



Liebe Leserinnen und Leser,

„wenn dir das Leben Zitronen schenkt, dann mache Limonade daraus!“ Redensarten wie diese hat sicherlich jeder schon gehört. Und dann hat man ein Rezept, vertut sich bei der Menge und siehe da, der Zitronensaft reicht nicht. Das typische Verhalten ist dann natürlich nochmals alle Zitronen nachzupressen. Irgendwo wird sicherlich noch etwas rauskommen.

Das denkt man sich auch beim EnergieSparen oder kurz ES. Noch vor kurzem hörten wir die Aussage, wir hätten nur ganz knapp die Ziele verfehlt, doch jetzt soll der Leiter Produktion noch etwas mehr herauskitzeln oder im Falle der Zitronen herauspressen. Ist er der Richtige für den Job? Haben wir dafür nicht unsere ES-Coaches, unsere Teamleiter und Motivationsdrucke in grün, gelb und rot? Will man unterstellen, dass all dieses nicht dem Ziel nach Energieeinsparung genügt?

Sicher, unter der Ansicht, dass wir für unsere Kunden Zeit produzieren, die sie haben um andere Dinge während der Fahrt zu erledigen, ist der Leiter Produktion der vermutlich geeignetste Mann. Doch ist das die einzige Art, wie wir Energie in der Zeitproduktion sparen können?

Wir haben genug Wärmeenergie, dank nicht ordentlich funktionierender Klimaanlage. Wir haben aber auch genügend potentielle Energie bei den Reisenden in Form von geballten Fäusten und Gesichtern. Grund dafür sind die häufigen Mängel, für die unsere Vorgesetzten verantwortlich zeichnen.

Wie man auf der Internetseite kloepfl-consulting.com nachlesen kann, möchte Bahnchef Richard Lutz das Unternehmen mit Digitalisierung, mehr Sicherheit und Pünktlichkeit für die Zukunft fit machen.

Doch was passiert? Da hängen durchweg grüne Werte im ES eines Kollegen in Berlin-Lichtenberg aus. Super, nur hat dieser Kollege leider auch keine Verspätung herausgefahren und das ist richtig mies! **„Sicherheit und Pünktlichkeit gehen allen Ihnen übertragenen Aufgaben voraus.“** Wer kennt das nicht mehr? **Pünktlichkeit bedeutet pünktlich in Abfahrt und Ankunft!**

Der Arbeitgeber sollte aufhören groß zu tönen - sparen und nicht ausgeben sind zwei Paar Schuhe. Es heißt doch: „Spare in der Zeit, dann hast du in der Not!“, doch sind wir nicht genau jetzt in der Not wenn es uns immer schlecht geht?

GDL REGIONal - zurück zu alten Werten!

Beim Betriebsrat nachgefragt

BR-Wahl 2018

Am 03. August traf sich der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl im kommenden Jahr zu seiner konstituierenden sowie zur ersten ordentlichen Sitzung. Die Mitglieder des Wahlvorstandes wurden durch den Betriebsrat bestellt und sollen einen ordnungsgemäßen Ablauf der Wahl organisieren und sicherstellen. Sicherlich sind bis Mai des kommenden Jahres noch einige Monate, doch gerade jetzt muss bereits mit einer ordentlichen Planung begonnen werden und es sind auch gewisse Fristen einzuhalten.

Die nächste ordentliche Sitzung ist für Ende September angesetzt. Der Wahlvorstand setzt sich aus GDL- und EVG-Mitgliedern zusammen. Alle Wahlvorstandsmitglieder sind entschlossen, die sehr gute kollegiale Zusammenarbeit des Betriebsrates fortzuführen. Der Wahlvorstand besteht aus folgenden, ordentlichen Mitgliedern: Cornelia Reichow (Vorsitzende), Christian Kühn (stellv. Vorsitzender), Ronald Kempter (Schriftführer), Dirk Schmidtchen, Tino Hirsch, Gesine Brunner und Dirk Ratzlaff. Wir möchten Euch auch zukünftig an dieser Stelle unterrichten, wie weit die Vorbereitungen zur Wahl fortgeschritten sind.

In eigener Sache:

Der GDL REGIONal wird nicht als Wahlkampfmedium eingesetzt! Wir verstehen uns als Informationsblatt und so soll es auch bleiben. Unsere Meinung ist: Wer gute Arbeit leistet, der wird bestehen und wenn die Wähler erkennen, dass Ihre Interessen vertreten werden, so werden sie ihre Interessenvertreter auch wählen.

Wie war das mit der Regelung für Mehrleistungsstunden im Rahmen der Wochenfeiertage?

Hierbei wurde festgelegt, dass für die Wochenfeiertage im Jahr 2017 auch je ein Ersatzruhetag gewährt wird. Die Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit, Freizeitausgleich für Zeitgutschriften aufgrund von Wochenfeiertagen innerhalb von 6 Monaten nach dem Wochenfeiertag zu nehmen. Der Freizeitausgleich wird gewährt, wenn zum Zeitpunkt der Beantragung der Freistellung keine Minderleistungen auf dem Jaz-Konto des Mitarbeiters vorliegen. Somit können unsere Kollegen bis zu neun zusätzliche Ruhetage für das Jahr 2017 beantragen.

Informationen zur Urlaubsplanung und zur Freistellungsplanung für das Jahr 2018!

Nach intensiven Gesprächsrunden zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat konnte nun eine Einigung zur Regelung von Urlaubsgrundsätzen getroffen werden. Desweiteren konnte eine Einigung zur Freistellungsplanung erzielt werden. Hier wurde eine Regelung zum Überstundenabbau getroffen.

An den schon bekannten drei Urlaubsgruppen hat sich nichts verändert. Auch die Urlaubsgruppenreihung bleibt dieselbe. Im Zeitraum Hauptsaison, 01.06.-30.09. dürfen maximal 21 Kalendertage geplant werden. Es wird festgelegt, dass grundsätzlich maximal 2 Ferienzeiträume belegt werden dürfen. Darüber hinaus kann zusätzlich für Weihnachten oder Silvester getrennt Urlaub gewährt werden. **Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern können in einem dritten Ferienzeitraum Urlaub erhalten**, wenn dies mit der möglichen pro Kopf Quote in Einklang zu bringen ist. Als Ferienzeiträume gelten Winterferien, Osterferien, Sommerferien und Herbstferien.

Die Urlaubseintragung ist in zwei Eintragungsrunden aufgeteilt. Es soll der gesamte Urlaub verplant werden. In der ersten Eintragungsrunde sind maximal 15 Urlaubstage zu planen, die in maximal zwei Blöcken (10 Tage + 5 Tage) je von Montag bis Sonntag zu planen sind. Es darf nur ein Ferienzeitraum sowie Weihnachten oder Silvester eingetragen werden. In der zweiten Eintragungsrunde sind die verbleibenden Urlaubstage zu verplanen. Anfallender Zusatzurlaub aus Schichtarbeit wird in Absprache mit den jeweiligen Personaldisponenten geregelt. Die Ruhe vor dem Haupturlaub, bei den Tf, ist nicht relevant, da es sich nicht um Urlaub handelt.

Eine verbindliche Freistellungsplanung ist je Meldestelle parallel durchzuführen. Entsprechend der AnwBV Arbeitszeit sind 20% der Mehrleistung über 60 Stunden eines Mitarbeiters

verbindlich als Freistellung zu planen. Die Eintragung in die Urlaubslisten soll ab der 37. bis zur 42. Kalenderwoche durchgeführt werden. Wir hoffen, dass der Arbeitgeber eine synchrone Einschreibung der KiN und Tf in der 37. Kalenderwoche hibekommt.

Bitte beachtet, dass die Urlaubsplanung ein wichtiger Bestandteil des Jahresruhetags- und Urlaubsplan ist. Ab 2018 müssen Ruhen aus der Jahresruhetagsplanung außerhalb des Urlaubs verplant werden.

Fragen & Antworten

60,00 Euro oder doch nicht?

Mit der Tarif- und Verkaufsinformation 15/2017 kam einige Verwirrung unter den Kollegen auf. Grund für die Info waren **Kundenbeschwerden**, dass im Zug erhöhte Beförderungsentgelte erhoben wurden, obwohl es keine Kaufmöglichkeit für Fahrscheine (FS) gab. Als ausschlaggebend wurde herangezogen, dass Beförderungsbedingungen fehlinterpretiert wurden, wann und wie sich Reisende zu melden haben, wenn sie noch einen FS benötigen. Wir wollen Licht ins Dunkel bringen:

Gemäß §9 Abs. 3 Buchstabe d) EVO ist der Reisende verpflichtet „bei der Prüfung der Fahrausweise unaufgefordert dem Kontrollpersonal zu melden, dass vor Antritt der Reise ein gültiger Fahrausweis nicht gelöst werden konnte, weil ein Fahrkartenschalter oder Fahrkartenautomat nicht vorhanden, nicht geöffnet oder nicht betriebsbereit war.“ Das bedeutet, dass **der Reisende nicht den Zugbegleiter aufsuchen muss**, sondern, dass es auch genügt, wenn der KiN vor dem Reisenden am Platz steht und den FS sehen möchte.

Gehen wir davon aus, dass alle unsere KiN wissen, an welchen Halten sich Automaten befinden, bzw. wissen, wie sie diese Mitteilungen über das RIS abrufen können.

VBB- und marego-Tarif bieten den Vorteil, dass der obige Text als übergeordnete rechtliche Grundlage, in den Tariftext integriert wurde. Somit wird in beiden Tarifen den **Reisenden das Recht gegeben Fahrscheine im Zug zu erwerben, wenn sie angeben, dass ein FS-Automat gestört war**.

Der Bahntarif bietet hingegen mit seinen aktuell 208 Seiten diese **Anspruchsgrundlage** nicht. Hier wurde die EVO als Tarifteil X separat komplett mit aufgenommen. Dafür ist es im **Bahntarif** (außer in der EVO) **nicht vorgesehen, dass die DB-Automaten gestört sein können**. Und darin steckt die Crux. Denn gemäß Teil A, 3.8.2 der DB-Beförderungsbedingungen hat der Reisende in Zügen, in denen ein Verkauf von Fahrkarten stattfindet, den Flexpreis (FP) plus Bordpreis (BP) abzüglich Ermäßigungen zu zahlen, wenn er meldet, dass er keinen FS hat.

War bei Fahrtantritt weder ein Fahrkartenschalter geöffnet noch ein zur Annahme von Bargeld geeigneter betriebsbereiter Automat vorhanden, hat der Reisende statt des BP nur den FP abzüglich Ermäßigungen zu zahlen. Das sind die beiden Möglichkeiten.

Damit der Reisende allerdings bei einem gestörten FS-Automaten keinen BP zahlen muss, hat man sich im internen Leitfaden 601.4043 eine Hilfskrücke geschaffen. Jetzt wird, wenn die Störung bekannt ist, ein FS (FP mit Ermäßigung ohne BP) erstellt.

Ist die Störung nicht bekannt, so soll grundsätzlich Fahrpreisnacherhebung (FN) über den erhöhten Fahrpreis erstellt und mit Codierung 22 versehen werden. Bei dieser Codierung wird geprüft ob der FS-Automat gestört war. Dann wird der Reisende angeschrieben und zahlt bei Störung den regulären FP abzüglich der Ermäßigungen ohne BP.

War der Automat nicht gestört, werden dann 60,00 € fällig. Darauf wird auch im Internet hingewiesen: <https://inside.bahn.de/fahrkartenautomat-defekt/>

Zumindest Teilschuld war man an den erwähnten Kundenbeschwerden allerdings selbst. Denn in der **KiN-Info 25-2012** wurden die KiN angewiesen, ab 01.04.2013 bei Wissen über eine Störung einen VBB-FS zu erstellen und wo keine Information vorliegt 1.) ein FS vom Einstiegs- bis zum Zielort und 2.) eine FN mit der Codierung 22 zu erstellen.

Diese Handlungsanweisung war und ist falsch. Texte lesen ist eine Sache - diese zu verstehen eine zweite. Doch wer zusätzlich schlecht recherchiert sollte keine Weisungsbefugnis bekommen.

Wie war das mit den wichtigsten Neuregelungen ab dem 01.07.2017?

Absage von Arbeit = zum bzw. nach Dienstbeginn werden 6 Stunden plus der weiteren geplanten Zeit der Schicht zu 50% angerechnet = BuRa-ZugTV § 3 Abschnitt III Absatz 5 d.
Mindestnorm Ruhetage = wenn eine Arbeitsphase > 120 Std dauert oder in der > 40 Std Arbeitszeit in Schichten angerechnet wurde, muss eine Ruhe mit einer Mindestlänge von 48 Stunden folgen = BuRa-ZugTV § 3 Abschnitt II Absatz 4. **Da es sich um IST-Werte handelt, ist selbst darauf zu achten**, dass bei einer Überschreitung (z.B. durch Schichtveränderung, Schichtverlängerung, Schichtverschiebung), **dann der Anspruch auf mindestens 48 Stunden Ruhe besteht!**

Zur Überwachung der angerechneten Arbeitszeit gehören ebenso Schichten wie z.B. RFU, Besprechungen, bahnärztliche Untersuchungen, Vernehmungen etc. Dies alles gilt einschließlich der anrechenbaren Zeiten für die Hin-und Rückfahrt. Beachtet auch die ZoA-Anrechnungszeiten. Daher gilt weiterhin: Auf eine max. mögliche Arbeitsphase von 144 h („6Tage“) muss eine Ruhe folgen! Innerhalb von 168 h (7 Tage) dürfen max. 60 h angerechnete Arbeitszeit erbracht werden! Es ist immer ab jedem Schichtbeginn neu zusammen zu rechnen! Eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden unterbricht jeweils eine **Arbeitsphase**.

Fristversäumnis des Arbeitgebers bei der Ansage von Schichten innerhalb eines Dispositionszeitraums

Die Schichten innerhalb eines Dispositionszeitraums sind – für jede Schicht einzeln – spätestens mit der viertägigen Vorlauffrist anzusetzen. Dies ist die Grundregel. Kann diese Grundregel nicht eingehalten werden, müssen alle Schichten innerhalb des Dispositionszeitraums am Ende der letzten Schicht des Arbeitnehmers, mindestens aber 24 Stunden vor Beginn des Dispositionszeitraums angesagt werden. Versäumt der Arbeitgeber diese Frist ganz wird die gesamte Dauer des Dispositionszeitraums zu verbindlich zugesagter Freizeit. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber nicht alle Schichten innerhalb des Dispositionszeitraums ansagt. Der Zeitraum außerhalb der angesagten Schicht(en) wird automatisch zu verbindlich zugesagter Freizeit. Ein Einsatz des Arbeitnehmers zusätzlich zu den angesagten Schichten oder deren Veränderung in den Zeitraum verbindlich zugesagter Freizeit hinein ist dann nur noch mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich.

Aus den Ortsgruppen

Ortsgruppe Schöneweide:

Wir möchten Euch gerne darüber informieren, dass unsere nächste Mitgliederversammlung am 26. September 2017 um 16:00 Uhr im Sportlerheim am Betriebsbahnhof Schöneweide stattfinden wird. Die Tagesordnung werden wir wie immer 4 Wochen vor der Versammlung bekanntgeben. Der wichtigste Tagesordnungspunkt wird sicherlich eine kleine Tarifschulung sein. Die schon ausgebildeten Mitglieder der neuen Tarifverträge werden diese Schulung übernehmen. Wir würden uns sehr freuen, möglichst viele Mitglieder der OG begrüßen zu dürfen.

Aus dem Arbeitskreis-Zub Nord-Ost

Am 12. September 2017 führt die GDL einen Tag des Zugpersonals durch. Mitglieder des Ak-Zub, aus den Ortsgruppen, aus dem Bezirksvorstand und des FairnessPlan e.V. werden an diesem Tag bei uns im Bezirk Nord-Ost einen Stand betreuen. Der Standort ist geplant in Berlin Ostbahnhof. An diesem Tag werden wir mit neuen Flyern, Infomaterial vor Ort sein und Euch für Fragen zur Verfügung stehen. Ihr erkennt uns an den grünen Westen mit dem Aufdruck GDL. Wir laden Euch recht herzlich ein, zwischen 8:00 Uhr und 17:00 Uhr mit uns ins Gespräch zu kommen und uns am Stand zu besuchen.

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

GDL REGIONal – Wir helfen Euch weiter