bisher nicht stattfinden. Das stellt die Ortsgruppenvorstände vor einige Probleme.

Leider ist auch in der aktuellen Situation nicht abzusehen ob und wenn ja, wann und in welchem Umfang Versammlungen stattfinden können.

Seitens der GDL wurden die OG-Vorsitzenden informiert, dass Versammlungen wieder stattfinden dürfen, somit bleiben nur noch die örtlichen Regelungen fraglich. Bitte habt Verständnis, dass auch wir viele Fragen nicht ad hoc beantworten können. Der Bezirk und die Ortsgruppenvorstände stehen im regelmäßigen Austausch mit den federführenden Behörden und informieren Euch sobald sich die Lage ändert. Bis dahin passt auf Euch auf und bleibt gesund.

Zu den Tarifverhandlungen ab Februar

Wie den Meisten unter Euch bekannt sein dürfte, laufen die Tarifverträge der GDL mit dem AGV Move Ende Januar aus. Das bedeutet ab Februar gehen die Tarifverhandlungen offiziell los.

Nun werden normalerweise Beschlüsse zu den Forderungen auf den Jahreshauptversammlungen der Ortsgruppen beschlossen und weiter zur Bezirksversammlung bzw. zur erweiterten Bezirksversammlung eingereicht. Durch die diesjährigen Corona-Verordnungen kann diese Vorgehensweise nicht eingehalten werden, denn wann die Ortsgruppen, die noch keine Jahreshauptversammlungen in diesem Jahr durchgeführt haben, diese nachholen ist vielerorts noch ungewiss. Daher haben wir in Absprache mit dem GDL-Bezirk Nord-Ost folgende Variante gefunden, um Eure Wünsche zu berücksichtigen:

Ihr könnt uns Eure Wünsche per E-Mail an unsere Adressen senden bzw. direkt in Potsdam in den Räumen der GDL-Fraktion abgeben. Wichtig hierbei ist, dass Eure Wünsche schriftlich und lesbar formuliert sind und außerdem Euren Namen und Eure Ortsgruppe auf dem Wunschzettel oder in der E-Mail stehen. Wir sammeln diese dann und reichen sie an den GDL-Bezirk weiter.

Da der Termin der nächsten Hauptvorstandssitzung, in der das Thema bearbeitet wird, Mitte Juni stattfindet ist der letzte Abgabe- bzw. der Einsendetermin der 10.06.2020.

Also nehmt Eure Chance wahr mitzuentcheiden, was ab Februar verhandelt wird.

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

GDL REGIONal – Wir helfen Euch weiter