

Aktive Interessenvertretung Aller Kolleginnen & Kollegen



Vom Lokführer zum Drogenkurier?

Ein/e Lokführer/in der S-Bahn Berlin hat es bereits in einem offenen und sehr deutlichen Brief dargestellt - mit der neuen Weisung zum Umgang mit Fundsachen auf den Zügen wird in die Rechte, Vorschriften, Fahrpläne und eigentlichen Aufgaben der Lokführer eingegriffen. Das geht gar nicht. Allein schon der zeitaufwändige Verwaltungsakt, die übergebenen Fundsachen in den Fahrzeugübergabebüchern dokumentieren, die Personalien des Finders aufnehmen, dies der Transportleitung melden, bis hin zur Übergabe, Weitergabe und Lagerung der Fundsachen auf den eh schon engen Führerständen. Was sich das Betriebsmanagement da am Schreibtisch ausgedacht hat, wird wohl so nicht laufen!

Es stellt sich die Frage des Wertes einer Fundsache, den wohl nur dessen Besitzer wirklich einschätzen kann. So müsste der Weg jeder Fundsache, aufgrund ihres individuellen Wertes für deren Besitzer, mit der Aufnahme der Personalien des Finders beginnen und enden mit der Frage, wie mit dessen personenbezogenen Daten umzugehen ist. Auch wenn das Betriebsmanagement die Lokführer von der Verantwortung freispricht, wird das ein Richter bei Gericht im Zweifelsfall wohl nicht so einfach tun.

Wie der offene Brief schon feststellt - das Recht auf Selbstbestimmung und Unversehrtheit gilt auch bei der S-Bahn. Jeder Koffer und jede Tasche, die ihren Besitzer verloren haben, werden auf einem Bahnhof von der Bundespolizei aufgrund der aktuellen Sicherheitslage mit entsprechender Vorsicht behandelt und dafür z.T. ganze Bahnhöfe gesperrt. Wenn einem Lokführer ein solches Gepäckstück in den Führerstand gestellt wird, soll es vom Lokführer „nur“ als eine Fundsache behandelt werden? Taschen, Jacken, oder Behältnisse mit uns unbekanntem Inhalt sollen wir als Kurier durch Berlin transportieren, bis sich dann der angebliche Besitzer seine Ware (ggf. Drogen) bei uns wieder abholt?

NEIN, so kann und wird es nicht funktionieren. Immer mehr Aufgaben und Verantwortung auf die Lokführer abladen und die örtlichen Aufsichten als Ansprechpartner für unsere Fahrgäste einsparen? Das Management hätte es gern so! Diese Einschätzung teilen fast alle Triebfahrzeugführer der S-Bahn, wie uns die Reaktionen auf den offenen Brief sehr deutlich und unmissverständlich zeigen.

Hier ist nun eine unverzügliche Reaktion vom Betriebsmanagement zwingend erforderlich. Die Weisung „Fundsachen“ W-SB-B3-001/2015 ist zurückzunehmen und gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen und dem Betriebsrat eine echte Lösung zu suchen und nicht einfach nur „überzustülpen“. Im Regional- oder Fernverkehr käme niemand auf die Idee, dem Lokführer die Fundsachen „überzuhelfen“. Der Führerstand eines ICE als Fundbüro - eine irrwitzige Vorstellung?

Jeder Lokführer kann mit einer Beschwerde gemäß § 84 BetrVG oder mit einer Überlastungsanzeige an den Arbeitgeber nun daran mitwirken sich zu dieser Weisung zu positionieren, ohne dass es sich für einen Arbeitnehmer nachteilig auswirken darf. Auch nicht durch ein sich ggf. anschließendes Gesprächsbedarf seines Teamleiters. Zeitgleich sollte die Beschwerde gem. § 85 BetrVG an den Betriebsrat gerichtet werden mit der Bitte, diese anzuerkennen und beim Arbeitgeber für Abhilfe zu sorgen.

Unabhängig davon sollte der Betriebsrat folgende Sofortmaßnahmen einleiten:

„Sofortige Beratung mit dem Arbeitgeber über die Rücknahme der Weisung „Fundsachen“ / Die Weisung noch mal auf die Tagesordnung setzen und eine erneute Beratung und Ablehnung der Weisung mit Hinweis auf Mitbestimmung § 87 BetrVG. Fristsetzung! / Bei nicht Einsichtigkeit des Betriebsmanagements sollte ein feststellendes Beschlussverfahren auf Mitbestimmung § 87 BetrVG durch den Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht folgen. / Initiativrecht des Betriebsrates - Keine Mitnahmepflicht für Fundsachen entsprechend Artikel 2 (1) des Grundgesetzes der BRD / Ein Mitbestimmungsverfahren Gefährdungsbeurteilung "Fundsache im Führerraum" einleiten und noch vor Abschluss sofortige Maßnahmen und Kontrollen der durchgeführten Maßnahmen auf wirkliche Minimierung der Gefahrenpotenziale durchführen.“

Sind denn hier alle verrückt?

Hast auch du schon mal verschlafen, die Ablösezeit verduselt, bist längere Zeit krank gewesen oder hast die Stellung des Signales aufgrund von ZAT übersehen? Derartige Dinge können vorkommen in einem minutiös durchgeplanten Arbeitstag, der zudem noch fast immer durch das tägliche Chaos im Betriebsablauf gekennzeichnet ist, die Belastung erhöht und kaum Zeit zum Durchatmen lässt.

Unsere in Büros hausenden Vorgesetzten, die sich jedes Wochenende gleich für zwei Tage mit ihren Lieben vergnügen und erholen können und von denen man erwarten sollte, dass sie die Arbeits- und Belastungssituation ihrer „wertgeschätzten Mitarbeiter“ kennen, haben keine andere Antworten als die „fehlerbehafteten Lokführer“ zum psychologischen Eignungstest zu schicken. Eine lapidare Anmerkung zum eigenen Gesundheitszustand, vom Teamleiter subjektiv interpretiert und missverstanden – ab zum Psychotest! Ein Kommentar zu den Dingen, die bei der S-Bahn schief laufen und man wird, natürlich nur „rein vorsorglich“, als Mensch und Person infrage gestellt. Oft von einem uns Vorgesetzten, der uns nur wenige Minuten im Jahr sieht und so kaum ein Urteil über uns bilden kann.

Aber was steckt hinter diesen Demütigungen, nach all den Jahren der unregelmäßigsten Schichtarbeit bei jeder Kleinigkeit seine psychologische Eignung zu überprüfen, sich infrage stellen zu lassen? Macht und Macherhalt der uns Vorgesetzten kann ein Grund sein! Ein anderer und nicht absurder Grund, die demografische Komponente, dass die vielen „Alten“ zu teuer sind und so nach und nach „entsorgt“ und durch jüngere, billigere und unverbrauchte Kollegen ersetzt werden sollen. Da man die Alten nicht ohne weiteres weg bekommt, muss eben der Weg der psychologischen Eignung helfen. Auch weil man sich nicht mit den wahren Ursachen für mögliche Signalverfehlungen, Schlafstörungen, Geschwindigkeitsübertretungen, Unaufmerksamkeiten, ... beschäftigen will, da deren Beseitigung dem Unternehmen zu teuer wären. So schiebt man die Verantwortung dafür gerne auf uns Beschäftigte ab. Auf uns alle, denen mit dem wachsenden Druck und der steigenden Arbeitshetze kann es jedem jeder Zeit passieren, dass man unter dieser zunehmenden Belastung Fehler macht.

Die uns Vorgesetzten können ihre Hände reinwaschen, indem sie die Schuldfrage auf die Beschäftigte abladen. Sie sehen sich offensichtlich nicht in der Verantwortung, die Ursachen für mögliche Verfehlungen zu ermitteln und abzustellen. Scheinbar sind nur daran gehalten den Fehler bei uns zu finden und zu ahnden. Sie *tragen* jedoch die Verantwortung und können Sie auch nicht auf uns ablegen.

Gerade selbstbestimmte Kolleginnen & Kollegen, die ihre Meinung zu den Vorgängen bei der S-Bahn nicht zurückhalten, gelangen immer wieder ins Fadenkreuz des Arbeitgebers. Ganze Seminare, in denen gelehrt wird wie man unbequemen Zeitgenossen und Betriebsräte aus dem Unternehmen entfernt, helfen den Arbeitgebern dabei. Einer dieser Seminaranbieter: www.schreiner-praxisseminare.de

Doch die ersten Opfer dieser Schuldfragenpolitik des S-Bahn Managements sind oft die Kollegen, die nicht die Kraft haben sich gegen diese Angriffe zu wehren. Allein schon durch Isolation der Betroffenen, indem man sie ohne jedem Schuldnachweis aus dem Fahrdienst nimmt und von seinen Kollegen trennt, kann das Management so seine „vorsorglichen“ Maßnahmen völlig unbeobachtet, ungestört und willkürlich vollziehen.

Mit dem Glauben an Gerechtigkeit und die vom Grundgesetz geschützte Unantastbarkeit der Würde jedes einzelnen Menschen im Sinn, reden sich jedoch immer wieder Kolleginnen und Kollegen um Kopf und Kragen. In den „*Verhören*“ werden nicht die Stärken und aufopferungsvolle Einsatzbereitschaft der letzten Jahrzehnte hinterfragt, sondern ein Punkt gesucht mit dem die uns Vorgesetzten ihre Verantwortung auf uns abladen können.

Jeder von uns, der dem Arbeits- und Zeitdruck nicht mehr standhalten kann oder konnte, sollte nicht an die nur theoretisch existierende Menschlichkeit bei den uns Vorgesetzten appellieren, sondern darlegen, dass die Ursachen für sein Fehlverhalten nicht allein bei sich zu suchen sind. Denn solange wir nicht wirklich die Voraussetzungen und Bedingungen für unsere Arbeit mitbestimmen und mitgestalten können, werden wir wohl auch nur für deren Auswirkungen auf uns *bestraft*.

So sollte es auch die Person deines Vertrauens sehen, die dich nach einer Verfehlung zum Gespräch mit dem Dir Vorgesetzten begleitet. Das muss nicht unbedingt irgendein Mitglied des Betriebsrates sein. Das kann auch ein Rechtsanwalt sein. Kann Deine Vertrauensperson nicht an diesem Personalgespräch teilnehmen, muss man dem Gespräch nicht alleine mit dem uns Vorgesetzten beiwohnen. Denn mit Überraschungen und ad hoc Terminen möchte uns die Gegenseite gerne in eine Situation versetzen, mit der wir dann erst recht unsicher und oft hilflos sind. Dann schlägt die Willkür des Arbeitgebers zu. Erst wenn die Person Deines Vertrauens hinzu gezogen wurde, findet das Gespräch statt. Egal ob Du Aufsicht, Handwerker, oder Lokführer bist, das Recht auf Beistand steht Euch zu!

Doch woran macht sich eigentlich die Notwendigkeit einer psychologischen Untersuchung fest? Was sind die Indizien dafür, dass es einer Überprüfung seiner psychologischen Eignung bedarf? Diese Antworten sollten in schriftlicher Form vorgelegt werden, um mögliche Folgen aus einem Eignungstest ggf. von einem Gericht prüfen zu lassen. Denn so willkürlich manche Anordnung einer psychologischen Eignungsuntersuchung erscheint, ist sie auch. Jedoch wird die Notwendigkeit dieser Untersuchung, möglicherweise aufgrund des Drucks eines drohenden Arbeitsplatzwegfalls und der Isolierung oft nicht wirklich hinterfragt. Auf diesem Wege können die uns Vorgesetzten ihre Macht über uns ausleben und ihre Verantwortung, für ihre eigene Passivität bei der Vermeidung der Ursachen für Fehler im Betriebsablauf, auf uns abwälzen. Das ist das eigentlich verrückte, aber real existierende System der S-Bahn. Jedoch wurde schon so manches System erst infrage gestellt und dann beseitigt.

Gläserner Mitarbeiter oder Babylon 2.0

Steht in deinem Arbeitsvertrag, dass Du deine Gesundheitsdaten dem Arbeitgeber geben musst? Nach der Telekom ist der DB AG im Jahr 2003 mit Babylon der zweitgrößte Datenskandal gelungen. In der damaligen Rasterfahndung wurden auch Angehörige von Kollegen, und diese selbst durchleuchtet. Aus diesem Skandal scheinen die Verantwortlichen, bis hin zum Konzernbetriebsrat (KBR), nichts gelernt zu haben. Im besten Co-Management zwischen der DB AG und dem KBR werden einfach Konzernbetriebsvereinbarungen durchgewunken, die es den Halbleitern ermöglichen auch private Funk- und Telefongespräche abzuhören. Fahrersassistenten wie FASSI, so nützlich sie auch für unseren Arbeitsalltag sind, melden automatisch per Mail oder per Systemmeldung der Transportleitung und allen die es wissen wollen (z.Z. noch nicht bei der S-Bahn), ob eine Lok den Fahrplan einhält oder der Lokführer eine Fahrstilempfehlung nicht Folge leistet.

Die Europäische Union will, dass die Arbeitgeber Zugriff auf Gesundheitsdaten bekommen. Mit diesen Daten kann man sich eine gesunde Belegschaft schaffen, die keine Kosten für eine notwendige, gesunde Arbeitsumgebung verursachen. Nach dem nun schon viele Datenkraken auf uns Beschäftigte herab schauen und automatisiert den Chef über unsere möglichen Unzulänglichkeiten informieren, sollen wir nun bei der S-Bahn im vorauseilenden Gehorsam, ganz im Sinne der noch nicht abgeschlossenen Arbeitnehmerdatenschutzrichtlinie der EU, unseren gesunden Zustand per Unterschrift an den Arbeitgeber bestätigen, wie es dem Schreiben, das wir derzeit bekommen, zu entnehmen ist.

Unterschreibe nicht! Warte erst einmal ab, ob der Betriebsrat dem Personalfragebogen zugestimmt und ihn auf seine Rechtmäßigkeit geprüft hat. Denk' immer daran: Deine Unterschrift gehört Dir!

Nach derzeitiger Gesetzeslage darf ein Arbeitgeber in Deutschland keine Gesundheitsdaten erheben speichern oder verarbeiten. Das gefährliche an solchen Erklärungen ist das diese einen Automatismus in Gang setzen, auf den Du, liebe Kollegin und lieber Kollege, keinen Einfluss mehr hast und eine angezeigte Einschränkung sofortige Vorstellung beim Bahnarzt auslöst und den Verlust der Tauglichkeit zur Folge haben kann. Sollte einer auf dem Pamphlet unterschreiben und seinen altersmäßig höheren Blutdruck verschweigen, kann das drastische Folgen haben. Redet nicht freimütig über euren Gesundheitszustand in der Kasse und beim geselligen Gespräch mit dem *ach so netten* Teamleiter. Nach heutiger Vorschriften- und Gesetzeslage seid Ihr, und nur Ihr, für euer Tun verantwortlich. Statt in die vielen Datenkraken sollte das Geld dafür in menschengerechte Arbeitsbedingungen investiert werden.

Prämien für Linientreue?

Immer wieder kommen Gerüchte auf, dass bei der S-Bahn Prämien gezahlt werden. Jedoch nicht an jeden Mitarbeiter. Zumeist bekommen nur die uns Vorgesetzten finanzielle Zuwendungen. Für *ihre* Arbeit, ihre Linientreue, oder nur für ihr Schweigen? Keiner weiß es so genau, außer die die Prämien erhalten. Womit sich auch die Gerüchte über die Höhe der Prämien schnell multiplizieren.

Eine Institution könnte diesen Gerüchten jedoch ein Ende setzen und für eine gerechte Verteilung der Prämien sorgen. Doch der Betriebsrat in seiner glorreichen Mehrheit hat offensichtlich kein wirkliches Interesse daran die genauen Höhen, Personengruppen und Hintergründe für die Zahlung der Prämien zu erfahren und dafür seine Mitbestimmungsrechte zu nutzen.

Da könnte gleich das nächste Gerücht aufkommen, auch so einige Betriebsräte gehören zu den Bevorzugten und wollen das Wissen darum und die Höhe der Prämienzahlungen auch an sie für sich behalten. Doch auch diesen Gerüchten könnte schnell ein Ende gesetzt werden, wenn sie von denen hinterfragt werden, die wir als unsere Vertreter in den Betriebsrat gewählt haben. Um unsere gesetzliche Mitbestimmung als Beschäftigte, auch bei der Zahlung von Prämien, wahrzunehmen.

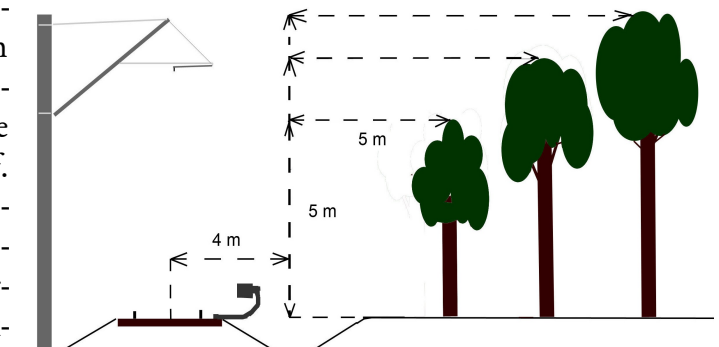
Bis dahin wird der Arbeitgeber weiter mit seiner Politik der Begünstigung und Vorteilsnahme unter uns Beschäftigten eine Spaltung herstellen. Womit er wohl immer wieder seine Ziele, seinen Arbeitsplatzabbau und seine Optimierungen im Betrieb ohne jeden wirklichen Widerstand durchdrücken kann. Auch wenn es vielleicht nicht immer Prämien sind, so sind es dann auch schon mal lukrative Arbeitsplätze und zusätzliche Ruhezeiten, womit sich der Arbeitgeber scheinbar das entsprechende Tun und Handeln einiger Mitarbeiter und Betriebsräte bei der S-Bahn sicherstellt.

So kann nur mit offenen Karten ein vertrauensvolles Miteinander im Betrieb und zum Betriebsrat entstehen, mit dem sich kein Beschäftigter benachteiligt fühlen muss, dass sich mit seiner Arbeit einige Bevorzugte ihre Prämien und Vorzüge sichern. Ein anhaltendes Desinteresse des Betriebsrates in dieser Frage wäre übrigens ein Gesetzesverstoß, gegen das Betriebsverfassungsgesetz.

Stürmische Zeiten

Ob Herbststürme, Winterstürme, Frühjahrsstürme oder Sommerunwetter, bei Sturm und gar Orkan sind es immer wieder die Bäume am Gleisrand die dann zur Gefahr werden für den Zugbetrieb und für uns Mitarbeiter und Reisenden in den Zügen. Mit der Möglichkeit der minutengenauen Informationen durch den Wetterdienst, dass bei besonderen Wetterlagen mit umstürzenden Bäumen, auch auf den Gleisen und Fahrleitungen/Stromschiene, zu rechnen ist, werden die Züge jedoch oft ohne jede Vorwarnung, oder Geschwindigkeitsbeschränkungen auf die Strecken geschickt. Die Betriebszentralen sind vielerorts nicht in der Lage, die Mitarbeiter und Reisenden zu warnen. Erst wenn die Bäume im Gleis liegen, Strecken blockieren sind, oder gar Züge im Dreck stehen und es Verletzte gibt wird dann oft hektisch und völlig überfordert reagiert.

Eine gesetzliche Verordnung ist nötig, dass Bäume neben den Gleisen nur so hoch sein dürfen, dass sie bei Sturm nicht in den Gleisbereich fallen können. Egal ob es sich um Bäume auf privaten oder öffentlichen Boden handelt. Das EBA, die Eisenbahnverkehrsunternehmen, die EUK und die DB Netz AG, aber auch die Betriebsräte und Gewerkschaften bei der Bahn sollten zusammen mit den Fahrgastverbänden auf die uns regierende Politik einwirken, um eine entsprechende Gesetzesinitiative auf den Weg zu bringen, ggf. auch als EU Richtlinie. Denn mit der derzeitigen Situation werden jedes Jahr zu jeder Jahreszeit Streckensperrungen, Zugentgleisungen, Personenschäden und verletzte oder gar tote Lokführer durch umgestürzte Bäume provoziert.



So hoch wie die Bäume sind, so weit muss ihr Abstand zum Gleis sein!