



Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

der Großteil von Ihnen wird die Nachricht der Regionalleitung auf dem Tablet oder als Druckversion in den Meldestellen gelesen haben: der Leiter der Produktion verlässt den DB-Konzern. An dieser Stelle mag man sich denken „Oh, das ist aber ganz schöner Tobak.“.

Doch dann erfährt man weiter, dass dies zum Ende März des kommenden Jahres geschehen soll und er bis dahin von allen seinen Aufgaben beurlaubt ist. Das bedeutet schlichtweg, dass er bis zu diesem Zeitpunkt unter Fortlaufen seines Gehaltes zuhause sitzen und Däumchen drehen oder schön in den Urlaub fliegen darf. Wenn Sie sich nun denken „Was? Die Ratte hat sich da ja schön Weihnachten und Silvester bei der Familie und Freunden gesichert.“, liegen Sie richtig. Doch der Bezug zur Ratte ist eine Beleidigung, denn Ratten sind äußerst soziale Tiere. Liebe Ratten, Entschuldigung für den Vergleich! Doch während Ratten Konkurrenten totbeißen würden, schicken wir unsere Führungskräfte zur Erholung nach Hause. Hätte der Mann nicht bis Ende März in der Werkstatt an den Fahrzeugen arbeiten können – mit Blaumann und Werkzeug – oder auf unseren Zügen? Also arbeiten hat ja noch keinem geschadet.

Sie fragen sich warum der Bezug zu Ratten und zur Konkurrenz angesprochen wurde? Nun, es gibt den Hinweis auf die Beurlaubung und den Hinweis auf das Verlassen des Konzerns. Während das Verlassen des Konzerns bedeuten könnte, dass der Leiter Produktion vielleicht auch zur Lummerland-Bahn wechseln könnte, so werden Beurlaubungen durchgeführt, damit die Person keine neueren Geschäftsgeheimnisse mitnehmen kann. Und da die Mitteilung drei Tage nach der Ausschreibung „Netz Lausitz“ kam, lässt das nur einen Schluss zu: Willkommen ODEG!

An dieser Stelle: Liebe ODEG, haben Sie sich das richtig überlegt? Wenn Sie den Kollegen bei XING gefunden haben, sollten Ihnen aufgefallen sein, dass er als Arbeitgeber DB Regio AG Nord Ost angegeben hat. Wir schreiben uns jedoch Nordost. Das ist ein kleiner, aber feiner Unterschied. Und wenn jemand angibt zehn Jahre lang studentische Hilfskraft gewesen zu sein, dann kann es höchst wahrscheinlich bedeuten, dass die Regelstudienzeit um ein Vielfaches überschritten wurde.

Ein Mitglied des Kompetenzteams sieht anders aus – trotzdem viel Glück und Daumen hoch!

Nach dem Weggang Herrn Schnierings wurde jetzt Frau Höfler kommissarisch diese Position zusätzlich zugewiesen. Ihr ist es bereits in sehr kurzer Zeit gelungen in der Funktion frischen Wind in die Regionalbereichsleitung zu bringen. Immerhin hat sie gleich kommissarisch zwei Werkstattleiter für Berlin und Cottbus eingesetzt. Wir finden, das ist ein richtiger Schritt, der bereits schon vor einiger Zeit hätte kommen müssen. Weiter so!

GDL REGIONal – erst überlegen, dann handeln

Informationen zum neuen Tarifvertrag

Zeitstrahl zur Einführung neuer Regelungen

31. Oktober 2019

- Späteste Frist zur erstmaligen Ausübung des Wahlrechts zu Firmenreisen (Zeit- oder Geldvergütung)

30. November 2019

- Spätester Zeitpunkt zur Aushändigung des neu eingeführten Schichtrasterplans

31. Dezember 2019

- Zeitpunkt der Übertragung von Überzeit in ein Ausgleichskonto bzw. Übergangskonto

- Erstmaliger Wahlzeitpunkt zur Umwandlung von Überstunden in die bAV oder Auszahlung

01. Januar 2020

- Markante Erhöhung der Zulagen zu Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie zur Überzeitzulage

- Einführung der Samstagszulage im LfTV

- Einführung der Quartalsüberzeit (§ 48 HausTV'e)

- Wegfall der Kurzpausen im DispoTV (§ 52 Abs. 3 Ziff. 6 DispoTV)

- Erhöhung der bAV auf 3 Prozent (mindestens 75 Euro)

- Übernahme der Regelung aus dem LfTV zur Nachtarbeitsbegrenzung in den ZubTV und LrfTV (§ 52 Abs. 3 Ziff. 5)

- Übernahme der Regelung zur Schichtdauer aus dem LfTV in die weiteren HausTV'e (§ 53 Abs. 4)

- Inkrafttreten der Regelungen zum Jahresschichtrasterplan

Gerne geben wir Euch in den nächsten Ausgaben weitere wichtigen Informationen zum neuen Tarifvertrag.

Beim Betriebsrat nachgefragt

Auslesen des Fehlerspeichers des MTD bei der Baureihe 182

Ab 09.08.2019 hat der Arbeitgeber die Arbeitsanweisung W-R-046/2019, BR 182 Ril 493.0182A01 herausgegeben. Bei Zügen der Bespannung mit der Baureihe 182 ergeben sich daraus zusätzliche Prüfschritte bei den Abschlussarbeiten A1. Das Auslesen des Fehlerspeichers ist ebenfalls zu prüfen, wenn anstelle einer A1 eine A1B oder A5 geplant ist.

Daraufhin haben wir für Euch eine Reglungsabrede mit dem AG vereinbart, die zur Folge hat, dass der AG ab 10.09.2019 (Einarbeitungstermin) für jeden Tf pro A1, A1B, oder A5 entsprechend der Arbeitsanweisung W-R-046/2019, auf der Baureihe 182 drei Minuten für das Auslesen des Fehlerspeichers des MTD in die Schichten einarbeiten wird.

Ursprünglich wollte der Arbeitgeber dieses durch jeden Tf selbst bei jeder Schicht über den Nachweis der Schichtabweichungen dokumentieren lassen. Dieses wurde durch uns verhindert!

Wenn Ihr aufgrund der Anzeigen im MTD eine augenscheinliche Kontrolle der Verdrehmarkierungen durchzuführen habt, sollt Ihr dies weiterhin in einem „Nachweis der Schichtabweichungen“ dokumentieren und Euch 4 Minuten je Kontrolle eines Drehgestells bzw. 8 Minuten für die Gesamtkontrolle beider Drehgestelle zur Arbeitszeit dazu schreiben.

Wie weit ist die Betriebsvereinbarung zur Schicht -und Einsatzplanung?

Zurzeit befindet sich der Arbeitgeber und der Betriebsrat in den Endverhandlungen zur Schicht - und Einsatzplanung. Die Verhandlungen begannen bereits im Mai 2019, zwischenzeitlich lagen die Positionen weit auseinander. Aber nach mehreren Gesprächsrunden konnten sich der Arbeitgeber und der Betriebsrat wieder annähern. Eindeutiges Ziel für den Betriebsrat ist es, für Euch eine deutliche Verbesserung der Basiswochen zu erreichen!!!

In den meisten Meldestellen sind in den Basiswochen zu viele kurze Ruhen vorhanden. Die Kolleginnen und Kollegen beklagen sich zu Recht, dass sich Erholungseffekte nach kurzen Ruhen nicht einstellen können. Weiterhin wird bemängelt, dass sich Schichten teilweise mehrere Wochen in der gleichen Schichtlage befinden.

Das heißt für uns unter anderem, dass wir beim Arbeitgeber die aufgeführten Mängel anzeigen. Vor allem wollen wir für Euch eine deutliche Verbesserung der Ruhen erreichen, so z.B. soll nach längeren Arbeitsphasen möglichst eine Ruhe über zwei komplette Kalendertage dargestellt werden. Des Weiteren soll eine bessere Verteilung von Disposchichten erreicht werden.

Der Betriebsrat fordert vom Arbeitgeber für die neuen Basiswochen eine Berechnung der durchschnittlichen Schichtlänge aller Meldestellen. Diese durchschnittliche Schichtlänge wird dann zur Berechnung der Disposchicht angewandt. Zurzeit gibt es bei der technischen Darstellung der Arbeitszeit einer Disposchicht noch Probleme, nach einer Lösung wird intensiv gesucht. Ein Vorteil für unsere Kollegen bei der Errechnung der durchschnittlichen Schichtlängen, ist ein geringerer Anteil an Dienstantritten. Wir denken das ist nur fair und wird in einigen Dienstplänen für Entspannung und mehr Ruhetage sorgen. Außerdem werden die neuen Basiswochen auf eine durchschnittliche Wochenbelastung von **38!** Stunden erstellt.

Urlabsplanung - ein Hin und Her zu Lasten der Arbeitnehmer

Die Urlaubsplanung ist im vollen Gange. Der Betriebsrat hat sich bei der Gestaltung der neuen „BV Urlaub“ ins Zeug gelegt und versucht eine Variante zu erstellen, die jetzt für mehrere Jahre gelten soll, anstatt jedes Jahr neu angefasst zu werden.

Mit dem Arbeitgeber wurde daher während der diesjährigen Klausurtagung in Templin ein Vorentwurf erstellt, der so nahezu fast Ende Mai unterzeichnungsreif gewesen wäre. Doch leider gab es auf Seite des Arbeitgebers eine Lehmschicht, die das zügige Abarbeiten verhinderte. Daraufhin hat der Betriebsrat seinerseits an der BV gearbeitet. Das Ergebnis ist Euch allen hinlänglich bekannt. Verzögert hat die Herausgabe an Euch, klar und deutlich der Arbeitgeber.

Bezüglich der Modalitäten, wie die Kolleginnen und Kollegen ihre Urlaubswünsche angeben sollten, hatte der Arbeitgeber die kuriose Idee alle Mitarbeiter von einer einzigen Person planen zu lassen (Wir berichteten bereits in der letzten Ausgabe.)

Das ganze Prozedere hätte zwölf Wochen gedauert. Für den Arbeitgeber scheinbar eine fristgerechte Zeit. Dass das für die Kolleginnen und Kollegen an der Basis als nicht zumutbar betrachtet werden muss, hätte dem Arbeitgeber jedoch klar sein müssen. Doch die Fachvorgesetzten verplanten auf Grund dieser genialen Idee bereits die Teamleiter für andere Tätigkeiten, wodurch diese de facto nicht mehr die Urlaubseintragungen begleiten konnten.

Zwar begann wie auch in den letzten Jahren wieder die Urlaubsplanung in der 37. Kalenderwoche, doch kann man auf Grund des beständigen Wechsels bei der Bahn nicht zwingend davon ausgehen, dass das auch dieses Jahr so zwingend sein musste. Das wäre ja auch bei der Idee mit den 12 Wochen nicht so abgelaufen, sonst würde ja die Urlaubsplanung noch bis Anfang Dezember gehen.

Der Arbeitgeber wollte mit der Zwölfwochenplanung im August beginnen, doch schon bereits im Mai hat sich der BR vehement dagegen ausgesprochen.

Somit konnte der Beginn wieder auf die 37. Woche geschoben werden. Der Termin für die Urlaubseintragung wurde viel zu knapp bekannt gegeben. Eine gute Woche vor Beginn kann nicht genügen. Diejenigen, die im Urlaub waren und von den einzelnen Eintragungsterminen zu spät erfuhren, bitten wir beim Betriebsrat eine Beschwerde gegen den Arbeitgeber einzureichen. Denn wenn der Arbeitnehmer nicht oder nicht rechtzeitig seinen Urlaub angibt, ist der Arbeitgeber berechtigt die Urlaubsplanung vorzunehmen. Doch wie soll man davon erfahren, wenn man im Urlaub ist und sein Tablet nicht mit dabei hat oder berechtigter Weise nicht auf das Tablet zurückgreift?

Dieser Verzögerungstaktik des Arbeitgebers muss langsam Einhalt geboten werden! Doch das können wir nur mit Eurer Hilfe erreichen.

Diese Verschleppungstaktik kann von der Arbeitnehmerseite nicht geduldet werden. Warum musste wieder das altbewährte System angepackt werden? Wir verstehen dieses Vorgehen leider in keinsten Weise.

Auch verstehen wir im Hinweisschreiben zur Urlaubsplanung nicht, was die Arbeitgeberseite mit dem Satz meint: „Die Planung in der ersten Runde muss mit einem Wochentag beginnen, der auf einen Montag fällt.“ Zum einen wird hier nicht der Dativ genutzt und es gibt nur einen Wochentag, der Montag heißt.

„Die Planung muss mit einem Montag beginnen.“ wäre wohl zu einfach gewesen.

Ebenfalls etwas Unverständliches steht im folgenden Satz: „Um die Arbeitsfähigkeit abzusichern, können nur die festgelegten Personen – Anzahl für die jeweilige Gruppe in den Urlaub gehen.“

Es geht nicht darum, dass nur eine festgelegte Personenzahl gleichzeitig in Urlaub gehen darf, sondern dass sie zur gleichen im Urlaub sein darf – also ein dort sein, statt sich dort hinbegeben.

Da der Urlaub in dem laufenden Jahr gegeben werden muss, ist diese Personenanzahl vielmehr die Mindestzahl an Leuten, die im Urlaub sein muss, damit der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern den Urlaubsanspruch gewähren kann.

Wir hoffen in den kommenden Jahren auf Besserung.

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

GDL REGIONal – Wir helfen Euch weiter