



REGIOⁿal

Liebe Leserinnen und Leser,

vorausschauend auf den Monat Oktober möchten wir heute bereits, wegen unseres Redaktionsschlusses auf die Mitarbeiterbefragung vom 05. Oktober bis 02. November verweisen.

Hier möchte einer der erhofften Top 10 - Arbeitgeber des Jahres 2020 - erfahren, wie toll Ihr ihn findet oder was verändert werden kann – das REGIO Barometer 2014 bahnt sich an.

Doch wo steht der Arbeitgeber Deutsche Bahn derzeit im deutschen Ranking? Wir haben für Euch nachgeschaut.

Beginnen wir mit den Youngstern – den Schülern: In einer aktuellen Umfrage sprachen sich 2,2% für die Deutsche Bahn als zukünftigen Arbeitgeber aus und katapultierten die DB auf Platz 31. Unter den studierten Wirtschaftswissenschaftlern fanden 1,5% der Befragten, dass die DB der Top-Arbeitgeber sei und brachten es auf einen mageren 52. Platz. Im Bereich IT stimmten dieser Meinung immerhin 1,9% zu und sicherten Platz 32. Auf der Zielgeraden schlugen dann die Ingenieure nochmals kräftig zu. 2,9% von ihnen brachten die DB somit auf Platz 17!!! Hier wurde die 5%-Marke erst auf Platz 10 durchbrochen. Die Bahn hat also gehörigen Nachholbedarf!

Doch kann dabei das REGIO Barometer 2014 helfen? Nehmen wir Fragen aus dem Jahr 2010.

Frage 2: „Würden Sie DB Regio Nordost aufgrund Ihrer Erfahrungen Freunden und Bekannten als Arbeitgeber empfehlen? **Reale Antwort:** „Ich denke nicht, da ich nicht weiß, ob wir gerade Leute einstellen wollen.“

Fragenblock C: „Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte? Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten?“ **Thema:** Zielorientiertes und effektives Arbeiten im Team.

Reale Antwort Tf: „Also ich habe zwar einen Teamleiter, aber den Zug darf ich schon alleine fahren und zielorientiert sollten wir schon fahren. Immerhin will ich ja auch in Rostock ankommen und nicht in Bremen.“

Egal ob man für oder gegen diese Umfragen ist, fest steht: Alle die denken, sie können etwas bewegen, die sollten mitmachen. Alle die der Meinung sind, dass doch nichts passiert, sollten mitmachen und sich ihre Bestätigung holen. Also „Mitmachen Leute!“

GDL REGIOⁿal – „Die wollen nur spielen!“

Beim Betriebsrat nachgefragt

Wie wird die Arbeitszeit verrechnet, wenn sich die laufende Schicht verkürzt?

Für die Verkürzung einer laufenden Schicht, liegt in den meisten Fällen ein Grund vor, der ad hoc eintrat. In anderen Regionen muss man hier die einzelnen Tarifverträge näher betrachten. Für den Regionalbereich Berlin/Brandenburg der DB Regio ist die Handlungsweise in der Betriebsvereinbarung „Kurzfristige Arbeitszeitänderungen sowie personelle Maßnahmen bei Eil- und Notfällen“ kurz „BV Eil und Not“ geregelt.

Hier heißt es im § 5 (2): „Der Betriebsrat ist weiterhin einverstanden, dass im Laufe einer Dienstschicht notwendig werdende Abweichungen vom Arbeitsauftrag angeordnet werden können.“ Weiter heißt es in Absatz 4 dieses Paragraphen: „Durch Abweichungen vom geplanten Verlauf der gemäß § 4 im Voraus **nicht mitbestimmten** Dienstschichten sollen dem Personal keine Minderleistungen entstehen.“

Der § 4 behandelt Ausnahmeverfahren. Absatz 1, Satz 1 definiert Arbeitszeitregelungen als kurzfristig, wenn diese bis zu 5 Werktagen vor ihrer tatsächlich notwendigen Durchführung bekannt sind. In Absatz 2 erteilt der BR seine **Zustimmung** zu solch kurzfristigen Änderungen. Hierbei gilt es, den Unterschied zwischen Zustimmung und Mitbestimmung zu erkennen. Während eine Zustimmung lediglich einen positiven Bescheid darstellt, beinhaltet die Mitbestimmung zusätzlich noch eine Bewertung der Sachlage und eine Gleichberechtigung gegenüber dem anderen Partner. Es liegt also trotz einer Zustimmung keine Mitbestimmung im Voraus vor. Kurz gesagt bedeutet das, dass Ihr die komplette Schicht, so wie sie geplant war als Arbeitszeit berechnet bekommt. Das gilt auch für eine ZoA, die sonst in eine auswärtige Ruhe gewandelt werden würde, wenn die Zeit dort 9 Stunden überschreitet.

Streng genommen gilt dieses bspw. auch für Zeiten des Rangierens, wenn diese durch die Verkürzung entfallen oder auch für Zuschläge für Samstagsarbeit etc. Denn § 5 (4) beschränkt die Minderleistungen nicht auf die Arbeitszeit, sondern lässt Spielraum für alle möglichen Minderleistungen, die entstehen können.

(Unseren Abonnenten ist die „BV Eil und Not“ der Email zum Nachlesen beigelegt.)

Erweiterung Einführung Tablet für Tf

Unser Arbeitgeber plant die Einführung eines Tablet PC für den Dienstgebrauch. Vorerst sollen Tf und später auch andere Bereiche, wie zum Beispiel die mobile Instandhaltung und/oder die Werkstatt evtl. davon betroffen sein.

Der technische Fortschritt ist nicht aufzuhalten. Dessen sind wir uns als Betriebsräte durchaus bewusst. Allerdings gibt es für den Dienstgebrauch und die Einführung technischer Arbeitsmittel auch Rahmenbedingungen, die geschaffen und eingehalten werden müssen.

Die Auswirkungen sind dann für jeden Mitarbeiter deutlich zu spüren. Sei es bei der damit erhofften Arbeitszeiteinsparung, Einsparung von Papier oder den geänderten Arbeitsabläufen im täglichen Arbeitsleben.

Natürlich ist es schön, alle Dokumente auf einem Gerät finden zu können. Somit wird die Diensttasche etwas leichter, weil die im Dienst mitzuführenden Unterlagen in einer Dateistruktur abgelegt auf dem Tablet zu finden sind. Vorschriften sind (fast) von ganz allein immer auf dem aktuellen Stand. Informationen fließen in hoher Dichte schnell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hin und her. Natürlich ist es nett, das Gerät auch privat nutzen zu dürfen - wenn man es denn möchte.

Aber die Medaille hat auch eine andere Seite. Diese Seite könnte Dienstbeginn oder Dienstende irgendwo, aber nicht in der Meldestelle sein.

Diese Seite könnte bei einer durchschnittlichen Arbeitszeiteinsparung pro Schicht von zum Beispiel nur 10 Minuten bedeuten, dass jeder Kollege 3 Dienstschichten im Kalenderjahr mehr arbeiten muss. Dies könnte ebenfalls bedeuten, dass Meldestellen, so wie wir sie kennen, bald nicht mehr existieren.

Und dies könnte aber auch bedeuten, dass ich zur Kenntnis nehme, dass meine Weisungsmappe aktualisiert wurde – aber hat in dieser auch jeder wirklich alle Neuerungen gelesen? Wie gesagt: Der technische Fortschritt ist nicht aufzuhalten - dessen sind wir uns als Betriebsräte durchaus bewusst. Aber die Rahmenbedingungen müssen alle stimmen!!!

Fragen & Antworten

Gibt es eigentlich bei der GDL Interessenvertreter für uns Kundenbetreuer?

Ja, die gibt es. Und das nicht nur für die Kundenbetreuer ob mit oder ohne betriebliche Aufgaben. Schon vor Jahren erkannte die GDL, dass es wichtig ist nicht nur Mitglieder bei den Zugbegleitpersonalen zu haben, sondern sich auch aktiv für deren Interessen einzusetzen, auch wenn die GDL damals noch nicht für diese Gruppe von Mitgliedern Tarife abschließen durfte. So gründete man den „Arbeitskreis Zugbegleitedienst“ (AK Zub). Diesen gibt es in jedem Bezirk und übergreifend auch auf Bundesebene.

So sind derzeit in unserem Bezirk Vertreter der DB Regio mit dabei, genauso wie vom Fernverkehr oder der ODEG. Wir suchen auch ständig nach neuen Mitgliedern aus den NE-Bahnen, die noch nicht vertreten sind.

Gemeinsam machen wir uns für Eure Probleme und Anliegen stark und leiten unsererseits Beschlüsse weiter, die bis an den geschäftsführenden Vorstand gehen.

Die nächste Sitzung findet am 06. Dezember 2016 statt. Solltet Ihr dienstliche Sorgen haben, so könnt Ihr Euch gern an die Mitglieder des AK Zub wenden. Wer seinen Ansprechpartner nicht kennt, kann auf der Homepage der GDL nachschauen oder sich einfach an uns vom GDL REGIONal wenden. Unsere Email-Adressen findet Ihr wie immer am Ende der Ausgabe.

Namen werden natürlich nur insoweit weitergegeben, damit Ihr auch eine Rückantwort erhalten könnt. Datenschutz wird bei uns nicht nur groß geschrieben, weil es ein Hauptwort ist, sondern auch eine Verpflichtung.

Wir freuen uns auf Eure Fragen und Probleme – gehen wir es gemeinsam an. Denn nur, wenn Ihr Euch verstanden und mitgenommen fühlt, könnt Ihr gute Arbeit leisten. Wir haben das verstanden.

Handlungshilfe bei der Beantragung für „Besondere Teilzeit im Alter“

Die besondere Teilzeit im Alter ermöglicht besonderen Arbeitnehmergruppen die Reduzierung der Arbeitszeit um 45 Regenerationsschichten im Jahr auf 81 Prozent der jeweiligen Referenz – oder Regelarbeitszeit. Arbeitnehmer, die unter Inanspruchnahme der besonderen Teilzeit im Alter ihre Arbeitszeit reduziert haben, erhalten einen Teilausgleich des geminderten Tabellenentgelts, der Differenzzulage, der Zulagen sowie des Urlaubsgeldes.

Anspruch haben Arbeitnehmer die das 59. Lebensjahr vollendet haben, die mindestens 20 Jahre Betriebszugehörigkeit haben, die zuletzt 10 Jahre in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit (mindestens 80 Stunden zwischen 20.00 und 06.00 Uhr im Jahr) gearbeitet haben. Auch für Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung von mindestens Grad 50 der Behinderung, trifft diese Regelung zu. Der Antrag ist in schriftlicher Form und vier Monate vor dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer die Reduzierung in Anspruch nehmen will, zu stellen.

Es gibt im Modell „besondere Teilzeit im Alter“ mehrere Möglichkeiten, die Arbeitsreduzierung umzusetzen. Sollte keine Vereinbarung getroffen werden, so findet die Blockfreizeit Anwendung.

Bei der „**Blockfreizeit**“ findet eine Verblockung innerhalb eines Kalenderjahres statt. Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren ggf. schon im Rahmen der Urlaubsplanung die Freistellung für die 45 Regenerationsschichten. Diese können auch zu ganzen Blöcken (Wochen) verplant werden.

Im zweiten Modell „**Freie Tage**“ soll ausgedrückt werden, dass die Arbeitszeitreduzierung der Regeneration der Arbeitnehmer dient. Die Arbeitnehmer sollen ganze Tage freigestellt werden. Hierbei findet keine Verblockung statt. Arbeitnehmer arbeiten z.B. in einem Plan, in dem im Vorfeld der Freistellung, ein Tag pro Woche als Regenerationsschicht gekennzeichnet und ein entsprechender ÖZB eingesetzt wird (4-Tage-Woche). Regenerationsschichten werden in Edith/e-time mit „AAA 0132“ gekennzeichnet.

Beim Urlaubsanspruch bleibt es bei 6 Wochen Urlaub. Jedoch ist die persönliche Arbeitszeitverteilung wie bei jedem Teilzeitmodell zu betrachten. Da im Jahr nur noch 216 Schichten zu leisten sind, reduziert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Durchschnittlich wird von einer 4-Tage-Arbeitswoche ausgegangen. Der Urlaubsanspruch beträgt somit 24 Urlaubstage. Es werden folglich 24 Tage Urlaub mit einem Zeitwert von 7:38 Stunden angerechnet.

Die Jahresarbeitszeit beträgt 1649 Stunden, die Wochenarbeitszeit beträgt somit 31:35 Stunden bzw. 1/216. Ein Urlaubstag wird mit 1/216 (7:38 Stunden) bewertet. Bei Arbeitsunfähigkeit in der Arbeitsphase wird die geplante Arbeitszeit angerechnet. Bei Arbeitsunfähigkeit an Tagen mit Regenerationsschicht wird keine Arbeitszeit angerechnet, da keine geplante Zeit vorlag.

Wozu dienen die Gruppengespräche? Dazu erfreuliches aus dem Produktionsstandort Berlin.

Nachdem es in den zurückliegenden Jahren, nur ein bis zweimal pro Jahr, sporadisch Gruppengespräche mit den Lokführern des PS Berlin und deren Teamleitern gab, werden solche Treffen seit diesem Jahr nahezu monatlich durchgeführt. Es sind inzwischen drei Teamleiter (C. Hoffman, F. Arendholz und F. Lochow), welche für Berliner Tf zuständig sind und die per SMS und Aushängen einladen. In der Regel erfolgt dies rechtzeitig, so dass interessierte Tf ihre Teilnahme planen können. Die Gespräche fanden bisher um 12 Uhr statt. 2 Stunden sind dafür angesetzt und bisher wurde bei offenem Gesprächsbedarf die Zeit auch verlängert. Die Teilnahme wird als Arbeitszeit angerechnet.

Der PS Berlin scheint diese Gespräche durchaus ernst zu nehmen. Bisher nahmen immer, außer den Teamleitern, weitere Vertreter des PS teil. So wurden u.a. schon der Leiter des PS, der Werkstattleiter, der Betriebsüberwacher aber auch der Leiter des Planungsbüros aus Potsdam in der Runde begrüßt. Wozu dient das nun? Nicht bei jeder Idee oder jedem Problem als Tf möchte man sofort seinen Teamleiter anrufen, oft weiß man auch nicht wirklich, wer der richtige Ansprechpartner im Betrieb ist. So sammeln sich immer wieder Themen, die sich in solch einer Runde ansprechen lassen. Dabei merkt man auch oft, dass man dabei nicht der Einzige ist. Man hat die Möglichkeit, sich bestimmte Entscheidungen und Abläufe erläutern zu lassen. Manche Dinge sind mit dem entsprechenden Hintergrund besser nachzuvollziehen. Sicher werden durch solche Gespräche nicht alle Probleme behoben, doch vielleicht kann das Eine oder Andere angeschoben werden. Bisher hatten die Teilnehmer jedenfalls nicht den Eindruck, dass nur abgewiegelt wird. Auf jeden Fall fördern in dieser Art und Weise die Gruppengespräche die Zusammenarbeit und das Verständnis füreinander.

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

GDL REGIONal - Grün denken statt schwarz/weiß