

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



Liebe Leserinnen und Leser,

in Kürze ist es wieder soweit (oder je nach Redaktionsschluss hat sie schon begonnen), die Mitarbeiterbefragung 2020 steht vor der Tür. Vielleicht wird es dieses Jahr stattdessen eine Mitarbeitendenbefragung. Der Konzern hatte ja seine Wortwahl der Gendermode unterworfen und somit alles in einen Topf getan. Als ob dieses Konstrukt es besser machen würde. Die Frage sollte doch sein „Liebe Kolleginnen und Kollegen, womit fühlen Sie sich besser angesprochen?“. Schließlich ist doch gewollt, dass man sich wohlfühlt im Unternehmen. Denn wenn man sich wohl und verstanden fühlt, senkt das wiederum den Krankenstand und das spart Kosten.

Verglichen mit einem nicht mehr gebrauchsfähigen Klischee wäre das so, als ob er Mann sich mit der Ehefrau streitet. Weil zuhause alles so schlecht ist, flüchtet er sich in die Kneipe und ertränkt seinen Schmerz. Tags darauf meldet er sich bei seinem Chef krank, aber mit einem K3-Tag sollte er bis zum nächsten Tag wieder okay sein. Der Chef grummelt deswegen und vielleicht ist das der Grund, warum dieser am kommenden Tag einen Kater hat. ☺

Ja, ein Kater ist eine Krankheit, denn eine Krankheit ist ein Zustand verminderter Leistungsfähigkeit, der auf Funktionsstörungen von einem oder mehreren Organen, Körperteilen, der Psyche oder des gesamten Organismus beruht.

Würde es also heißen: „Meine Frau macht mich krank.“, so würde das in diesem Einzelfall im kausalen Zusammenhang stehen. Und ähnlich verhält es sich mit der Arbeit und den Arbeitnehmern. Die Mitarbeiterbefragung, stellt an dieser Stelle das klärende Gespräch zwischen Mann und Frau dar. Durch Feedback, soll angedeutet werden, was verändert werden könnte, damit man sich in der Beziehung wohler fühlt. Andeutungen mögen zwar in diesem Fall (der Ehe) ein angemessener Versuch sein, dass er nicht wieder in die Kneipe flüchtet und sie vielleicht zu den Mädels, die sie verstehen. Doch, der Arbeitgeber kann nicht in die Kneipe und die Arbeitgeberin nicht zu den Mädels flüchten.

Somit sollten wir sagen, was wir denken und das Ganze nicht angenehm verpackt. Die Analyse wertet nicht in Gefühlen, sondern rational in Zahlen. Also gibt es nur drei Punkte, die man ankreuzen kann, damit der Wunsch nach Zufriedenheit oder Veränderung klargestellt wird.

Die „goldene Mitte“, „Boah, besser geht's nicht“ und das klassische „Geht überhaupt nicht“.

Wer nur andeutet was er will, bekommt meist nicht was er wünscht, sondern wird falsch verstanden. Sagen was Sache ist, das ist entscheidend. Und dann und wirklich erst dann kann man erwarten, dass der Arbeitgeber in die Umsetzung kommt und sich etwas verbessert.

GDL REGIONal – abstimmen - applaudieren oder abwählen

Euer Team vom REGIONal

Beim Betriebsrat nachgefragt

Berechnung des Arbeitszeit-Solls bei besonderer Teilzeit im Alter in Verbindung mit einem Wahlmodell

Nachdem es immer wieder Fragen zur Arbeitszeitberechnung bei Kollegen mit „besonderer Teilzeit im Alter“ gibt, haben wir uns entschlossen, Euch diese Problematik etwas näher zu bringen. Für uns ergaben sich daraus folgende Fragestellungen:

1. Wie erfolgt die Berechnung des Arbeitszeit-Solls bei besonderer Teilzeit im Alter, kombiniert mit dem Wahlmodell sechs Tage zusätzlicher Erholungsurlaub?

Um die Funktion zu verstehen, muss unbedingt und konsequent zwischen den Berechnungen zum Wahlmodell und der Berechnung zur besonderen Teilzeit im Alter getrennt werden. Besondere Teilzeit im Alter: Das Arbeitszeitvolumen sinkt von 100 Prozent Arbeitszeit auf 81 Prozent und somit von 1984 Stunden (Referenzarbeits-Zeit) auf 1.607 Stunden. Diese Absenkung wird mittels 45 Freischichten im Jahr, durchschnittlich eine Freischicht pro Woche, umgesetzt. Es werden durchschnittlich nur vier Schichten pro Woche gearbeitet. Dennoch bleibt es bei der durchschnittlichen Fünf-Tage-Woche. Daher werden für eine Kalenderwoche Urlaub weiterhin fünf Tage Urlaub angerechnet. Auf die Freischicht wird ebenfalls ein Urlaubstag angerechnet, sofern die Freischicht innerhalb des Urlaubs liegt. Dafür wird der Urlaub weiterhin voll gewährt. Er wird nur auf vier Schichten im Wochendurchschnitt hinsichtlich der Arbeitszeit heruntergerechnet. Da aber somit das Arbeitszeit-Soll auf 81 Prozent gesunken ist, wird der Arbeitszeitwert eines Urlaubstages ebenfalls auf 81 Prozent abgesenkt, also statt 7:36 Stunden nun 6:19 Stunden. Zur Erinnerung – das Wahlmodell „Mehr Urlaub“ spielt an dieser Stelle keine Rolle!

2. Warum steigt das Arbeitszeit-Soll im Wahlmodell sechs Tage mehr Erholungsurlaub?

Bei der Betrachtung aller Wahlmodelle muss immer folgender Grundsatz beachtet werden: Kein Wahlmodell beinhaltet ein Geschenk. Der zusätzliche Urlaub muss kompensiert werden, entweder durch eine erhöhte Soll-Arbeitszeit oder durch Absenkung der Vergütung. Faustregel: Egal, für welches Wahlmodell man sich entschieden hat – der Arbeitslohn für die tatsächlich zu leistende Stunde Arbeitszeit bleibt stets gleich. Wählt ein Arbeitnehmer in besonderer Teilzeit im Alter das Wahlmodell „6 Tage mehr Urlaub“ wird seine Arbeitszeit zeitanteilig erhöht, während das Entgelt gleichbleibt. Die Arbeitszeit erhöht sich also von 1.984 auf 2.036 Stunden für einen Vollzeitarbeitnehmer. Die so herausgearbeiteten 52 Stunden im Jahr werden durch zusätzliche Urlaubstage abgegolten. Der Arbeitnehmer erarbeitet sich also den zusätzlichen Urlaub. Fazit: Kombination besondere Teilzeit im Alter und Wahlmodell sechs Tage mehr Urlaub. Auch die Arbeitnehmer in besonderer Teilzeit im Alter müssen ein Zeitguthaben herausarbeiten, um sechs Tage zusätzlichen Urlaub zu beanspruchen. Das Arbeitszeit-Soll erhöht sich also von 1.609 auf 1.649 Stunden im Jahr. Der „Aufschlag“ beträgt nicht eine Stunde pro Woche, sondern nur 48,6 Minuten (wiederum 81 Prozent). Die DB überspringt aber diesen Zwischenschritt in der Darstellung (PVNM) und setzt als Arbeitszeit-Soll bei der Kombination von besonderer Teilzeit im Alter und dem Wahlmodell sechs Tage mehr Urlaub 83,11 Prozent der Arbeitszeit an. Dabei ist die Ausgangsbasis 1.984 Stunden pro Jahr und nicht, wie man womöglich annehmen könnte, 2.036 Stunden. Die Kontrollrechnung ergibt dann auch, dass 1.649 Stunden 81 Prozent von 2.036 Stunden sind. Somit ist das mit dem Arbeitsvertrag vorgelegte neue Arbeitszeit-Soll korrekt angegeben, wenn auch nicht einfach nachvollziehbar.

3. Wie wird die Entgelterhöhung ab 1. Juli 2020 (2,6 Prozent) im Wahlmodell zwölf Tage mehr Erholungsurlaub realisiert?

Für die Zeit ab 2021 konnten weitere Wahlmodelle gewählt werden. Hat sich ein Arbeitnehmer entschieden, zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub zu beanspruchen, erfolgt die Kompensation durch zwei Maßnahmen: Die „ersten“ sechs Tage werden, wie unter Ziffer 2 beschrieben, herausgearbeitet. Die „zweiten“ sechs Tage aber werden „gekauft“. Um das zeitliche Volumen dieser zusätzlichen („zweiten“) sechs Tage wird die Vergütung gekürzt. Da die Kürzung um rechnerisch weitere 52 Stunden im Jahr erfolgt, wird die Vergütung tatsächlich auf Basis von 1.932 Stunden Arbeitszeit-Soll gezahlt. Ausgehend von 1.984 Stunden im Jahr wird ohne Vergütungserhöhung im 2.036-Stunden-Soll gearbeitet („erste“ sechs Tage) und dann eine Vergütungsabsenkung um den Wert von weiteren sechs Urlaubstagen vorgenommen („zweite“ sechs Tage). Der prozentuale Wert für die zweiten sechs Tage ist bis auf 0,02 Prozent der Wert der Entgelterhöhung, die zum 1. Juli 2020 erfolgt ist, was in den Verhandlungen auch so gewollt war. Um aber zunächst eine Erhöhung ab Juli 2020 und anschließend eine Absenkung der Vergütung ab Januar 2021 zu verhindern, entfällt diese Erhöhung für Arbeitnehmer, die das Modell zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub gewählt haben. Es wird die Vergütung des Monats Juni 2020 weitergezahlt. Zur Kompensation für das zweite Halbjahr 2020 (hat ja das neu gewählte Urlaubsmodell noch nicht) gibt es eine Einmalzahlung von 700 Euro im Monat August.

Wir hoffen Euch durch die Konstellationen die Berechnung des Arbeitszeit-Solls bei besonderer Teilzeit im Alter in Verbindung mit einem Wahlmodell etwas besser erläutert oder näher gebracht zu haben. Wenn Ihr dazu Fragen habt, könnt Ihr Euch jederzeit unter den bekannten Möglichkeiten an uns wenden.

Urlaubsplanung 2020 – Odyssee in Berlin/Brandenburg

Alle Jahre wieder, wird sie zum Thema Nr. 1: Die Urlaubsplanung.

Der Betriebsrat hat viele Wochen mit dem Arbeitgeber zusammengesessen, um die neue BV mitsamt ihren Anhängen zu schmieden. Dabei mussten nicht nur wieder die Quoten für die Meldestellen neu ermittelt werden, sondern es wurden auch neue Formulare durch uns entworfen. Briefe wurden mit der Post an kranke oder im Urlaub befindliche Kolleginnen und Kollegen verschickt. Alle anderen Mitarbeitenden finden die Unterlagen auf dem Tablet im DiLoc unter Mitarbeiterhefte → Ordner 06 Änderung der Einsatzplanung → Meldestellenordner → Urlaubsvorplanung 2021.

Ja, es wurde kurz auf knapp verschickt, obwohl es hätte schon eher geschehen können. Doch wer war wieder an der Verzögerung schuld? Egal, wir hoffen die entsprechende Seite lernt für das kommende Jahr hinzu.

Die wichtigste Frage, die Euch interessiert, möchten wir hier gleich beantworten: Nein, Ihr müsst nicht zwingend die Unterlagen per Post oder E-Mail an die entsprechenden Planer senden. Ihr könnt ganz einfach, wie sonst auch per Telefon die Ansprechpartner kontaktieren. Wir empfehlen Euch hierzu allerdings das entsprechende Formular vorher zu drucken und auszufüllen, damit Ihr nach der Meldung auch noch wisst, was Ihr angegeben habt. Ja, eigene Daten vergisst man nicht. Wir alle haben jedoch auch schon Pferde vor der Apotheke schlecht werden sehen.

Die Adressen und Telefonnummern der Ansprechpartner findet Ihr in der Datei „**Terminplaner 2021**“. Hier hat sich ein Fehlerteufel eingeschlichen: Bei den Lokrangierführern und Zugbereitstellern hat steht in der Spalte **R1 NU KW 38**: 17.-16.09.20. Richtig ist natürlich 16.-17.09.20! Doch das zeigt halt, dass die Verantwortlichen halt nicht nur „kopieren und einfügen“. ☺

Abfrage für das Einsatzraumkonzept

Die Abteilung M13 stellte kürzlich eine Abfrage zur Einbindung der künftigen KiN-Dienstschichten des Flughafen-Express' in das bestehende Einsatzraumkonzept.

Hier wurden verschiedene Varianten zur Wahl gestellt:

1. Berlin Hbf wird in das bestehende Konzept mit einbezogen. Alle Berliner KiN (BHF und

BPAF) können dann bis zu zweimal je Kalendermonat in den Einsatzstellen (inkl. BLO und BL) ohne Anrechnung einer Gastfahrt zum Einsatz kommen.

Einsatzstelle bedeutet nicht, dass BL eine Meldestelle wird, sondern sie kann auch ein Meldepunkt werden. Das würde bedeuten, dass keine Umkleideschränke oder Duschen etc. vorgehalten werden müssten. Denn der Begriff Einsatzstelle ist nicht genau definiert.

2. Das bestehende Einsatzraumkonzept in Berlin wird aufgeteilt. Die Mitarbeiter aus BHF können jederzeit ohne Anrechnung einer Gastfahrt in BLO zum Einsatz kommen. Die Mitarbeiter aus BPAF und können jederzeit ohne Anrechnung einer Gastfahrt in BL zum Einsatz kommen.

Hier findet man eine Verschlechterung der Variante 1, denn mit dieser Variante, kann auch öfter als zwei Mal der Einsatz an den anderen Einsatzstellen erfolgen. Damit würde der Arbeitgeber Arbeitszeit in hohem Maße sparen.

3. Auf die Einrichtung der Einsatzstelle am Hauptbahnhof in Berlin soll verzichtet werden. Damit würden dann die Schichten wie bisher gefahren werden.

Der abschließende Hinweis, dass das die Aufkündigung der Räumlichkeiten inkl. des heutigen Pausenraums bedeuten könnte, kann zwar als Drohung aufgefasst werden, doch ist das Ganze sicherlich so nicht gemeint. Und seien wir doch einmal realistisch. In Berlin Hauptbahnhof haben nicht nur die KiN aus Berlin Ostbahnhof und Berlin Südkreuz Pause. Auch aus anderen Meldestellen finden wir hier KiN und Triebfahrzeugführer. Man kann uns natürlich Konsequenzen aufzeigen, doch muss man auch mit Wahrscheinlichkeiten rechnen. Und wie wahrscheinlich ist es, dass Pausen bereits in den neuen Planungen ab Dezember vorgesehen sind?

Aus den Ortsgruppen

Ortsgruppe Eberswalde:

Am 14.10.2020 findet ab 16:00 Uhr im „Zum Sportlerheim Eberswalde“ in der Alfred-Dengler-Straße 11 das 1. Spanferkelessen statt. Ein 2. Spanferkelessen ist für das kommende Jahr im ersten Quartal geplant. Wir hoffen, dass uns keine Entscheidungen der Politik im kommenden Jahr dabei einen Strich durch die Rechnung machen.

Wir möchten Euch bereits heute auf unsere Weihnachtsfeier aufmerksam machen, da wir im OG-Vorstand beschlossen haben unsere noch ausstehende Jahreshauptversammlung mit der Weihnachtsfeier auf einen Tag zu legen. Somit wird die Veranstaltung am 02.12.2020 etwas eher beginnen. Wir möchten auch gleich darauf hinweisen, dass wir beim Teil der Jahreshauptversammlung über die Bekundungen der Mitglieder abstimmen, die Interesse haben sich zur Betriebsratswahl zu stellen. Darum: Wer aus der Ortsgruppe könnte sich vorstellen die Mitarbeiterinteressen im Betrieb zu vertreten? Keine Angst vor unmöglichen Aufgaben; mit allen potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten sprechen wir vorher und klären über die BR-Arbeit auf. ☺

Ortsgruppe Falkenberg:

Die Ortsgruppe Falkenberg lädt alle Mitglieder am Sonnabend, den 12. September um 10:00 Uhr zur Jahreshauptversammlung in die Freiherr-vom Stein-Str. 2 ein. Leistungsberechtigte Mitglieder bringen bitte ihren FairnessPlan-Ausweis mit. Ein Vertreter des FairnessPlans hat sich angekündigt und wie wir wissen, gibt es dabei nicht nur Informationen.

Am 21. November möchten wir gern eine Jahresabschlussveranstaltung durchführen. Daher heute schon von uns der Hinweis, damit Ihr im „Alten Elbehof“ in Werdau mitfeiern könnt.

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

GDL REGIONal – Wir helfen Euch weiter