



REGIONal

Aus, das Spiel ist aus. Deutschland scheidet im Halbfinale aus. Niedergeschlagen und scheinbar sprachlos wischt man sich die Fahnnenschminke aus dem Gesicht und glaubt für „König Fußball“ die Welt sei verloren. Die Welt? Nein, Weltmeister sind wir noch immer und genau das kann uns keiner nehmen.

Liebe Leserinnen und Leser,

ein wenig scheint es im Betrieb genau so zuzugehen, wie im obigen Beispiel. Funktioniert etwas nicht, dann sind die Meisten niedergeschlagen und misstrauisch. Widerwillig läuft das System weiter bis zur nächsten Entscheidung und dann sind wir die Größten.

Mehr Erfolg scheint das System des GDL REGIONal zu haben, denn es geschehen kleine Wunder. Wenn auch klein, so geschehen sie aber:

Der Kulturlzug nach Wrocław (Breslau) wird mit 3 x 628 gefahren. Ein kleiner Schritt für ein Unternehmen, ein großer Schritt für mehr Reisendenkultur. Und nochmals kommt positiv hinzu, dass seit dem 16. Juli 2016 auch ein KiN für die Dreifachtraktion garantiert sein soll. Das ist einmal ein Schritt in Richtung Dienstleistung.

Es ist immer wieder schön zu sehen, dass Gespräche einiges bewegen können.

Wir möchten auch Danke sagen, dass die Dankeschönveranstaltungen wieder Bestandteil des Unternehmenslebens geworden sind. Auch wenn offiziell nicht der Mangel an Finanzen die Rolle spielte, so sollte doch dieses Konzept der Mitarbeiteranerkennung beibehalten werden. Mangelnde Teilnahme konnte da keine Ausrede sein, denn waren es nicht der Mangel an Personal, mehrfache Termine an einem Tag und der Ausfall von Veranstaltungen, die dafür sorgten, dass das Interesse nachließ? Damals wie heute fehlte es an Personal und zwei „Hochzeiten“ an einem Tag sind immer noch sehr unglücklich.

Ein kleiner Tipp für die Gestalter des Plakates: Wir empfehlen als Lesestoff die „Ausführungsvorschriften zum Gesetz über die Hoheitszeichen des Landes Berlin“, vom 12. Dezember 2007, Abschnitt I, Pkt. 3 und 4. Manchmal können sie ja echt zickig sein, diese Berliner - gerade wenn es um die Krone geht.

Euer Team vom GDL REGIONal

Beim Betriebsrat nachgefragt

Wie muss sich das Fahrpersonal bei Abweichungen vom Schichtverlauf verhalten?

Im Eisenbahnbetrieb kommt es immer wieder zu Abweichungen vom Regelfall; nicht alles kann vorher geplant werden. Kommt es innerhalb einer Schicht zu Abweichungen, z.B. durch Verspätung und ist dadurch der Ablauf der Schicht betroffen, ist die zuständige TP zu informieren. Der Mitarbeiter der TP entscheidet dann über entsprechende Maßnahmen, wie z.B. wartende Anschlusszüge, Zugausfälle usw. Entstehen durch die Abweichungen oder die Folgemaßnahmen Konflikte mit Arbeitszeitregelungen aus Tarifverträgen oder dem Arbeitszeitgesetz ist das der TP ebenfalls mitzuteilen. Die Mitarbeiter der TP sind auch in diesem Bereich geschult und angehalten, dieses zu beachten. Meist lassen sich gemeinsam auch Lösungen finden, z.B. durch verschieben einer Pause. Was aber, wenn man sich nicht einigt, es vielleicht keine spätere Möglichkeit für eine Pause mehr gibt? Die TP könnte anweisen, die Pause zu machen und den nächsten Zug entsprechend verspätet zu fahren. Solche Fälle gab es auch bei uns schon.

Deshalb wird die TP mitunter anweisen, die Pause zu verkürzen oder ganz auf sie zu verzichten und dabei auf § 14 des Arbeitszeitgesetzes zu verweisen. **Darf die Transportleitung das?**

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 14 Außergewöhnliche Fälle besagt:

„(1) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.“ Die betreffenden Paragraphen beziehen sich auf Arbeits- und Ruhezeiten, sowie Pausen.

Was aber sind nun Notfälle?

Es gibt dazu ein Schreiben der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen an die DB AG (bekommen unsere Abonnenten per Mail). Darin wird zwar erklärt, dass wenn es „laufend zu größeren oder kleineren „Notsituationen“ (Zugverspätungen) kommen kann, so sind diese für den Arbeitgeber vorhersehbar und müssen organisatorisch vorausplanend bewältigt werden...“.

„Anders wird die Situation bei ungewöhnlichen, nicht vorhersehbaren, einen unverhältnismäßigen Schaden herbeiführenden Ereignissen eingeschätzt, die außerhalb des Machtbereiches des Betroffenen liegen...“. Dazu gibt es eine Aufzählung von Ereignissen, gegliedert in gefährliche Ereignisse, technische Störungen und Fehlhandlungen des Personals. Selbst diese Liste mit fast 20 Punkten wird als nicht abschließend betrachtet.

Für uns als Fahrpersonal lässt sich also kaum nachvollziehen, ob die Anwendung des § 14 gerechtfertigt ist. Wir müssen aber deshalb nicht alles dulden, denn die Sicherheit im Bahnbetrieb ist schließlich oberstes Gebot!

Wenn man sich nach sechs Stunden schutzrechtlicher Arbeitszeit, körperlich oder geistig nicht mehr in der Lage fühlt weiterzufahren, weil man z.B. schon mehrere Stunden mit defekter Klimaanlage gefahren ist oder besonderen Stresssituationen ausgesetzt war, muss das der TP unbedingt mitgeteilt werden. Dann muss eine Pause erfolgen, in der die Regeneration der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten gewährleistet wird. Auch wenn eine Pause benötigt wird, um menschlichen Bedürfnissen nachzugehen, kann dieses den Beschäftigten nicht verwehrt werden. In der Regel wird die Transportleitung mit Euch gemeinsam versuchen, eine für beide Seiten vernünftige Regelung zu finden, frei nach dem Slogan „redet miteinander“.

Wir haben in unserer Betrachtungsweise hier nur die Abweichungen vom Schichtverlauf dargestellt, die Regelungen zu den normalen Ruhepausen bleiben natürlich unberührt. (Mehr zu diesem Thema in einer späteren Ausgabe.)

Aus den Ortsgruppen

Ortsgruppe Cottbus:

Die Ortsgruppe Cottbus hat in der jüngeren Vergangenheit einige Aktivitäten durchgeführt. Dazu zählt eine Fahrradtour mit Besichtigung der ehemaligen Luftraumüberwachung der DDR im Bunkermuseum Kolkwitz. Im Mai fand eine dreitägige Motorradtour statt. Im Juni hatten wir dann noch einen „Wandertag“ mit Fahrt bei der Waldeisenbahn Bad Muskau und dann natürlich einem Spaziergang durch den Muskauer Park. An allen Veranstaltungen haben zahlreiche Mitglieder teilgenommen und sich für die tolle Organisation bedankt. Derzeit laufen die Vorbereitungen für unsere 5 Tages Fahrt nach Augsburg auf Hochtouren, wo sich ebenfalls schon 38 Teilnehmer angemeldet haben.

Informationen aus der JAV

Ausbildung aktuell

Pünktlich zum 30.Juni 2016 erhielten unsere vier Auszubildenden des 3.Lehrhjahres (je 2 in Cottbus & 2 in Berlin) anlässlich einer offiziellen Veranstaltung im Gebäudekomplex des Berliner Hauptbahnhofs ihre Prüfungsergebnisse der mit Erfolg bestandenen Abschlussprüfung und somit ihre Abschlusszeugnisse. Damit endete das dreijährige Ausbildungsverhältnis und wurde in einer kleinen Feierstunde zusammen mit den Rostocker Regio Azubis und den Berliner Fernverkehrs Azubis gewürdigt, bevor es mit dem 1.Juli als frisch „gebackene“ Lokführer in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei DB Regio übergang.

Wir gratulieren und begrüßen an dieser Stelle nochmals ganz herzlich unsere vier neuen Kollegen. Im zweiten Lehrjahr steht die zweite Fahrzeug-Baureihenausbildung des TALENT BR 442 auf dem Programm, nachdem bereits im Frühjahr die Erst-BR 112/143 erlernt wurde. Um Missverständnissen vorzubeugen und Unwahrheiten zu begegnen, sei an dieser Stelle angemerkt, dass mit zwei Auszubildenden bezüglich ihrer individuellen Lernsituation vereinbart wurde, sich ausschließlich auf die BR 112/143 zu konzentrieren und sie somit als persönliche Entlastung von der BR 442 auszunehmen.

Das erste Lehrjahr ist derzeit fleißig bei der Erlernung der betriebsdienstlichen Grundsätze beschäftigt und erarbeitet sich das Tf-Heft Ril 418 sowie das betriebliche Regelwerk (BRW).

Als kleines Sommer-Highlight im August erwartet unsere Auszubildenden der Einsatz eines mobilen Fahrsimulators am Produktionsstandort Berlin-Lichtenberg, der für die Dauer eines Monats zu Ausbildungszwecken aufgebaut wird.

Wünschen wir unseren Auszubildenden hiermit lehrreiche und spannende Stunden!

Zahlung der Tätigkeitszulage „FAE“

Wie ihr wisst, steht euch seit dem letzten Jahr die Fahrentschädigung zu. Leider verweigert sich unser Arbeitgeber, diese an euch zu zahlen. Darum ist es nötig eure Ansprüche schriftlich geltend zu machen, damit diese nicht verfallen.

Hierzu könnt ihr den von uns erstellten Antrag verwenden den ihr einmalig beim Arbeitgeber einreichen und den Erhalt gegenzeichnen lassen müsst. Ab diesem Zeitpunkt könnt ihr eure Ansprüche 6 Monate rückwirkend geltend machen.

Zur Erfassung der FAE müsst ihr eure geleisteten Schichten dokumentieren und diese Aufzeichnungen monatlich beim Arbeitgeber abgeben. Dazu könnt ihr den von uns erstellten tabellarischen Vordruck nutzen. Anträge und Vordrucke werdet ihr in Kürze in den Meldestellen finden. In diese Tabelle tragt ihr die Meldestelle der geleisteten Dienstschicht und die Dienstschichtnummer ein. In der letzten Spalte tragt ihr für jede Schicht mit Zugfahrt eine „1“ ein und zählt diese in der vorletzten Zeile zusammen. Diese Zahl multipliziert ihr dann anschließend mit 6,65 € und tragt diesen Gesamtbetrag am Ende der letzten Zeile ein.

Liebe Grüße eure JAV

Fragen & Antworten

Einsatz von lokbespannter Ersatzgarnituren auf der RB 14 (alternativ RB 10 mit NBÜ-fähigen Fz) sowie auf der RB 11 in Cottbus

Vermehrt trat in der Vergangenheit die Frage auf, wie es sich hierbei mit einer separaten Fpl-M, bezüglich verminderter Höchstgeschwindigkeit und fehlender Bremsleistung verhält.

Grundsätzlich ist hierfür keine täglich neu erstellte Fpl-Mitteilung erforderlich, da die Angaben bereits im **Ringordner des Dispositionskonzeptes** hinterlegt sind (**Fpl-M A 967/968 für RB 10**) und (**969/970 für RB 14**) sowie (**965/966 für die RB 11**). Diese sollten sich während der Fahrt einsehbar im Führerraum befinden.

Insgesamt handelt es sich hierbei (quasi) um einen regelmäßig wiederkehrenden Fahrzeug-Ersatz, so dass dieser Sachverhalt bereits im Jahresfahrplan Berücksichtigung findet und zum Einen im Ebu (La) Fahrpläne mit BR 182 enthält, die zumindestens die Zuggattungsbezeichnung RB-D tragen und zum Anderen durch die bereits erwähnten und vorgefertigten Fpl-M ergänzt werden. Leider können im Vorhinein keine Fahrpläne bei DB Netz mit BR 143 beantragt werden, da die Fahrplantrassen und der daraus ergebende Jahres-Bildfahrplan EDV-technisch erstellt wird und soweit uns bekannt ist, dieses Programm Leistungsparameter wie Anfahr- & Beschleunigungswerte der planmäßigen BR verwendet, so dass es bei einer geplanten Verwendung der BR 143 in der zeitlichen Vorausberechnung zu sogenannten Konfliktsituationen käme (z.B. verspätete Zugüberholungen, Zugfolge etc).

Wie soll ich mich verhalten, wenn ich zu einem Gespräch beim Arbeitgeber eingeladen werde?

Frei nach dem Motto: „Kommen Sie doch einfach mal zu mir“. Ist der Mitarbeiter dann vor Ort wird über Gott und die Welt erzählt und schließlich kommt die Frage: „Wie geht es Ihnen, können wir Ihnen helfen?“ Hier bitten wir Euch um Achtsamkeit!

Freizügige Antworten zu Eurem Gesundheitszustand, Diagnosen, aber auch zu erlebten Unregelmäßigkeiten innerhalb des Dienstes, sind nicht mehr rückgängig zu machen. Wir möchten Euch darauf hinweisen, dass zu einem Gespräch einzuladen ist. Das hat in schriftlicher Form zu erfolgen. Zu jedem dieser Gespräche habt Ihr das Recht Euch eine Person Eures Vertrauens, gemäß Richtlinie 161.0000, § 84 (2) Satz 1 und § 93 SGB IX, mitzunehmen.

Im Gespräch geht es um Vertrauensbildung, Informationen und Fragen, ob weitere Unterstützung z.B. in Form des BEM (Betriebliches EingliederungsManagement) zur Prävention nach § 84 (2) SGB IX für den Mitarbeiter notwendig wird oder ob direkte Maßnahmen zur Unterstützung mit der Führungskraft getroffen werden können.

Der AG muss!!! schriftlich, unter Angabe von Gründen einladen.

Nochmals, zu den Gesprächen hat der Mitarbeiter immer das Recht eine Person seines Vertrauens mitzubringen. Wir bitten Euch von diesem Recht Gebrauch zu machen. Die Nutzung dieses Rechts darf sich auch nicht negativ auf den Mitarbeiter niederschlagen - auch nicht in möglicherweise flapsigen Kommentaren wie: „Oh, Sie bringen den Betriebsrat mit. Trauen Sie sich denn nicht allein?“

Denn schließlich gehört es für die Arbeitgebervertreter zum normalen Alltag Mitarbeitergespräche zu führen. Für uns gilt das nicht. Darum lasst Euch nicht verunsichern und nutzt Euer Recht!

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

GDL REGIONal - Grün denken statt schwarz/weiß

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen



Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen, Oranienstraße 106, 10969 Berlin

Deutsche Bahn AG
Zentralbereich Tarifpolitik, Mitbestimmung
Herrn Jan Kutscher
Holzmarktstrasse 17

10880 Berlin

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

IVB 21

Bearbeiter/in:

Frau Taenzer

Zimmer:

1016

Telefon:

(030) 9028 (Intern: 928) 1609

Telefax:

(030) 9028 (Intern: 928) 2060

Datum:

20.12.1999

Betr.: Anwendung des § 14 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz¹ (ArbZG)

Vorg.: Ihr Schreiben vom 13.08.1999 und die Ergänzung vom 27.10.1999

Sehr geehrter Herr Kutscher,

wir nehmen Bezug auf Ihre Frage zur Anwendung der Bestimmungen des § 14 Abs. 1 ArbZG in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, sowie auf die Auflistung der Ursachen für Verspätungen im Zugverkehr, die im Geschäftsjahr 1999 aufgetreten sind, und teilen Ihnen dazu folgendes mit:

Grundsätzlich scheidet das Vorliegen eines Notfalles im Sinne des § 14 Abs.1 ArbZG in den Fällen aus, in denen durch technische oder organisatorische Maßnahmen unvorhersehbaren betriebsbedingten Verspätungen wirksam begegnet werden kann. Ist beispielsweise der Arbeitsablauf in bestimmten Betriebsbereichen derart, dass es laufend zu größeren oder kleineren „Notsituationen“ (Zugverspätungen) kommen kann, so sind diese für die Leitung vorhersehbar und müssen organisatorisch vorausplanend bewältigt werden, ohne dass der gesetzliche Schutz der Arbeitnehmer vor übermäßiger Belastung abgeschwächt werden darf.

Anders wird die Situation bei ungewöhnlichen, nicht vorhersehbaren, einen unverhältnismäßigen Schaden herbeiführenden Ereignissen eingeschätzt, die außerhalb des Machtbereiches des Betroffenen liegen und von diesem nicht abgewendet und auch nicht vorweg verhindert werden können. Hier handelt es sich um Notfälle im Sinne des § 14 Abs.1 ArbZG. Notfälle sind alle Fälle höherer Gewalt, elementare Ereignisse und unabwendbare Zufälle.

¹ Gesetz zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz - ArbZRG) vom 06. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. Juli 1996 (BGBl. I S. 1186)



Hierunter zählen die nachfolgend genannten Beispiele:

Gefährliche Ereignisse:

- Suizide
- Oberleitungsstörungen; Hakenkrallen auf den Oberleitungen
- Schienenbrüche; vermutete Schienenbrüche
- Gegenstände auf den Gleisen; Personen oder Tiere auf den Gleisen
- Unfälle an Bahnübergängen
- Bombendrohung
- Anordnungen durch Bundesgrenzschutz, Zoll, Feuerwehr, Polizei
- Unwetter; Schnee-/Windbruch ohne gefährliche Unregelmäßigkeit

Technische Störungen:

- Störungen an Innen- und Außenanlagen von Stellwerken (auch Rechner und Software), der Zugnummernmeldeanlagen, Bahnüberwachungssicherungsanlagen einschl. Videoüberwachung, Zugbeeinflussungsanlagen
- Fehlfunktionen von Heißläufer- und Festbremsortungsanlagen
- Bremsstörungen (Heißläufer, feste Bremse u. a.)
- Störungen an Triebzug, Triebwagen, Treibfahrzeug, Wagen
- Mängel an der Ladung
- Netzstromausfall
- zweifelhafte Signalbilder
- Haltezeitüberschreitungen

Fehlhandlungen Personal:

- Fehlverhalten, Versäumnisse

Notfälle erfordern Maßnahmen zur unverzüglichen Beseitigung der Ereignisse eines Notstandes oder einer dringenden Gefahr. Dabei sind Umfang und Grenzen auf das Notwendigste zu beschränken. Erfasst werden hierunter generell nur solche Arbeiten, die der unmittelbaren Abwehr zumindest notstandsähnlicher Gefahren dienen.

Arbeiten nach § 14 ArbZG unterliegen der Ausgleichspflicht des § 3 Satz 2 ArbZG.

Bei den genannten Beispielen handelt es sich nicht um eine abschließende Aufzählung. Obgleich die Beurteilung der Sachverhalte gem. § 14 ArbZG in erster Linie in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers fällt, würden wir es jedoch begrüßen, wenn Sie uns über weitere Ereignisse, die der Aufzählung hinzugefügt werden sollen, informieren würden.

Mit freundlichem Gruß
Im Auftrag



Tänzer