



Liebe Leserinnen und Leser,

ein anstrengender Tag beim Betriebsrat ist zu Ende, man fährt noch in den Garten zur Erholung, steht mit der Gießkanne an den Tomaten und da kommt sie angelaufen – Mia (Name geändert). Mia ist die Tochter der Gartennachbarn und derzeit öfter da, da sie als ausgebildete Verhaltens- und Sozialtherapeutin nicht so viel Kontakt mit Kindern haben darf. Darum kann sie wohl momentan auch viel Zeit damit verbringen Feuerkäfer und anderes Krabbelgedöns im Umgang miteinander zu analysieren und mit ihnen zu reden. Verschmitzt lächelt sie, wenn man gesehen hat, wie sie eine Himbeere gierig hinuntergeschluckt hat. Stattdessen bekommt man dafür dann standesgemäß einen Keks angeboten – den man zwar annehmen, aber nicht unbedingt essen sollte. Einmal ihren Sandkuchen gekostet, erspart man sich auch Anstandsstücke.

Jedenfalls kann Mia prima zuhören. Wenn man ihr davon erzählt, dass trotz der klaren Regelung, wenn man in Berlin an einer Meldestelle die erste Tätigkeitsstätte hat und zu einer anderen Meldestelle wegen des RFU fährt, trotz des § 30, nur die Zeit der Anwesenheit, nicht aber die 7:48 Std. angerechnet bekommt, macht sie große Augen. Das passiert öfter, wenn ich ihr von der Arbeit erzähle. Anschließend kümmert sie sich wieder um ihre Käferforschung.

Nun liebe Leser, was denken Sie? Ist es zulässig einer fremden Person solche dienstlichen Dinge anzuvertrauen? Was denken Sie, wie Mia bei solchen Dingen reagiert?

Wenn Sie jetzt denken, das geht so nicht, dann liegen Sie richtig. Mia ist die 2 ¾-jährige Tochter der Gartennachbarn. Und den Keks sollte man ablehnen, weil er meistens eingespeichelt ist. ☺

Sollten Sie vermutet haben, dass Mia eine Erwachsene ist, so zeigt sich, dass es mit der richtigen Wortwahl sehr leicht ist Leute zu manipulieren.

Das ist per se ja nicht schlecht, kommt es doch nur darauf an, was man durch diese Manipulation erzeugen will. Dient sie dem Wohl oder eher dem Wohl der anderen Person, die manipuliert wird oder doch mehr dem eigenen Handeln?

Wir neigen stark dazu den Leuten eher zu vertrauen, die wir mögen oder die uns mögen oder den Leuten, von denen wir abhängig sind. Letzteres hängt damit zusammen, dass es für das Hirn leichter ist an das Gute zu glauben als sich negative Hintergründe auszumalen. Bei Personen, von denen wir enttäuscht wurden, ist es eher andersherum. Hier vermuten wir dauerhaft eher einen negativen Hintergedanken, auch wenn diese es jetzt eher gut mit uns meinen. So manipuliert unser Hirn uns selbst.

Lassen sie sich nicht manipulieren, hinterfragen sie wenn möglich alles! Nur so versteht man die Umstände und kann sich eine eigene Meinung bilden, auf der man aufbauen kann.

GDL REGIONal – lesen, denken, richtig handeln, besser sein

Euer Team vom REGIONal

Beim Betriebsrat nachgefragt

Vertrauen gegen Vertrauen – wem kann man trauen?

Mit Schreiben vom 22.06.2020 kündigte die Arbeitgeberseite sowohl die „Betriebsvereinbarung zur Regelung von Urlaubsgrundsätzen“ als auch die „Betriebsvereinbarung Schicht- und Einsatzplanung“. Doch was hat das jetzt mit Vertrauen zu tun? Immerhin ist das doch in § 77 (5) BetrVG mit einer Frist von drei Monaten, bei uns im Betrieb teilweise nach sechs Monaten, zugelassen und so steht es auch in den Betriebsvereinbarungen.

Ja, das ist richtig. Richtig ist auch, dass jegliches Handeln zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber in beide Richtungen per Gesetz durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs geprägt zu sein hat. Beide Seiten waren sich über eine Anpassung der Betriebsvereinbarungen (BV) einig und an der BV Urlaub wurde zu dem Zeitpunkt auch schon gemeinsam gearbeitet. Der Betriebsrat hat auch stets beteuert, die BV Schicht- und Einsatzplanung anzugehen, sobald die BV Urlaub abgeschlossen ist. Beide Seiten haben somit eine positive Willenserklärung zur Änderung geäußert. Und eine Betriebsvereinbarung muss nicht gekündigt werden. Wenn beide Seiten eine neue BV verabschiedet haben, ersetzt diese stets durch Wortlaut die vorherige. Wichtig ist auch zu wissen, dass wenn eine BV dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 77 BetrVG unterfällt, diese auch nach einer Kündigung weiterläuft. Freiwillige, also nicht einklagbare Betriebsvereinbarungen, verlieren jedoch mit Ablauf der Kündigungsfrist zum benannten Zeitpunkt ihre Wirkung.

Somit erfüllen, da beide Betriebsvereinbarungen dem § 77 BetrVG unterfallen, den Umstand der weiterführenden Wirkung. Wozu sollte dann so eine Betriebsvereinbarung gekündigt werden?

Nun, mit einer Kündigung wird die andere Betriebspartei an ihre Leistungsverpflichtung zur Verhandlungsaufnahme „erinnert“ oder vielmehr schon fast gedrungen, denn wenn die gegnerische Seite die Verhandlungen nicht aufnimmt, stellt das einen Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 (1) BetrVG und damit einen Verstoß wegen der Verletzung gesetzlicher Pflichten gemäß § 23 BetrVG dar. Das kann für beide Seiten schwere Folgen nach sich ziehen, wenn man gegen diese Pflichten verstößt.

Mit der Kündigung der Betriebsvereinbarungen haben jedoch die Vertreter der Arbeitgeberseite gezeigt, dass sie **kein Vertrauen in den Betriebsrat zu haben scheinen**, obwohl zum einen an der neuen BV Urlaub bereits beiderseitig miteinander gearbeitet wurde, zum anderen, weil der Betriebsrat seine Verhandlungsbereitschaft zur Änderung der BV Schicht- und Einsatzplanung mehrfach deutlich bekundet hat. Somit verstößt der Arbeitgeber selbst gegen den § 2 (1) BetrVG.

Gehen wir diesen Gedanken weiter, stellen wir fest, dass die Kündigungen als Rechtsgeschäfte anzusehen sind, die eine einseitige Willenserklärung darstellen, die gegen ein Gesetz verstoßen und somit gemäß des § 138 (1) BGB erfüllen. Dort heißt es:

„Ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig.“ Wir sehen das hingegen sportlich mit einem Lächeln. Liebe Arbeitgeberseite: Druck ist für Leistungsschwache, nicht für uns!

Betriebsvereinbarung Urlaub neu

Im Monat Juli wurde die Betriebsvereinbarung Urlaub nun verabschiedet. Viel zur alten Version hat sich nicht geändert, doch haben wir jetzt Formulare für die Urlaubsplanung erstellt, die für die einzelnen Bereiche genutzt werden können. Hier können auch gleich Ersatztermine festgelegt werden, falls die Wochen bereits komplett belegt sein sollten. Welchen Vorteil bieten die Formulare noch? Nun, man kann sie so bei den Leuten einreichen, die die Urlaubseinschreibung vornehmen. Von Vorteil ist das, wenn man sich während der Einschreibephase bspw. im Urlaub befindet. Außerdem hat man so einen eigenen Nachweis über die Termine, die man abgegeben hat. Es ist schon vorgekommen, dass Termine am Telefon versehentlich falsch eingetragen wurden. Juni und Juli eignen sich hervorragend für solche kleinen Fehler.

Weiterhin hat sich zum positiven geändert, dass die Arbeitnehmer jetzt optional 5 Urlaubstage unverplant lassen können. Und als sei das noch nicht genug, können Mitarbeiter die in den Genuss von Schwerbehindertenurlaub kommen von diesem weitere 2 Tage unverplant lassen.

In der ersten Eintragungsrunde können jetzt maximal 20!!! Urlaubstage von Montag bis Sonntag verplant werden. Hiervon sind in der Hauptsaison höchstens 15 Tage in einem Block oder 10 Tage und 5 Tage in zwei Blöcken zu verplanen.

Allerdings müssen dieses Jahr bei den Nachturlaubstagen Abstriche gemacht werden. So sind jetzt nicht mehr pauschal 5 Tage für Tf und 3 Tage für KiN planbar, sondern wir haben den erwirtschafteten Nachtschichturlaub der letzten zwei Jahre, je Meldestelle und Berufsgruppe ermittelt. Uns scheint dieses System gerechter.

Besondere Teilzeit im Alter:

Für alle, die bereits/nach in den Genuss kommen können:

Am 31.12.2020 läuft die Besondere Teilzeit im Alter aus. Wer der Meinung ist, dieses Angebot ist genau das richtige für ihn oder sie, sollte bis dahin den Antrag hierzu einreichen. Bitte beachtet, dass zum Jahresende hin Feiertage im Kalender sind und deshalb manche Büros nicht besetzt sein könnten! Und ob dieses Angebot verlängert wird, steht noch in den Sternen. Die besondere Teilzeit im Alter ist von der GDL zu den nächsten Tarifverhandlungen wieder beantragt.

Weiterhin sei angemerkt, dass nach der Urlaubsplanung - nach der 40. Woche - die Freistellungsplanung für die Besondere Teilzeit im Alter wieder mit aufgenommen wird.

Hier können durch Euch aus 45 Tagen Freistellung 63 Tage werden, indem Ihr diese Tage im Block von Montag bis Sonntag verplant. Das Wochenende ist dann nämlich wie beim Erholungsurlaub miteingeschlossen. Man kann auch die einzelnen Tage vor oder nach einer Ruhe mit dem Vorplaner absprechen. Jedoch wird das in einigen Fällen schwierig werden. Manchmal kann dann der Tag so auch nicht gewährt werden.

Darum nutzt die Möglichkeit der Wochenblockplanung! Und ein schlechtes Gewissen wegen des Arbeitgebers müsst Ihr auch nicht haben. Denn so fällt es den Planern wesentlich leichter Schichten zu besetzen. Eine Woche verkauft sich komplett leichter als mal eine Schicht hier mal eine Schicht da. Und letzten Endes sitzen wir alle im gleichen Zug.

Pausenräume - warm oder kalt / eng oder mit etwas Platz?

Berlin Südkreuz weist sehr oft Mängel in der Qualität auf. Hier ist nicht nur der Heizungsmangel im Winter festzustellen gewesen, sondern jetzt auch vor wenigen Wochen ging das warme Wasser zum Erfrischen nicht. Hier wurde auch auf Drängen des Betriebsrats Abhilfe geschaffen. Vielen Dank an Euch für die Info!

Was den Zustand des Fahrstuhls in BPAF angeht, hält sich das Gerücht, dass dieser jetzt derart defekt ist, dass er komplett ausgetauscht werden soll/muss. Wir hoffen, dass man sich für ein Premiumprodukt der Firma ThyssenKrupp entscheidet. Der Krupp-Teil kennt sich besonders gut mit der Eisenbahn aus, immerhin ist Krupp durch die Bahn groß geworden, denn sie stellten die Radreifen für die Bahn her, was sich heute noch in ihrem Logo erkennen lässt. Bis dahin jedoch werden wir wohl einigen Abrieb an den Laufschuhen haben, wenn wir uns in Südkreuz in die Meldestelle begeben wollen. Vorbei an einem Loch in der Gipskartondecke, die Treppe hinauf, an der ein Stück aus einer Stufe geplatzt ist (Ein super Thema für eine Arbeitsstättenbegehung - Unfallgefahr ☺) und dann vorbei an einer defekten Brandschutztür, die deshalb ständig offensteht. Wir meinen: Sicherheit sieht anders aus. Spaßens halber kann man auch noch über einen Treppenlift nachdenken, denn wir werden ja alle nicht jünger. Auch hier könnte man gleich bei der Fahrstuhlschmiede aus dem Ruhrpott anfragen. Da gibt es derzeit Prozente und die Bahn will ja sparen.

Berlin Ostbahnhof ist derzeit auch ein kleines Sorgenkind des Betriebsrats gewesen, da der Nutzzustand durch die S-Bahner als Pausenraum unseren Anforderungen an eine Erholungspause etwas anders aussieht. Wir wollen in der Pause halt nicht schlafen, sondern auch mal ein Schwätzchen führen oder etwas essen.

Für Abhilfe können wir auch hier nach langem recherchieren in den Lageplänen schaffen. Der alte Massageraum soll jetzt für uns farblich aufgefrischt und mit Tischen und Stühlen versehen werden. Wir hoffen, dass wir damit für Euch etwas erreichen konnten, nachdem es noch aus Führungskreisen hieß, dass alles bestens und die Kolleginnen und Kollegen zufrieden seien. Hier zeigt sich erneut, dass man trotz Vertrauens nicht allen Leuten Glauben schenken darf.

Es ist schon komisch mit der Welt. Das was die Bahn mit Stolz in ihren eigenen Medien gegenüber ihren eigenen Mitarbeitern während der Hochphase der ersten Welle der Corona-Pandemie verlautbaren ließ, waren wieder einmal reine Lippenbekenntnisse. Wir, die in der den systemrelevanten Betrieb aufrechterhielten, haben bisher in den ganzen Wochen außer warmer Worte nicht viel erhalten. Ja, es gab zwar ein erhöhtes Fahrgeld für die Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte für die Hin- und Rückfahrt, oh welche Führungskraft hat dieses Thema in ausreichender Weise gegenüber seinen Mitarbeitenden kommuniziert? Fast keiner – so schaut's aus. Nein, vielmehr gab es auch nicht einmal Tankgutscheine oder etwas in der Art für die Fahrpersonale. Die Erhöhung der Kilometerpauschale war nur für die Leute angedacht – so hat man den Eindruck – die ständig mit dem Zug zur Arbeit fahren. Das klingt ganz stark nach dem Potsdamer Platz. Doch wer nur mit den Öffentlichen fährt, dem wird die erhöhte Kilometerpauschale auch nicht weiterhelfen. Denn derjenige wird vermutlich in der heutigen Zeit kein Auto besitzen, sondern weil es modern ist Carsharing betreiben.

Doch was die Bahn nicht schafft, da kann die GDL mit ihrem FairnessPlan punkten. Denn eine ordentliche Gewerkschaftspolitik richtet sich nach den Wünschen der Mitglieder und diese sind nun einmal bei der Bahn beschäftigte, mit dem eigenen Auto fahrende Pendler.

Das Schöne an der Sache ist, dass die Corona-Beihilfe selbst nicht einmal beantragt werden muss. Nein, wer von den GDLern seine Erholungsbeihilfe in Höhe von 156,00 € beantragt, erhält den gleichen Betrag noch einmal obendrauf. Das macht somit 312,00 €. Man muss kein Rechenfuchs sein, um festzustellen, dass sich eine Mitgliedschaft in der GDL lohnt.

Also ran an die Rechner und die Erholungsbeihilfe abgerufen. Immerhin können so die Pärchen unter uns so vielleicht auch einen schönen Wochenendurlaub finanzieren oder mit dem Geld „Balkonien oder Terrassen“ aufpeppen, um sich wohler zu fühlen.

Für die Beantragung benötigt Ihr Euren Entgeltbescheid für die Angabe der Entgeltgruppe und die Entgeltstufe sowie Euren FairnessPlan-Ausweis wegen der Mitgliedsnummer. Solltet Ihr diesen Ausweis nicht mehr haben, beantragt bitte schnellstens einen neuen unter:

<https://ausweis.fairnessplan.org/>

Da die Neuausstellung auch ein paar Tage dauert, beantragt den neuen Ausweis bitte schnellstens. Zu Euren persönlichen Angaben müsst Ihr hierbei auch Eure Ortsgruppe angeben, damit überprüft werden kann, ob Ihr leistungsberechtigt seid.

Wer noch nicht leistungsberechtigt ist, kann ganz einfach Mitglied in der GDL werden. Alle weiteren Schritte, bis Ihr Euren FairnessPlan-Ausweis in den Händen halten könnt passieren dann ganz automatisch.

Kontrolliert bitte bei der Beantragung der Leistung, ob auch bereits Eure Entgeltgruppe dem Tarifsystem der GDL angepasst ist. Ist das nicht der Fall, füllt bitte schnellstens die Tarifbindungserklärung aus. Klingt nach viel, ist es jedoch nicht – bringt allerdings eine Menge ein.

Aus den Ortsgruppen

Berlin Schönevide:

Am 14.09. 2020 begeht die GDL erneut den Tag des Zugpersonals. Da sich bereits im letzten Jahr einige Mitglieder anboten hier unterstützend zu wirken, möchten wir auch dieses Jahr gern auf das Angebot zurückkommen. Wer Interesse hat, meldet sich bitte rechtzeitig bei Kempfi, Michaela oder bei Diana über die bekannten Kommunikationskanäle.

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

GDL REGIONal – Wir helfen Euch weiter