

Deine Arbeitszeit muss zu Dir passen: Mehr Verlässlichkeit, mehr Individualisierung

„Arbeitszeit“ ist eines der Top-Themen der EVG in diesem Jahr. Wir wollen mehr Verlässlichkeit und mehr Individualisierung. Dabei spielen unsere Betriebsräte eine entscheidende Rolle.



Diese Zahlen sprechen für sich: Bei der DB Fernverkehr gibt es pro Jahr bis zu 77 % Änderungen bei den Dienstplänen. Und allein bei den Ruhetagen gibt es jedes Jahr bis zu 40.000 Abweichungen. Kein Wunder, dass die Beschäftigten zunehmend genervt sind von den Dienstplänen.

Für die EVG wird „Arbeitszeit“ eines der Top-Themen in diesem Jahr sein. Dabei haben wir vor allem drei Ziele:

- Planungssicherheit und Verlässlichkeit. Es muss Schluss sein mit den dauernden Änderungen und Abweichungen. Eisenbahnerinnen und Eisenbahner wollen ihre Freizeit planen können.
- Reduzierung der Belastungen, in Abhängigkeit von den Tätigkeiten sowie der regionalen Besonderheiten
- Individualisierung der Arbeitszeit bzw. Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten.

Diese Themen können nicht pauschal für alle Beschäftigten geregelt werden. Der richtige Weg für uns ist, dies auf der betrieblichen Ebene zu regeln. „Tarifverträge setzen Rahmenregelungen für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und damit Leitplanken für die Arbeitgeber“, sagt der Stellvertretende EVG-Vorsitzende Klaus-Dieter Hommel. „Aber sie können nicht alle konkreten Bedingungen für fast 200.000 Beschäftigte regeln. Das würde den besten Tarifvertrag überlasten.“ Dafür kommt es wesentlich auf die Betriebsparteien an. „Unsere EVG-Betriebsräte kennen die Bedingungen vor Ort. Sie kennen ihre Leute und deren jeweilige besonderen Lebensumstände. Sie sind die Anwälte der Beschäftigten.“

„Betriebsräte sind Anwälte der Beschäftigten“

Klaus-Dieter Hommel, Stellvertretender Vorsitzender der EVG

Mit unserem Motto „Mitbestimmen. Mitgestalten. Mit uns.“ bringen wir das auf den Punkt. Es geht nicht nur darum, Maßnahmen des Arbeitgebers daraufhin abzuklopfen, ob sie dem Gesetz und dem Tarifvertrag entsprechen. Es geht darum, aktiv gestaltend zu wirken.

Das beinhaltet z.B., dass Dienstpläne abgelehnt werden können, wenn sie unsozial sind. Der § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes gibt den Betriebsräten aber auch die Möglichkeit, selbst die Initiative zu ergreifen, um Regelungen zur Arbeitszeit zu erreichen (Initiativrecht). Wenn der Arbeitgeber dies dann verweigert, kann der Betriebsrat eine Einigungsstelle anrufen – ein zweischneidiges Schwert, das aber auch erfolgreich eingesetzt werden kann.

Diesen Weg ist z.B. der Betriebsrat von Regionalbus Ostbayern (RBO) gegangen, um die äußerst unbeliebten geteilten Schichten bei den Busfahrerinnen und Busfahrern abzuschaffen. „Der Arbeitgeber wollte auch dort nicht verhandeln. Wir dagegen sind in die Diskussion gegangen und haben uns so schließlich mit unseren Argumenten durchsetzen können“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Achim Schraml. „Im Ergebnis gibt es heute bei RBO gar keine geteilten Dienste mehr – bis auf wenige Ausnahmen, die die Kollegen selbst wollen. Auch haben wir inzwischen einen speziellen Schwerbehinderten-Dienstplan.“