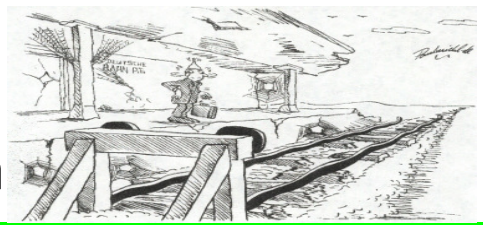


Aktive Interessenvertretung aller Kolleginnen & Kollegen



Stimme der Belegschaft Nr.3 März 2018 zur Betriebsratswahl 2018 der S-Bahn

Arbeitgebervertreter wollen schon seit Jahren den **gläsernen Mitarbeiter**. Angepasste Betriebsräte sagen dann: "Ich habe nichts zu verbergen". Die Redakteure des Betriebsverfassungsgesetzes haben sich diese devote Haltung, so nicht vorgestellt. Dann könnte ja in dem Betrieb folgendes gelten: Das Gesetz gilt !! Da aber nicht alle Gesetze und Tarifverträge abschließend und zwingend für den Beschäftigten regeln, müssen aufrechte Betriebsräte im Interesse ihrer Kollegen handeln! Die im folgenden aufgeführten Sachlagen konnten wir maßgeblich zu Eurem Vorteil gestalten.

Da kommen schon mal **Video-Daten aus YouTube** ins Unternehmen. Wenn es sich bei dem Betroffenen um einen Kollegen handelt der nicht zu den Bequemen gehört, wird die Auswertung sehr gerne vorgenommen. Wir konnten den Betroffene mit einer Anwältin für Medienrecht zusammen bringen. Diese konnte durchsetzen, dass betreffende Daten im Unternehmen, sowie auch aus den sozialen Medien gelöscht wurden. Die Daten die schon von Chef zu Chef gingen bekamen ein Verwendungsverbot. Mit diesem Ergebnis haben wir einen Präzedenzfall geschaffen, welcher euch gegen die Verwendung Videomaterials sogenannter Dritter schützt!

Weiterhin konnten wir durchsetzen, dass im **Fahr Simulator** keine Mitschau stattfindet, soweit der Prüfling es nicht wünscht. Ebenso darf kein heimliches Abhören der Simulationsfahrt erfolgen. Weiterhin kann der Prüfling, nach erfolgreicher Probefahrt, diese als bestandene Prüfung werten lassen. Die Bewegung des Simulators muss abgeschaltet werden, wenn die zu prüfende Person das wünscht. Tiere Menschen und Fahrzeuge, dürfen nicht im und/oder am Gleis aufgestellt werden. Die Simulationsdaten werden nach Beendigung gelöscht. Das Protokoll über die absolvierte Fahrt kann der Prüfling anfordern. Sollte die Darstellung von Signalen undeutlich oder nicht erkennbar sein, kann das nicht als Fehler angerechnet werden. Sollte ein Verstoß gegen diese BV vorliegen, können Personalmaßnahmen rückgängig gemacht werden.

Mobiltelefone für TF, eine der ersten Vereinbarungen, die dennoch bereits regelt, dass dem Handyberechtigten keine Kosten für die Nutzung entstehen dürfen. Wenn ein Chef Euch auffordert, Rechnungen zu begleichen, stellt das einen Verstoß gegen BV dar und wird sanktioniert. Ein Arbeitgebervertreter verkündet nun das unsere Lokführer nun auch Smartphone bekommen sollen. Warum? Ganz klar um uns weitere Aufgaben aufzudrücken. Der Arbeitgeber wollte mit der **BV Arbeitszeit** die Kollegen in vier Bereiche aufteilen



und damit die Zerschlagung des Fahrbetriebes vorbereiten. Wir haben unsere gesamte Kraft darin aufgehen lassen, diese unsäglichen Pläne aufzudecken und mit anderen Betriebsräten ab moderiert. Erst als die BV Arbeitszeit Tf. echte Verbesserungen erkennen ließ, sicherten wir unsere Unterstützung zu. Der planbare Teil der **Freizeit** ist heute größer, als zu Zeiten, in denen es nur Rahmenschichtlagen gab.

Mobiltelefone für Aufsichten Auch hier entstehen unseren Kollegen keine Kosten. Mehr noch, der Kollege entscheidet, ob er dieses Arbeitsmittel benutzt oder ob er andern Tätigkeiten Vorrang gibt. Jegliche Auswertung der Handynutzung ist verboten. Personalmaßnahmen müssen rückgängig gemacht werden.

BV Studio (Fahrzeugdispositiosprogramm) Der Arbeitgeber darf keine personenbezogenen Auswertungen tätigen und Auskünfte über Verspätungsgründe erst anfordern, und diese auch nur erhalten, wenn die Pönalegrenze überschritten wurde. Die Frage „Was war denn da los?“ ist nach dieser BV unzulässig und kann unbeantwortet zurückgewiesen werden.

BV Abfertigungsanlagen (ÖA mit FBA zum Beispiel Olympiastadium): Der Arbeitgeber ist verpflichtet, an Bahnhöfen, die nicht im Interessensausgleich als ZAT FM Bahnhöfe benannt sind, FBA Anlagen in Takt zu halten. Ein Verrotten, wie er es am Olympiastadion plant, ist nicht zulässig. Er ist verpflichtet, diese Aufsichtsarbeitsplätze in Gang zu halten.

Teilspruch ZAT FM Auch hier darf keine Überwachung stattfinden. Ein Chef darf sich nicht in eine Stammaufsicht setzen, um zu kontrollieren, was der Kollege Lokführer so macht. Auf die Daten hat heute die Bundespolizei permanenten Zugriff. Ihr werdet also gesetzeswidrig von der Polizei überwacht. Hier ist der jetzige Betriebsrat nicht bereit, diese Unzulässigkeit abzuschaffen. Die Mittel hätte er jedoch dazu.

BV FASSI Die Leistungskontrolle der Ankunft und Abfahrt ist verboten. Auch Geschwindigkeitsberechnungen zwischen zwei Bahnhöfen sind verboten. Das Nachrichten Modul darf nicht als Social Media-Plattform genutzt werden. Offene Dienste dürfen daher nicht angezeigt werden. Die Leistungs- und Verhaltenskontrolle wurde schon bei der Konfiguration des Systems maximal eingeschränkt und festgeschrieben. Ein Systemzugriff ist nur innerhalb der S-Bahn zulässig. Ob der Countdown eingehalten oder die Fahrempfehlung akzeptiert wird, darf nicht ausgewertet werden!

Auswertung der ZBS Die Fahrdaten des Zuges dürfen nur ausgewertet werden, wenn ein Ereignis (EBO) im Bahnverkehr vorliegt. Diese Auswertung ist dann, auch nur ab den letzten Halt und 2000m nach dem Ereignis beschränkt. Der BR lässt nur 3000 km Fahrdatenspeicherung zu (ein Wochenende). Sollte eine andere Auswertung stattfinden, ist diese verboten und darf nicht gegen den Kollegen verwendet werden. Ver-



stöße dagegen wurden uns aktiv verhindert.

Telefonanlage im Kundenbüro Keine Einzelplatzauswertung! Die Auswertung ist nur in größeren Gruppen statthaft (ab 6 Mitarbeiter). Teams dürfen nicht verglichen werden, und anders als in anderen Telefonzentren, ist das Mithören verboten. Sollte ein Kollege auf Toilette müssen oder wollen, kann er sich, ohne Sanktionen befürchten zu müssen, abmelden. Die Zeit der Abmeldung wird nicht bewertet.

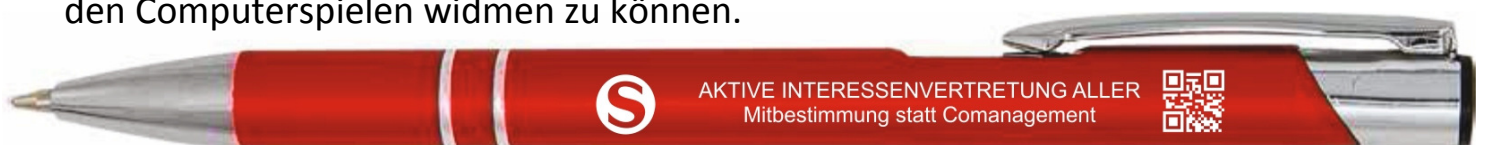
Flex in Werk Oranienburg Der Arbeitgeber wollte einen Korridor von 15 min und maximal 3,5 Stunden vor oder nacharbeiten erlauben. Da wir uns intensiv in die Verhandlungen einbrachten konnte mehr selbstbestimmte Arbeitszeit erreicht werden. Heute sind mehr als 6h und eine größere Flexibilisierung ist möglich. Aktuell will der BR und der AG diese nicht ganz befriedigende Betriebsvereinbarung auf alle Werke ausweiten. Unsere Forderung Chef darf nicht, frei von Arbeit unbegründet verweigern. Personalnotstand aus Miss-Management ist kein Grund.

Urlaubsplanung der Aufsichten Der Arbeitgeber wollte am alten System 2 Wochen Urlaub festhalten. Wir erreichten, dass 3 Wochen geplant werden können und dass FF Tage nicht im Urlaubswochenende verschwinden und genau so wie bei den Tf zu planen sind. Dadurch sind jetzt zwei bis drei Tage Frei mehr verfügbar.

Viele Kollegen begleiteten wir im **BEM** und konnten gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung leidensgerechte Arbeitsplätze besorgen. Dieses wird aber immer schwieriger. Deshalb brauchen wir weiter eine **Integrierte S-Bahn mit allen Bereichen!**

Der **Interessenausgleich** ist leider keine Betriebsvereinbarung, auf die sich unsere Kollegen berufen können. Dennoch brachten wir uns intensiv in die Verhandlungen ein. So konnten viele Soll-Regelungen in durchsetzbare Bestimmungen umgewandelt werden. Oft kann man eine Maßnahme nicht abwenden, aber durch geschicktes Verhandeln den Arbeitgeber von weniger drastischen Maßnahmen überzeugen.

Es gibt Betriebsräte, die mit den Augen rollen, wenn wir unsere Forderungskataloge vorstellen. „Das wird der Arbeitgeber doch nicht machen“. Alle vorab genannten positiven Punkte wurden von vielen Betriebsräten als unrealisierbar und überzogen dargestellt. Da in **Verhandlungen** das Prinzip „Geben und Nehmen“ üblich ist, sind halb erfüllte Forderung doppelt so viel Wert, wie das sonst so übliche Abschreiben der Arbeitgeberentwürfe, wie es angepasste Betriebsräte gerne tun, um ihre freie Zeit dann den Computerspielen widmen zu können.



Jetzt werden gerade die **Kollegen der Instandhaltung** sagen „Sehr schön für Tf und mobile Aufsichten, aber was ist mit uns“? Hier können wir euch sagen, dass wir für die mobile Instandhaltung eine Betriebsvereinbarung entworfen haben, welche

die Verdichtung der Arbeit sowie das Verlagern der Arbeit in den Feierabend, unterbindet. Mit diesem Entwurf schockten wir den Gesamtbetriebsrat dermaßen, dass dieser - nach reiflicher Überlegung - dieses sogenannte MONI ablehnte. In den Werken soll jetzt OPEX kommen. Das ist eine Heuschreckenplage, die auch mit Arbeit 4.0 die Leistung verdichten soll und eine direkte Konkurrenz zwischen euch Kollegen vorantreibt. Wir wissen noch nicht was hier im Detail geplant ist. Deutlich kann man aber schon erkennen, dass nicht die Probleme angegangen werden, sondern nur der Mangel verwaltet werden soll. Die wenigen Ersatzteile sollen durch eine maximal flexibilisierte Belegschaft verwaltet werden. Besser werden wir durch diese Maßnahmen nicht. Einzig die **vorausschauende Instandhaltung** wird einen stabilen Fahrzeugpark ermöglichen!

Zum Tablet für Tf haben wir schon einiges geschrieben. Dennoch sollte an dieser Stelle auch erwähnt werden, dass dem Tablet-Benutzer keine Kosten für die Nutzung entstehen. Wir sorgten dafür, dass der Arbeitgeber die Kauen nicht wie geplant zurückbauen konnte. Das Drucken in der Kaue, die Beibehaltung der Schließfächer kann ein solches Vorhaben verhindern. Die Bereitstellung einer Tablet-Hülle sowie einer Speicherkarte, TFFix als auch die Signal-buch-App, sind nur auf unseren Druck hin erreicht worden. Wozu der AG das Tablet noch braucht ist uns noch nicht ganz klar. Es sei denn, der Arbeitgeber will noch mehr von uns. Solche leistungsverdichtende Wünsche werden wie Blasen zerplatzen, da unsere erreichten Vereinbarungen zwingen und abschließend regeln.

Anbei: Aktuell wurden mobile Aufsichten schriftlich ermahnt, da sie angeblich ihr Smartphone nicht nutzten, um Informationen einzuholen. Unzulässig! Wir bleiben dran und mahnen den Arbeitgeber ab. Beim ersten Gespräch waren unsere Betriebsräte leider nicht dabei. Im letzten Gespräch verwiesen wir gleich auf gültige Betriebsvereinbarungen und drohten mit einer gerichtlichen Abmahnung. Der Arbeitgeber wandelte die Gespräche in eine Unterhaltung um und bedankte sich bei den, durch uns begleiteten Aufsichten, für ihre Zeit. Anders als die ersten, bekamen diese keine Ermahnungen. Wir haben den Arbeitgeber gefragt, ob er eine indirekte Überwachung beauftragt hätte. Keine Antwort ist auch eine Antwort! Rechtlich sieht es so aus: Eine Überwachung bedarf Eurem Einverständnis in Form einer schriftlichen Zustimmung! Jegliche Überwachung ohne ausdrückliche Einverständnis, ist unzulässig und strafbar. Lidl musste damals für Detektiv-Überwachung viele Millionen Euro Strafe zahlen. Das droht auch dem VBB, wenn er nicht sofort mit diesem STASI-Getue aufhört. Wer überwacht die Überwacher? Unsere Forderung - Kennzeichnungspflicht für VBB Überwacher!

+++++ Wer so agiert kann viel erreichen! +++++
++ Wählt daher, die Liste der Aktiven Interessenvertretung Aller! ++