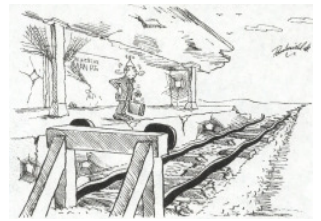


Aktive Interessensvertretung aller Kolleginnen & Kollegen



INFORMATIONEN für die Kolleginnen und Kollegen der S-Bahn Berlin GmbH – April. 2010

Betriebsratswahl 2010 für eine einheitliche unabhängige gewerkschaftliche Interessensvertretung bei der Berliner S-Bahn

Warum verschiebt der Betriebsrat die Betriebsversammlung?

„Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.“ So formuliert im § 43 (1) des Betriebsverfassungsgesetzes.

Folgerichtig hatte auch unser Betriebsrat für den 11. März 2010 eine Betriebsversammlung geplant. Dieser Termin wurde aber geändert. Zwischenzeitlich ist es nämlich dem Betriebsrat gelungen, unser aller obersten Dienstchef, den Herrn Dr. Grube für den 30. März 10 einzuladen und damit ein „Highlight“ zu setzen. Unser aller Konzernchef auf einer Betriebsversammlung der S-Bahner von Berlin. Ist doch toll, oder?

Also hat der Betriebsrat per Beschluss auch seine Sitzung, die dummerweise auf dem 30. März lag um einen Tag verschoben. Dies wäre ja auch nicht weiter schlimm, wenn es nur die Mitglieder des Rates betreffen würde. Nun musste aber auch der Arbeitgeber reagieren und seinerseits Termine rücken. Hat er auch gemacht, denn schließlich geht es ja um das schon erwähnte „Highlight“. Im Schieben von Terminen hat der Betriebsrat ja Erfahrung. Dies wurde doch auch im Dezember 2009 praktiziert. Da teilte die Geschäftsführung der Firma S-Bahn dem Rat kurzfristig mit, dass sie wegen der Wahrnehmung anderer wichtiger Termine nicht an der Betriebsversammlung teilnehmen könne. Also wurde diese Betriebsversammlung auf einen Termin gelegt, der für die Geschäftsführung genehm war. Jetzt hat aber Herr Dr. Rüdiger Grube für den 30.03.10 abgesagt und für den 12.04.2010 zugesagt!

Was macht nun unser der Betriebsrat aus dieser Situation?

Die Mitglieder des Betriebsrats lassen sich, wie im Dezember des Vorjahres, auf einer extra dafür einberufenen außerordentlichen Betriebsratssitzung vom Betriebsratsvorsitzenden erläutern, dass die verschobene Betriebsversammlung natürlich nochmals auf einen anderen Termin zu verschieben ist. Mit Argumenten, dass die Mitarbeiter es möchten, dass sie auf unser aller höchsten Topmanager neugierig sind, wurde von einigen Betriebsratsmitgliedern die Diskussion geführt. Also verständigt sich die Mehrheit der anwesenden Mitglieder des Betriebsrats zum gemeinsamen „Jawohl“!

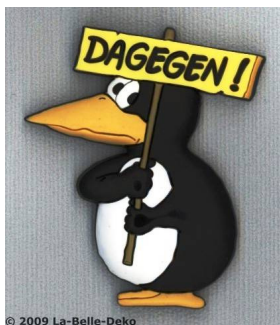
Ach ja, da sind auch noch jene Betriebsräte, die öfters eine andere Meinung äußern und gegen die Mehrheit sprechen. Diese Truppe ist aber auch immer ein wenig ärgerlich für den Vorsitzenden und seine Befürworter-Betriebsratsmitglieder. Die stellen Fragen und vor allem hinterfragen sie Beschlussempfehlungen. Und es musste ja so kommen! Diese Minderheit im Betriebsrat legte ihr Veto ein und erdreistete sich zu der Frage, **warum den vorgesehenen Termin der Betriebsversammlung verschieben?**

Vielleicht wäre es doch eine Gelegenheit, so erklärte diese Minderheit, die der Betriebsrat nutzen sollte, um auf der Grundlage seines Tätigkeitsberichts sich offen und auch kritisch mit seinen Kolleginnen und

Kollegen darüber zu verständigen und gemeinsam zu beraten, wie wir schnellst möglich aus der elenden Lage, in der wir uns zur Zeit immer noch befinden, heraus kommen.

Gibt es denn nicht noch immer einige Führungskräfte, Leiter und Halbleiter auch in unserer Firma, die so tun, als sei die so genannte Situation, in der sich die Berliner S-Bahn seit dem Sommer vorigen Jahres befindet, eine übernatürliche Erscheinung, die sich über unsere Firma wie eine Naturkatastrophe ergossen habe. Es gibt sogar Leitungskräfte, die die Mitarbeiter und auch den Betriebsrat genau damit mehr oder weniger erpressen. So nach dem Motto, wenn wir bei ihren Entscheidungen nicht mitmachen oder der Betriebsrat nicht mitzieht, dann gehe die S-Bahn unter und dem Personal drohe ein massiver Arbeitsplatzverlust.

Um es klar auszudrücken, es waren nicht die Mitarbeiter der S-Bahn, die diese so genannte Situation verursachten. Es waren Manager, die uns von der DB Spitze mit dem Ziel auf den Hals gehetzt wurden, einen Profit in irrelevanter Höhe aus der S-Bahn zu pressen. Dieses Gieren nach höchstmöglichem Gewinn hatte für viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter irreparable Folgen. Sie sind nicht mehr bei uns und viele von ihnen haben auch leider keine Rückkehroption.



Hat man uns Mitarbeiter je ernsthaft gefragt, wie wir es gemeinsam besser gestalten könnten. Nein! Für das Management liegt gegenwärtig die Lösung in Projekten, wie QSI, AQA, BIS, ZAT FM und anderes mehr. Sie liegt im schnellst möglichen Einführen der dafür notwendigen technischen Systeme, wie MB Rail, SAP, RIS/BIS, ZBS usw.! All dieses dient letztlich aber wiederum nur dem Schaffen von Voraussetzungen für Rationalisierung und Optimierung der Wirtschaftsabläufe im Unternehmen S-Bahn. Dass dafür natürlich eine notwendige Stabilisierung in der Instandhaltung her muss, um einen relativ zuverlässigen Verkehr auf die Schiene zu bekommen, ist selbstredend. Dafür wird richtig Geld in die Hand genommen, um die S-Bahn aus den roten Zahlen zu fahren und das Image aufzupolieren.

Das Management kommt aber auch nicht umher, dafür mehr Arbeitskräfte zu requirieren. Wo kommen diese aber her? Ein großer Teil der eigenen Fachkräfte sind ja nun schon entsorgt. Ergo, ersetzt die Führungsmannschaft die fehlenden Leute aus Bereichen des Konzerns und so kommt ein nicht unerheblicher Teil **befristet** aus anderen Werkstätten. Aber eben nicht nur! Auch aus jenen Bereichen der Bahn, wo Mitarbeiter zu schlechteren Konditionen bezahlt werden, als wir es nach unseren Tarifen gewohnt sind, kommen Mitarbeiter **befristet** zu uns. Zum Beispiel von der DB Services und der DB Zeit. Letztere sind die modernen Tagelöhner in unserer globalisierten Welt.

Besonders im Bereich der Kundenbetreuung auf den Bahnsteigen kommen Zeitarbeiter zum Einsatz. Mittlerweile kommen von der DB aber auch Kundenbetreuer Betrieb auf Arbeitsplätze **befristet** zum Einsatz, auf denen früher ehemalige Mitarbeiter der S-Bahn jobbten. Diesen Mitarbeitern kann man aber keinen Vorwurf machen und wir sollten uns unbedingt solidarisch mit ihnen stellen, denn sie kommen aus allen Ecken unseres Landes und sie werden nicht danach gefragt, ob sie ihren Heimatort, ihr soziales Umfeld für längere Zeit verlassen möchten. Nein, sie müssen! Deren Einsatz bei der Berliner S-Bahn ist Manager-Entscheidung. Die Mehrheit des Betriebsrats trägt diese Entscheidung, denn wie anders ist ihre zustimmende Haltung zu bewerten. Also sprechen sich diese Betriebsräte nicht gegen Lohndumping aus, denn sie haben Verständnis für den Arbeitgeber, dass er Mitarbeiter zu schmalen Löhnen **befristet** einsetzt. Wie muss sich da wohl eine Aufsicht fühlen, die vom Betriebsrat suggeriert bekommt, dass ihr Arbeitsplatz eigentlich weg ist. Gleichzeitig erlebt sie, wie die Arbeitsplätze ihrer ehemaligen Kollegen mit Leiharbeitern befüllt werden.

In der **Befristung** scheint das Management der S-Bahn die Zauberformel gefunden zu haben. Rollt der Verkehr erst wieder, greifen die Projekte und sind die dafür notwendigen technischen Systeme installiert, dann wird erst mal die „Fremdarbeit“ entfristet und in die in Wüste geschickt, die S-Bahn bahnkonform geschaltet und der Optimierung die Tür wieder weit geöffnet.

Hätten wir also nicht genug Themen, Fakten und Diskussionsstoff für eine Betriebsversammlung gehabt? Und hätten wir nicht auch Lösungsansätze auf dieser Versammlung gefunden? Wir behaupten, dass wir als Mitarbeiter und Betriebsrat, dies wohl gemeinsam geleistet hätten. Wäre freilich auch eine vertrauensbildende Aktion zwischen Mitarbeitern und Ratsmitgliedern!

Fazit: Chance verpasst und Herr Dr. Grube wird es auch nicht richten!!!



Eine Geschichte über die Einführung neuer Technik - Anton Ring und Nora Süd

Nach 9 Jahren Schwangerschaft bringen sie ein neues Sicherheitskind zur Welt. Sie nennen es ZBS. Ein auf der Eurobalise der Siemensmutter basierendes Überwachungskind. Genug Märchen erzählt, es wird Ernst. Ab dem dritten Quartal sollen wieder zwei Probezüge eingesetzt werden. Das neue technische Wunderkind hat sehr gute Talente. Es überwacht permanent die Soll- und ist Geschwindigkeit und es löst die notwendige Zwangsbremmung bei unzulässiger Signalüberfahrt aus. Soweit eigentlich nicht schlecht für ein höhere Sicherheit im Bahnbetrieb.

Das technische Siemens-Wunderkind hat aber auch einige weniger nette Talente! Möglich ist nun eine Totalüberwachung der Lokführer. Alle Daten, die ein Lokführer auf seiner Fahrt von A nach B hinterlässt, werden kontinuierlich von einem emsig wirkenden Datensammler aufgesaugt und später auf Knopfdruck ausgespuckt. Die Frage ist nur, wer darf denn diesen ominösen Knopf betätigen? Natürlich unser Arbeitgeber, denn dieser kleine fleißige Sammler bereitet ihm sicherlich viel Freude.

Es ist schon ein beachtenswertes technisches System, an dem Siemens für die Bahn herumbastelt. Von seiner ersten bis zu seiner letzten Schalthandlung produziert der Lokführer Daten und die sind dann auch auf ihn bezogen auswertbar. Um es noch genauer auszudrücken, das Gesamtpaket der anfallenden Daten beinhaltet auch jene, die dem Arbeitgeber Aufschluss über die Arbeitsweise eines Lokführers geben.

Positiv kann sich die Technik bei Vorkommnissen für einen betroffenen Lokführer auswirken. Bestünde nun die Möglichkeit, dass seine Aussage durch die Datenauswertung untermauert wird. Leider kann aber mit dem System ZBS alles ins Gegenteil verkehrt werden.

So können künftig die Arbeitgebervertreter des Fahrbetriebs jedes Fahrverhalten analysiert. Ist der über vorsichtige Lokführer für einen Einsatz im ESTW Bereich noch tauglich? Greift der Lokführer, mit einer eher sorglosen Zugsteuerung, in die Bahnbetriebssicherheit ein? Sind Automatische Eingriffe in die Zugsteuerung ein zu ahnendes Fehlverhalten? Ab wie vielen kritischen Signalannäherungen drohen personelle Maßnahmen? Darf bei so vielen Assistenzsystemen auch ein Bediener die Zugsteuerung übernehmen? Was ist aber mit den Umständen, die auch Einfluss auf die Zugsteuerung nehmen und nicht aufgezeichnet werden? Arbeitszeit, unsichtiges Wetter, Flugzeugbenzin auf der Strecke und alle Wetterbedingungen haben doch einen direkten Einfluss auf das Fahrverhalten. Diese Daten werden aber nicht aufgezeichnet und haben keinen Einfluss auf die Auswertung der gewünschten indirekten Überwachung. Sind solche auf unvollständige Daten basierende Auswertungen überhaupt zulässig? Fragen über Fragen. Die können nur im Rahmen von Verhandlungen zu entsprechenden Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

Daher Wählt im Mai einen Betriebsrat der in der Lage ist eure Rechte auch auf diesem Gebiet durchzusetzen.

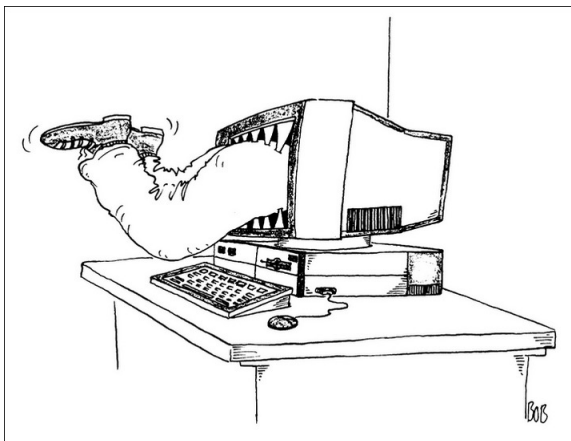
Die individuelle Schichtlagepläne von Anton Ring und Nora Süd

Bleibt am Ende nur noch das Individuelle übrig? Warum führt der Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat diese Pläne ein? Optimierung heißt das Zauberwort. Bis zum Mai 2010 herrschte das Gruppenrecht mittels Betriebsvereinbarung und Schichtlagenplänen. Unser Lokführer – Anton Ring – meint, dass er eigentlich erst jetzt seinen Dienstplan für die nächsten Jahre richtig planen kann. Unsere Lokführerin – Nora Süd – meint aber, jetzt hat der Arbeitgeber nicht mehr viele Lokführer als Gegenpart, sondern den Einzelnen. So kann man schnell raus finden, wer macht Probleme und wer ist immer einsatzbereit. Mobbing und Auswahl der Besten lassen grüßen.

Der Betriebsrat ist dann nicht mehr in der Lage über 900 Mitbestimmungstatbestände umfänglich abzuarbeiten. Er wird sich mit dem Hinweis auf Mitbestimmungsvorbehalt in Kenntnisnahme üben dürfen. Wer schaut jetzt noch auf die gleichmäßige Verteilung der Wünsche? Geraten wieder die Schwächeren unter Druck? Was ist mit den Kollegen, die immer nachgeben? Ist eine Ausgleichsregelung vereinbart? Nein! Wenn wir ab Mai keinen Betriebsrat bekommen, der hier seine ganze Kraft investiert, dann könne wir nur noch dem Arbeitgeber zu seinem Coup, neuerlichen Vereinzelungserfolg, gratulieren.

Ich fühle mich heute nicht so.

Kann ich kurzkrank machen? Muss ich in jedem Fall zum Arzt für einen gelben Schein?



Im § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz ist festgeschrieben, dass Du dem Chef schon ab dem ersten Tag deine Arbeitsunfähigkeit anzeigen musst. Er ist berechtigt eine ärztliche Bescheinigung zu verlangen.

Der Tarifvertrag 13 MTV Schiene schreibt für diesen Fall vor, dass dein Chef nur in begründeten Fällen eine Krankenschrift fordern kann. Das erhebt deinen Chef nicht zu einem Arzt, der eine Diagnose stellt. Bevormunden darf er Dich ebenfalls in Deutschland nicht. Das Sogenannte Weisungsrecht geht nicht über deine Persönlichkeitsrechte die das Grundgesetz festschreibt.

Auch ein Argument „Du musst ein ärztliches Attest vorweisen.“ gilt nicht! Daher muss die Information „Ich bin krank.“ ausreichen. Aber Vorsicht drei Tage! Freitag bis Montag sind wirklich drei Tage! Solltet ihr wider erwarten Probleme mit K3 bekommen, dann redet mit einem Betriebsrat.

Impressum: Die Berliner S-Bahner – Für eine einheitliche unabhängige gewerkschaftliche Interessensvertretung April 2010
V.i.S.d.P.: Peter Polke Auflage: 1000 Exemplare Anschrift der Redaktion: peterpolke@t-online.de

INFORMATIONEN für die Kolleginnen und Kollegen der S-Bahn Berlin GmbH – April 2010
www.die-s-bahner.de