

# Aktive Interessensvertretung

## Aller Kolleginnen & Kollegen



INFORMATIONEN für die Kolleginnen und Kollegen der S-Bahn Berlin GmbH – August 2013

### *Ein toller Betriebsrat und super Gewerkschaften*

#### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Blicken wir mal auf die etwas mehr als dreijährige Bilanz der Tätigkeit unseres Betriebsrats, so können wir schon auf „tolle“ Ergebnisse zurück blicken – oder etwa nicht?

Die Politiker in den Parlamenten des Bundes und der Länder finden die Ergebnisse bestimmt ganz toll und der Arbeitgeber Deutsche Bahn findet diese sehr toll. Auch seine mit ihm sozialpartnerschaftlich handelnden Gewerkschaften finden diese Ergebnisse des Betriebsrats sicherlich sehr toll.

Alle Maßnahmen, die die Deutsche Bahn im Auftrag der Privatisierungspolitik der Bundesregierung und der damit einhergehenden Vorbereitung auf die Ausschreibung der Berliner S-Bahn auf den Weg brachte wurden ohne einen nennenswerten Widerstand der Belegschaft umgesetzt. Dass ja keine Reibungsverluste oder gar Störungen entstehen, die die Privatisierungsbestrebungen und die damit verbundenen Rationalisierungswellen behindern, dafür sorgte auch das konsequente Wirken der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer.

Die EVG hat dafür einen passenden Tarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband der Verkehrsdienstleister abgeschlossen. Der Demografie TV soll nun den sozialverträglichen Rahmen um die Privatisierung und die Ausschreibung spannen, um den „sozialen Frieden“ im Bahn Konzern nur nicht zu gefährden. Die GDL betitelt dieses Tarifwerk als Landverschickungs-TV. Wir lassen das mal so unkommentiert stehen.

Die Gewerkschaft der Lokführer ist jedoch durch den internen Machtkampf ihrer Führungsriege anscheinend gegenwärtig nicht in die Lage, einen wirksamen Schutz für die Beschäftigten zu entfalten, die sie vertritt. Wir haben den Eindruck, dass die EVG aktuell ihre sozialpartnerschaftliche Nase im Streit um die Tarifhoheit im Bahngewerbe anscheinend vorn hat und dies u. a. dank der Schwäche der GDL.

Unser Betriebsrat sorgt mit seinen Möglichkeiten dafür, dass ja keiner der Beschäftigten den laufenden Prozess der Zerlegung der Berliner S-Bahn stört – ganz im Sinne der Liste der EVG, die letztlich den Betriebsrat dominiert.

Im Jahre 2010 hatte der Betriebsrat das Sofortprogramm der Kollegen zur Wiederaufrichtung der S-Bahn vor dem Verkehrsausschusses des Bundestags vertreten und noch im Jahre 2011 votierte seine Mehrheit für 100% S-Bahn. Im Jahre 2012 wuchs die Empörung unserer Kolleginnen und Kollegen gegen die Ausschreibung und es regte sich der Widerstand. Etwa 1000 Unterschriften unserer Mitarbeiter wurden beim Betriebsrat vorgelegt. Sie forderten eine Betriebsversammlung (keine Teilversammlungen) während der Arbeitszeit, um mögliche Maßnahmen einer Gegenwehr zu bereden und um aktiv zu werden.

Empörung oder gar Widerstand der Belegschaft ist für unsere Interessenvertretungen anscheinend teuflisches Schmiermittel im Getriebe der Ausschreibung. Gegen die damit einhergehenden Einsparungen und das Spielen mit unseren Arbeitsplätzen kann man eh nichts ausrichten, so anscheinend die Devise unserer Interessenvertreter. Auf die Fragen der Belegschaft zum Kampf um den Erhalt ihrer Arbeitsplätze gab es die Antwort: Unsere S-Bahn muss sich dem Wettbewerb stellen und die Gewerkschaft wird diesen Prozess sozial begleiten. Begleitpapiere liegen mittlerweile in Form des Demografie TV auch vor, bundesweite Arbeitsvermittlung mit schrumpfenden Einkommen.

Das Ergebnis kennt ihr, die Unterschriften schlummern immer noch ungeprüft beim Betriebsrat im Panzerschrank, denn so hat es seine Mehrheit entschieden. Es drängt sich der Eindruck auf, dass sich der Betriebsrat von den Kolleginnen und Kollegen abgewendet hat.

## Personal auf die Bahnsteige

Die BVG platziert wieder mehr Personal auf die Bahnsteige und reagiert damit auf das Drängen der Fahrgäste nach mehr Sicherheit durch Präsenz von Mitarbeitern. Was machen die führenden Strategen bei der Berliner S-Bahn, sie pflegen und hegen die Sicherheitswüste aus Kostenersparnis. Das treibt seit der Privatisierung der DB von 1994 den gesamten Konzern um. Die Quittung zahlen die Mitarbeiter und vor allem aber auch die Nutzer der Bahn, wie das aktuelle Beispiel von Mainz belegt. Umso erstaunlicher ist jetzt die Reaktion der EVG. Da verblasen deren Chefs in den Medien mit Nachdruck mit, dass sie diese Entwicklung erwartet und schon immer eine Personalmehrung gegenüber dem Bahnkonzern angemahnt hätten. Irgendwie ist das alles nicht so ganz glaubwürdig. Es wäre doch wohl nicht so weit gekommen, wenn die Gewerkschaft den Kampf der Kolleginnen und Kollegen dafür organisiert hätte. Die mehr



als 700 Beschäftigten der Berliner S-Bahn, die 2007 die Firma verlassen mussten haben jedenfalls keine gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen zum Erhalt ihrer Arbeitsplätze gespürt. Ohne jeglichen Gegenwind hält der Arbeitgeber an seinen Plänen zum Personalabbau bei der S-Bahn weiter fest. Zwar hatte er 2010 den Interessenausgleich/Sozialplan aus dem Jahre 2007 ausgesetzt, die Arbeitsplätze der örtlichen Aufsichten wurden davon jedoch nicht erfasst. Hier wird der Arbeitgeber munter weiter Personal abbauen und schon damals erklärte der Betriebsrat den örtlichen Aufsichten, wenn sie auch noch gebraucht würden ist dennoch ihr Arbeitsplatz weg. Auch heute noch tönt die Mehrheit des Betriebsrats gebetsmühlenhaft, dass alle örtlichen Aufsichten vom Abbau betroffen seien. Dies geschieht aber wider besseres Wissen, da schon heute absehbar ist, dass auf den Bahnhöfen Schönhauser Alle und Waßmannsdorf ZAT-FM zu 100% nicht funktionieren wird. Wahrscheinlich wird dies auch in Frankfurter Allee der Fall und Prenzlauer Allee sein. Von dem fehlenden Sicherheitskonzept für den Tunnel wollen wir hier erst recht nicht sprechen.

Im Gegensatz zur BVG baut die S-Bahn das Personal auf den Bahnsteigen ab. Der Arbeitgeber begründet das nicht etwa mit der anstehenden Ausschreibung sondern mit den rationalisierungsbedingten Maßnahmen durch die Einführung von RIS-BIS und ZAT-FM. Da der Betriebsrat bei der Einführung dieser technischen Einrichtungen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat, um die Rechte der von dieser Maßnahme betroffenen Mitarbeiter zu wahren, sah sich der Arbeitgeber genötigt, mit dem Betriebsrat über eine Betriebsvereinbarung zu verhandeln. Die Geduld des Arbeitgebers war allerdings recht schnell erschöpft und so wurde von ihm die Einigungsstelle angerufen. Hier hoffte der Arbeitgeber mit Hilfe des Vorsitzenden der Einigungsstelle – eine unabhängige Person außerhalb der S-Bahn Berlin GmbH – auf ein zügiges Ergebnis, das ihm Rechtssicherheit bei der Einführung von ZAT-FM bringt. Schon bald stellte sich heraus, dass durch das hartnäckige Drängen der verhandelnden Betriebsräte nach entlastenden Maßnahmen für die von der Einführung der technischen Einrichtung betroffenen Mitarbeiter sowie für die Maßnahmen zur Einhaltung des Arbeitnehmerdatenschutzes eine schnelle Einigung für beide Betriebsparteien nicht in Sicht ist. Das Ergebnis war dann auch einerseits ein Spruch des Einigungsstellenvorsitzenden zum sogenannten technischen Teil und andererseits die Weiterführung der Einigungsstelle zu den Fragen des Personalabbaus. Den Spruch des Einigungsstellenvorsitzenden hat der Betriebsrat auf Drängen der BR-Mitglieder, die im ersten Teil die Verhandlungsführer waren, gerichtlich angefochten – Ergebnis ist noch offen. Dies hindert den Arbeitgeber jedoch nicht, die Einführung von ZAT-FM weiter zu betreiben, denn rechtlich ist dies für ihn sauber. Sollte die gerichtliche Anfechtung für den Betriebsrat erfolgreich sein, so gelten neue Bedingungen.

Gegenwärtig ist ein vom Betriebsrat beschlossenes Verhandlungsteam im Gespräch mit der Arbeitgeberseite über den Umfang und den Ablauf des Personalabbaus. Im Vorfeld hat sich der Rat dazu verständigt, dass die betroffenen Kolleginnen und Kollegen erst dann abgezogen werden, wenn faktisch (also wirklich) deren Arbeitsplatz wegfällt. Der Arbeitgeber legte dem Betriebsrat seine Vorstellungen über den Personalabbau in einem Eckpunktepapier vor. Er möchte bei der Auflassung eines Aufsichts Arbeitsplatzes alle dort tätigen Mitarbeiter wie folgt behandeln: Ein betroffener Leiharbeiter geht zurück zur DB Zeitarbeit. Kollegen der S-Bahn, die im Ranking der Sozialauswahl ungünstig stehen, dürfen die Weihen des Demografie-TV empfangen. Andere wiederum, deren Aufsichts Arbeitsplatz zwar durch die Auflassung wegfallen ist, die aber im Ranking der Sozialauswahl eine günstige Stellung haben gehen auf den nächsten Aufsichts Arbeitsplatz, bis dieser ebenfalls aufgelassen wird und sie wieder auf den nächsten Bahnhof marschieren usw., bis letztlich auch sie von der Sozialauswahl betroffen sind. Wieder andere betroffene Kollegen sollen umgeschult werden – hier hat der Arbeitgeber freilich jüngere Kollegen im Visier. Der ältere Kollege, der sich bereits in Rentennähe befindet, bleibt mit 100% Lohnfortzahlung noch 3 Jahre zu Hause und kann dann in die Rente eintreten, so die Vorstellung des Arbeitgebers. Diese 100% setzen sich aus Demografie-TV und Einmalzahlung des Arbeitgebers zusammen.

Der Rechtsanwalt, der den Betriebsrat in der Einigungsstelle zum Sozialplan zur Seite steht, stellte recht schnell fest, dass es hier zu unzumutbaren Härten kommen könnte. Minisozialpläne für jede einzelne Betriebsstelle lehnten wir ab. Stattdessen schlugen wir vor, der Betriebsrat geht in die Verhandlung mit einer Forderung, die entlastende Maßnahmen ermöglicht. Statt die betroffenen Kollegen von einem Bahnhof zum anderen Bahnhof zuschicken, sollten (Zugräumer) eingesetzt werden bis sie nach der Sozialauswahl dran sind. Wir wissen das hört sich alles nicht sehr gut an. Sind wir mal gespannt auf die weiteren Ergebnisse, denn die Einigungsstelle ZAT-FM wird wieder am 26. und 29. August tagen.

Am 24.07.2013 beriet der Betriebsrat darüber, wer betroffen ist und wer nicht. Der Arbeitgeber redete bis zu diesem Tag nur von den örtlichen Aufsichten und den Service-Mitarbeiter. Der Betriebsrat hat mit seinem Kennerblick nun aber festgestellt, dass noch mehr Kollegen betroffen sein müssten. Warum? Auch gab es Überlegungen einiger Betriebsräte eine Stammaufsicht mit einer Aufsicht zu vergleichen. Der den Betriebsrat betreuende Advokat sagt nein, da die Tätigkeiten nicht vergleichbar sind. Die ideenreichen Räte meinten aber, wenn es möglich ist eine örtliche Aufsicht mit minderen Aufwand zur Stammaufsicht auszubilden, dann sind diese beiden Gruppen vergleichbar. Gott sei es gedankt, dass sich dieser Ansicht nicht einmal der Arbeitgeber an schloss. Der Anwalt des Betriebsrats schätzt ein, wenn der Inhalt der Arbeit (mobile und örtliche Aufsicht) gleich ist, dann handelt es sich hierbei höchstens um eine Versetzung. Vermutlich steht hier den Betroffenen der Klageweg offen.

### ***Wer soll hier noch helfen?***

Der Arbeitgeber hat von der Bundesregierung den Auftrag die S-Bahn für den Wettbewerb platt zu machen und die Gewerkschaften halten dabei in bester sozialpartnerschaftlicher Manier still. Stellt sich uns die Frage, wer soll hier noch helfen?

Diese Frage lässt sich freilich nicht so einfach beantworten. Wenn wir unsere gesammelten Erfahrungen Revue passieren lassen, so lautet die Antwort, von der Politik ist keine Hilfe zu erwarten. Deren Handeln beweist das Gegenteil. Ergo, eine komplette Negativ-Antwort, denn die Politik schafft die politischen Rahmenbedingungen für die Profitsicherung der Unternehmer.

Die Gewerkschaften agieren für den unbedingten Erhalt des sozialen Frieden in den Unternehmen und in der Gesellschaft. Sie halten krampfhaft fest an der Doktrin der Sozialpartnerschaft, die nur auf die Kooperation von Arbeitgebern und Arbeitnehmern setzt, so tragen auch sie ihr Scherflein zum Funktionieren der bestehenden Sozial- und Wirtschaftsordnung mit dem Ergebnis bei, dass die Kluft zwischen Arm und Reich immer größer wird. Ergo, auch hier eine Negativ-Antwort.

Nur das Führen von Arbeitskämpfen um die Verhältnissen des erwirtschafteten gesellschaftlichen Reichtums ist Zuwenig an Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Diese einseitige Herangehensweise, die

auch die EVG praktiziert, kritisieren wir. Wir sind der Auffassung, dass auch unter bestimmten Bedingungen die Möglichkeiten von Arbeitskämpfen zum Erhalt von Arbeitsplätzen genutzt werden.

Für das Vertreten dieser Auffassung durften wir uns schon des Öfteren Schelte abholen in den Sitzungen des Vorstandes der Betriebsgruppe der EVG. Uns wurde immer wieder mit Nachdruck erklärt, dass der Streik um Arbeitsplätze verboten sei. So auch die Durchführung einer Gesamtbetriebsversammlung, wie sie ein Drittel der Belegschaft forderte. Die Durchführung einer derartigen Versammlung wurde von den Funktionsträgern der Betriebsgruppe als ein politischer Streik interpretiert und der sei halt verboten. Im Grundgesetz der Bundesrepublik findet sich dazu zwar keine Aussage aber der sozialpartnerschaftliche Betriebsfrieden wurde dank EVG und ihrer Betriebsräte bei der S-Bahn Berlin GmbH gewahrt. Auch der Abbau unserer Kollegen auf den Bahnsteigen wurde damit gewahrt und auch die damit einhergehende weitere Leistungsverdichtung in der Tätigkeit unserer Kollegen Lokführer bleibt gewahrt. Ist doch „toll“ – oder etwa nicht?

Als wir aber nun aus den Nachrichten der öffentlichen und nichtöffentlichen Rundfunk- und Fernsehkanälen erfahren mussten, dass die Schleusenwärter streiken, weil eine neue Wasserstraßenordnung des Herrn Verkehrsminister Ramsauer als Konsequenz Personalabbau, Arbeitsverdichtung und Fremdvergabe beinhaltet, da waren wir, eingedenk unserer Erfahrungen aus der EVG Betriebsgruppe, schon recht erstaunt. Da ist doch dieser Streik der Schleusenwärter real und richtet sich gegen all die schlechten Segnungen, die wir bei der S-Bahn auch erfahren. Ja wissen die denn nicht, dass dies verboten ist? Oder ist es doch möglich, so wie der Aktionsausschuss bereits vorschlug, um einen Sozialtarifvertrag zu streiken.



Warum Streik? Weil ein neue Betreiber einschlägige Tarifverträge anwenden wird. Die Usedomer Bäderbahn mit 40% unter LFTV ist einschlägig und lässt grüßen. Oder findet gleich das neue Vogtlandbahnmodell Anwendung. Dort greift man gleich auf nicht ortsansässige Lokführer (800€) zurück.

Beachtenswert ist auch konkrete die Beteiligung der DB-Regio Nord/Ost und der DB-Regio Bayern an der Ausschreibung der Berliner S-Bahn. Über die ganz aktuellen Entwicklungen bei der DB-Regio Tochter UBB [Usedomer Bäderbahn], mit der Ausgliederung von Beschäftigten in die Vorpommernbahn GmbH, lässt sich gut darstellen, wo das Interesse der DB-Regio an der Ausschreibung liegt.

**Fazit:** Zerschlagung des einheitlichen Verbunds S-Bahn und Personalabbau ohne Gegenwehr der Belegschaft wurde und wird hingenommen. „Tolle“ Tätigkeit der Arbeitnehmerinteressenvertreter! Ach hätten wir fast vergessen, auch die von der Belegschaft gewählten Kolleginnen und der eine Kollege im Aufsichtsrat sind unsere Interessenvertreter. Allerdings gespürt haben wir davon so gut wie nichts. Die Frage nach der Hilfe hätten wir gerne zufriedenstellender beantwortet. Bleibt wohl nur die Konsequenz, wir müssen selber als Belegschaft kämpfen.

Zum Abschluss noch ein gut gemeinter Spruch, den ihr bei euren Entscheidungen in Vorbereitung auf die anstehende Betriebsratswahl 2014 beherzigen solltet:

**„Der offizielle Anspruch, Arbeitnehmer zu vertreten, täuscht vielerorts darüber hinweg, wie des einen oder anderen Rates Arbeit den Unternehmen in die Hände spielt.“** (Holger Marcks, Hansen ist überall, Quelle: Direkte-Aktion 189 Sep/Okt 2008)