

Rente mit 63, Mindestlohn, unbefristete Arbeitsverträge, equal pay und mehr...



von 04/2014 bis 03/2015

Betriebsversammlung
der DB Zeitarbeit GmbH

Tätigkeitsbericht

Unsere Betriebsversammlung „auf einen Blick“:

- Veranstaltungsdatum: Samstag, den 09. Mai 2015
- Veranstaltungsbeginn: 11:15 Uhr (Einlass ab 10:15 Uhr)
- Veranstaltungsort: Esperantohalle

Hotel Esperanto
Kongress- und Kulturzentrum Fulda
Esperantoplatz
36037 Fulda

Das Ende der Versammlungen ist so angesetzt, dass die Züge für die Rückfahrt ab ca. 15:45 Uhr erreicht werden können.

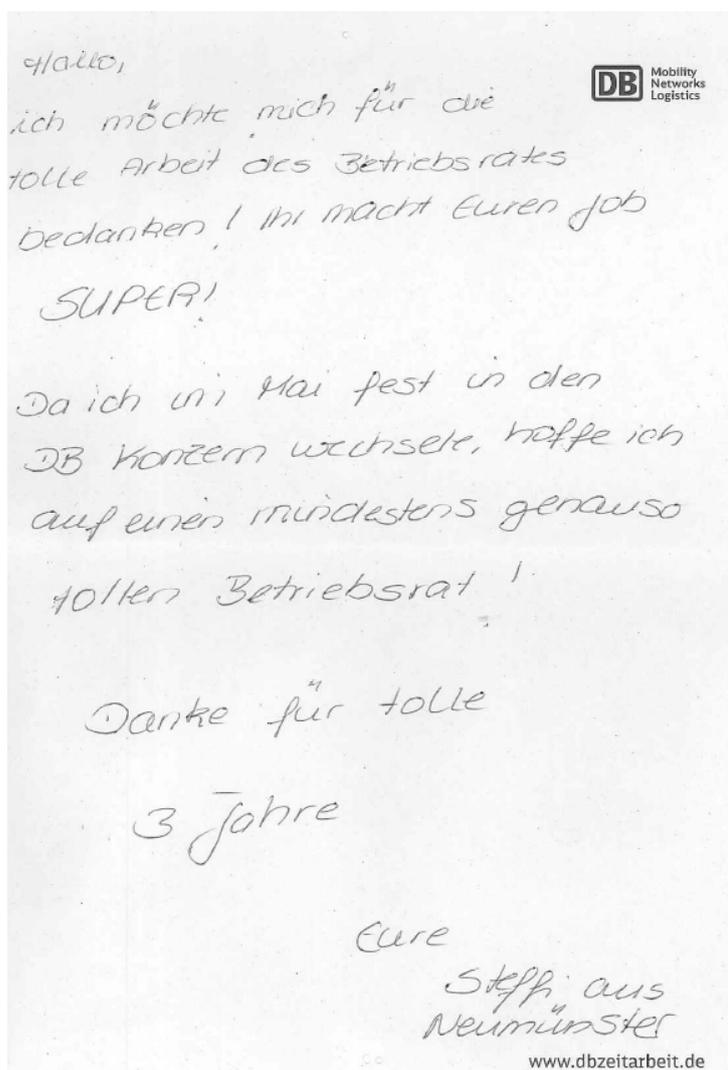


Anreise:

- mit dem Fern- oder Nahverkehr zum Hauptbahnhof in Fulda
- Ausgang „Richthalle“, Wegweiser Richtung „Esperanto“
- 4 Gehminuten geradeaus bis zum Hotel
- Einlass über die Plaza, links neben dem Haupteingang (Bild), ist ausgeschildert!

Auch das gibt es manchmal - ein „Dankeschön für unsere Arbeit“!

Ein Brief einer vom Kundenbetrieb übernommenen Kollegin, den wir erhalten haben:



Impressum

Herausgeber/Redaktion: Betriebsrat DB Zeitarbeit GmbH
Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1
10115 Berlin

Verantwortlich: Dieter Posner, Betriebsratsvorsitzender

Redaktionsschluss: 25. März 2015

Auflage: 3.000 Exemplare

Druck und Versand: DB Services, Technische Dienste Berlin

Bilder und Abbildungen: Titelbild und Seiten 6, 11, 13, 17, 34, 35, 40, 41, 42, 43, 51, 54, 58 fotolia
Seiten 7, 9, 63 Andreas Mann - Seiten 8, 17, 48, 59, 62 DB Konzern - Seite 14 ver.di
Seiten 10, 13, 46, 52, 61 EVG - Seiten 37, 38, 45, 46, 55, 57, 58 DGB

weitere Fotos/Abbildungen: Soweit nicht anders vermerkt, handelt es sich um Privatfotos!

Im Hinblick auf bessere Lesbarkeit sowie wegen des Fehlens allgemein anerkannter Formen geschlechtsneutraler Bezeichnungen, musste wiederholt auf weibliche Bezeichnungsformen verzichtet werden. „Mitarbeiter“, „Beschäftigter“, „Arbeitnehmer“, „Kollege“, „Beamter“ oder Ähnliches bezeichnet daher immer gleichermaßen Frauen und Männer.

Irrtümer vorbehalten! Sollten Eigennamen nicht richtig abgedruckt worden sein, bitten wir dies zu entschuldigen.

Inhaltsverzeichnis

1 Vorwort	6
...was es zum Tätigkeitsbericht und zur Betriebsversammlung zu sagen gibt	6
...und das ist uns auch noch wichtig	7
Organisatorisches zur Betriebsversammlung	8
...und hier noch eine Anmerkung	8
...eine kleine "Kostprobe" aus den Jahren zuvor	9
2 Gedanken zu aktuellen Themen - und mehr	10
Alles hat mittelbare und unmittelbare Auswirkungen auf die DB Zeitarbeit GmbH	10
Europa im Mai 2014 - Teil 1 und Teil 2	11
Europa heute - Politikwechsel in Griechenland - eine Chance für ein sozialeres Europa?	12
Deutschland - mehr als ein Jahr Große Koalition - Teil I, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik	13
Deutschland - mehr als ein Jahr Große Koalition - Teil II, Verkehrspolitik	14
Deutschland - die Tarifautonomie Teil I - Allgemeinverbindlichkeit	14
Deutschland - die Tarifautonomie Teil II - Tarifeinheitsgesetz	15
Deutschland - die Tarifautonomie Teil III - solidarische Tarifpolitik, oder...?	16
Deutschland - ein weltoffenes Land?	16
DB Konzern	17
3 DB Zeitarbeit GmbH - Standorte	18
4 DB Zeitarbeit GmbH - Geschäftsstellen, Erreichbarkeit und mehr	19
5 BR Steckbrief: Betriebsratsmitglieder und Kontaktdaten	21
6 BR-Arbeit in Zahlen: April 2014 bis März 2015	22
Teilbetriebsversammlungen und Sprechstunden - auf ein Neues	24
7 Betriebliche Mitbestimmung - Betriebsratswahlen 2014	25
Vorbetrachtung	25
Betriebsratswahl - die Vorschlagslisten	27
Betriebsratswahl - das Wahlergebnis	27
Kommentar zur Betriebsratswahl - und auch zwischendurch ein Dank für unsere Arbeit	28
Veränderungen im Betriebsrat	28
8 Unternehmensmitbestimmung - Aufsichtsratswahl 2015	29
Die Unternehmensmitbestimmung bisher - der Beirat der DB Zeitarbeit GmbH	29
Die Unternehmensmitbestimmung neu - der Aufsichtsrat der DB Zeitarbeit GmbH	29
Vor der Wahl des Aufsichtsrats der DB Zeitarbeit GmbH	30
Ergebnis der Wahl zum Aufsichtsrat der DB Zeitarbeit GmbH	31
9 Erfolgsprämie	33

Inhaltsverzeichnis

10 Tarifliches	35
Die aktuelle Entgelttabelle - und mehr...	35
Equal Pay - die neue Herausforderung	37
Berechnungsbeispiele - ab März 2015	38
Aktueller Sachstand - Branchenzuschläge und equal pay Zulage	42
Festlegung der Referenzeingruppierung	42
Unterbrechungszeiten	43
11 Beamte bei der DB Zeitarbeit GmbH	44
Zahlen - Daten - Fakten	44
12 Was hat sich in der Schwerbehindertenvertretung getan?	45
13 Mitarbeiterbefragung 2014	47
14 Sicher leben und arbeiten!	49
Unfallstatistik der DB Zeitarbeit GmbH 2014	50
Entwicklung der Unfallquote bei der DB Zeitarbeit GmbH 2014	51
15 Ein paar Tipps zur Gesundheit und zum Wohlbefinden	52
16 Was ihr wissen solltet...!	53
neue Vorgehensweise der Stundenberechnung für Urlaub und Wochenfeiertage	53
Befristeter Arbeitsvertrag - und nun...?	53
17 Gewerkschaften - und mehr...	55
Ein Auslaufmodell in einer modernen und zunehmend digitalisierten Wirtschaft?	55
Dienstplan der Zukunft?	55
Gewerkschaft macht glücklich	56
Der 1. Mai 2015	57
18 Mut - das Mitarbeiter-Unterstützungsprogramm	59
Zusätzlich neues Beratungsangebot für Mitarbeiter und deren Angehörige	59
Das Angebot	59
...und der Datenschutz?	59
19 Fonds soziale Sicherung... und mehr	60
Fonds soziale Sicherung - die Gesundheitswoche	60
Fonds soziale Sicherung - GUV/FAKULTA	61
Fonds soziale Sicherung - Quali X	61
20 Bewährtes soziales Netz - auch für die DB Zeitarbeit GmbH	62
21 Nachwort des Betriebsratsvorsitzenden	63

1 Vorwort

■ ...was es zum Tätigkeitsbericht und zur Betriebsversammlung zu sagen gibt

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„...schon wieder so viel zu lesen“ – das werden bestimmt viele von uns denken, wenn sie diesen Tätigkeitsbericht des Betriebsrats in die Hand nehmen. Ja, das stimmt – es ist wieder sehr viel zu lesen! Aber wenn wir Bilanz über die vergangenen 12 Monate ziehen, dann kommt eben auch wirklich viel zusammen!

Der Tätigkeitsbericht des Betriebsrates ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz ein Pflichtteil einer Betriebsversammlung, dem wir Genüge tun wollen. Könnt ihr euch vorstellen, wie es euch gehen würde, wenn wir euch das alles anlässlich unserer Betriebsversammlung am 9. Mai mündlich vortragen müssten? Würden wir euch nicht mit den Statistiken, der Flut von Informationen und Themen „langweilen“? Und wer von uns kann und will schon einem Redner länger als 30 Minuten zuhören? Bestimmt nur Wenige von uns! Gern verweisen wir deshalb auch auf die brasilianischen Indianer im Mato Grosso, die eine Regel gegen lange Reden haben: Der Redner darf nur so lange sprechen, wie er auf einem Bein stehen kann.



So genau wollen wir das in unserer Betriebsversammlung dann damit aber auch nicht nehmen! Die Idee dieser Regelung ist aber durchaus nachvollziehbar – und das sollten sich so manche Redner ruhig auch einmal zu Herzen nehmen!

In diesem Tätigkeitsbericht beleuchten wir also die vergangenen 12 Monate, zeigen das Erreichte auf und sprechen auch Dinge an, bei denen es noch bzw. schon wieder Handlungsbedarf gibt. Allerdings beleuchten wir im ersten Teil des Tätigkeitsberichtes auch Themen, die Auswirkungen auf die Rahmenbedingungen in der „großen Arbeitswelt“ haben, sich letztendlich aber auch auf unsere Arbeitsplätze auswirken können. Deshalb haben wir das aus unserer Sicht Wesentliche in dem euch hier vorliegenden Tätigkeitsbericht zusammengefasst, damit ihr euch bereits vor der Versammlung schon einmal „einlesen“ könnt.

In der Rubrik Statistisches werdet ihr einen Teil unserer Aktivitäten nachlesen können. So wollen wir unter anderem aufzeigen, dass wir immer um Transparenz bemüht und ein „Betriebsrat zum Anfassen“ sind. Wir wollen uns nicht nachsagen lassen, dass wir uns nur alle 4 Jahre, nämlich nur zu den Betriebsratswahlen, vor Ort blicken lassen!

Alles in Allem wird es also wieder ein weitreichendes Spektrum sein, über das wir berichten werden!

In diesem Bericht werden wir nicht wieder auf Themen eingehen, über die wir bereits in den Berichten der Vorjahre ausführlich geschrieben haben! Die sozialen Medien machen es möglich, dass vieles „im Netz“ gespeichert, abgerufen und nachgelesen werden kann! Da meinen wir jetzt nicht Twitter oder Facebook – wir meinen das herkömmliche Internet! Wir haben im Intranet der Bahn eine eigene Homepage, auf der unsere Tätigkeitsberichte seit dem Jahr 2008 hinterlegt sind. Die BR-Journale können ebenfalls auf dieser Homepage ab dem Jahrgang 2009 abgerufen werden. Hier kann also jeder von uns alles nachlesen, was für ihn interessant erscheint! Hier die Zugriffsdaten:

http://www1.intranet.deutschebahn.com/br_db_zeitarbeit/start/Der_Betriebsrat_der_DB_Zeitarbeit_GmbH.html

Die meisten von uns sind in der Zwischenzeit auch „elektronisch“ erreichbar und haben eine eigene E-Mail Adresse. Wer also keinen Zugriff aufs „Bahn-net“ (intranet.deutschebahn.com) hat, dem schicken wir die Veröffentlichungen auf Wunsch auch gern per E-Mail zu!

Trotzdem wird unser Bericht wieder sehr umfangreich sein. Das eine oder andere Thema wird manch einem von euch bereits bekannt vorkommen. Das lässt sich leider nicht vermeiden.

Zum einen hat die DB Zeitarbeit GmbH in den vergangenen 12 Monaten wieder über 1.000 Kolleginnen und Kollegen vom „freien Markt“ und eine Vielzahl von Jobstartern, die eine Ausbildung in den Unternehmen des DB Konzerns absolvierten, neu eingestellt, die Vieles noch gar nicht oder nur zum Teil kennen. Zum anderen ändert sich häufig in 12 Monaten die tarifliche und politische Landschaft, was sich dann wiederum auch auf uns, die Mitarbeiter der DB Zeitarbeit GmbH, auswirkt bzw. noch auswirken wird.

Was also für den Einen bekannt erscheinen mag, ist für den Anderen völlig neu. Bekanntes entwickelt sich weiter, und auch darüber gilt es zu berichten. Das Kapitel „Häufig gestellte Fragen“ werden wir dieses Jahr wieder nicht einpflegen. Bei Bedarf können „Fragen und Antworten“ in den Tätigkeitsberichten der Vorjahre, die auf unserer Homepage hinterlegt sind, nachgelesen werden.

Bereits im Vorwort unseres Tätigkeitsberichtes möchten wir uns für euer Vertrauen, das ihr uns bei der Betriebsratswahl im Mai 2014 entgegen gebracht habt – und uns hoffentlich auch weiter entgegen bringen werdet – herzlich bedanken! Wir sind als Betriebsrat nur so stark, weil ihr uns vertraut und ihr uns eure Stimme gegeben habt! Genau das brauchen wir auch für die Zukunft, um euch und eure Interessen weiterhin so gut vertreten zu können!

Aber dazu später noch mehr im Kapitel „Betriebsratswahl“.

Das Titelbild unseres Tätigkeitsberichtes ist dieses Mal sehr sarkastisch. Rente mit 63, unbefristete Arbeitsverträge, Mindestlohn und...! Wir finden, dass es für ein so reiches Land wie Deutschland beschämend ist, dass uns diese Themen Tag für Tag, Woche für Woche – über Jahre hinweg verfolgen! So lange immer noch so geringe Löhne für Vollzeitbeschäftigte gezahlt werden, dass viele Menschen in unserem Land einen Zweitjob annehmen bzw. dass die Löhne „aufgestockt“ werden müssen, weil man allein vom Lohn der Arbeit nicht leben kann, wird es keinen sozialen Frieden geben. Auf die Frage, ob wir als Beschäftigte der DB Zeitarbeit GmbH von unseren derzeitigen Löhnen vollends am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können, werden wir zwar keine abschließende Antwort geben, aber wir werden die Tariflandschaft ausführlich beleuchten!

Doch wir wollen nicht hier, bereits im Vorwort, den Inhalten des Tätigkeitsberichtes vorgreifen.

Wir werden in unserer Betriebsversammlung allen Fragen und Diskussionen genügend Zeit und Raum geben und werden bei Bedarf noch einmal Themen des Tätigkeitsberichtes aufgreifen. Wir werden Positionen und Beschlüsse des Betriebsrates erläutern und natürlich auch über Aktuelles, das euch und uns wichtig ist, diskutieren.

Falls aber am Ende dieses Tätigkeitsberichtes noch Fragen auftreten, können und sollen diese natürlich am Tag der Betriebsversammlung gestellt bzw. angesprochen werden. Manch einer traut sich vielleicht nicht, vor „einem großen Publikum“ zu sprechen. Wir bieten deshalb an, uns Fragen bzw. Themen im Vorfeld der Betriebsversammlung schriftlich, per E-Mail oder Fax zukommen zu lassen. Weiterhin wird am Tag der Betriebsversammlung eine Box für eure Fragen bereit stehen, auf die wir dann noch in der Versammlung eingehen werden.

■ ...und das ist uns auch noch wichtig

Zur Betriebsversammlung noch kurz einige Anmerkungen, die die meisten unserer Kolleginnen und Kollegen wahrscheinlich schon kennen, die uns aber trotzdem wichtig sind:



Wie in den vergangenen Jahren haben wir uns auch dieses Jahr dazu entschlossen, unsere „erste große Betriebsversammlung 2015“ an einem Samstag durchzuführen. Ihr solltet wissen, dass diesbezüglich wirklich die sprichwörtlichen „zwei Herzen in unserer Brust“ schlagen!

Einerseits haben die Gewerkschaften jahrzehntelang für die Verkürzung der Arbeitszeit und für eine 5-Tage-Woche gekämpft, andererseits wollen wir die Interessen aller Beteiligten, nämlich die euren, die der DB Zeitarbeit GmbH und die unserer Kundenbetriebe unter „ein Dach“ bringen. Dass das äußerst schwer ist, und ausgerechnet wir als Betriebsrat dafür sorgen, dass an einem für viele von uns arbeitsfreien Tag „gearbeitet“ werden soll, darüber sind wir wirklich nicht glücklich! Aber, wir sehen keine andere Möglichkeit, um die Wünsche Aller in Einklang zu bringen. Wir wissen, dass viele von uns schon die ganze Woche unterwegs und froh sind, das Wochenende mit ihrer Familie oder Freunden verbringen zu können. Deshalb möchten wir uns schon im Vorfeld bei allen denjenigen bedanken, die wieder einen Samstag „opfern“ werden.

■ Organisatorisches zur Betriebsversammlung

Die „zweite große Betriebsversammlung 2015“ haben wir dann auf einen Montag im November terminiert. Diese wird dann am 23.11. – ebenfalls im Hotel Esperanto in Fulda – stattfinden. Dazu werden wir aber rechtzeitig mit unserem BR Journal einladen.

Herzlich Willkommen zur Betriebsversammlung



Wie bereits in dem mit der Einladung zur Betriebsversammlung verschickten „Merkblatt“ erläutert, sind Betriebsversammlungen Arbeitszeit! So wird dann auch die gesamte Zeit der Versammlung, einschließlich der An- und Abreise zum Versammlungsort, als Arbeitszeit gebucht! Für die Fahrt ist ein Firmenreisefahrausweis zu lösen, bei Nutzung fremder Bahnen ein entsprechendes Ticket. Die Abrechnung erfolgt dann über den Antrag Firmenreise. Verpflegungspauschale (Spesen) wird gemäß Steuerrecht nicht erstattet, da die gesamte Ausbleibezeit als Arbeitszeit gerechnet wird.

Auf dem Stundenzettel wird somit die gesamte Zeit der Versammlung, einschließlich der An- und Abreise zum Versammlungsort, mit der Kennziffer 05 geschrieben.

■ ...und hier noch eine Anmerkung

Wer schon einmal auf einer unserer großen Betriebsversammlungen war, der weiß, dass diese in einer etwas anderen Form ablaufen, als das oft vermutet wird! Wir erfüllen nicht nur die gesetzliche Pflicht zu berichten und zu diskutieren. Wir bieten nach dem offiziellen Teil der Betriebsversammlung auch die Möglichkeit, mit der Geschäftsführung, den Gewerkschaften sowie mit den Gästen und natürlich auch mit uns, eurem Betriebsrat, in kleinen Runden ins Gespräch zu kommen.

Diese individuellen Gespräche vor und nach dem offiziellen Teil sind ein „Kernstück“ unserer „großen“ Betriebsversammlungen. Wir wollen ein Betriebsrat „zum Anfassen“ sein und bleiben. Und dabei wollen wir nicht nur zu euch, sondern vor allem mit euch reden.

Die Betriebsversammlungen bieten Gelegenheit, uns gegenseitig besser kennen zu lernen, bestehende Probleme vor Ort anzusprechen und diese eventuell auch gleich zu lösen. Auch dieses Jahr wird der Arbeitgeber wieder einen „Infostand für FAQ“ (Frequently Asked Questions) – *zu neudeutsch: Antworten auf häufige Fragen* – einrichten. An diesem sollten eure Fragen direkt beantwortet werden.

Außerdem – wann hat man denn schon die Gelegenheit, bei einem Glas Wein oder Bier mit den „Chefs“ zu reden? Mit „Chefs“ sind natürlich nicht wir, euer Betriebsrat, gemeint! Und, dass die Betriebsversammlung nicht nur „trocken“ verläuft, dafür werden wir als Gastgeber schon sorgen! Die Geschäftsführung wird nämlich – wie auch schon in den vergangenen Jahren – im Anschluss an die Betriebsversammlung zum Essen und Trinken einladen. Auch dafür muss Zeit sein!

■ ...eine kleine „Kostprobe“ aus den Jahren zuvor



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir würden uns freuen, euer Interesse an unserer Betriebsversammlung geweckt zu haben und euch am Samstag, den 9. Mai im Hotel Esperanto, Kongress- und Kulturzentrum in Fulda, dazu begrüßen zu können.

Und versprochen: Unsere Betriebsversammlung wird nicht „trocken und langweilig“!

euer Betriebsrat

2 Gedanken zu aktuellen Themen – und mehr

Gemäß Betriebsverfassungsgesetz muss der Betriebsrat anlässlich einer Betriebsversammlung in seinem Tätigkeitsbericht über die wesentlichen Themen, die im Berichtszeitraum angestanden haben, Rechenschaft ablegen.

Wo fangen wir nun an und wo hören wir auf?

Die DB Zeitarbeit GmbH an sich als ein Betrieb zu betrachten und nur darüber zu berichten, was hier die vergangenen 12 Monate passiert ist – das wäre relativ einfach. Reicht es aber wirklich aus, nur über uns zu berichten, ohne die Rahmenbedingungen, die uns und unser Handeln ständig beeinflussen und (mit)bestimmen, außen vor zu lassen? Spielen nicht weltweite, europäische und auch deutsche Entwicklungen, politische Veränderungen, wirtschaftliche Rahmenbedingungen eine Rolle? Können wir die Entwicklungen der Geschäftsfelder und Kennzahlen des DB Konzerns einfach ausblenden?

Das wäre fatal! Denn die DB Zeitarbeit GmbH ist nur ein „Steinchen in einem großen Mosaik“. Wir sind als Firma im DB Konzern eingebunden. Der DB Konzern ist nicht nur in Deutschland und Europa, sondern weltweit aufgestellt. Alles was der Vorstand des DB Konzerns beschließt und umsetzt, hat auch mittelbar oder unmittelbar Auswirkungen auf viele Bereiche des Konzerns.

■ Alles hat mittelbare und unmittelbare Auswirkungen auf die DB Zeitarbeit GmbH

So sind wir beispielsweise von der im Oktober 2014 vom DB Vorstand beschlossenen Schließung der Instandhaltungswerke Eberswalde und Zwickau, als auch der Schließung von Instandhaltungsstandorten im Bereich der DB Schenker Rail AG, betroffen. Das hat dann Auswirkungen auf unserer Kolleginnen und Kollegen, die dort, oder auch in anderen Werken der DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH, in Kundeneinsätzen sind. Eine Rotation beginnt. Neue Einsätze müssen gesucht und gefunden werden. Eventuell sind diese nicht im täglichen Pendelbereich zu erreichen. Es stehen dann auswärtige Übernachtungen an, so dass viele unserer Kolleginnen und Kollegen nur noch an den Wochenenden zu Hause sein werden. Und – abgesehen von den Auswirkungen auf die Familie – tut das dem sozialen Umfeld nicht gut, was dann eventuell auch noch zusammenbricht!

Oder noch eine andere Betrachtung: Nahverkehrsleistungen müssen europaweit ausgeschrieben werden. Auch davon sind wir unmittelbar als auch mittelbar betroffen. So sind beispielsweise eine Vielzahl unserer Kolleginnen und Kollegen der Geschäftsstelle Hannover im Kundenbetrieb DB Regio AG Niedersachsen-Bremen tätig. Durch den Ausschreibungsverlust von Nahverkehrsleistungen in Niedersachsen, den die DB Regio AG dort zu verzeichnen hat, lies viele Eisenbahner der dortigen Stammebelegschaft vor der Betriebsaufnahme des neuen Betreibers „das Weite“ suchen, bzw. brachte einen hohen Krankenstand mit sich. Viele unserer dort tätigen Kolleginnen und Kollegen halten als Zeitarbeitnehmer den dortigen Betrieb bis zum Fahrplanwechsel im Dezember 2015 mit aufrecht. Und danach? Werden unsere heute dort tätigen Kolleginnen und Kollegen vom neuen Betreiber in die Stammebelegschaft mit übernommen? Oder trifft sie das gleiche Schicksal wie unsere Kolleginnen und Kollegen, die von der Schließung der Instandhaltungswerke Eberswalde und Zwickau und den Instandhaltungsstandorten im Bereich der DB Schenker Rail AG betroffen sind?

Das ist nur die eine Betrachtung. Die andere Seite ist, dass wir auf den von anderen Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) betriebenen Strecken nicht mehr mit unseren Fahrscheinen für Firmenreisen fahren können. Das heißt, dass wir bei Nutzung dieser Strecken einen Fahrschein kaufen müssen, den wir bestenfalls bei der Einkommenssteuererklärung im folgenden Jahr zum Ansatz bringen können.

Wir sind auch nicht unmittelbar davon betroffen, wenn das Europäische Parlament weiterhin das Thema „4. Eisenbahnpaket“ vorantreibt. Die Trennung von Netz und Betrieb ist nämlich noch nicht „vom Tisch“.



Zwar verfolgt die neue europäische Verkehrskommissarin Violeta Bulc dieses Thema nicht so hartnäckig wie ihr Vorgänger Kallas, aber die integrierten Eisenbahnverkehrsunternehmen sind vielen wirtschaftsliberalen Politikern nach wie vor ein Dorn im Auge. Sehr wohl werden wir aber als Mitarbeiter der DB Zeitarbeit GmbH bei einer Trennung Netz und Betrieb die Auswirkungen davon früher oder später – also mittelbar – zu spüren bekommen.

Wir könnten hier noch viele ähnliche Beispiele aufzeigen – Horrorszenarien, deren Auswirkungen wir nur erahnen können!

Diese hier benannten Themen, aber auch viele, viele andere Themen, stehen zurzeit an – und davor können und sollten wir nicht die Augen verschließen.

Lasst uns also vor der umfangreichen Berichterstattung in dem euch vorliegenden Tätigkeitsbericht noch weiter über „den Tellerrand“ auf Themen schauen, die unseren Alltag häufig bewusst aber auch unbewusst prägen!

■ Europa im Mai 2014 – Teil 1

Der 1. Mai 2014 war ein Tag der Rückschau. An diesem Tag – vor 10 Jahren – vollzog die EU ihren größten Erweiterungsschritt mit 10 neuen Mitgliedsstaaten, darunter 8 aus dem ehemaligen Ostblock. Das war mit vielen Befürchtungen verbunden, die sich aber nicht bewahrheitet haben. Gewarnt wurde vor allem auf ein „Run“ auf die Arbeitsmärkte und auf die Sozialsysteme der bisherigen Mitgliedsstaaten. Drei Jahre später kamen noch Rumänien und Bulgarien und 2013 Kroatien dazu. Binnen 10 Jahren hat sich also die Europäische Union von 15 auf 28 Mitgliedsländer erweitert und ist heute mit ca. 500 Millionen Einwohnern einer der größten Wirtschaftsräume der Welt.

Die Ängste, dass die Arbeitsmärkte „überlaufen“ und die Sozialsysteme „geplündert“ werden, haben sich nicht bewahrheitet, was man am Beispiel von Deutschland belegen kann. Hier waren ca. 443.000 Menschen aus den acht osteuropäischen Ländern beschäftigt, die seit 2004 beigetreten sind. 85% davon, nämlich 375.000, sind sozialversichert beschäftigt, so die Zahlen von der Bundesagentur für Arbeit. Es gibt also keine Einwanderung in die Sozialsysteme – wer Sozialleistungen bezieht, der arbeitet auch dafür. Nicht anders ist die Faktenlage, wenn man sich konkret Rumänien und Bulgarien ansieht, die 2007 dazu kamen. 148.000 Menschen aus diesen Ländern arbeiten in Deutschland, 124.000 davon sind sozialversichert.



Fazit des Rückblicks: Gut, dass die Überwindung der Teilung Europas einen Schritt vorangekommen ist. Schlecht ist aber, dass die Freiheiten der Unternehmer in Europa von heute immer noch viel mehr als die Rechte der Arbeitnehmer zählen.

Mehr und konkreter dazu dann im weiteren Bericht.

■ Europa im Mai 2014 – Teil 2

Die EU-Bürger haben im Mai vergangenen Jahres gewählt und über die neue Zusammensetzung des Europäischen Parlaments entschieden. In vielen Ländern traten Parteien zur Wahl an, die der EU skeptisch bis ablehnend gegenüberstehen. Die Gewinner der Europawahlen waren klar die Konservativen. So wurde im Mai 2014 die Entscheidung getroffen, welchen Weg Europa die kommenden fünf Jahre einschlagen wird. Ob das neue Europäische Parlament für die abhängig Beschäftigten, uns Eisenbahnerinnen und Eisenbahner und letztendlich für alle Menschen und nicht nur für Finanzen, Kapital und Wirtschaft einen erfolgreichen Weg einschlagen wird – das werden wir zu spüren bekommen.

Mit Beginn der neuen Wahlperiode scheint so auch die Chance gekommen, die soziale Schieflage zu korrigieren, in die Europa in den vergangenen Jahren gekommen ist. Gewerkschaften des Deutsche Gewerkschaftsbunds (DGB), so auch mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), fordern eine soziale Fortschrittsklausel für die Europäische Union. Sie soll sicherstellen, dass die sozialen Grundrechte in der EU nicht unter die Räder kommen. Diese Forderung ist nicht neu. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hatte diese bereits 2008 aufgestellt, nachdem der Europäische Gerichtshof (EuGH) in einigen Urteilen das Prinzip „Die Freiheit der Märkte steht über den Rechten der Arbeitnehmer“ vordergründig bei der Urteilsfindung zur Anwendung gebracht hatte. Um dem abzuwehren, fordert der EGB für die europäischen Verträge einen Zusatz, der sicherstellt, dass die „sozialen Schutz- und Arbeitnehmerrechte“ den gleichen Stellenwert wie die „Marktfreiheiten“ und der Binnenmarkt haben. Die sozialen Schutz- und Arbeitnehmerrechte sollen so nicht nur bewahrt, sondern auch fortentwickelt werden. Fortschritt soll sich in der EU nicht nur in den Dimensionen wie Liberalisierung und Deregulierung messen lassen, Fortschritt bedeutet auch, dass sich die Rechte der Bürger weiter entwickeln.

Die Forderung ist mehr als berechtigt! Durch die massive Wirtschafts- und Finanzkrise der vergangenen Jahre installierte die EU die „Troika“ – eine Kooperation aus Vertretern der Europäischen Zentralbank, des Internationalen Währungsfonds und der EU Kommission. Die Troika bzw. deren Repräsentanten verhandelt mit Mitgliedsstaaten der Eurozone, deren Staatshaushalt in „Schieflage“ geraten ist. Sie fordert in den „Krisenländern“ Maßnahmen, wie die Senkung von Tarif- und Mindestlöhnen, die Lockerung des Kündigungsschutzes und generell die Schwächung von Tarifverträgen. Eine Erhöhung des Renteneintrittsalters und die Senkung der Renten sind ebenfalls Teile des verordneten „Sparpakets“. Dabei spielt es scheinbar überhaupt keine Rolle, dass die von entfesselten Akteuren des Finanzmarktes ausgelöste Krise nicht Schuld der Bürger der jeweiligen Länder ist. Die Auswirkungen sollen jetzt aber auf den Rücken der Arbeitnehmer und Rentner – der Bevölkerung allgemein – geschultert werden.

■ Europa heute – Politikwechsel in Griechenland – eine Chance für ein sozialeres Europa?

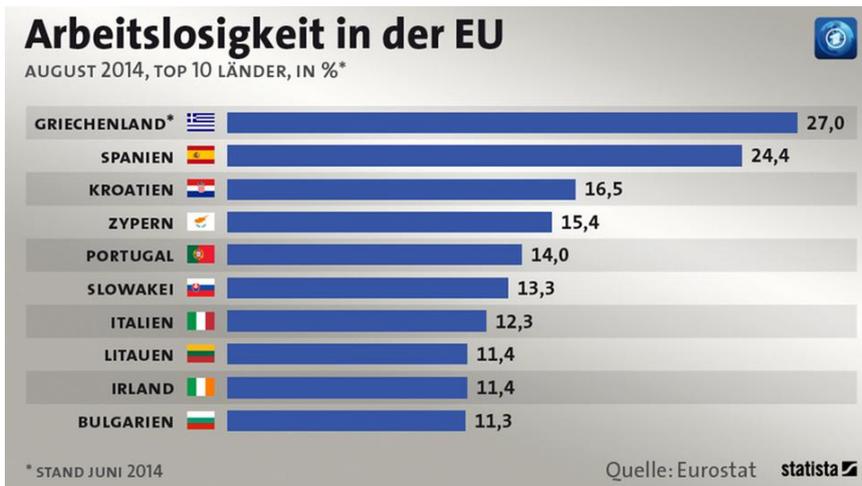
Seit langem fordern fortschrittliche Kräfte, linke Parteien und Gewerkschaften, dass die Politik in Europa für die Bürger und nicht nur für Banken und Wirtschaft gemacht wird. Ein Politikwechsel wird nötig – und Griechenland hat mit dem Machtwechsel im Land Anfang 2015 gezeigt, dass die bisherige „menschenfeindliche europäische Sparpolitik“ so nicht weiter gehen kann!

Ein kurzer Blick hinter den Kulissen hilft manch einem, der sich überwiegend nur einseitig informiert, auch einmal andere „Wirklichkeiten“ zu hören.

Der Mindestlohn in Griechenland war vor drei Jahren im Zusammenhang mit dem zweiten EU-Rettungspaket von monatlich 751€ auf 586€ abgesenkt worden. Zum Vergleich: Der deutsche Mindestlohn – aktuell bei 8,50€/Stunde – ergibt einen Monatsbruttolohn von 1.440€. Zeitgleich wurden Tarifverhandlungen verboten, um Lohnerhöhungen zu verhindern. Zudem wurde das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre angehoben, wurden die Pensionen der Staatsbediensteten gekürzt. Eine Welle von Entlassungen im öffentlichen Dienst begleitete das alles.

Diese Fakten sollte man wissen, bevor man sich ein Urteil über die heutige Situation in Griechenland erlaubt.

Nach 5 Jahren Sparpolitik in Griechenland ist dort keineswegs die Krise überwunden. Im Gegenteil: die Arbeitslosigkeit steht bei fast 27%, die



Jugendarbeitslosigkeit bei ca. 50%. In deren Folge nimmt die Armut drastisch zu!

Wissen sollte man auch, dass es in Griechenland nur ein Jahr lang Arbeitslosengeld gibt – und danach ist Schluss! Eine Grundsicherung, so wie wir diese aus Deutschland kennen, gibt es in Griechenland nicht!

Die 240 Mrd. Euro, die in den vergangenen Jahren nach Griechenland „gepumpt“ wurden, dienten lediglich der Stabilisierung des Finanzsektors – Arbeitsplätze wurden nicht geschaffen!

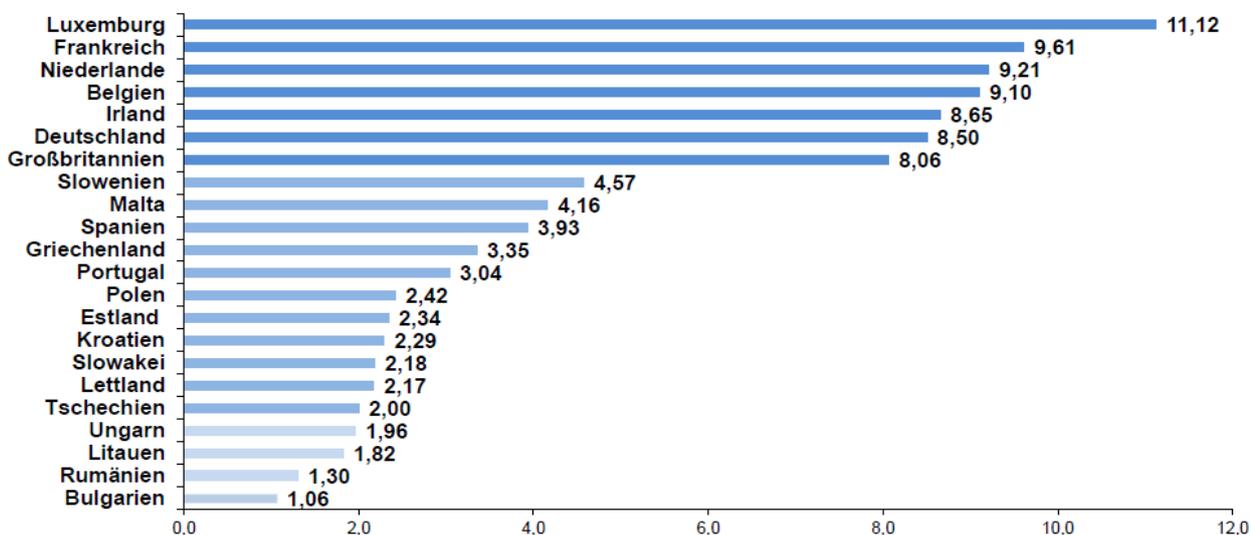
Statt Sparprogramme braucht Griechenland – und nicht nur Griechenland sondern alle europäischen Länder – Investitionen, Arbeitsplätze und Wachstum. Wir – also die Bürger Europas – brauchen einen Politikwechsel in Europa! Wir brauchen eine Politik, die die Wirtschafts- und Sozialpolitik der Europäischen Union grundsätzlich überdenkt und korrigiert!

■ Deutschland – mehr als ein Jahr Große Koalition – Teil I, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Von den in der Legislaturperiode vorgesehenen 4 Jahren hat die Große Koalition im Dezember 2014 das erste Jahr hinter sich gebracht. In diesen 12 Monaten gab es tatsächlich eine Reihe von wegweisenden Entscheidungen aus Arbeitnehmersicht.

Positiv zu werten sind der kürzlich eingeführte gesetzliche Mindestlohn und das Rentenpaket. Mit dem Mindestlohn wird eine langjährige Forderung der Gewerkschaften umgesetzt. Das kann aber nur ein Anfang sein. Das wichtigste daran ist, dass der Arbeitgeber die Arbeitszeiten dokumentieren muss – ansonsten wird dem Missbrauch Tür und Tor geöffnet.

Gesetzliche Mindestlöhne (pro Stunde, in EUR) im Januar 2015



Aber – es gibt noch zu viele Ausnahmen. In Branchen, in denen es allgemeinverbindliche Tarifverträge gibt, bei denen Stundenlöhne unter 8,50€ liegen, sind niedrigere Mindestlöhne bis Ende 2016 möglich. Weiterhin gilt dieser nicht für Erntehelfer, Zeitungsausträger und Beschäftigte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Grauzonen gibt es wahrscheinlich noch viel mehr, wie zum Beispiel, dass ausländische Führer von Fahrzeugen, die durch Deutschland „nur durchfahren“, keinen Anspruch auf den deutschen Mindestlohn haben. Hier gilt es, die Lücken zu schließen, die „windige und findige Arbeitgeber“ – egal welcher Nationalität – noch auf tun werden.

Mit dem Rentenpaket, wie die vorgezogene Altersrente mit 63 Jahren und der Mütterrente, wurden die Fehlentwicklungen in der Rentenpolitik zugunsten der Arbeitnehmer korrigiert. Die „Rente ab 63“ ist in trockenen Tüchern

und aus Sicht der Arbeitnehmer und Gewerkschaften ein Schritt in die „richtige Richtung“, um faire Bedingungen für ältere Beschäftigte zu schaffen.



Weitere Schritte müssen aber folgen, um flexible Übergänge in den Ruhestand zu ermöglichen. Es kann nicht nur Sache von Tarif- und Betriebsparteien sein, für faire Altersübergänge zu sorgen. Der Gesetzgeber ist hier in der Pflicht. Zurzeit drohen den Arbeitnehmern hohe Rentenabschläge, Arbeitslosigkeit und Hartz IV, wenn sie vorzeitig aus dem Berufsleben – warum auch immer – ausscheiden. So sollte beispielsweise die Möglichkeit auf höheren Zuverdienst gesetzlich festgeschrieben werden, für diejenigen, die eine vorgezogene Altersrente – warum auch immer – in Anspruch nehmen. Hier ist die Politik weiter in der Pflicht!

■ Deutschland – mehr als ein Jahr Große Koalition – Teil II, Verkehrspolitik

Verkehrspolitisch, und das sollten wir als Eisenbahner nicht aus den Augen verlieren, war das erste Jahr der GroKo ein vertanes Jahr – zumindest aus der Perspektive der Schiene.

Im Koalitionsvertrag wurde zwar festgeschrieben, dass mehr Verkehre auf die Verkehrsträger Schiene und Wasserstraßen zu verlagern sind – geschehen ist diesbezüglich aber nicht wirklich viel. Im Gegenteil: Maßnahmen, wie die Erhöhung der EEG-Umlage (Erneuerbares-Energien-Gesetz), die Absenkung der LKW-Maut, das unregulierte Betreiben von Fernbussen und letztendlich das „Einfrieren“ der Regionalisierungsmittel bekräftigen die Ungleichgewichte zwischen den Verkehrsträgern bzw. verschlechtern die Wettbewerbssituation der Schiene noch stärker als zuvor.

Ja, die Revision der Regionalisierungsmittel steht auch an. Die Revision sollte eigentlich schon 2014 stattfinden. Die Regionalisierungsmittel dürfen aber nicht eingefroren, wie geschehen, sondern



müssen deutlich aufgestockt und dynamisiert werden. Dies ist notwendig, damit der Schienenpersonenverkehr (SPNV) in allen Bundesländern, die Sicherstellung der Mobilität aller Menschen und generell die Gewährleistung eines zukunftsfähigen Schienenverkehrs sichergestellt werden kann. So kann das Zugangebot flächendeckend aus-

geweitet und der Fahrplankontakt verdichtet werden. Aber für mehr Zugverkehr auf der Schiene wird in allen Bereichen dringend mehr Geld benötigt. Das wiederum bedeutet mehr Zugfahrten, Zugpersonale und eine höhere Streckenkapazität.

Auch die neue Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung (LuFV) bringt nur scheinbar eine Verbesserung. Zwar wird endlich anerkannt, dass deutlich mehr Geld in die Infrastruktur investiert werden muss. Diese Mittel sollen aber im Wesentlichen aus dem System Schiene herausgeholt werden, wie z.B. durch eine auf Jahre im Voraus festgelegte Zwangsdividende der DB AG. Und diese „Zwangsdividende“ soll unter den gegebenen schlechten Rahmenbedingungen erwirtschaftet werden. Im Eisenbahnerjargon würde man dazu sagen: „Verarsch... können wir uns allein!“

Was wir brauchen ist ein Dialog zwischen allen Akteuren der Bahnbranche – einen Schienengipfel, so wie die EVG diesen vorschlägt – damit endlich ein Kurswechsel in der Verkehrspolitik eingeleitet wird. Denn Papier ist – wie man dem Koalitionsvertrag entnehmen kann – geduldig!

■ Deutschland – die Tarifautonomie – Teil I - Allgemeinverbindlichkeit

Im „ersten“ Tarifpaket, das die Bundesregierung im Sommer 2014 im Bundestag verabschiedet hat, war nicht nur der Mindestlohn enthalten. Auch waren hier Regelungen zur Stärkung der Tarifautonomie, wie die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) festgeschrieben.

Laut Tarifvertragsgesetz gilt ein Tarifvertrag nur für Mitglieder der vertragsabschließenden Parteien. Sie können aber auf alle Arbeitnehmer der ganzen Branche ausgeweitet werden.

Für die AVE galt bis dato, dass mindesten 50% der Beschäftigten der Branche von dem Tarifvertrag erfasst wurden. Dies hatte dazu beigetragen, dass die AVE die vergangenen Jahre stark zurückgegangen ist.

Künftig kann eine AVE erfolgen, wenn die Spitzenverbände von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu der Auffassung kommen, dass die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages „im öffentlichen Interesse“ liegt. Wann genau das der Fall ist – dazu ist allerdings nichts geregelt.

Aber nach Jahren der Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes wird mit dem Tarifautonomiegestärkungsgesetz erstmals wieder die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer gestärkt.

■ Deutschland – die Tarifautonomie – Teil II - Tarifeinheitsgesetz

Die GroKo strebt eine gesetzliche Regelung zur Tarifeinheit an und plant so ein Gesetz zur Tarifeinheit. Ob sich allerdings mit solch einem Gesetz zukünftig Tarifkonflikte lösen lassen, daran sollten wir zweifeln.

Zur Erläuterung: Wenn sich in einem Betrieb mehrere Gewerkschaften um die Zuständigkeit für dieselbe Beschäftigtengruppe streiten, soll laut Gesetzesentwurf letztendlich der Tarifvertrag der Gewerkschaft gelten, die die meisten Mitglieder im Betrieb hat. Welche Gewerkschaft das ist, sollen im Zweifelsfall dann Arbeitsgerichte entscheiden. Gilt ein Tarifvertrag, so soll seine Friedenspflicht nicht nur für die Mitglieder der Mehrheitsgewerkschaft, sondern auch für die der Minderheitsgewerkschaft gelten.

Im vorliegenden Referentenentwurf heißt es dazu:

Zur Sicherung der Schutzfunktion, Befriedungsfunktion sowie Ordnungsfunktion von Rechtsnormen des Tarifvertrages werden Tarifkollisionen im Betrieb vermieden.

Gerichte können demnach Streiks verbieten, wenn sie der Gesetzesbegründung folgen, dass ein Tarifvertrag seine Befriedungsfunktion nicht erfüllen könne, wenn es unterschiedliche Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften für dieselbe Beschäftigtengruppe in einem Betrieb gibt.

Nicht nur die EVG sieht hier Probleme. Zum einen könnte diese Klausel einen indirekten Eingriff in das Streikrecht bedeuten, zum anderen ist der zugrunde gelegte Betriebsbegriff nicht klar definiert.

Zum ersten: So könnten jetzt Gerichte über die Rechtmäßigkeit und vor allem über die Verhältnismäßigkeit von Streiks entscheiden. Bisher konnten die Gerichte dafür ihre Maßstäbe aus der Rechtsprechung selbst ziehen. Der Gesetzgeber hat sich bis dato dazu aus gutem Grund nicht geäußert. Mit dem geplanten Gesetz zur Tarifeinheit tut er das.

Zum zweiten: Der Gesetzesentwurf bezieht sich auf den Betriebsbegriff aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Dieser Ansatz ist aber viel zu kleinteilig gewählt. Tarifeinheit macht nur Sinn, wenn sie sich auf die Ebene des Unternehmens bezieht. Ansonsten kann man sich ausmalen, wie praktikabel das Gesetz beispielsweise im DB Konzern wäre, der aus ca. 330 Betrieben besteht. Im Extremfall könnten so Beschäftigte in einem Zug nach unterschiedlichen Tarifverträgen bezahlt werden und unterschiedliche Arbeitszeiten haben, weil sie unterschiedlichen Betrieben angehören.

Man kann zwar nachvollziehen, dass die GroKo den Zustand wieder herstellen will, den es in Deutschland noch vor wenigen Jahren gab, und mit dem „wir“ über Jahrzehnte gut gefahren sind. Dieser Zustand hieß „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“. Im Jahr 2010 wurde dieser Grundsatz aber durch das Bundesarbeitsgericht aufgegeben. Seitdem gilt es als grundsätzlich zulässig, dass für eine Berufsgruppe unterschiedliche – auch konkurrierende – Tarifverträge gelten.

Das Gesetz wird von den Arbeitgebern begrüßt. Ihnen geht es aber wohl kaum um die optimale Interessenvertretung der Beschäftigten. Sie wollen einfach nur Ruhe in „ihrem Laden“ haben. Dabei waren sie es, die die heutige Situation erst heraufbeschworen haben. Sie beklagen heute die Schwächung der Tarifautonomie – waren aber selbst die ersten, die mit der Schwächung angefangen haben. Seit Jahren geht nämlich die Tarifbindung der Arbeitgeberseite zurück. Hinzu kommt, dass die Arbeitswelt immer mehr „fragmentiert“ wird. Outsourcing und Zunahme von prekären Beschäftigungsformen tun das ihrige. Wer so vorgeht, muss sich nicht wundern, wenn sich im Betrieb Einzelinteressen herausbilden!

Das deutsche Sozialmodell, so wie es dieses noch vor 25 Jahren gab, hat sich verändert. Die besondere Rolle von Einzelinteressen spiegelt die zunehmende Entsolidarisierung in der Arbeitswelt wider, die wir bei der Bahn im derzeitigen Tarifkonflikt hautnah erleben.

Und trotzdem war es gut, dass im November 2014 das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) in Frankfurt/M dem Streik der Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL) im Eilverfahren seinen „juristischen Segen“ gegeben hat. So wurde er durch das LAG weder verboten noch zeitlich beschränkt. Die Begründung des vorsitzenden Richters dazu war, dass durch den Streik weder rechtswidrige Forderungen erhoben noch gegen die Friedenspflicht verstoßen werde. Und weiter hieß es dazu, dass der Streik auch bei Berücksichtigung aller Umstände nicht unverhältnismäßig sei.

Fazit: Es ist gut so, dass das LAG so entschieden hat. Wenn Gerichte über die Rechtmäßigkeit und vor allem über die Verhältnismäßigkeit von Streiks entscheiden sollen, so wie es der Referentenentwurf vorsieht, dann ist die Macht und Kampfkraft einer Gewerkschaft nur noch ein Papiertiger!

■ **Deutschland – die Tarifautonomie – Teil III – solidarische Tarifpolitik, oder...?**

Es macht ab und zu durchaus Sinn, wenn es um die Tarifaueinandersetzungen geht, auch einmal unabhängige Meinungen zu hören oder zu lesen.

So hat das „Handelsblatt“ die Tarifrunden bei der DB AG seit 2007 unter der Schlagzeile „Mythos Erfolgsgewerkschaft“ mit folgendem Ergebnis analysiert: Die „kämpferischen Lokführer“ erreichten in der Summe 25,3% Lohnerhöhung, einschließlich aufgestockter Beiträge zur Altersvorsorge. Die vermeintlich „zahme EVG“ holte im selben Zeitraum 27,3% heraus. Ein ähnliches Bild ergibt sich demnach bei der Lufthansa: Dort holte ver.di seit 2003 rund 27% Tarifsteigerungen für das Bodenpersonal heraus, Cockpit für die Piloten nur 17%.

Sicher sind die Tarifabschlüsse nur periphere bzw. nur grob zu vergleichen. Das Fazit ist aber belastbar: „In Summe sind die Spartengewerkschaften weder erfolgreicher noch durchsetzungskräftiger als Branchengewerkschaften“. Das Bild verfestigt sich noch, wenn man einbezieht, dass Tarifpolitik nicht nur Lohnsteigerung bedeutet. Auch Lohndumping kann mit Abschluss von Tarifverträgen verhindert werden. Tarifverträge können auch bessere Übergänge in die Rente und jüngeren Beschäftigten bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen. Das hat im DB Konzern keine Spartengewerkschaft geschafft – das war die Branchengewerkschaft!

Spartengewerkschaften mögen durchaus in der Lage sein, die „Öffentlichkeit“ zu faszinieren. Ob diese allerdings Zukunft haben werden...? Letztendlich wird es bei der Auseinandersetzung zwischen Branchen- und Spartengewerkschaften nur einen Sieger geben – das Arbeitgeberlager. Denn neben dem allgemeinen Verteilungskonflikt zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite stärkt solch ein Verteilungskampf zwischen den Beschäftigtengruppen untereinander nur die Arbeitgeberseite.

Wer das nicht möchte, sollte die solidarische Tarifpolitik der Einheitsgewerkschaft, in der die vermeintlich Starken für die vermeintlich Schwächeren mit einstehen, stärken. Denn nur wenn alle an einem Strang ziehen, geht das Arbeitnehmerlager insgesamt als Sieger hervor.

■ **Deutschland – ein weltoffenes Land?**

Gleich am Anfang dieses Kapitels muss die Frage bejaht werden.

Ja – Deutschland ist ein weltoffenes Land! Das zeigt nicht zuletzt der jüngste Migrationsbericht der Bundesregierung. Dennoch gibt es derzeit gegen Einwanderer und Flüchtlinge so viele Vorbehalte, wie schon lange nicht mehr.

Die DGB Gewerkschaften treten für eine offene und demokratische Gesellschaft ein, in der die Vielfalt nicht nur akzeptiert und Menschenrechte gewahrt werden. Die DGB Gewerkschaften widersprechen und wehren sich gegen alle Versuche, gesellschaftliche Probleme auf dem Rücken von Minderheiten auszutragen.

In „Pegida“ und den anderen „Gidas“ spiegeln sich Ängste vor sozialem Abstieg, vor Altersarmut und Kriminalität wider. Solche Ängste sind stets ein guter Nährboden für „rechte Ideologien“, die so auf einzelne religiöse oder soziale Gruppen fokussiert werden. Der beste Schutz dagegen ist eine sozial gerechte Politik, die der Spaltung in Arm und Reich entgegenwirkt.

Deswegen setzen sich die DGB Gewerkschaften für gerechte Löhne und gleiche ökonomische und gesellschaftliche Teilhabechancen für alle in Deutschland lebenden Menschen ein, unabhängig von ihrer sozialen und ethnischen Herkunft. Deswegen sollte die Politik auch mehr ihrer Verantwortung für die „Vielfalt in der Gemeinschaft“ nachkommen!

Allerdings sollten die Wahlerfolge der „Alternative für Deutschland“ (AfD) den renommierten Parteien und auch uns zu denken geben. Die AfD ist oft von Populismus geprägt. Populismus ist vor allem eine Methode der politischen Agitation. Hierbei wird nicht nur auf politische Ziele gesetzt – hier geht es um politische Kommunikation. In der Regel wird sich dabei auf die Interessen der „kleinen Leute“ berufen, an ihr Alltagsbewusstsein angeknüpft, werden Vorurteile verstärkt, Ängste geschürt, Gefahren überdramatisiert und man selbst (die Partei oder deren Vorsitzende) stellt sich als „Retter der Nation“ dar.



Wir sollten uns als Arbeitnehmer einmal die Positionen der AfD anschauen, die uns als abhängig Beschäftigte tangieren. Der Mindestlohn wird abgelehnt. Frauenförderungen sind einzustellen. Die Wettbewerbsfähigkeit ist zu steigern – dafür sind bisher geschützte Wirtschaftsbereiche dem Markt zu öffnen.

...aber jede/r von uns sollte sich selbst dazu eine Meinung bilden!

■ DB Konzern

Das Geschäftsjahr 2014 ist für den DB Konzern nicht so gelaufen, wie geplant. Zu viele nicht planbare Rahmenbedingungen bzw. Belastungen werden wahrscheinlich das in der Planung in Aussicht gestellte Betriebsergebnis nicht erreichen lassen.

Die nicht planbaren zusätzlichen Belastungen einzeln aufzuzählen, würde den Rahmen des Tätigkeitsberichtes sprengen. Einige sind bereits in den vorhergehenden Abschnitten genannt und erläutert worden. Erinnerung sei beispielsweise an die Verkehrspolitik der GroKo. Unerwähnt sollten aber auch nicht die Auswirkungen des Sturmtiefs Ela vom Juni 2014 und die Konkurrenz durch die Fernbusse bleiben. Gegen die Naturgewalten kann man sich nur vorbeugend schützen – der Konkurrenz der Fernbusse sollte der Konzern etwas entgegensetzen können.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung (MAB) 2014 liegen nun vor.

Der KBR Vorsitzende, Kollege Jens Schwarz, fasst das Ergebnis wie folgt zusammen: *Gegenüber der MAB 2012 hat sich die Mitarbeiterzufriedenheit im Konzern leicht verbessert. Dies ist aber vor allem auf die internationalen Bereiche (bspw. DB Arriva) zurückzuführen – im vergangenen Jahr wurde die MAB in 67 Ländern durchgeführt. In Deutschland ist die Mitarbeiterzufriedenheit insgesamt nahezu konstant geblieben,*

Mitmachen, damit sich was tut.
Mitarbeiterbefragung 2014



wobei sie natürlich in den einzelnen Ressorts bzw. Geschäftsfeldern schwankt.

Den positiven Tenor des Arbeitgebers können wir als Interessenvertreter trotz der guten bzw. teilweise verbesserten Ergebnisse der Einzelfragen nicht teilen. Schließlich gibt es nicht nur positive Stimmen, sondern auch negative. Letztere sind bei manchen Einzelfragen „lauter“ als noch 2012. Auf diese Stimmen legen wir unseren Fokus, denn dahinter verbergen sich die alltäglichen Probleme unserer Kolleginnen und Kollegen, die es zu lösen gilt. So erhielten wir als Reaktion auf unser KBRdirekt 1/2015, in dem wir die Ergebnisse der MAB 2014 bereits kritisch bewertet haben, diverse Zuschriften von Kolleginnen und Kollegen, die ihrem Unmut Luft gemacht und uns konkrete Missstände in ihren Bereichen beschrieben haben.

Eines zeigen sowohl die Ergebnisse der MAB 2014 als auch die uns zugesandten Zuschriften ganz klar: Der angestrebte Kulturwandel kann nur erfolgreich und nachhaltig vorangetrieben werden, wenn man Eurer/Ihrer Kritik denselben Stellenwert einräumt wie Eurem/Ihrem Lob!

Mehr ist von unserer Seite nicht zu ergänzen.

Auf die Auswertung der Mitarbeiterbefragung 2014 bei der DB Zeitarbeit GmbH werden wir noch auf Seite 47 des Tätigkeitsberichtes gesondert eingehen!



3 DB Zeitarbeit GmbH – Standorte

Die Standorte der DB Zeitarbeit GmbH sind dieser Landkarte zu entnehmen.

Berlin hat eine Besonderheit - hier werden nicht nur die Geschicke der DB Zeitarbeit GmbH in der Zentrale gesteuert, Berlin hat auch eine Geschäftsstelle.

Einige Geschäftsstellen haben Vertriebsbüros:

- GS Karlsruhe - VB Saarbrücken und VB Stuttgart
 - GS Berlin - VB Cottbus
 - GS Leipzig - VB Erfurt
- zusätzlich ist der GS Leipzig noch ein Außenbüro in Magdeburg zugeordnet



4 DB Zeitarbeit GmbH – Geschäftsstellen, Erreichbarkeit und mehr

Die DB Zeitarbeit GmbH ist bundesweit aufgestellt.

Insgesamt hat die DB Zeitarbeit 11 Geschäftsstellen und 4 Vertriebsbüros. Die Erreichbarkeit und Ansprechpartner der jeweiligen Standorte ist in der nachfolgenden Übersicht abgedruckt.

Die Deutschlandkarte mit den jeweiligen Standorten der DB Zeitarbeit GmbH ist auf der vorhergehenden Seite abgebildet.

■ Erreichbarkeit und Ansprechpartner

Geschäftsführer der DB Zeitarbeit GmbH

Herr Matthias Botta
Herr Matthias Reimann
Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1, 10115 Berlin

Tel. 030 / 297 45701
Tel. 030 / 297 45750
Fax 030 / 297 45720

Betriebsleiterin der DB Zeitarbeit GmbH

Frau Adelheid Spörke
Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1, 10115 Berlin

Tel. 030 / 297 45704
Fax 030 / 297 45720

Geschäftsstelle Berlin

Leiter: Kevin Fröde
Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1, 10115 Berlin

Tel. 030 / 297 45810
Fax 030 / 297 45829

Vertriebsbüro Cottbus

Ansprechpartner: Eckehard Schneider
Vetschauer Straße 70, Bahnhofsgebäude, 03048 Cottbus

Tel. 0355 / 44 2355
Fax 0355 / 44 2353

Geschäftsstelle Rostock

Leiter: Michael Bradtka
Rosa-Luxemburg-Straße 14, 18055 Rostock

Tel. 0381 / 453 98271
Fax 0381 / 453 98274

Geschäftsstelle Hamburg

Leiter: Michael Bradtka
Hammerbrookstraße 44, 20097 Hamburg

Tel. 040 / 3918 2023
Fax 040 / 3918 51199

Geschäftsstelle Hannover

Leiter: Michael Raethke
Herrenstraße 3 - 5, 30159 Hannover

Tel. 0511 / 286 7576
Fax 0511 / 286 7678

Geschäftsstelle Köln

Leiter: Jürgen Braun
Johannisstraße 54, 50668 Köln

Tel. 0221 / 141 1338
Fax 069 / 265 49078

Geschäftsstelle Dortmund

Leiterin: Jana Kellermann
Königswall 21, 44137 Dortmund

Tel. 0231 / 729 3189
Fax 0231 / 729 3187

Geschäftsstelle Frankfurt

Leiterin: Monika Schmidt
Mainzer Landstraße 205, 60326 Frankfurt/ Main

Tel. 069 / 265 24928
Fax 069 / 265 49084

Geschäftsstelle München

Leiterin: Heidrun Ansorge
Bahnhofplatz 2, 80335 München

Tel. 089 / 1308 2533
Fax 069 / 265 49101

Geschäftsstelle Nürnberg

Leiter: Jürgen Wurm
Sandstraße 38 – 40, 90443 Nürnberg

Tel. 0911 / 219 1684
Fax 069 / 265 49106

Geschäftsstelle Karlsruhe

Leiter: Christian Gampp
Bahnhofplatz 1b, 76137 Karlsruhe

Tel. 0721 / 938 3721
Fax 0721 / 938 2121

Vertriebsbüro Saarbrücken

Ansprechpartner: Bernhard Schäfer
Am Hauptbahnhof 4, 66111 Saarbrücken

Tel. 0681 / 308 1283
Fax 069 / 265 21206

Vertriebsbüro Stuttgart

Ansprechpartnerin: Karolina Jakubowska
Presselstraße 17, 70191 Stuttgart

Tel. 0711 / 2092 7094
Fax 069 / 265 57503

Geschäftsstelle Leipzig

Leiter: Manfred Michel
Dohnanyistraße 11, 04103 Leipzig

Tel. 0341 / 9678 4030
Fax 0341 / 9678 4031

Vertriebsbüro Erfurt

Ansprechpartnerin: Barbara Schöfbauer
Bahnhofstraße 23, 99084 Erfurt

Tel. 0361 / 300 6321
Fax 069 / 265 36411

Außenbüro Magdeburg

Ansprechpartnerinnen: Claudia Haake / Peggy Stolze
Bahnhofstraße 69, Bahnsteig 5, 39104 Magdeburg

Tel. 0391 / 549 3232
Fax 069 / 265 49086

- Der **Betriebsrat der DB Zeitarbeit GmbH** hat seinen Sitz in Berlin. Auch in München haben wir im DB Gebäude, Bahnhofplatz 2, ein Büro, das aber nicht durchgehend besetzt ist. Dieses befindet sich nicht auf der Ebene der Geschäftsstelle München, sondern in der 1. Etage.

Büro des Betriebsrates der DB Zeitarbeit GmbH

Ansprechpartnerin: Heike Ulrich
Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1, 10115 Berlin

Tel. 030 / 297 45890
Fax 030 / 297 45899

Betriebsrat der DB Zeitarbeit GmbH – Sitz Berlin

Vorsitzender: Dieter Posner
Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1, 10115 Berlin

Tel. 030 / 297 45891
Fax 030 / 297 45899

Betriebsrat der DB Zeitarbeit GmbH – Sitz München

stellv. Vorsitzende: Adelheid Holzmann
Bahnhofplatz 2, 80335 München

Tel. 089 / 1308 2564
Fax 069 / 265 53813

■ vor Ort Service

Einige Geschäftsstellen haben außerdem noch einen „vor Ort Service“ eingerichtet. Welche Tage in der Woche die Ansprechpartner zur erreichen sind – einfach per Telefon nachfragen!

Werk Neumünster	Samatar Weheliye	0160 / 97 458 602
Werk Nürnberg	Jürgen Wurm/Dominik Künzel	0160 / 97 466 928
Werk Wittenberge	Uta Drews	0170 / 33 88 1 95
Werk Dessau	Claudia Haake	0160 / 97 463 120

5 Steckbrief: Betriebsratsmitglieder und Kontaktdaten



von oben links nach rechts:

Olaf Pohst, Dietmar Demke, Frank Nordmann, Dieter Posner, Marcus Müller
Yvonne Wegner, Anke Zwick, Mandy Nowak, H-J Schmidt, Cornelia Lenz, Sonja Dietel, Andreas Heinrich, Liane Fleske
Günther Leygeber, Monika Nolte-Ernsting, Kerstin Zeiß, Mirko Fricke*, Heike Ulrich, Adelheid Holzmann
*ausgeschieden - neu im Gremium Frank Rüdiger Neumann

DB Zeitarbeit GmbH
Betriebsrat
Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1
10115 Berlin

Tel. 030 297 45890
Fax 030 297 45899
dbz-br@deutschebahn.com

Sekretariat:

Heike Ulrich

BR-Vorsitzender:

Dieter Posner

1. stellvertretende BR-Vorsitzende:

Adelheid Holzmann

2. stellvertretender BR-Vorsitzender:

Dietmar Demke

weitere freigestellte BR-Mitglieder:

Sonja Dietel

Hans-Joachim Schmidt

Schwerbehindertenvertrauensperson: Dietmar Demke

6 BR-Arbeit in Zahlen: April 2014 bis März 2015

Sitzungen	Anzahl
Betriebsrat	5
Fraktionssitzungen der EVG-Fraktion	2
Betriebsausschuss	28

Mitarbeiterbestand (Stand: 20.03.2015)	
DB Zeitarbeit GmbH	
Geschäftsstelle Berlin	553
Geschäftsstelle Rostock	104
Geschäftsstelle Hamburg	209
Geschäftsstelle Hannover	202
Geschäftsstelle Dortmund	156
Geschäftsstelle Köln	259
Geschäftsstelle Frankfurt	207
Geschäftsstelle München	107
Geschäftsstelle Nürnberg	137
Geschäftsstelle Karlsruhe	214
Geschäftsstelle Leipzig	207
gesamt	2.355

beantragte Maßnahmen	Gesamt
beantragte Einstellungen	1.648
davon Berufsstarter	85
Verlängerungen/Entfristungen	2.741
Qualifizierungen gemäß § 13 bzw. § 21 ZeitarbeitTV MoVe	56
Qualifizierungen gemäß § 98 BetrVG	286
Höhergruppierungen	87
Herabgruppierungen	7
Gewährungen von persönlichen Zulagen	2.240
equal pay-Zulagen	488
Versetzungen in andere Geschäftsstellen	29
Änderungen der Arbeitszeiten	51
Änderungen Funktion/Tätigkeit	11
Übernahme in Kundenbetrieben im Berichtszeitraum (40% aller ZAN)	

Das Thema „Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen“ sprechen wir sehr häufig an. Aber anhand der hier aufgezeigten Maßnahmen „Verlängerungen/Entfristungen“ ist unschwer zu erkennen, dass wir hier auch aktiv sind und nicht warten, bis die tariflichen Rahmenbedingungen von 5 Verlängerungen in 3 Jahren ausgeschöpft werden.

Der Anzahl der Übernahmen in den Kundenbetrieben kann man entnehmen, dass es viele Entfristungen gegeben hat. In Kundenbetrieben werden nämlich nur Kolleginnen und Kollegen der DB Zeitarbeit GmbH eingestellt, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben.

...und genau diese Kolleginnen und Kollegen sind natürlich nicht mehr zu unseren Betriebsversammlungen anwesend und können das nicht bestätigen! Wir freuen uns aber für alle, die es geschafft haben!

eingereichte Kündigungen	gesamt
außerordentliche	3
ordentliche	
innerhalb der Probezeit	64
unter Einhaltung der Kündigungsfrist	10

Des Weiteren haben noch behandelt:

- Urlaubspläne, Weiterschreibungen von Urlaubsanträgen
- Arbeitszeitänderungen / Wochenendtätigkeiten
- Änderungen von Arbeitsverträgen - feste Arbeitsplätze
- Funktionsänderungen in den verschiedenen Bereichen
- Gleichstellungsanträge
- Praktika/Schülerpraktika
- Abschluss von Betriebsvereinbarungen
- Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Veränderungen zum Datenschutz auf Grundlage der Konzernbetriebsvereinbarung
- Beschwerden und Eingaben von MitarbeiterInnen
- Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Regelung zur Umsetzung des aktuellen Tarifvertrages bzw. dessen Fortschreibung
- ...und, und, und!

Eine konkretere und weiter detaillierte Auflistung der Beteiligungstatbestände, Maßnahmen und Themen, die in den jeweiligen Sitzungen des Betriebsrates und der Ausschüsse behandelt wurden, würde den Rahmen des Tätigkeitsberichtes sprengen. Deshalb wollen wir es bei dieser Übersicht belassen.

Neben den Themen der Sitzungen haben wir eine Vielzahl von Mitarbeitergesprächen begleitet und waren für persönliche Anliegen sowohl in den Betriebsratsbüros in Berlin und München als auch vor Ort ansprechbar.

Teil- und Betriebsversammlungen sowie „vor Ort Termine“, zu denen wir geladen hatten

Wir wollen ein Betriebsrat „zum Anfassen“ sein und bleiben! Deswegen sind wir häufiger vor Ort und laden zu „Teilbetriebsversammlungen“ ein - so auch in den Monaten September und Oktober letzten Jahres! Die Auswertung der Teilnahme an den Versammlungen sieht wie folgt aus:

- GS Nürnberg: 8 MA
- Werk Nürnberg: 3 MA
- GS Frankfurt: 4 MA
- GS Berlin: 10 MA
- GS Leipzig: 6 MA
- GS Hamburg: 14 MA

Insgesamt konnten wir also 45 Kolleginnen und Kollegen der DB Zeitarbeit zu den Versammlungen begrüßen. Das waren bei damals 2.357 Beschäftigten nur 1,91% unserer Belegschaft.

Bei positiver Betrachtung meinen wir: „Bei der DB Zeitarbeit GmbH ist alles in Ordnung, den Mitarbeitern geht es gut - es gibt keine Fragen und keinen Klärungsbedarf!“

Bei negativer Betrachtung: „Es besteht wenig oder kein Interesse...!“

Sagt uns, wie wir es betrachten sollen und folgt einfach unseren Einladungen zu den nächsten Versammlungen, deren Termine und Orte wir auf der nachfolgenden Seite bereits heute abgedruckt haben!

■ Teilbetriebsversammlungen und Sprechstunden – auf ein Neues

Wir lassen uns natürlich von der auf der vorhergehenden Seite angesprochenen geringen Teilnahme an den Teilbetriebsversammlungen und Sprechstunden vor Ort nicht entmutigen! Jeder einzelne Mitarbeiter, der zu uns mit seinen Fragen, Problemen und Themen kommt, ist es wert, „gehört“ zu werden. Daran halten wir natürlich auch weiterhin für die Zukunft fest! Aber wir werden die „Logistik“ ändern!

So möchten wir schon heute darauf hinweisen, dass wir nach Ankündigung bzw. Einladung zu den Teilbetriebsversammlungen und Sprechstunden vor Ort, die wie üblich mit unserem BR Journal erfolgen werden, von euch eine Rückmeldung haben möchten. Wir wünschen uns dann, dass ihr euch unter der bekannten Telefon- bzw. Faxnummer oder E- Mail Adresse für die jeweilige Teilbetriebsversammlung und Sprechstunde vor Ort anmeldet. Das werden wir dann aber im BR Journal noch einmal konkretisieren!

Aus naheliegenden Gründen ist auch uns eine bis zu zehnstündige Bahnfahrt (Hin- und Rückfahrt) an einem Kalendertag nicht unbedingt zuzumuten, wenn nicht wenigstens einige Kolleginnen und Kollegen von uns teilnehmen können oder wollen. Wenn dann nicht „genügend“ Anmeldungen vorliegen, bieten wir natürlich Alternativen an! Diese würden wir dann mit den interessierten Kolleginnen und Kollegen persönlich absprechen!

Hier schon einmal unsere geplanten Sprechstunden oder Teilbetriebsversammlungen vor Ort im Jahr 2015

- 17.06.2015 Geschäftsstelle Rostock um 12:00 Uhr
- 01.09.2015 Geschäftsstelle München um 12:00 Uhr
- 02.09.2015 Geschäftsstelle Nürnberg um 11:30 Uhr
- 03.09.2015 Geschäftsstelle Leipzig um 12:00 Uhr
- 08.09.2015 Geschäftsstelle Berlin um 14:00 Uhr
- 16.09.2015 Geschäftsstelle Hannover um 11:00 Uhr
- 21.09.2015 Geschäftsstelle Dortmund um 13:00 Uhr
- 22.09.2015 Geschäftsstelle Köln um 10:00 Uhr
- 29.09.2015 Geschäftsstelle Frankfurt um 12:30 Uhr
- 30.09.2015 Vertriebsbüro Stuttgart um 09:00 Uhr
- 30.09.2015 Geschäftsstelle Karlsruhe um 12:30 Uhr
- 06.10.2015 Geschäftsstelle Hamburg um 14:15 Uhr
- 23.11.2015 große Betriebsversammlung in Fulda um 11:15 Uhr

Ob wir dann noch zu weiteren Sprechstunden in den Werken, wie Wittenberge, Neumünster, Dessau, Wuppertal oder an anderen Standorten, an denen viele unserer Kolleginnen und Kollegen in Kundenbetrieben tätig sind, laden werden – das ist noch nicht abschließend entschieden! Das wird dann, wie oben aufgeführt, in einem BR Journal rechtzeitig angekündigt werden.



Wir stehen gern im persönlichen Kontakt mit euch und wollen – wie bereits mehrfach erwähnt – ein Betriebsrat zum Anfassen sein und bleiben. Trotz unserer großen Betriebsversammlungen in Fulda hat „ein kleinerer Kreis“ für konkretere Fragestellungen, eventuellen Problembehandlungen – oder einfach nur zum Kennenlernen – auch seine Vorteile.

Die genauen Standorte, Adressen und Räume werden ebenfalls rechtzeitig veröffentlicht. Auf jeden Fall wird die EVG Betriebsgruppe der DB Zeitarbeit GmbH mit anwesend sein, für Auskünfte zur Verfügung stehen und auf Wunsch, im Nachgang, noch zu einem Kaffee einladen! Und wenn es außerhalb der Arbeitszeit ist, gern auch zu einem Bierchen oder Glas Wein!

7 Betriebliche Mitbestimmung – Betriebsratswahlen 2014

Vorbetrachtung



Basiskommentar

Stimmt!

Mein Chef macht schon brav, was ich ihm sage!

Natürlich auch dann, wenn es um meine Arbeitszeit, Lohn, Urlaub, Stress und andere Probleme geht!

Oder ist es vielleicht doch besser, einen starken und kompetenten Betriebsrat zu haben?

...träume weiter!

Ein Großteil der Menschen in Deutschland hat ein positives Bild von Mitbestimmung. Das belegt eine Umfrage der Universität Duisburg-Essen.

- So sehen 90 Prozent der Befragten Vorteile bei der Arbeitszufriedenheit.
- Mitbestimmung stärkt die ArbeitnehmerInnen in ihren Rechten, sagen 87 Prozent.
- Genauso viele halten Betriebsräte für notwendig, damit nicht nur Arbeitgeber den Kurs im Betrieb vorgeben.

Allerdings weiß nur ein Drittel der Befragten sehr gut oder gut über Betriebsräte Bescheid.

Umfrage: Schutzfaktor Mitbestimmung

Anteil von Befragten, die den Aussagen „völlig/eher“ zustimmen (in Prozent)

Mitbestimmung ...



Quelle: Universität Duisburg-Essen 2015 / Hans-Böckler-Stiftung

© DGB einblick 04/15

Ist das bei der DB Zeitarbeit GmbH auch so?

Die reguläre Amtszeit eines Betriebsrates währt vier Jahre. Diese endete für den damals bestehenden Betriebsrat im Mai 2014. So waren alle Kolleginnen und Kollegen der DB Zeitarbeit aufgerufen, ihren Betriebsrat neu zu wählen.

Dazu erging folgender Aufruf:

Der Betriebsrat der DB Zeitarbeit GmbH ist stark, und das nicht nur von der Anzahl der Betriebsratsmitglieder.

Ihr, die Kolleginnen und Kollegen der DB Zeitarbeit, könnt Euren Betriebsrat auch weiterhin durch eine hohe Wahlbeteiligung zu den jetzt anstehenden Betriebsratswahlen wieder stark machen!

Wenn wir heute, nach fast 4 Jahren der jetzt zu Ende gehenden Legislatur, Bilanz ziehen, können wir – und könnt auch Ihr – feststellen, dass wir bei der Durchsetzung der berechtigten Forderungen aller unserer Kolleginnen und Kollegen viel erreicht haben.

Feststellen müssen wir allerdings auch, dass wir in der Vergangenheit leider nicht alle Eure Wünsche und Forderungen durchsetzen konnten.

Die Gründe dafür waren vielfältig. Sei es, dass tarifliche oder gesetzliche Regelungen dagegen sprachen, oder sei es, dass der Arbeitgeber einfach einer anderen Auffassung war!

Aber das sollte jeder wissen:

Die Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberseite führen wir immer mit dem Ziel, alle Angelegenheiten zum Wohl aller unserer Kolleginnen und Kollegen zu regeln.

Also - wenn Ihr mit unserer Arbeit nicht zufrieden gewesen seid, sagt uns, was wir besser hätten machen können! Wir würden uns aber auch über Eure Rückmeldungen freuen, wenn Ihr mit unserer Arbeit zufrieden gewesen seid!

Wir möchten uns bei Euch allen, liebe Kolleginnen und Kollegen, für Euer gezeigtes Engagement bei der DB Zeitarbeit GmbH und das Vertrauen, das Ihr uns als Eurem Betriebsrat geschenkt habt, herzlich bedanken!

Wir wünschen uns, dass Ihr uns auch in Zukunft mit Euren Fragen und Problemen betraut und uns Eure Stimme bei der Wahl zum neuen Betriebsrat gebt!

Es bleibt also auch für die neue Legislatur dabei:

EUER PROBLEM IST UNSER AUFTRAG

Im Rückblick auf unsere geleistete Arbeit gab es von unseren Kolleginnen und Kollegen der DB Zeitarbeit GmbH keine Kritik. Aber drei Fragen standen schon im Raum.

1. Schlagen sich die gesellschaftlichen und gewerkschaftspolitischen Angriffe, denen die Zeitarbeitsbranche immer ausgesetzt ist, auch auf die Wahl des neuen Betriebsrates nieder?
2. Wirken sich die gewerkschaftspolitischen Auseinandersetzungen zwischen den konkurrierenden Gewerkschaften im Bahnkonzern, nämlich der berufsspezifischen Gewerkschaft GDL und der branchenübergreifenden Gewerkschaft EVG, die auch vor der DB Zeitarbeit GmbH nicht Halt machen, auf die Wahl des neuen Betriebsrates aus?
3. Werden wir eine so hohe Wahlbeteiligung haben, dass wir als Betriebsrat gestärkt werden, um so die kommende Legislaturperiode wieder gut meistern zu können?

Das war die Ausgangssituation vor der Betriebsratswahl im Mai 2014.

Wahlen geben die Möglichkeit, die zukünftige Politik für eine Legislaturperiode zu beeinflussen. Mit Wahlen, also einer demokratisch legitimierten Meinungsäußerung und Abstimmung, kann man Unmut, Unzufriedenheit, aber auch Zufriedenheit äußern und sich formell zu Programmen der zur Wahl Stehenden bekennen.

So gibt es Wähler, Nichtwähler und Protestwähler, die von ihrem Stimmrecht Gebrauch machen, oder auch nicht.

Bei einer Betriebsratswahl ist das nicht anders! Man kann mit einer Wahl den sich zur Wahl stellenden Kolleginnen und Kollegen Aufträge erteilen. Oft werden aber auch bei Wahlen die sich zur Wahl „Stellenden“ für Dinge abgestraft, die sie gar nicht zu verantworten haben. Das geschieht dann „stellvertretend“, weil man im Allgemeinen an die vermeintlichen Verursacher von Problemen und Gegebenheiten nicht „herankommt“.

Wir waren gespannt, wie sich die Betriebsratswahl bei der DB Zeitarbeit GmbH gestalten würde.

■ Betriebsratswahl – die Vorschlagslisten

Zur Betriebsratswahl 2014 warben zwei Vorschlagslisten, die von den im Betrieb DB Zeitarbeit GmbH vertretenen Gewerkschaften eingereicht wurden, um Stimmen für ihre Vertreter.

So konnten sich die Wahlberechtigten der DB Zeitarbeit GmbH zwischen

- der Vorschlagsliste 1, mit dem Kennwort „EVG – mehr beWIRken“ und
- der Vorschlagsliste 2, mit dem Kennwort „GDL: stark – unbestechlich – erfolgreich“

entscheiden.

Auf der Vorschlagsliste 1 kandidierten auf den vorderen Listenplätzen im Wesentlichen die Mitglieder des bestehenden Betriebsrates.

Eine Vielzahl von Ersatzkandidaten verstärkte die Listenreihung. Aus den vorhergehenden Amtsperioden wussten wir, dass durch Klebeeffekte in den Kundenbetrieben, also dem Weggang unserer Mitglieder des Betriebsrates und den Ersatzkandidaten, die Liste schnell erschöpft sein kann.

Die Liste 1 spiegelte die Vielfalt der bei der DB Zeitarbeit GmbH vertretenen Tätigkeiten wider.

Vorschlagsliste

für die Wahl des Betriebsrates bei der DB Zeitarbeit GmbH
Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1, 10115 Berlin

Kennwort: EVG – mehr beWIRken

Als Betriebsrats - Mitglieder werden vorgeschlagen:

lfd. Nr.	Familienname	Vorname	Geschlecht (m/w)	Geburtsdatum	Beschäftigungsart im Betrieb
1.	Posner	Dieter	m	22.12.54	Angestellter, BR-Vorsitzender
2.	Holzmann	Adelheid	w	05.05.60	Beamtin/ stellv. BR-Vorsitzende, Referentin SVP
3.	Fricke	Mirko	m	23.12.82	Lokrangierführer, freigest. BR
4.	Ulrich	Heike	w	11.10.67	Sekretärin des BR
5.	Demke	Dietmar	m	18.12.58	Referent des BR
6.	Zwick	Anke	w	15.02.67	Teamleiterin IMS
7.	Pohst	Olaf	m	06.01.84	Aufsicht S-Bahn
8.	Schmidt	Hans-Joachim	m	02.07.54	MA Servicebereich

Kennwort ..

GDL: - stark, unbestechlich, erfolgreich -

für die Wahl des Betriebsrats im Betrieb

DB Zeitarbeit GmbH

(Bezeichnung des Betriebs)

Als Bewerber/innen für den Betriebsrat werden vorgeschlagen

Lfd. Nr.	Familienname (Bitte in Druckbuchstaben)	Vorname (Bitte in Druckbuchstaben)	Geburtsdatum	Art der Beschäftigung im Betrieb	Geschlecht
1.	Wegner	Yvonne	12.06.1981	KIN	weiblich
2.					
3.					

Es bewarben sich Mitarbeiter aus dem kaufmännischen, den eisenbahnspezifischen, gewerblich-technischen und serviceorientierten Bereichen um ein Mandat im zukünftigen Betriebsratsgremium. Auch Mitarbeiter mit akademischem Abschluss ließen sich als Kandidaten für den neuen Betriebsrat auf die Vorschlagsliste 1 aufstellen.

Die Vorschlagsliste 2 reichte die berufsspezifische

Gewerkschaft GDL ein. Hier kandidierte eine Kollegin aus dem eisenbahnspezifischen Bereich zur Betriebsratsmitgliedschaft.

■ Betriebsratswahl – das Wahlergebnis

Am 13. Mai 2014 fand die öffentliche Auszählung der abgegebenen Stimmen statt. Es waren 19 Sitze für die sich zur Wahl stellenden Kandidaten zu vergeben.

Insgesamt haben von ihrem Wahlrecht 784 Kolleginnen und Kollegen der DB Zeitarbeit GmbH Gebrauch gemacht. Davon waren 26 Stimmen ungültig, so dass sich 758 Stimmen wie folgt auf die Listen verteilt haben.

Folgendes Wahlergebnis konnte verkündet werden:

- Vorschlagsliste 1	671 Stimmen	17 Sitze
- Vorschlagsliste 2	87 Stimmen	2 Sitze

Da auf der Vorschlagsliste 2 nur eine Wahlbewerberin kandidierte, erhielt die Vorschlagsliste 1 das Restmandat der Vorschlagsliste 2.

Die Wahlbeteiligung lag bei über 33 Prozent. Das waren knapp 3% mehr als zur Betriebsratswahl im Jahr 2010. Viel oder wenig? Allgemein gesehen ist solch eine niedrige Wahlbeteiligung katastrophal. Haben hier die neu gewählten Betriebsratsmitglieder eigentlich einen Auftrag? Lies dazu einfach den nachfolgenden Kommentar!

Am 28. Mai 2014 hat sich der Betriebsrat neu konstituiert. Das Wahlergebnis und die Konstituierung wurden bekannt gegeben. Die Mitglieder des Betriebsrates sind in diesem Tätigkeitsbericht im „Steckbrief des BR“ auf Seite 21 abgedruckt.

Allen unseren Wählern möchten wir auf diesem Wege noch einmal für das uns ausgesprochene Vertrauen danken! Die Kolleginnen und Kollegen, die uns, aus welchem Grund auch immer, nicht gewählt haben, hoffen wir mit unserer Arbeit auch zu überzeugen, und - vielleicht beim nächsten Mal...!

■ **Kommentar zur Betriebsratswahl – und auch zwischendurch ein Dank für unsere Arbeit**

Für Zeitarbeitsfirmen ist eine Wahlbeteiligung mit über 30% allerdings sehr gut! Zu wenige Kolleginnen und Kollegen in Zeitarbeitsfirmen wissen, was ihre Betriebsräte alles leisten. Wer bereits länger mit uns, dem Betriebsrat der DB Zeitarbeit GmbH, zusammenarbeitet, wer Erfahrungen mit uns und dem Erreichten hat, weiß unsere Arbeit aber auch zu schätzen.

Natürlich können wir nicht alle Wünsche erfüllen, weil zu oft zwischen Wunsch und Realität eine tiefe Kluft besteht. Aber dazu noch mehr in unserem Nachwort des Betriebsratsvorsitzenden auf der vorletzten Seite des Tätigkeitsberichtes.

Manchmal bekommen wir auch ein Lob, Dank und Anerkennung für unsere Arbeit. Das freut uns natürlich. Auf der Seite 3 dieses Berichtes ist so ein Dank abgedruckt. An dieser Stelle auch noch einmal ein Zitat aus der E-Mail einer Mitarbeiterin an uns:

Lieber Betriebsrat,

nun möchte ich mich endlich mal bei Euch bedanken!

Ich finde wirklich, dass Ihr eine sehr gute Arbeit macht. Wenn man Euch braucht, seid Ihr da und helft, wo Ihr nur könnt.

Anfangs fand ich, ehrlich gesagt, einen Betriebsrat immer irgendwie doof, war der Meinung, es bringt doch eh nichts. Aber ich habe gesehen, wie es in einem Unternehmen ohne Betriebsrat ist, und wenn ich dann Euch sehe, mit welchem Einsatz Ihr Euern Job macht... Hut ab!!

Also, vielen lieben Dank für die Hilfe, die ich bisher von Euch hatte und für die, die vielleicht noch kommen wird.

■ **Veränderungen im Betriebsrat**

Inzwischen hat es im Betriebsratsgremium bereits Veränderungen gegeben. Kollege Mirko Fricke ist zurzeit von der DB Zeitarbeit GmbH beurlaubt und geht einer anderen Tätigkeit nach. In der Nachfolge hat der eisenbahnspezifische Mitarbeiter, Kollege Frank Rüdiger Neumann, einen festen Sitz im Betriebsratsgremium. Kollege Neumann ist Triebfahrzeugführer.

Die Vielfalt der Beschäftigungs- und Berufsgruppen, aber auch Alter und Geschlecht, sind ein Garant für eine gute Betriebsratsarbeit. Das alles ist bei der Wahl unseres Betriebsrates berücksichtigt worden, so dass wir als Betriebsrat auch weiterhin eine wirklich gute Arbeit machen können und werden.

Aber wir brauchen auch Vertrauen – und das wünschen wir uns von euch!



Frank Rüdiger Neumann

8 Unternehmensmitbestimmung – Aufsichtsratswahl 2015

■ Die Unternehmensmitbestimmung bisher – der Beirat der DB Zeitarbeit GmbH

Bis zum November 2014 hatte die DB Zeitarbeit GmbH einen Beirat, der einem Aufsichtsrat in Kapitalgesellschaften gleich zu stellen war. Dieser Beirat war somit die oberste Kontroll- und Beratungsinstanz der DB Zeitarbeit GmbH und damit auch das entscheidende Kontrollorgan unserer Firma. Er überwachte und beriet die Geschäftsführung, konnte die Geschäftsbücher überprüfen und stellte den Jahresabschluss fest. Der Beirat erfüllte seine Aufgaben als das zuständige Kontrollgremium im Rahmen der Gesetzlichkeiten, und das mit der nötigen Sorgfalt und in voller Verantwortung.

■ Die Unternehmensmitbestimmung neu – der Aufsichtsrat der DB Zeitarbeit GmbH

Ab einer im Gesetz festgelegten Mitarbeiterzahl in einem Unternehmen muss in diesem ein Aufsichtsrat eingerichtet werden. Hat ein Unternehmen mehr als 2.000 Beschäftigte, so regelt das Mitbestimmungsgesetz die Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Dieser ist paritätisch, also je zur Hälfte vom Anteilseigner und der Arbeitnehmerbank, zu besetzen. Auf der Arbeitnehmerbank werden, neben den Beschäftigten und einem leitenden Angestellten der Firma, auch Gewerkschaftsvertreter in den Aufsichtsrat gewählt.

Die DB Zeitarbeit GmbH hat in ihrer Mitarbeiterplanung dauerhaft mehr als 2.000 Beschäftigte. So waren seit längerer Zeit die Voraussetzungen zur Bildung eines paritätisch besetzten Aufsichtsrats gegeben.

Mitte des Jahres 2014 wurde bei der DB Zeitarbeit GmbH ein „regulärer“ Aufsichtsrat eingerichtet, der sich am 13. November 2014 konstituierte.

Für die Seite der Anteilseigner wurden durch Beschluss der Gesellschafterversammlung als Vertreter in den Aufsichtsrat folgende Vertreter bestellt:

- Frau Dr. Ursula Biernert – Vorstand Personal DB Schenker
- Herr Heiko Büttner – Leiter DB Vertrieb
- Herr Thomas Glück – Leiter DB Projektbau
- Frau Sylvia Lier – Vorsitzende der Geschäftsführung DB Fuhrparkservices
- Herr Jürgen Niemann – Geschäftsführer Personal DB Dienstleistungen
- Herr Ulrich Weber – Vorstand Personal DB AG

Die Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrats wurde mit Beschluss des Amtsgerichts Charlottenburg



gerichtlich bestellt. Die Arbeitnehmerbank setzte sich seit dem wie folgt zusammen (im Bild von links nach rechts):

- Kollege Dieter Posner
- Kollegin Claudia Haake
- Kollegin Adelheid Holzmann
- Kollege Bernhard Schombera (EVG)
- Kollegin Adelheid Spörke
- Kollege Andreas Müller (EVG)

Zum Vorsitzenden des Aufsichtsrates wurde anlässlich der Konstituierung der Personalvorstand der DB AG, Herr Ulrich Weber, gewählt.

Den stellvertretenden Vorsitzenden stellt die Arbeitnehmerbank. Zur Wahl stellte sich Kollege Dieter Posner, der auch das Vertrauen der Aufsichtsratsmitglieder erhielt.

Den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat kommt zweifellos eine besondere Rolle zu. Einerseits sind sie Interessenvertreter der Belegschaft, andererseits sind sie auch Sachverwalter der Unternehmensinteressen und als solche zur besonderen Sorgfalt verpflichtet. Dieser Spagat ist schwierig zu meistern – wurde aber unseres Erachtens durch die Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrats bei der DB Zeitarbeit GmbH vollumfänglich gemeistert.

Der sich im November konstituierte Aufsichtsrat nahm bis zur abschließenden Wahl der Arbeitnehmerbank, die im Januar 2015 stattfand, die Geschäfte wahr.

■ Vor der Wahl des Aufsichtsrats der DB Zeitarbeit GmbH

Einer gerichtlichen Bestellung der Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrats folgt die Wahl derselben, die im Januar 2015 stattfand. Mitte Dezember wurden vom Wahlvorstand die dazugehörigen Wahlunterlagen versandt, mit denen zur Wahl der Vertreter für die Arbeitnehmerbank aufgerufen wurde.

Da das Mitbestimmungsgesetz bei der Wahl zum Aufsichtsrat die doppelte Anzahl von Wahlbewerbern als vorhandene Sitze in diesem vorschreibt, musste zwischen folgenden Wahlvorschlägen für die Vertreter der Arbeitnehmerbank der DB Zeitarbeit GmbH entschieden werden:

Arbeitnehmer	Leitende Angestellte	Vertreter der Gewerkschaft
Kollege Dieter Posner	Kollegin Adelheid Spörke	EVG
Kollegin Adelheid Holzmann	Kollegin Heidrun Ansorge	Kollege Bernhard Schombera
Kollegin Claudia Haake		Kollege Andreas Müller
Kollege Dietmar Demke		GDL
Kollegin Anke Zwick		Kollege Claus Weselsky
Kollegin Claudia Dörnbrack		Kollege Norbert Qwitter

3 Sitze im Aufsichtsrat

1 Sitz im Aufsichtsrat

2 Sitze im Aufsichtsrat

Da es keine weitere Liste für die Wahl der Arbeitnehmer und leitenden Angestellten gab, stand für die Wahl die Vertretergruppe der Arbeitnehmer und der leitenden Angestellten eine „Persönlichkeitswahl“ an. Das bedeutete, dass alle Mitarbeiter der DB Zeitarbeit GmbH für die Wahl bei jeder Vertretergruppe so viele Stimmen hatten, wie es Sitze auf der Arbeitnehmerbank gibt.

Bei der Wahl der Gewerkschaftsvertreter in den Aufsichtsrat der DB Zeitarbeit GmbH gab es eine Besonderheit. Neben der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) hatte auch die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) einen Wahlvorschlag abgegeben. So mussten alle Wähler bei der Wahl der Arbeitnehmerbank für den Aufsichtsrat der DB Zeitarbeit GmbH entscheiden, welcher Gewerkschaft sie das Vertrauen aussprechen wollten. Sie mussten sich also dazu positionieren, welche Gewerkschaft aus ihrer Sicht die Interessen der Mitarbeiter der DB Zeitarbeit GmbH am besten, nachhaltig und vor allem auch mit tariflichen Bindungen vertritt.

Sorgen machten wir uns schon, welche Gewerkschaftsvertreter zukünftig unsere Interessen, also die unserer Kolleginnen und Kollegen der DB Zeitarbeit GmbH, im Aufsichtsrat vertreten würden. Unumstritten ist die GDL eine Gewerkschaft, die ihre Klientel vertritt. Aber gehören wir Zeitarbeiter auch wirklich dazu? Die GDL hat nicht einmal einen unterzeichneten Tarifvertrag mit der DB Zeitarbeit GmbH. Hinzu kam, dass im Dezember 2014, also kurz vor der Wahl des Aufsichtsrates, der Vorsitzende der GDL, Kollege Claus Weselsky, der sich als Vertreter für die Arbeitnehmerbank bei der Zeitarbeit GmbH zur Wahl stellte, der Sächsischen Zeitung auf die Frage: „Wie hält es der Konzern selbst mit dem propagierten gleichen Lohn für gleiche Arbeit?“, folgende Antwort gab (Zitat aus der Sächsischen Zeitung vom 19. Dezember 2014):

„Bei der Zeitarbeit gilt equal pay“, gleicher Lohn, betont die Bahn – und ergänzt: „nach zwölfmonatiger ununterbrochener Beschäftigung im gleichen Betrieb mit der gleichen Tätigkeit“.

GDL-Bundeschef Claus Weselsky entgegnet: „Zeitarbeit ist nicht nur DB Zeitarbeit. Diese Firma wird auch benutzt, um von externen Zeitarbeitsfirmen Arbeitnehmer in DB-Betriebe einzuschleusen.“ So würden „von Manpower und überallher Leiharbeiter angeheuert“. Deren Arbeitsbedingungen seien losgelöst und würden auch nicht überwacht. In den Werkstätten der DB-Unternehmen seien so mehr als 20 Prozent Leiharbeiter beschäftigt – meist „nicht aus der DB Zeitarbeit sondern nur über die DB Zeitarbeit“.

Traurig, dass ein sich zur Wahl stellender Gewerkschafter – und als Vorsitzender der GDL ist Kollege Claus Weselsky nicht irgendein Gewerkschafter – nicht einmal eine der wichtigsten Regelungen für die DB Zeitarbeit GmbH kennt, die mit dem Abschluss der Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt (KBV KA) in Kraft getreten ist.

Könnten wir hier wirklich eine Vertretung unserer aller Interessen im obersten Kontrollgremium der DB Zeitarbeit GmbH erwarten?

Es ist richtig, dass die DB Zeitarbeit GmbH Leistungen von anderen Zeitarbeitsfirmen „einkauft“. Aber wir haben in der KBV KA festgeschrieben, wie das erfolgen muss! Es kann und darf nicht sein, dass „schwarze Schafe“, also Zeitarbeitsfirmen ohne tarifliche Standards, im DB Konzern tätig werden. Dagegen haben wir Regelungen geschaffen und diese in der KBV KA festgeschrieben!

Dazu heißt es im § 17 der Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt:

Die Qualitätssicherung der Zeitarbeit ist Aufgabe der jeweils zuständigen Betriebsparteien. Diese überprüfen im Rahmen ihrer vertrauensvollen Zusammenarbeit regelmäßig, ob folgende Qualitätsnormen bei den Zeitarbeitnehmern im Betrieb erfüllt sind:

....

(2) Vorrangiger Einsatz konzerninterner Zeitarbeitnehmer der DB Zeitarbeit GmbH. Zu diesem Zweck erfolgt der Einkauf von Zeitarbeitsleistungen Dritter immer über die DB Zeitarbeit GmbH. Die DB Zeitarbeit GmbH ist als Personaldienstleister auf dem internen/externen Markt tätig und übt die Geschäftstätigkeit für den DB Konzern exklusiv aus. Die DB Zeitarbeit GmbH verpflichtet sich gegenüber den Konzerngesellschaften, deren Interessen hinsichtlich Auftragserfüllung und Qualität gegenüber dritten Zeitarbeitsfirmen im Rahmen der Möglichkeiten durchzusetzen.

Lange haben wir dafür gekämpft, dass alle Zeitarbeitnehmer, die im DB Konzern tätig werden, nach 12 Monaten equal pay erhalten. Hätten wir das nicht erreicht, hätte sich die DB Zeitarbeit GmbH mit den Lohnkosten bei equal pay gegenüber anderen Zeitarbeitsfirmen selbst vom Markt „gepreist“! Das war uns wichtig - und das ist mit dem Abschluss der KBV KA erreicht worden.

Dazu heißt es im § 17 Absatz 4 der Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt:

Zur Sicherstellung des Equal-Pay haben Zeitarbeitnehmer nach einer 12-monatigen ununterbrochenen Beschäftigung im gleichen Betrieb mit der gleichen Tätigkeit Anspruch auf die Gewährung des gleichen Tabellenentgelts, der arbeitszeit- und tätigkeitsbezogenen Zulagen, der (anteiligen) jährlichen Zuwendung (bzw. entsprechender Leistung in vergleichbaren Regelungen) und der Regelung der betriebsüblichen Arbeitszeit sowie ihrer Gestaltung, wie er für die im gleichen Einsatzbetrieb des DB Konzerns vertraglich beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmern besteht.

Zum Thema equal pay - gleicher Lohn für gleiche Arbeit - werden wir ab der Seite 37 dieses Tätigkeitsberichtes noch ausführlich eingehen.

■ Ergebnis der Wahl zum Aufsichtsrat der DB Zeitarbeit GmbH

Am 13. Januar 2015 fand die Wahl der Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrates statt.

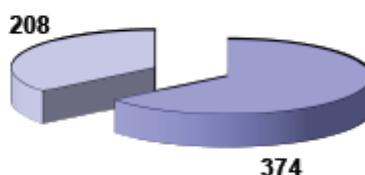
Fest stand bereits vor der Wahl, dass alle sich zur Wahl stellenden Arbeitnehmervertreter, als auch die leitenden Angestellten, die „Richtigen“ und gut geeignet sind, die „Aufsicht“ auf der Arbeitnehmerbank durchzuführen. Alle auf der Arbeitnehmerliste waren also sehr gut gewappnet, den Spagat als gute Interessenvertreter der Belegschaft und als Sachverwalter der Unternehmensinteressen meistern zu können.

Aber das Mitbestimmungsgesetz sieht für die Wahl zum Aufsichtsrat die doppelte Anzahl von Wahlbewerbern vor, als es letztendlich zu vergebene Sitze in diesem gibt. So musste zwischen den Wahlvorschlägen für die Vertreter der Arbeitnehmerbank der DB Zeitarbeit GmbH entschieden werden.

Verlieren konnte bei der Wahl niemand - denn alle Wahlbewerber wussten, dass nur drei Arbeitnehmer und nur eine leitende Angestellte im Aufsichtsrat vertreten sein würden!

Zu den leitenden Angestellten:

Heidrun Ansorge



Adelheid Spörke

abgegebenen Stimmen: 605

gültigen Stimmen: 582

ungültigen Stimmen: 23

Arbeitnehmervertreter:

abgegebene Stimmen: 607

gültige Stimmen: 598

ungültige Stimmen: 9

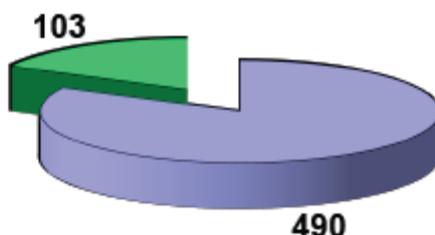
Die Stimmen haben sich wie folgt verteilt:

- o Dieter Posner 398
- o Adelheid Holzmann 241
- o Claudia Haake 320
- o Dietmar Demke 208
- o Anke Zwick 207
- o Claudia Dörnbrack 257

Die Arbeitnehmer, die die meisten Stimmen erhalten haben, sowie von den leitenden Angestellten Kollegin Adelheid Spörke, werden Mitglied im neuen Aufsichtsrat, der sich in diesem Jahr neu konstituieren wird.

Vertreter der Gewerkschaften:

Gewerkschaft der Lokomotivführer GDL



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

abgegebene Stimmen: 607

gültige Stimmen: 593

ungültige Stimmen: 14

Damit sind die beiden sich zur Wahl stellenden Gewerkschaftsvertreter der EVG wieder im zukünftigen Aufsichtsrat vertreten. Das Wahlergebnis spricht für die kontinuierliche Arbeit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben das erkannt!

An dieser Stelle möchten wir uns im Namen aller sich zur Wahl stellenden Kandidatinnen und Kandidaten noch einmal herzlich für das Vertrauen bedanken, dass ihr euren Vertretern im Aufsichtsrat entgegen gebracht habt!

Mitglieder im Aufsichtsrat - Arbeitnehmerbank:



Dieter Posner



Claudia Haake



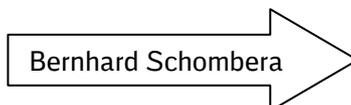
Claudia Dörnbrack



Adelheid Spörke



Andreas Müller



Bernhard Schombera



9 Erfolgsprämie

Im BR-Journal vom Januar 2015 haben wir angekündigt, dass wir im Tätigkeitsbericht ausführlich auf die Erfolgsprämie für das Geschäftsjahr 2014 eingehen werden.

Zuerst einmal eine Übersicht der Betriebsergebnisse der vergangenen 3 Jahre:

Jahr	Plan	Ergebnis	Delta Plan/Ist	Delta in %	Prämie/je Monat
2012	11.501.370 €	13.033.946 €	1.532.576 €	13,3%	70,00€
2013	11.864.900 €	12.209.500 €	344.600 €	2,9%	50,00€
2014	11.497.326 €	12.954.197 €	1.456.871 €	12,7%	80,00€

Das Betriebsergebnis der DB Zeitarbeit GmbH ist im Jahr 2014 im Vergleich zum vergangenen Jahr sehr gut. Wir konnten fast an das Betriebsergebnis von 2012 anknüpfen. Dafür möchten wir uns an dieser Stelle bei euch allen bedanken! Jeder hat an seinem Arbeitsplatz mit dazu beigetragen, dass wir das vergangene Jahr so gut gemeistert haben!

Aber bei dem Dank allein soll es nicht bleiben. Unser Tarifvertrag sieht nämlich auch eine Erfolgsbeteiligung vor. Im Tarifvertrag ZeitarbeitTV MoVe ist dazu im § 19 festgeschrieben:

Der Arbeitgeber wird mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Ausgestaltung einer ergebnisabhängigen Erfolgsprämie vereinbaren. Die Ausgestaltung im Übrigen (u.a. Konkretisierung der Anspruchsberechtigung, Bewertungssystem, Auszahlungsgrad) erfolgt im Rahmen einer Betriebsvereinbarung.

Erfolgsprämie für 2014

Anfang Februar sind Betriebsrat und Geschäftsführung in die Verhandlungen zur Ausgestaltung der Erfolgsprämie für das Geschäftsjahr 2014 eingestiegen. Die Voraussetzungen für die Verhandlungen zur Höhe der Erfolgsprämie waren im Vergleich zu dem vorhergehenden Geschäftsjahr nicht schlecht. Das Betriebsergebnis 2014 war mit dem vom Geschäftsjahr 2012 etwa vergleichbar. Allerdings wurden eine Vielzahl unserer Kolleginnen und Kollegen in den Kundenbetrieben übernommen, so dass es in 2014 etwas andere Verteilungsspielräume als 2012 gab. Hinzu kamen die Überlegungen aus dem vergangenen Jahr, ob wir mit dem Arbeitgeber nicht mehr Anteile der Erfolgsprämie für die persönliche Altersvorsorge aushandeln sollten.

Zum Vergleich die beiden letzten Jahre:

2012 – reine Auszahlung bei Anspruchsvoraussetzung für 12 Monate – 600,00€
mit Altersvorsorge 840€, wobei 340€ in die Altersvorsorge und 500€ zur Auszahlung

2013 – reine Auszahlung bei Anspruchsvoraussetzung für 12 Monate – 480,00€
mit Altersvorsorge 600€, wobei 220€ in die Altersvorsorge und 380€ zur Auszahlung

Am 17. Februar haben wir dann die Betriebsvereinbarung „Erfolgsprämie“ beschlossen. Dabei haben wir wieder besonderen Wert auf die Altersvorsorge gelegt, wobei die „cash-Auszahlung“ auch nicht zu kurz kommen sollte.

Hier nun die Eckpunkte unserer Betriebsvereinbarung:

Anspruchsvoraussetzungen

- o bestehender Arbeitsvertrag mindestens seit September 2014
- o das Arbeitsverhältnis muss noch am 31. Januar 2015 bestanden haben
- o der Arbeitnehmer wird in der Zeit bis zur Auszahlung nicht gekündigt
- o bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses bzw. teilweisem Ruhen bemisst sich der Anspruch auf die Zahlung nur auf die Zeit des Entgeltanspruches

Höhe der Erfolgsprämie

Für jeden Monat, für den die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen, kommen 50,00€ brutto zur Auszahlung. Für das gesamte Jahr 2014 wären das 600,00€ brutto.

Es gibt 2 Wahlmöglichkeiten für die Auszahlung

o mit Altersvorsorge

Bei dieser Möglichkeit kann ein Teil der Erfolgsprämie für die persönliche Altersvorsorge im Rahmen des DEVK-Pensionsfonds genutzt werden.

Bedingung ist, dass dabei 100,00€ der Erfolgsprämie (oder je Monat 8,33€, wenn nicht das ganze Jahr 2014 das Arbeitsverhältnis bestanden sollte) im Rahmen des DEVK-Pensionsfonds umgewandelt werden. Der verbleibende Teil der Erfolgsprämie wird versteuert und sozialversicherungspflichtig ausgezahlt.

Um uns im Aufbau einer Altersvorsorge zu unterstützen, zahlt der Arbeitgeber einen Bonus in Höhe von 360,00€. Der Gesamtbetrag der Altersvorsorge wird ohne Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Versteuerung in den Pensionsfonds eingezahlt werden. Der Arbeitgeberbonus mindert sich um 30,00€ je Monat, für die keine Anspruchsvoraussetzungen bestehen.

Bei der Anspruchsvoraussetzung von 12 Monaten sind das insgesamt 460,00€ (Arbeitgeber- und Eigenanteil), die in die Altersvorsorge fließen.



o ohne Altersvorsorge

Bei dieser Möglichkeit kommt die gesamte Summe von monatlich 50,00€ für die bestehenden Anspruchsmonate zur Auszahlung.

Der Auszahlungsbetrag muss in diesem Fall aber mit dem Bruttoentgelt versteuert und die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

In diesem Falle wird auf den Arbeitgeberbonus verzichtet.

Bewertung durch den Betriebsrat

Wir, die Beschäftigten der DB Zeitarbeit GmbH, haben den Erfolg „unserer Firma“ möglich gemacht! So haben wir als Betriebsrat bei den Verhandlungen zur Höhe der Erfolgsprämie „keinen Hehl“ daraus gemacht, dass wir am „Erfolg“, wie der Name schon sagt, auch teilhaben wollen.

Bei dem Abschluss der Betriebsvereinbarung haben wir auch dieses Jahr sehr großen Wert darauf gelegt, einen möglichst großen Gewinn für alle zu erzielen. Wie bereits erwähnt, haben wir dabei auf die Altersvorsorge besonderen Wert gelegt. Aus unserer Sicht ist die betriebliche und private Altersvorsorge ein zukünftiges Thema, um uns vor Altersarmut zu schützen. So haben wir mit dieser Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen, ein wenig für uns selbst vorzusorgen.

Und wie sich die gesetzliche Altersvorsorge einmal entwickeln wird – das kann keiner von uns voraussehen! Bei den vergleichsweise immer noch geringen Löhnen, die wir als Zeitarbeitnehmer erhalten, fällt es den meisten von uns schwer, zusätzlich Geld für die Altersvorsorge aufzubringen.

Und wenn es jetzt die Möglichkeit gibt, vom Arbeitgeber einen Bonus dafür zu erhalten, sollte jeder von uns darüber nachdenken, diesen zu nutzen, zumal es bei uns und im gesamten DB Konzern immer wieder Zahlungen geben wird, die diese Koppelung mit dem DEVK-Pensionsfonds ermöglichen!

Der DEVK-Pensionsfonds bleibt auch bei einem Unternehmenswechsel bestehen!

10 Tarifliches

Hier wollen wir verschiedene Themen beleuchten, bei denen es ums Geld geht.

Anfangs sei wieder einmal klargestellt, dass die Tarifgruppe 1 (TG 1) bei der DB Zeitarbeit GmbH immer noch unser „Sorgenkind“ ist, obwohl die DB Zeitarbeit GmbH seit 2011 bereits als unterstes Stundenentgelt 8,50€ tariflich festgeschrieben hat.

Zu dieser Zeit wurde schon viel über den Mindestlohn diskutiert. Damals stand die Forderung des DGB bei 7,50€ je Stunde – da waren wir bereits weitaus höher im Tarifabschluss. Allerdings war die DB Zeitarbeit GmbH im sogenannten „Helferbereich“ mit diesem Stundenlohn kaum noch konkurrenzfähig. Die wenigen Aufträge, die wir in diesem Segment noch bedient hatten, drohten weg-



zubrechen. Und trotzdem hatten wir es aufgrund unserer gewerkschaftlichen Stärke geschafft, an diese tarifliche Eingruppierung festzuhalten. Der Preis war dann aber auch, dass die Tarifgruppe TG 1 in der Region 1 sehr lange keine Tarifsteigerung mehr hatte. Es ist uns in der Entgeltrunde 2014 gelungen, die Regionen 2 bis 4 in der um 10 Cent anzuheben – bei der Region 1 bestand diesbezüglich keine Chance. Vergessen darf aber auch nicht werden, dass im Juni 2013, mit Einführung des Tarifvertrags über Branchenzuschläge (TV BZ MoVe), die Kolleginnen und Kollegen der Tarifgruppe 1 nach einem Monat Einsatz im Kundenbetrieb eine fast 3%tige Steigerung erhalten – es kommen zusätzlich 0,25€ auf das Entgelt die Stunde hinzu.

denbetrieb eine fast 3%tige Steigerung erhalten – es kommen zusätzlich 0,25€ auf das Entgelt die Stunde hinzu.

Seit dem 1. März 2015 haben wir nun auch wieder in der Tarifgruppe 1 (TG 1) Entgeltsteigerungen. In der Region 1 wurde die TG 1 mit 8,75€ und in den Regionen 2 bis 4 mit 8,80€ tariflich festgeschrieben. Da gemäß des Tarifvertrags über Branchenzuschläge (TV BZ MoVe) nach einem Monat Einsatz im Kundenbetrieb zusätzlich 0,25€ auf das Entgelt die Stunde hinzukommen, liegt dann der Stundenlohn bei 9,00€ bzw. bei 9,05 Euro. Mit der Entgelterhöhung im April 2016 wird dann aber über die ganze Tarifgruppe 1 das Tabellenentgelt auf 9,00€ angehoben werden. Die Branchenzuschläge kommen nach einem Monat Einsatz im Kundenbetrieb wieder on top dazu.

Die Realität des Mindestlohnes hat uns eingeholt – und das ist auch gut so! Auf Seite 13 des Tätigkeitsberichtes haben wir bereits Ausführungen dazu getätigt. Ziel bleibt es aber weiterhin, dass die DB Zeitarbeit GmbH ihren Mitarbeitern einen gerechten Lohn bezahlt. Und der sollte schon höher sein als der gesetzliche Mindestlohn. Es ist und bleibt also unsere Forderung: Vom Lohn der Arbeit muss man leben können! Mit 8,50€ die Stunde kommt man eventuell als Alleinstehender gerade so durch den Monat – aber am gesellschaftlichen Leben kann man mit Sicherheit noch nicht teilhaben!

■ Die aktuelle Entgelttabelle – und mehr...

Zum 1. März 2015 ist die zweite Stufe der Tarifierhöhung aus der Entgeltrunde 2014 umgesetzt.

Tarifgruppe (TG)	Entgelt je Stunde - ab 01. März 2015 -			
	Region 1	Region 2	Region 3	Region 4
TG 1	8,75 €	8,80 €	8,80 €	8,80 €
TG 2	10,45 €	10,60 €	10,90 €	11,30 €
TG 3	11,20 €	11,60 €	11,85 €	12,15 €
TG 4	12,75 €	13,50 €	13,75 €	14,05 €
TG 5	13,25 €	14,00 €	14,25 €	14,55 €
TG 6	13,80 €	14,60 €	14,90 €	15,20 €

Das Grundeingruppierungsentgelt eines jeden von uns bezieht sich auf die Region 1. Das heißt, dass jeder von uns einen Arbeitsvertrag mit einem Eingruppierungsentgelt hat, das der Tarifgruppe in der Region 1 entspricht. Die Eingruppierung richtet sich also nicht nach dem Wohnort, sondern nach der Grundeingruppierung. Bei der Übernahme einer Tätigkeit in einem Kundenbetrieb wird das Entgelt der Region zugeordnet, in der die tägliche Arbeitsleistung überwiegend erbracht wird. Im ZeitarbeitTV MoVe § 17 Absatz 1 b) heißt es dazu:

Der Arbeitnehmer hat entsprechend dem Ort, an dem er die tägliche Arbeitsleistung überwiegend erbringt, Anspruch auf Zahlung des für die jeweilige Region maßgeblichen Entgelts je geleisteter Stunde.

Bei Tätigkeiten, die üblicherweise mit einer ständigen Ortsveränderung während der Schicht verbunden sind, ist jedoch der Sitz des jeweiligen Wahlbetriebes des Entleihers maßgeblich.

Die Bundesländer, in denen Tätigkeiten in den jeweiligen Kundenbetrieben erbracht werden, sind wie folgt den Regionen zugeordnet:

Region	
1	Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
2	Berlin, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein
3	Hessen, Nordrhein-Westfalen
4	Baden-Württemberg, Bayern

Natürlich darf in der Gesamtbetrachtung des Entgeltes der Branchenzuschlag nicht vergessen werden.

mit Beginn des	in der Tarifgruppe			
	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4 bis 6
2. Einsatzmonats	0,25 €			
3. Einsatzmonats		0,13 €	0,19 €	0,25 €
6. Einsatzmonats		0,25 €	0,38 €	0,50 €
10. Einsatzmonats		0,50 €	0,75 €	1,00 €

Dazu ist aber tariflich im § 2 Absatz 4 TV BZ MoVe noch folgendes festgeschrieben:

Der BZ MoVe ist nicht verrechenbar mit tariflichen Leistungen. Der BZ MoVe ist jedoch anrechenbar auf gezahlte übertarifliche Leistungen.

Bestehende einzelvertragliche Regelungen, aus denen sich für die Arbeitnehmer günstigere Arbeits- und Entgeltbedingungen ergeben als aus diesem Tarifvertrag, werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

Das heißt, dass der Branchenzuschlag on top auf das persönliche Entgelt gezahlt werden muss und nicht mit anderen Leistungen, wie zum Beispiel Zulagen aus dem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung, verrechnet werden darf.

Einige unserer Kolleginnen und Kollegen erhalten allerdings persönliche übertarifliche Zulagen. Diese können aber sehr wohl mit dem Branchenzuschlag verrechnet werden.

■ Equal Pay – die neue Herausforderung

Mit der Einführung des DemografieTV und in deren Umsetzung wurde folgendes vereinbart:

Einvernehmen besteht darüber, dass

...

die in Abschnitt B 2 des ZukunftTV in ihren Grundzügen beschriebene Regelung zum sog. Equal-Pay im DB Konzern zum Gegenstand der Qualitätsvereinbarung gemacht wird. In diesem Zusammenhang streben die Tarifvertragsparteien einvernehmlich eine Regelung an, nach der die Wirkungen des Equal Pay nach einer ununterbrochenen Beschäftigung im gleichen Betrieb und mit der gleichen Tätigkeit von 12 Monaten eintreten und der Arbeitnehmer Anspruch auf die Gewährung des gleichen Tabellenentgelts, der arbeitszeit- und tätigkeitsbezogenen Zulagen, der (anteiligen) jährlichen Zuwendung (bzw. entsprechender Leistung in vergleichbaren Regelungen) und der Regelung der betriebsüblichen Arbeitszeit sowie ihrer Gestaltung hat

Das war eine der Voraussetzungen zum Abschluss der Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt (KBV KA), die am 18. März 2013 unterschrieben wurde.

Im Abschnitt V der KBV KA heißt es dazu im § 17 Absatz 4 weiter:

Zur Sicherstellung des Equal-Pay haben Zeitarbeiter nach einer 12-monatigen ununterbrochenen Beschäftigung im gleichen Betrieb mit der gleichen Tätigkeit Anspruch auf die Gewährung des gleichen Tabellenentgelts, der arbeitszeit- und tätigkeitsbezogenen Zulagen, der (anteiligen) jährlichen Zuwendung (bzw. entsprechender Leistung in vergleichbaren Regelungen) und der Regelung der betriebsüblichen Arbeitszeit sowie ihrer Gestaltung, wie er für die im gleichen Einsatzbetrieb des DB Konzerns vertraglich beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmern besteht.

Das wurde im März 2013 vereinbart. In einer dazugehörigen Protokollnotiz wurde der Termin der Umsetzung von equal pay nach 12 Monaten vereinbart. Bis dato galt nämlich noch die 24-Monatsfrist bis zur Gewährung von equal pay – und dieser Termin musste festgeschrieben werden!

Die 12-Monatsfrist im Sinne von Abschnitt B Ziff. I Nr. 2 DemografieTV wird erstmals am 01. Juni 2013 in Gang gesetzt. Zur Sicherstellung der Zahlung von Zulagen in Umsetzung des Equal-Pay kann eine ergänzende Betriebsvereinbarung zur Pauschalierung von Zulagen abgeschlossen werden. Es besteht Einvernehmen, dass bezogen auf die betriebsübliche Arbeitszeit sowie deren Gestaltung § 12 Abs. 4 ZeitarbeitTV MoVe Anwendung findet.

Mit dieser Protokollnotiz wurde also festgelegt, dass

- ✓ der Beginn der 12-Monatsfrist am 1. Juni 2014 zum Tragen kommen sollte,
- ✓ der Betriebsrat eine ergänzende Betriebsvereinbarung zur Pauschalierung von Zulage abschließen konnte.

Das war nachzuvollziehen. Das neue equal pay sollte nämlich nicht – wie dato – nur bei der Gewährung des gleichen Tabellenentgelts enden, es sollte die arbeitszeit- und tätigkeitsbezogenen Zulagen, die (anteilige) jährliche Zuwendung sowie das Urlaubsgeld (anteilig) berücksichtigen.



Die Verhandlungen dazu begannen bereits im Jahr 2013. Die Forderung nach einem eigenen Urlaubsgeld für die DB Zeitarbeit GmbH wurde in den Tarifverhandlungen 2014 mit eingebracht und wird seitdem auch gewährt.

Es galt, für die jährliche Zuwendung (oft auch Weihnachtsgeld genannt), die in den meisten Kundenbetrieben gewährt wird, eine Berechnungsgrundlage zu finden, damit diese allen Zeitarbeitnehmern, die im DB Konzern tätig sind, auf das monatliche Entgelt im Rahmen von equal pay gezahlt werden kann.

Weiterhin galt es zu prüfen, welche arbeitszeit- und tätigkeitsbezogenen Zulagen in Kundenbetrieben zur Auszahlung kommen, die im Tarifvertrag der DB Zeitarbeit GmbH nicht berücksichtigt werden.

Mitte April 2014 hatten sich die Betriebsparteien geeinigt und eine entsprechende Betriebsvereinbarung zur Pauschalierung von Zulagen in Umsetzung des equal pay (§ 6 Buchst. d - DB Zeitarbeit-ZusatzTV) unterschrieben.

■ Berechnungsbeispiele – ab März 2015

Anhand von mehreren Beispielen wollen wir die Berechnung des neuen equal pay aufzeigen:

kaufmännischer Facharbeiter mit erhöhten Anforderungen, Normalschicht in der Region 1

Die Bewertung des Arbeitsplatzes gemäß des dort geltenden Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrags FGr 6-TV ist die 606, und steht für Tätigkeiten mit umfassenden fachspezifischen Aufgaben und herausgehobene Tätigkeiten.

Das „equal pay Entgelt“ setzt sich wie folgt zusammen:

- ✓ dem Entgelt der Eingruppierung der Tarifgruppe in der Region des Kundenbetriebes
- **Beispielmonat mit 170 Monatsstunden:**

170 x 11,20€ (TG 3 in der Region 1)	1.904,00€
18 x 1,34€ (Überzeitzulage)	<u>24,12€</u>
Entgelt ohne equal pay und ohne Branchenzuschlag	1.928,12€

Dieses Entgelt setzt sich nur aus unserem ZeitarbeitTV MoVe zusammen. Dabei ist die equal pay Zulage noch nicht berücksichtigt!

Nach 12 Monaten im gleichen Kundenbetrieb und der gleichen Tätigkeit kommen folgende Entgeltbestandteile hinzu:

- ✓ plus der Differenz der Eingruppierung des Stundenentgelts des FGr 6-TV der 606, das 14,55€ beträgt – also 3,35€*.

170 x 3,35€* (equal pay Zulage) **569,50€**

- ✓ plus der anteiligen jährlichen Sonderzahlung des FGr 6-TV der 606

Diese wurde aus der gesamten jährlichen Zuwendung ermittelt und mit den tariflichen Bestandteilen, die adäquate Zahlungen im ZeitarbeitTV MoVe sind, verrechnet.

In der Entgeltgruppe X06 kommen in diesem Fall je Leistungsstunde 0,65€ hinzu!

170 x 0,65€ (equal pay Zulage) 110,50€
2.608,12€

Der Monatslohn des oben genannten Facharbeiters beträgt bei 170 Leistungsstunden **2.608,12€**. Der Tabellenlohn eines vergleichbaren Facharbeiters nach FGr 6-TV beträgt **2.487,72 €**.

Der Unterschied in den Entgelten kommt aufgrund der unterschiedlichen Stunden für die Berechnung des Monatsentgeltes zusammen. Das Entgelt im DB Konzern resultiert aus einer Jahresarbeitszeit, die 2036 Stunden beträgt. Auf den Monat umgerechnet sind das 169,66 Stunden.

Die DB Zeitarbeit GmbH hat eine monatliche Arbeitszeit von 152 Stunden. Ab der 153 Stunde werden Überzeitzulagen gewährt. Auch erfolgt die Abrechnung auf die tatsächlich anfallenden Monatsstunden, so dass es hier immer zu unterschiedlichen Entgelten zwischen Zeitarbeitnehmern und vergleichbaren Stammmitarbeitern kommen wird.



Weiterhin sind aber auch im Entgelt des Zeitarbeitnehmers Teile der jährlichen Sonderzahlung und die Nachtzulagen enthalten, die der vergleichbare Facharbeiter nach FGr 6-TV ebenfalls noch erhalten wird.

*Durch unsere Tarifierhöhung zum 1. März 2015 können noch geringe Abweichungen entstehen – diesbezüglich müssen sich die Betriebs- und Tarifparteien noch zeitnah auf die genauen Differenzwerte verständigen.

Eine weitere Beispielrechnung – der gleiche Facharbeiter, allerdings bei nur 142 Monatsstunden

○ **Beispielmonat mit 142 Monatsstunden:**

- ✓ Entgelt der Eingruppierung der Tarifgruppe in der Region des Kundenbetriebes
142 x 11,20€ (TG 3 in der Region 1) 1.590,40€

Da die DB Zeitarbeit GmbH immer ein monatliches Entgelt für 152 Stunden garantiert, werden 10 Stunden mit dem Grundentgelt TG 3 bezahlt, das analog der Region 1 ist und 10 Minusstunden ins Arbeitszeitkonto gebucht.

10 x 11,20€ (TG 3 Grundentgelt) 112,00€
1.702,40€

Plus der Entgeltbestandteile von equal pay:

- ✓ der Differenz der Eingruppierung des Stundenentgelts des FGr 6-TV der 606
142 x 3,35€* (equal pay Zulage) **475,70€**
- ✓ der anteiligen jährlichen Sonderzahlung des FGr 6-TV der 606
142 x 0,65€ (equal pay Zulage) 92,30€
2.270,40€

Der Monatslohn des oben genannten Facharbeiters beträgt bei 142 Leistungsstunden **2.270,40€**, zum Vergleich bei 170 betrug er noch **2.608,12€** - und laut Entgelttabelle 606 = **2.487,72€**.

○ **Hier die Erläuterungen zur equal pay Zulage als Differenz zu der individuellen Eingruppierung und des Stundenentgelts des FGr X-TV**

Es spielt für die equal pay Zulage wirklich keine Rolle, in welcher Region sich der Kundenbetrieb befindet und welche Grundeingruppierung der Zeitarbeitnehmer hat. Es wird immer die Differenz zum Stundenentgelt des FGr X-TV ausgeglichen.

Für die Entgelttabellen der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge gibt es keine Regionen. Die Entgelte sind von Ost nach West und von Nord nach Süd in ganz Deutschland gleich. Das ist auch gut so! Leider gibt es das in der Zeitarbeitsbranche nicht. Hier wurden verschiedene Regionen gebildet und die Bundesländer, entsprechend der Arbeitsmarktlage und des Preisindexes, diesen Regionen zugeordnet. Die Zuordnung zu den Regionen kann, wenn sich Veränderungen in der Arbeitsmarktlage und im Preisindex ergeben, auch ändern. Das war bereits 2008 der Fall. Dass das nicht nur bei der DB Zeitarbeit GmbH so ist, kann man den Tarifverträgen aus der Branche entnehmen.

Anhand der folgenden fiktiven Beispielberechnungen eines höherwertigen Facharbeiterarbeitsplatzes im Stammbetrieb, der mit 606 FGr 6-TV bewertet ist, und den Eingruppierungen von 4 Mitarbeitern der DB Zeitarbeit GmbH der Tarifgruppen TG 2, TG 3, TG 4 und TG 5 in diesem Kundenbetrieb auf diesem Stammarbeitsplatz, wollen wir das Zustandekommen der equal pay Zulage (hier ohne jährliche Zuwendung und Zulagen) aufzeigen.

	TG 2	Stundenlohn 606 FGr 6-TV	equal pay Zulage*
Region 1	10,45	14,55	4,10
Region 2	10,60	14,55	3,95
Region 3	10,90	14,55	3,65
Region 4	11,30	14,55	3,25

	TG 3	Stundenlohn 606 FGr 6-TV	equal pay Zulage*
Region 1	11,20	14,55	3,35
Region 2	11,60	14,55	2,95
Region 3	11,85	14,55	2,70
Region 4	12,15	14,55	2,40

	TG 4	Stundenlohn 606 FGr 6-TV	equal pay Zulage*
Region 1	12,75	14,55	1,80
Region 2	13,50	14,55	1,05
Region 3	13,75	14,55	0,80
Region 4	14,05	14,55	0,50

	TG 5	Stundenlohn 606 FGr 6-TV	equal pay Zulage*
Region 1	13,25	14,55	1,30
Region 2	14,00	14,55	0,55
Region 3	14,25	14,55	0,30
Region 4	14,55	14,55	0,00

Anhand der Gegenüberstellungen ist deutlich zu erkennen, dass die equal pay Zulagen bei allen Eingruppierungen unserer Kolleginnen und Kollegen, egal ob in der Region 1 oder Region 4, immer unterschiedlich sind.

Der Arbeitsplatz im Kundenbetrieb hat eine feste Bewertung mit einem monatlichen Festbetrag, der sich aus der Tabelle des FGr X-TV errechnet. Die equal pay Zulage richtet sich dann immer nach der individuellen Eingruppierung sowie die Regionen jedes einzelnen Mitarbeiters.

- **Hier ein weiteres Beispiel, wie sich das equal pay Entgelt zusammensetzt, für einen Facharbeiter mit Zulagen aus verschiedenen Tarifverträgen und unserer Betriebsvereinbarung „Zulagen“.**

Facharbeiter im Werk der Fahrzeuginstandhaltung, im Schichtsystem in der Region 2

Die Bewertung des Arbeitsplatzes gemäß des dort geltenden Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrags FGr 1-TV ist die 108 - und steht für qualifizierte gewerblich technische Tätigkeiten.

Das „equal pay Entgelt“ setzt sich wie folgt zusammen:

- ✓ dem Entgelt der Eingruppierung der Tarifgruppe in der Region des Kundenbetriebes
- **Beispielmonat mit 170 Monatsstunden, davon 40 Nachtarbeitsstunden:**

170 x 10,60€ (TG 2 in der Region 2)	1.802,00€
18 x 1,34€ (Überzeitzulage)	24,12€
40 x 1,85€ (Nachtarbeitszulage)	74,00€
170 x 0,80€ (Zulage aus der Betriebsvereinbarung)	<u>136,00€</u>
Entgelt ohne equal pay und ohne Branchenzuschlag	2.036,12€

Dieses Entgelt setzt sich aus unserem ZeitarbeitTV MoVe und der Betriebsvereinbarung Zulagen zusammen. Dabei ist die equal pay Zulage noch nicht berücksichtigt!

Nach 12 Monaten im gleichen Kundenbetrieb und der gleichen Tätigkeit kommen folgende Entgeltbestandteile hinzu:

- ✓ plus der Differenz der Eingruppierung des Stundenentgelts des FGr 1-TV der 108, das 12,70€ beträgt - also 1,99€*
- 170 x 1,99€* (equal pay Zulage) **338,30€**

- ✓ plus der anteiligen jährlichen Sonderzahlung des FGr 1-TV der 108

Diese wurde aus der gesamten jährlichen Zuwendung ermittelt und mit den tariflichen Bestandteilen, die adäquate Zahlungen im ZeitarbeitTV MoVe sind, verrechnet.

In der Entgeltgruppe X08 kommen in diesem Fall je Leistungsstunde 0,50€ hinzu!

170 x 0,50€ (equal pay Zulage) **85,00€**

- ✓ plus der Nacht- und Schichtzulage gemäß § 16 Abs. 3 FGr 1-TV

Vergleichbare Zulagen gibt es bei der DB Zeitarbeit GmbH nicht. Die monatlich in Höhe beträgt 30,00€ monatlich für die zu zahlende Nacht- und Schichtzulage. Das sind dann je Leistungsstunde 0,18€, die zusätzlich auf die equal pay Zulage addiert werden.

170 x 0,18€ (Nacht- und Schichtzulage) **30,60€**

Der Monatslohn des oben genannten Facharbeiters beträgt bei 170 Leistungsstunden **2.490,02€**.

Der Tabellenlohn eines vergleichbaren Facharbeiters nach FGr 1-TV beträgt **2.153,72 €**.

Der Unterschied kommt auch bei diesen Entgelten aufgrund der unterschiedlichen Stunden für die Berechnung des Monatsentgeltes sowie der anteiligen Jahressonderzahlung, die die Stammmitarbeiter als Einmalzahlung im Monat November erhalten, zusammen. Weiterhin kommen noch die tariflichen Zuschläge hinzu.



Hier ein Beispiel mit dem gleichen Facharbeiter, allerdings bei nur 142 Monatsstunden

○ **Beispielmonat mit 142 Monatsstunden, davon 40 Nachtarbeitsstunden:**

- ✓ Entgelt der Eingruppierung der Tarifgruppe in der Region des Kundenbetriebes

142 x 10,60€ (TG 2 in der Region 2)	1.505,20€
40 x 1,85€ (Nachtarbeitszulage)	74,00€
142 x 0,80€ (Zulage aus der Betriebsvereinbarung)	113,60€
Entgelt ohne equal pay und ohne Branchenzuschlag	1.692,80€

Da die DB Zeitarbeit GmbH immer ein monatliches Entgelt für 152 Stunden garantiert, werden 10 Stunden mit dem Grundentgelt TG 2 bezahlt und 10 Minusstunden ins Arbeitszeitkonto gebucht.

10 x 10,45€ (TG 2 Grundentgelt)	<u>104,50€</u>
	1.797,30€

Plus der Entgeltbestandteile von equal pay:

- ✓ der Differenz der Eingruppierung des Stundenentgelts des FGr 1-TV der 108

142 x 1,99€* (equal pay Zulage)	282,58€
---------------------------------	----------------
- ✓ der anteiligen jährlichen Sonderzahlung des FGr 1-TV der 108

142 x 0,50€ (equal pay Zulage)	71,00€
--------------------------------	---------------
- ✓ plus der Nacht- und Schichtzulage gemäß § 16 Abs. 3 FGr 1-TV

142 x 0,18€ (Nacht- und Schichtzulage)	25,56€
--	---------------



Der Monatslohn des jetzt berechneten Facharbeiters beträgt bei 142 Leistungsstunden nur noch **2.176,44€**, zum Vergleich bei 170 Leistungsstunden betrug er noch **2.490,02€**.

Warum das so ist, resultiert aus dem bereits erläuterten unterschiedlichen Ansatz der Arbeitszeiten, der Jahresarbeitszeit im DB Konzern mit 2036 Stunden und der monatlichen Arbeitszeit der DB Zeitarbeit GmbH, die - wie erläutert - 152 Stunden beträgt.

Für diese 152 Monatsstunden gibt es immer ein Entgelt. Dieses setzt sich aus den tatsächlich erbrachten Monatsstunden und einer eventuellen Aufstockung zusammen, wenn die tatsächliche

Anzahl der Monatsstunden unter 152 Stunden sinken sollte!

○ **Erläuterungen zur equal pay Zulage als Differenz zu der individuellen Eingruppierung und des Stundenentgelts des FGr X-TV**

Hier die Beispielberechnung eines Facharbeiterarbeitsplatzes im Stammbetrieb, der mit der 108 FGr 1-TV bewertet ist, mit den Eingruppierungen zweier Facharbeiter der DB Zeitarbeit GmbH der Tarifgruppen TG 2 und TG 3 in diesem Kundenbetrieb auf diesem Stammarbeitsplatz:

	TG 2	Stundenlohn 108 FGr 1-TV	equal pay Zulage*
Region 1	10,45	12,59	2,14
Region 2	10,60	12,59	1,99
Region 3	10,90	12,59	1,69
Region 4	11,30	12,59	1,29

	TG 3	Stundenlohn 108 FGr 1-TV	equal pay Zulage*
Region 1	11,20	12,59	1,39
Region 2	11,60	12,59	0,99
Region 3	11,85	12,59	0,74
Region 4	12,15	12,59	0,44

Die equal pay Zulagen sind also bei allen Eingruppierungen immer unterschiedlich, weil

- der Arbeitsplatz im Kundenbetrieb eine Bewertung mit einem monatlichen Festbetrag, der sich aus der Tabelle des FGr X-TV errechnet, hat und
- die individuelle Eingruppierung sowie die Regionen unserer Kolleginnen und Kollegen dabei individuell zu betrachten und mit der jeweiligen equal pay Zulage aufzustocken sind.

■ Aktueller Stand – Branchenzuschläge und equal pay Zulage

Spannend ist, wie viele Kolleginnen und Kollegen Branchenzuschläge und die equal pay Zulage erhalten. Dazu haben wir beiliegende Übersicht erstellt.

Branchenzuschläge erhalten zurzeit 1.046 Kolleginnen und Kollegen. Die Verteilung der Zuschläge gestaltet sich wie folgt – Stand vom 6. März 2015:

Stufe	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	Gesamt
2.Einsatzmonat	210						210
3.Einsatzmonat		195	53	24	17	13	302
6.Einsatzmonat		252	63	17	14	9	355
10.Einsatzmonat		136	19	9	11	4	179
Gesamtergebnis	210	583	135	50	42	26	1046

...gut zu wissen

Zurzeit erhalten 669 Kolleginnen und Kollegen die equal pay Zulage.

Zu erwähnen ist, dass es zusätzlich noch 59 Zeitarbeiter gibt, deren Entgelt aus dem Tarifvertrag der DB Zeitarbeit GmbH höher ausfällt, als das Tabellenentgelt im Kundenbetrieb. Hier greift das sogenannte Günstigkeitsprinzip.

Sind die Voraussetzungen erfüllt, dass ein Zeitarbeiter der DB Zeitarbeit GmbH equal pay erhalten soll – also 12 Monate im Kundenbetrieb bei gleicher Tätigkeit – so ist im § 6 des DB Zeitarbeit-ZusatzTV folgendes geregelt:

- a) *Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf das stundenbezogene Monatstabellenentgelt, das er erhalten würde, wenn er nach den Bestimmungen des beim Kundenbetrieb geltenden Tarifvertrags eingruppiert wäre; maßgebend ist das Anfangsentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe.*
- b) *Im Übrigen finden die Bestimmungen des ZeitarbeitTV MoVe mit Ausnahme von § 17 ZeitarbeitTV MoVe Anwendung.*
- c) *Sofern es für den Arbeitnehmer günstiger ist, findet auch § 17 ZeitarbeitTV MoVe für den Arbeitnehmer Anwendung.*

Der Absatz c) regelt das „Günstigkeitsprinzip“ – das heißt, dass immer bei equal pay das höhere Entgelt, entweder das aus dem Kundenbetrieb oder das der DB Zeitarbeit GmbH, gewährt wird!

■ Festlegung der Referenzeingruppierungen

Immer wieder werden wir gefragt, wer denn eigentlich die Bewertung des Arbeitsplatzes vorgenommen hat, auf den unsere Kolleginnen und Kollegen im Kundenbetrieb tätig sind, und für den sie jetzt equal pay erhalten sollen!

Die Rede ist hier von der sogenannten „Referenzeingruppierung“!

Diese Bewertung des Arbeitsplatzes (die Referenzeingruppierung) wird im Kundenbetrieb selbst vorgenommen! Diese legen die Personalabteilung und der Betriebsrat im Kundenbetrieb fest – und nur diese!

Wir, sowohl die Gruppenleiter aus den Geschäftsstellen als auch der Betriebsrat der DB Zeitarbeit GmbH, haben absolut keinen Einfluss darauf!



11 Beamte bei der Zeitarbeit

Seit 11. Februar 2004 ist die „Vereinbarung zur Förderung der Beschäftigung von Beamtinnen und Beamten bei drohendem oder bereits eingetretenem Arbeitsplatzverlust“ die Grundlage für die Zuweisung zur DB Zeitarbeit GmbH zum Zweck der Überlassung in Kundeneinsätzen.

Die Zuweisung von Beamtinnen und Beamten zur DB Zeitarbeit dient dann ausschließlich der beruflichen Fortentwicklung und Rückführung auf einen festen Arbeitsplatz bei Unternehmen nach § 12 i.V.m. § 23 i.V.m. § 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2 DBGrG. Sie ist auf 6 Monate befristet und sie darf mit Zustimmung der Beamtin/des Beamten befristet verlängert werden. Im Regelfall soll die Gesamtdauer von 2 Jahren nicht überschritten werden. Sofern hiervon abgewichen werden soll, ist erneut die Zustimmung der Beamtin/des Beamten erforderlich.



Adelheid Holzmann

Es war ehemals angedacht, dass die Zuweisung maximal 2 Jahre dauern sollte. An dieser Vereinbarung hat sich bis heute nichts geändert. Die meisten unserer verbeamteten Kolleginnen und Kollegen sind aber schon weitaus länger bei uns, als die vereinbarten 2 Jahre tätig. Teilweise sind sie dann in hoch und höherwertigen Einsätzen, so dass auch in den vergangenen 12 Monaten wieder Beförderungen und die Vergabe von Leistungsstufen möglich waren.

Nach wie vor ist es überaus schwer, eine Bewertung ab M 9 oder ab G 12 zugeteilt zu bekommen. Das liegt unter anderem auch daran, dass die DB Zeitarbeit GmbH sich mit anderen kleineren Konzernunternehmen aus „einem Topf“ bedienen und parallel dazu der Einsatz für längere Zeit passen muss.

Die besten Quellen, um Informationen zu Beamtenthemen zu erhalten, sind die Personalversammlungen des Besonderen Personalrates, die regelmäßig stattfinden.

Zugewiesene Beamtinnen und Beamte bei der DB Zeitarbeit GmbH - ohne Overhead	
31.03.2014	28.02.2015
88	83

Aufteilung nach Laufbahnen	
Mittlerer Dienst	69
M 6	0
M 7	9
M 8	49
M 9 / M 9 Z	11
Gehobener Dienst	14

Beamtenrechtliche Bewertung des ZeitarbeitTV MoVe

Der Flächentarifvertrag ZeitarbeitTV MoVe ist mit Zustimmung des BEV beamtenrechtlich bewertet.

Als amtsgleiche Beschäftigung sind anzusehen:

M 6 und M 7 -> TG 2 M 8 -> TG 3 M 9 / M 9 Z -> TG 4
 G 9 bis G 13 -> TG 5 H 13 bis H 16 -> TG 6.

Beförderungen	
A 7 nach A 8	6
A 8 nach A 9	1

Es konnten außerdem 4 Leistungsstufen vergeben werden.

12 Was hat sich in der Schwerbehindertenvertretung getan?

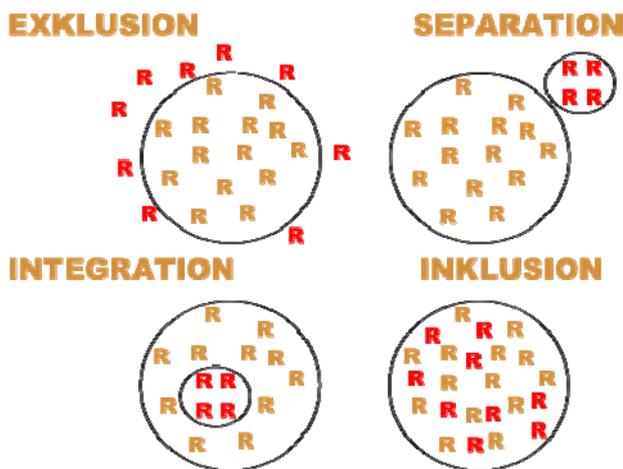
Es ist noch gar nicht so lange her, dass die Schwerbehindertenvertretungen als reines "Anhängsel" eines Betriebsrates oder einer notwendigen Mitbestimmung in deutschen Betrieben angesehen wurden. Das grundlegende Wissen darüber, was eine Schwerbehindertenvertrauensperson (SVP) überhaupt macht, wie sie sich aufstellt und welche Rechte und Pflichten diese zu erfüllen hat, war für die meisten Arbeitgeber, aber auch für den Betriebsrat - ja selbst für die Schwerbehinderten respektive deren Vertretungen - mehr oder weniger Neuland.



Bei der DB Zeitarbeit GmbH wird allerdings von Anfang an, in sehr guter Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, auch das Motto gelebt „Euer Problem ist unser Auftrag“.

Die Einschätzung, dass es sich um ganz praktische Sozialarbeit im Betrieb handelt, trifft in vielen Fällen durchaus zu.

Die ganzheitliche Betreuung, ohne Abgrenzung zum Betriebsrat, hat sich erst mit der neuerlichen, nicht ganz unproblematischen Auseinandersetzung mit den Themen Integration beziehungsweise Inklusion herauskristallisiert.



Dieses Schaubild soll deutlich machen, was die Unterschiede sind. Man kann erahnen, wie schwierig es ist, nicht nur im beruflichen Teil des Lebens dies zu erreichen.

Inzwischen ist die Arbeit der SVP teilweise noch anspruchsvoller geworden, da sich ihr Stellenwert aufgrund immer wieder neuer gesetzlicher Regelungen verändert. Die Schwerbehindertenvertretungen im DB Konzern sind aber sehr gut vernetzt und eine gut organisierte Weiterbildung sowie vorhandene hilfreiche Datenbanken sollten für die notwendige Kompetenz der SVP garantieren.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass eine Schwerbehindertenarbeit bei der DB Zeitarbeit GmbH oft schwieriger oder eben komplizierter ist, da es sich eben schlicht und einfach um Zeitarbeit handelt.

Ein befristeter Arbeitsvertrag bleibt ein befristeter Arbeitsvertrag, auch für schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeiter. Die besonderen Schutzrechte im SGB (Sozialgesetzbuch) oder Kündigungsschutzgesetz greifen noch nicht voll umfänglich.

Wenn ein Arbeitsvertrag ausläuft und mangels Kundenauftrag trotz größter Bemühungen nicht verlängert werden kann, haben auch wir oder der Betriebsrat keine Handlungsmöglichkeiten. Auch ist die DB Zeitarbeit GmbH als Zeitarbeitsunternehmen vollständig von Kundenanfragen und Aufträgen abhängig. Jeder kann sich selbst ausrechnen wie schwer es ist, beispielsweise schon eine stufenweise Wiedereingliederung nach dem „Hamburger Modell“ nach langer Erkrankung bei einem Kunden zu organisieren.

Es gelingt uns, insbesondere in Zusammenarbeit mit den Leitern der Geschäftsstellen und den GVP, trotz aller „systembedingten“ Probleme, Positives für die Mitarbeiter zu erreichen.

- Verträge von gleichgestellten und schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen wurden verlängert bzw. entfristet und nicht zuletzt - finden Übernahmen in den DB AG Konzern statt!
- BEM - Betriebliches-Eingliederungs-Management, ob zur Prävention oder zur Integration, wurden begleitet und für alle Seiten positiv beendet.

- Geeignete Kundeneinsätze wurden oft gefunden, Maßnahmen mit dem Betroffenen vereinbart und mit allen Beteiligten wurde Einvernehmen erreicht.

Darum möchten wir uns auch an dieser Stelle bei allen Personalverantwortlichen der DB Zeitarbeit GmbH bedanken. Nach unserer bisherigen Erfahrung wurde durchweg und mit hoher Fach- und Sozialkompetenz der besonderen Fürsorgepflicht gegenüber schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen nachgekommen.

Wenn es stimmt, dass der Weg das Ziel ist, so gilt der Rückschluss auch für den langen Weg der betrieblichen Eingliederung kranker und behinderter Menschen.

Diese Aufgabe wird bleiben und die Schwerbehindertenvertretung der DB Zeitarbeit GmbH wird immer versuchen, den richtigen Weg zu gehen, um eure und unsere Ziele gemeinsam durchzusetzen.



Dafür sind wir unter anderem da und natürlich ansprechbar:

- Unterstützung bei schwierigen Kranken-Rückkehrgesprächen, Gesprächen mit Vorgesetzten und Arbeitsplatzbegehungen
- Einbindung externer Helfergruppen, wie zum Beispiel Eingliederungsmanager, das Integrationsamt, die Agentur für Arbeit, usw.
- Sensibilisierung für Konflikte am Arbeitsplatz
- Hilfe bei der Antragsstellung für die Feststellung einer Behinderung bzw. einer Verschlechterung

Nach der Wahl der Schwerbehindertenvertreter im Oktober 2014 gab es Veränderungen in der Schwerbehindertenvertretung der DB Zeitarbeit GmbH. Diese sind insbesondere durch das Ausscheiden der bisherigen Schwerbehindertenvertrauensperson, Kollegen Mirko Fricke, notwendig geworden. Mirko hat eine neue berufliche Herausforderung bei der EVG gefunden. Wir bedanken uns herzlich für seine Arbeit als SVP in den letzten Jahren und wünschen ihm weiterhin das Beste in allen Lebens- und Arbeitsbereichen.



Das sind die neuen Ansprechpartner der Schwerbehindertenvertretung der DB Zeitarbeit GmbH, die auf Vorschlag der EVG gewählt wurden:



Dietmar Demke

Vorsitzender: Dietmar Demke

1. Vertreter: Frank Nordmann
2. Vertreter: Ralf Häger
3. Vertreter: Holger Bläß

Wer sich also mit dem Thema Schwerbehinderung näher beschäftigen möchte oder muss, ein Beratungsgespräch wünscht oder Hilfe in behördlichen Angelegenheiten benötigt, kann sich vertrauensvoll an die SVP wenden.

Wir haben damit begonnen, die Schwerbehindertenmitteilungen des DB AG Konzerns elektronisch zu versenden. Wir möchten an dieser Stelle darum bitten, uns die E-Mail Adresse mitzuteilen, sofern ihr keine BKU Adresse im Bahnnet habt.

Alle Anfragen werden von uns garantiert und vertraulich beantwortet.

Entweder an dietmar.demke@deutschebahn.com oder an dbz-br@deutschebahn.com eine Mail senden.

Noch eine Bitte: Am besten wäre es, im Betreff das Kürzel SVP mit einzufügen, damit diese elektronische Post schnell und einfach zugeordnet werden kann.

13 Mitarbeiterbefragung 2014

Die letzte Mitarbeiterbefragung (MAB) fand vor 2 Jahren statt. Zeit, um zu prüfen, ob die damals gemachten Vorschläge für Verbesserungen auch umgesetzt wurden.

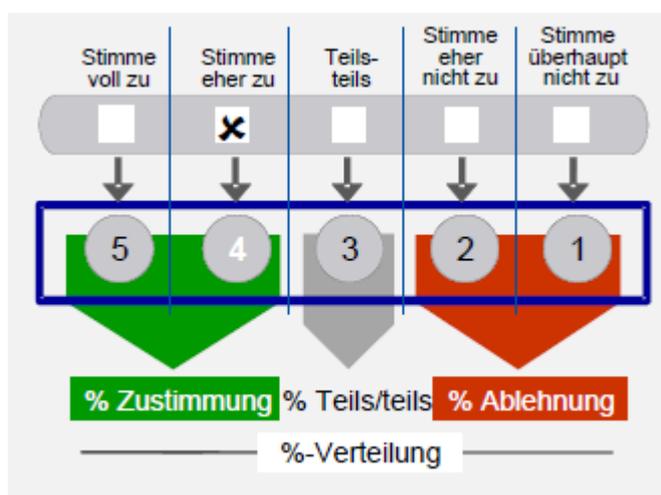
Deshalb waren alle Mitarbeiter im DB Konzern aufgefordert, an der neuen Mitarbeiterbefragung teilzunehmen.

Auf Seite 17 dieses Tätigkeitsberichtes haben wir schon vom DB Konzern berichtet. Hier nun ein Blick auf die DB Zeitarbeit GmbH.

Die Beteiligung an der Mitarbeiterbefragung 2014 lag bei insgesamt 38% aller Mitarbeiter der DB Zeitarbeit GmbH. Gehören wir zu den schwarzen Schafen in der Zeitarbeitsbranche? Wie geht es uns bei der DB Zeitarbeit GmbH? Bin ich mit meiner Arbeit zufrieden? Würde ich wieder bei der DB Zeitarbeit GmbH anfangen? Viele Fragen wurden gestellt – und es gab Antworten!

Anbei ein Auszug der Auswertung der Mitarbeiterbefragung, die nur wir aus der DB Zeitarbeit GmbH gestellt bekommen und beantwortet haben:

Mitmachen, damit sich was tut.
Mitarbeiterbefragung 2014



Erläuterung der Auswertung:

Die Balkenabschnitte zeigen, wie viele Personen der jeweiligen Auswertung zugestimmt und wie viele diese abgelehnt haben. Dafür wurden die fünf Antwortmöglichkeiten des Fragebogens zusammengefasst.

Berechnung

- der prozentualen Zustimmung (grün)
- der prozentualen teils-teils Werte (grau)
- der prozentualen Ablehnung (rot)

Die Mitarbeiterbefragung war aber nicht nur speziell auf den Bereich der DB Zeitarbeit GmbH ausgerichtet – es wurden auch Fragen zum DB Konzern gestellt.

Zwei davon – mit Auswertung und Vergleich – zur Kenntnis:

Im Vergleich zu anderen Unternehmen erlebe ich den DB Konzern als attraktiven Arbeitgeber.

Ich stehe voll und ganz hinter den Zielen und der Strategie des DB Konzerns.

	% Zustimmung	% Teils/teils	% Ablehnung	Mittel
PÜ 2014	73	19	8	4,0
PÜ Summe 2012	75	17	8	4,0
HCZ 2014	75	18	7	4,0
DB-Konzern 2014	61	28	12	3,7
PÜ 2014	60	29	11	3,7
PÜ Summe 2012	66	25	9	3,8
HCZ 2014	63	28	10	3,7
DB-Konzern 2014	54	33	13	3,5

Erläuterung der Übersicht:

- PÜ 2014 – hier sind alle Zeitarbeitnehmer der DB Zeitarbeit GmbH erfasst
- PÜ Summe 2012 – Auswertung der gleichen Frage aus der Mitarbeiterbefragung 2012
- HCZ 2014 – hier sind alle Mitarbeiter, also Overhead und Zeitarbeitnehmer, erfasst
- DB Konzern 2014 – hier sind die Mitarbeiter des DB Konzerns erfasst

Anhand dieser Übersicht können wir feststellen, wie wir uns als Mitarbeiter der DB Zeitarbeit GmbH im DB Konzern fühlen, wie wir uns mit dem Konzern identifizieren, wie wir hier angenommen werden – einfach, wie unsere Sicht auf den DB Konzern ist.

Ist das nicht erstaunlich, dass wir als Zeitarbeitnehmer den DB Konzern als Arbeitgeber attraktiver als die Stammmitarbeiter wahrnehmen? Auch identifizieren wir uns sowohl mit den Zielen und der Strategie des DB Konzern mehr als die Stammarbeitskräfte! Es wird also Zeit, dass wir endlich in die Unternehmen des DB Konzerns fest integriert werden – wir sind die Zukunft!

Interessant ist aber auch, noch einmal einen Blick auf die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2012, an der wir ebenfalls teilnehmen konnten, zu werfen. Vor zwei Jahren haben wir den DB Konzern noch etwas besser bewertet. Woran liegt das wohl?

Vielleicht finden wir die Antwort dazu im beiliegenden Kommentar zur Mitarbeiterbefragung – zitiert aus: „Information der Betriebsräte der Deutschen Bahn AG“ – KBR direkt Nr. 1 vom Januar 2015:

Die MAB 2014 zeigt zwar leichte Verbesserungen in einzelnen Themen, doch haben sich manche auch verschlechtert. Insgesamt betrachtet erweisen sich die aus den Folgeworkshops resultierenden Maßnahmen für uns als nicht nachhaltig genug. Folglich fordern wir, die aktuellen Ergebnisse intensiver zu betrachten und die abzuleitenden Maßnahmen so zu gestalten, dass ein spürbarer Effekt eintritt, der sich in der nächsten MAB klar widerspiegelt.

Den angestoßen Kulturwandel wird die Deutsche Bahn nur dann erfolgreich fortsetzen können, wenn sie auf ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hört und Euren/Ihren Bedürfnissen Rechnung trägt. Denn ein Top-Arbeitgeber sollte und darf man nicht nur nach außen sein. Die von Euch/Ihnen geäußerten Kritikpunkte und Anregungen müssen vom Arbeitgeber ernst genommen werden, um gemeinsam den Konzern zukunftssicher gestalten und Euch/Ihnen langfristige Perspektiven bieten zu können.

Für uns Interessenvertreter ist es besonders wichtig künftig auch die Kolleginnen und Kollegen zu hören, die sich bisher nicht an der MAB beteiligt haben. Eure/Ihre Meinung zählt! Je mehr Beschäftigte sich an der MAB beteiligen, desto klarer das Zeichen an den Arbeitgeber, dass es noch Einiges zu tun gibt auf dem Weg zum Top-Arbeitgeber.



14 Sicher leben und arbeiten

Im Arbeitsverteilungsplan haben seit der Neuwahl des Betriebsrates Kollegin Sonja Dietel und Kollege Hans-Joachim Schmidt das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Aufgabenbereich. Aber nicht nur beim Betriebsrat haben neue Kollegen in diesem Bereich Verantwortung übernommen. Unsere langjährige Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASi), Kollege Norbert Boeker, wird uns im 2. Halbjahr 2015 verlassen und seinen wohlverdienten Ruhestand antreten. In seiner Nachfolge ist bereits Kollege André Krüger bei der DB Zeitarbeit GmbH als FASi eingestellt worden. Kollege Norbert Boeker war seit der Gründung der DB Zeitarbeit GmbH als FASi für uns tätig. Er hat maßgeblich mit dazu beigetragen, dass die DB Zeitarbeit GmbH sowohl in der Prävention als auch bei der Verhütung von Unfällen statistisch gesehen so gut da steht!



Norbert Boeker

An dieser Stelle möchten wir uns im Namen der ganzen Belegschaft für seine Arbeit, für seine beharrliche Art und Weise, was die Durchsetzung der Einhaltung der Arbeitsschutzmaßnahmen betrifft, bedanken!

Danke - gut gemacht, Norbert!

Uns ist es auch in diesem Tätigkeitsbericht wieder einmal wichtig, an die eigene Verantwortung für unsere Gesundheit zu erinnern und zu appellieren. Es ist gefährlich, leichtsinnig zu werden und das mit den Worten abzutun: „*Es ist bis heute nichts schief gegangen – warum sollte es jetzt anders sein?*“.

Unsere Gesundheit ist eines der höchsten Güter! Letztendlich soll sie uns lange im Privaten als auch im Beruflichen erhalten bleiben. Wir wollen in allen unseren Lebensbereichen die nötige Sicherheit wiederfinden, und das natürlich auch bei unserer täglichen Arbeit in den verschiedenen Kundenbetrieben.

Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 89 heißt es unter anderem:

„Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb (...) durchgeführt werden.“

Diese Verpflichtung, wie sie hier im BetrVG § 89 fest geschrieben steht, nimmt bei uns einen hohen Stellenwert ein. Wir arbeiten mit unserer Fachkraft für Arbeitssicherheit sehr eng zusammen. In regelmäßigen Abständen führt unsere FASi Arbeitsplatzbegehungen in den Kundenbetrieben durch, die wir als Betriebsrat mit begleiten.

Aber leider können auch nicht mit ständigen Kontrollen die immer wieder auftretenden Arbeits- und Wegeunfälle verhindert werden. Hier ist jeder einzelne von uns selbst gefordert, sich umsichtig zu verhalten.

Auch ist äußerst wichtig, dass die bestehenden Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften in den jeweiligen Kundenbetrieben bekannt sind und eingehalten werden.



Hans-Joachim Schmidt (links) und Sonja Dietel im Gespräch mit der neuen FASi André Krüger

Wichtig: Bevor wir unsere Arbeit im Kundenbetrieb aufnehmen, sollten wir uns über die Gefahren und Risiken vor Ort informieren. Dazu ist es unbedingt erforderlich, dass wir vor Beginn des Einsatzes eine Arbeitsschutzunterweisung erhalten. Darauf sollte ein jeder von uns bestehen! Die Arbeitsschutzunterweisung dient unserem Schutz und unserer eigenen Sicherheit!

Fragt dazu auch euren Vorgesetzten oder den Sicherheitsbeauftragten vor Ort.

Wir alle können dazu beitragen, dass Unfälle vermieden werden - denn:

Jeder Unfall ist ein Unfall zu viel!

Also, falls euch in eurem Arbeitsumfeld sicherheitsrelevante Mängel auffallen, scheut euch nicht, diese zu melden.

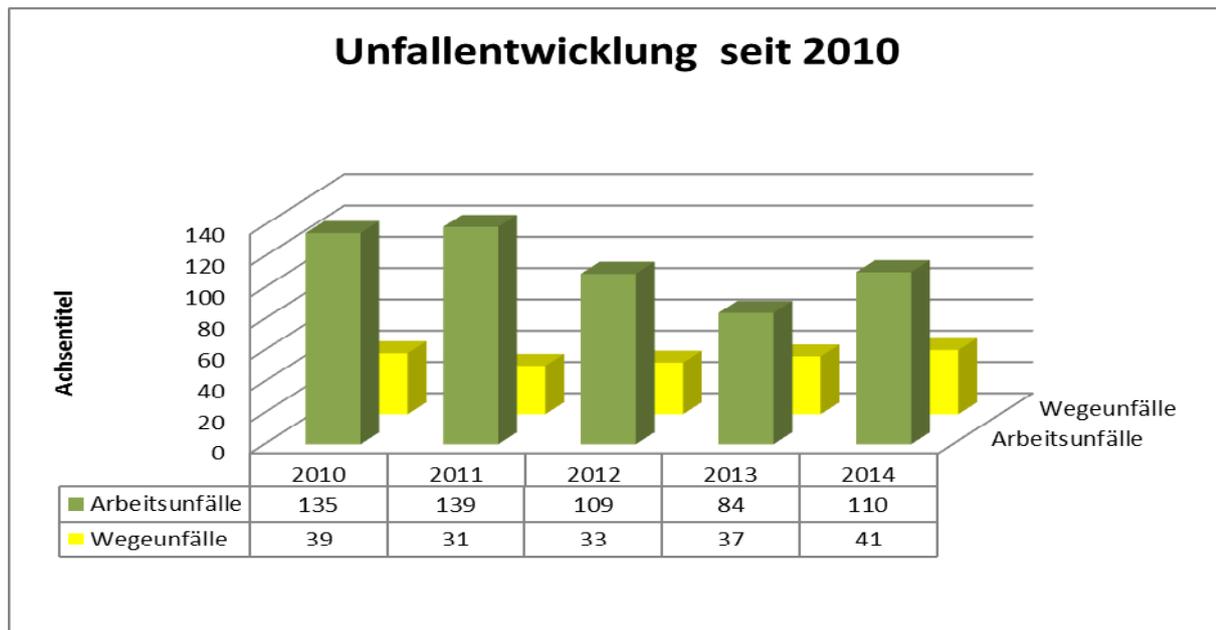
Die Ergebnisse der Arbeitsplatzbegehungen, die Auswertungen der Unfallzahlen, sowie besondere Vorkommnisse in den jeweiligen Berichtzeiträumen, werden in den Arbeitsschutzausschusssitzungen (ASA) besprochen und ausgewertet. Wenn nötig, werden auch entsprechende Abhilfemaßnahmen vorgeschlagen und beschlossen.

An den Arbeitsschutzausschusssitzungen nimmt der Betriebsrat regelmäßig teil.

■ Unfallstatistik der DB Zeitarbeit GmbH 2014

Interessant ist die Betrachtung der Unfallentwicklung der vergangenen 5 Jahre. Trotzdem die Anzahl der Mitarbeiter bei der DB Zeitarbeit GmbH zwar langsam, aber dennoch gestiegen ist, sind die Arbeitsunfälle zurückgegangen.

Bei den Wegeunfällen haben wir hingegen einen leichten Anstieg zu verzeichnen. Hier müssen wir noch einmal nach den Ursachen schauen.



Das persönliche Leid, das Unfälle – egal welcher Art auch immer – mit sich bringen, ist die eine Seite. An dieser Stelle möchten wir einmal eine andere Betrachtung vornehmen, nämlich die Ausfallstunden, die die Unfälle bei der DB Zeitarbeit GmbH nach sich gezogen haben:

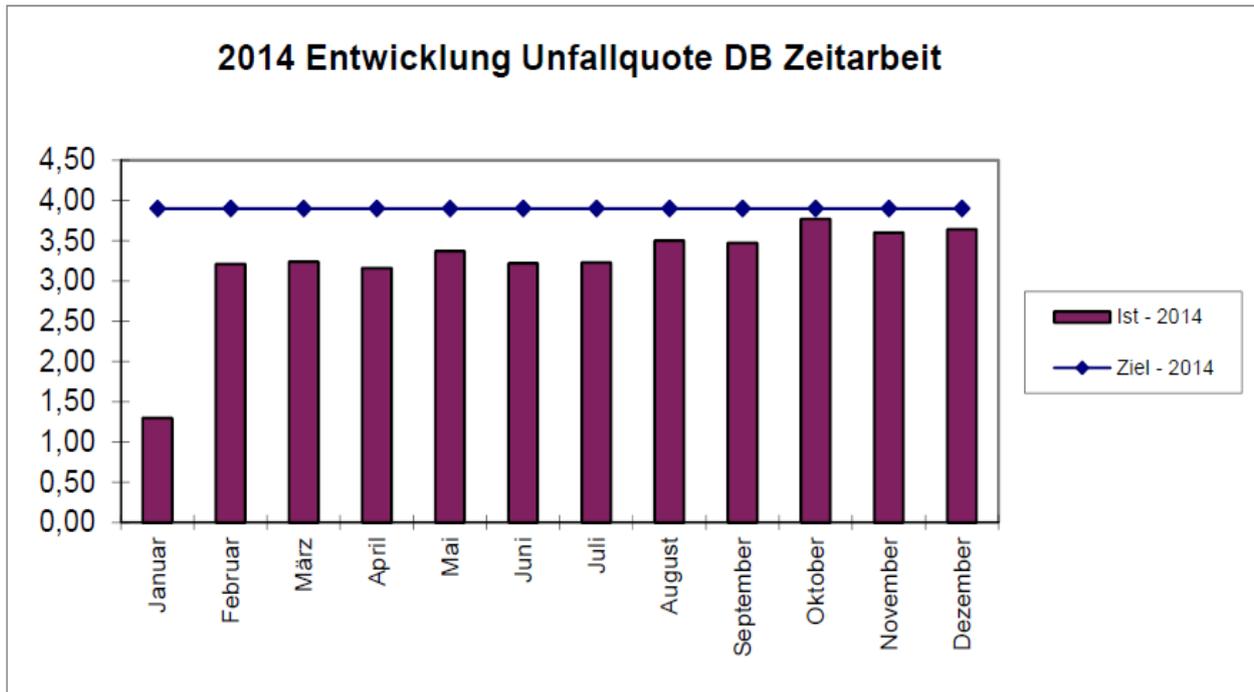
Bahn-Betriebs-Führungspersonal	»	748
Bediener von Heb-/Flurförderzeugen	»	663
Büro-/Verwaltungspersonal	»	2.347
Gastronomiepersonal	»	46
Kundendienstmitarbeiter	»	1.825
Lade-/Lagerpersonal	»	2.207
Logistikpersonal	»	78
Lokrangierführer	»	23
Sicherungsmitarbeiter	»	23
Wagenuntersuchungspersonal	»	257
Wartungs-/instandhaltungspersonal	»	10.662
Zugbegleiter	»	1.341

Wenn wir die Monatsstunden bei einer 35 Stundenwoche zum Ansatz nehmen, so wie die DB Zeitarbeit GmbH diese mit 152 Stunden plant, dann kann sich sicherlich ein jeder von uns vorstellen, wie viele Wochen bzw. Monate sich hinter diesen Zahlen „verstecken“!

...und das persönliche Leid, das mit Unfällen immer daher geht, bleibt hier völlig unbeachtet! Also nicht vergessen – die Gesundheit ist eines der höchsten Güter!

■ Entwicklung der Unfallquote bei der DB Zeitarbeit GmbH 2014

Anbei eine Statistik, die selbstredend ist:



Herauszuheben ist, dass wir gemeinsam die von uns „gesetzte Unfallquote“ im Jahr 2014 von 3,90 nicht überschritten haben.

Danke - ein guter Schritt in die richtige Richtung - aber wir sind noch lange nicht am Ziel!



Einen 100%igen Schutz kann und wird es nie geben. Aber wir können selbst viel dafür tun, wenn wir uns an Gesetze und Vorschriften halten, wachsam sind und mit „offenen Augen“ den Tag durchleben, dass dadurch weniger passiert!

Also - lasst es uns gemeinsam anpacken - es geht um unsere Gesundheit!

„Das Verhüten von Unfällen darf nicht als eine Vorschrift des Gesetzes aufgefasst werden, sondern als ein Gebot menschlicher Verpflichtung und wirtschaftlicher Vernunft.“

Zitat von Werner von Siemens, Berlin im Jahre 1880

15 Ein paar Tipps – zur Gesundheit und zum Wohlbefinden!

Jedes Jahr im Frühjahr beginnt von Neuem der Kreislauf des Lebens.

Die Tage werden länger, die Flora und Fauna belebt sich neu. Zeit, auch an uns selbst zu denken. Es könnte alles so einfach sein. Aber gerade auf dem Gebiet Ernährung und Gesundheit ist die moderne Welt alles andere als einfach. Will man nicht seine Zeit beim Einkaufen mit Studium langer Zutatenlisten verbringen, greift man am besten zu den einfachen Lebensmitteln: frisches Obst und Gemüse sowie Vollkornprodukte und Wasser. Braucht der Mensch mehr?

Aus überliefertem Heilwissen findet sich folgende Antwort: Einfache, möglichst naturbelassene Nahrungsmittel, pures Wasser als Getränk und Mäßigung bringen Gesundheit und ein langes Leben. Es ist das Übermaß, das uns krank macht!



unsere „Sozialpolitikerin“
Liane Fleske

Zu viel, zu einseitige und überflüssige Nahrung bürden dem menschlichen Organismus ein Stoffwechselproblem auf, das er nicht mehr bewältigen kann.

Wäre es da nicht an der Zeit, an eine Entschlackung seines Körpers zu denken und sich selbst etwas Gutes zu gönnen?

Es gibt verschiedene Entschlackungsmethoden bis hin zu Fastenkuren. Schon in der Antike wusste man um deren erfolgreiche Wirkung.

Fasten ist nicht hungern. Wer hungert, fastet nicht. Fasten ist keine „spirituelle Heillehre“ und es ist nicht zwangsläufig an irgendeinen Glauben gebunden. Man verspricht sich davon ein besseres Wohlbefinden, Gesundheitsstärkung, Entgiftung, Entschlackung und Regenerationseffekte.

Auch wenn die genannten positiven Wirkungen von Fastenkuren nicht wissenschaftlich belegt sind, erfreuen sie sich seit Jahrhunderten großer Beliebtheit.

Es vermittelt das Gefühl der inneren Reinigung und kann zu außergewöhnlichen psychischen Erfahrungen führen. Man stärkt sein Gesundheitsbewusstsein, kann chronische Beschwerden günstig beeinflussen und zur Veränderung eines ungesunden Lebensstils beitragen sowie beim Abnehmen helfen.

Man kann mit einzelnen Entschlackungstagen beginnen und so herausfinden, ob es Einem liegt und vielleicht auf den „Geschmack“ bringt.

Einzelne Tage können mit Säften, Gemüsebrühen und leichten gesunden Snacks verbracht werden.

Wer jetzt meint: „Nichts leichter als das!“ – möge es doch einfach ausprobieren und seine verändernde Wahrnehmung auf sich wirken lassen.

Konkrete Beispiele für Entschlackungstage finden sich im Internet unter den entsprechenden Begrifflichkeiten, in Fachzeitschriften sowie Ernährungsratgebern zu diesem Thema.

Es gibt viele Möglichkeiten, seine persönliche Fastenzeit in den eigenen Jahresplan einzubauen.

Für EVG Mitglieder ist in diesem Zusammenhang über den Fonds soziale Sicherung eine Gesundheitswoche zu empfehlen.

Auch wenn die Osterfesttage vielleicht gerade vor bzw. hinter uns liegen – entschlacken kann man jederzeit! Und besonders empfänglich ist man dafür jedoch im Frühjahr und im Herbst.

Quelle: Dr. med. Wormer, Eberhard J. / Prof. Dr. med. Bauer, Johann A., *Gesund entschlacken*, Lingenverlag, 2014

16 Was ihr wissen solltet...!

An dieser Stelle hatten wir viele Jahre das Thema „Häufig gestellte Fragen“ platziert. Da wir uns aber nicht ständig wiederholen wollen und die Bandbreite der Fragen auch zunimmt, wird es zunehmend schwerer, ein „Ranking“ vorzunehmen. Was ist uns/was ist euch wichtig? Was verwirrt mehr, als dass es Klarheit schafft, und, und...?

Da zudem Ende letzten Jahres das Mitarbeiterportal der DB Zeitarbeit GmbH „ans Netz“ gegangen ist und unter der Internetadresse www.dbzeitarbeit.de der Zugriff von jedem privaten Rechner auch außerhalb des bahninternen Netzwerks möglich ist, stehen uns nun aktuell ständig viele Themen rund um unsere Beschäftigung bei der DB Zeitarbeit GmbH zur Verfügung. Hier hat der Arbeitgeber ein dickes Lob verdient.

Aus Sicht des Betriebsrates ist diese Seite wirklich gut gelungen. Das war aber auch im Zeitalter von „Multi Media“ längst überfällig. Die im Mitarbeiterportal abrufbaren Informationen, wie zum Beispiel zum Entgelt, zur Arbeitszeit, zum Stundennachweis und... sind teilweise auch mit Videos hinterlegt. Die Seite wird laufend aktualisiert. Dort ist auch im internen Bereich „Für Mitarbeiter“ der Menüpunkt „BETRIEBSRAT“ zu finden. Hier sind unsere Erreichbarkeit und unser Steckbrief, und zusätzlich für alle mit Intranet Zugang (DB Intern - Bahnnet), die zurückliegenden Publikationen, also die BR Journale und Tätigkeitsberichte, abrufbar.

■ neue Vorgehensweise der Stundenberechnung für Urlaub und Wochenfeiertage

Ein recht junges Thema, das dort nicht beschrieben wird, ist die neue Vorgehensweise der Stundenberechnungen für Urlaub und Wochenfeiertage.

Bisher errechnete sich die Zeitgutschrift aus der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit. Im ZeitarbeitTV MoVe § 12 Absatz 14 steht zur Berechnung bei Urlaub folgendes:

Abwesenheitszeiten werden wie folgt berechnet:

a) Ein Urlaubstag mit 1/5 der regelmäßigen durchschnittlichen bzw. einzelvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit-Sollstunden;

...zu Wochenfeiertagen heißt es in dann im ZeitarbeitTV MoVe § 12 Absatz 15:

Ein auf einen Werktag von Montag bis Freitag fallender gesetzlicher Feiertag wird zusätzlich zu der ggf. an diesem Tag tatsächlich geleisteten Arbeitszeit mit 1/5 der regelmäßigen durchschnittlichen bzw. einzelvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit-Sollstunden berechnet.

Im Klartext bedeutet dies, dass wir bei Vollzeit einen Arbeitsvertrag über 152 Stunden im Monat, und damit 35 Stunden pro Woche, unterschrieben haben. Davon 1/5 bedeutete bisher für Urlaub und Wochenfeiertage eine Zeitgutschrift von 7 Stunden pro Tag.

Dieser Ansatz ist nicht (mehr) richtig! Aufgrund aktueller Rechtsprechung aus dem Jahr 2014 ist nun auch bei Urlaub und Wochenfeiertagen die durchschnittliche Arbeitsleistung anzurechnen. Irgendwie auch logisch – wir sind in den Kundeneinsätzen durchschnittlich mit 39 Stunden beschäftigt. Bei Urlaub oder Wochenfeiertagen wurden bis dato aber „nur“ die vertraglich vereinbarten 7 Stunden gebucht und haben diese dann auch – je nach Kontenstand – ausbezahlt bekommen. Neu ist, dass auf der Entgeltabrechnung im Folgemonat, also bei der Spitzabrechnung, dieser „Mehrwert“ pro Urlaubs- oder Wochenfeiertag sofort in Entgelt ausbezahlt wird. Eine zusätzliche höhere Zeitgutschrift entfällt damit.

■ Befristeter Arbeitsvertrag – und nun...?

Diesbezüglich erhalten wir immer wieder Fragen, wie unter anderem: *Wie oft kann mein befristeter Arbeitsvertrag verlängert werden? Ist das zulässig, dass ohne Vorliegen eines Sachgrundes die Befristung meines Arbeitsvertrages bis zu einer Dauer von 3 Jahren möglich ist? Kann man dagegen nicht etwas unternehmen?*

Und dann hören wir auch immer wieder: *Herr Botta hat doch anlässlich der Betriebsversammlung im November 2014 gesagt, dass noch dieses Jahr alle befristeten Arbeitsverträge, die 2 Jahre und länger bestehen, auf Entfristung geprüft werden.*

Dazu ein paar kurze Antworten.

Die Antwort auf die ersten Fragen finden wir im ZeitarbeitTV MoVe im § 2 Absatz (2).

Dort heißt es:

Wird das Arbeitsverhältnis befristet, werden Beginn und Ende im Arbeitsvertrag vereinbart. Im Rahmen von § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von 3 Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens fünfmalige Verlängerung zulässig. Satz 2 findet keine Anwendung, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses mit einem Unternehmen des Konzerns, dem das Zeitarbeitsunternehmen ebenfalls angehört, eingestellt wird.

Das ist hier also eindeutig geregelt!

Aber die befristeten Arbeitsverträge sind immer wieder ein Thema, mit dem wir uns als Betriebsrat ständig auseinander setzen müssen! Dass bei der DB Zeitarbeit GmbH durch die hohen Übernahmequoten in den Kundenbetrieben (den hohen Klebeeffekt), häufig weniger als 25% unbefristete Arbeitsverhältnisse bestehen, ist bekannt! Wir platzieren das auch immer wieder bei der Geschäftsführung. Wir sind der Auffassung, dass die Verhältnismäßigkeit von befristeten zu



Gunsten unbefristeter Arbeitsverhältnissen besser werden muss. Dem Trend, einer so großen Anzahl von befristeten Arbeitsverträgen, sollte endlich gegengesteuert werden.

Es muss doch möglich sein, nach zwei oder drei Verlängerungen eine abschließende Entscheidung zu treffen, ob „man“ nun dazu gehören „darf“, oder ob das Arbeitsverhältnis beendet werden soll. Es muss doch möglich sein, den Kolleginnen und Kollegen der DB

Zeitarbeit GmbH mitzuteilen, ob die Deutsche Bahn an einem dauerhaften Arbeitsverhältnis mit uns ein wirkliches Interesse hat.

Und nun zur Aussage vom Geschäftsführer, Herrn Botta, die er anlässlich der Betriebsversammlung im November 2014 getätigt hat:

Es ist korrekt, dass Herr Botta anlässlich der Betriebsversammlung im November 2014 erklärt hat, „...dass noch dieses Jahr (Anmerkung: also im Jahr 2014) alle befristeten Arbeitsverträge, die zwei Jahre und länger bestehen, auf Entfristung geprüft werden.“

Das wurde auch gemacht! Das Ergebnis der Überprüfung – und dementsprechend auch die Anzahl der Entfristungen – haben wir als Betriebsrat erhalten. Von den 250 befristeten Arbeitsverträgen, die zum Jahresende 2014 zwei Jahre und länger bestanden, wurden 82 entfristet. Das sind 31,4% der geprüften Arbeitsverträge.

Viel oder wenig? Oder viel zu wenig?

Diejenigen, die entfristet wurden, werden zufrieden sein! Das wird aber denjenigen nicht weiter helfen, die zu den 68,6% gehören, die weiter einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Diese Kolleginnen und Kollegen werden sicherlich enttäuscht sein.

Versprochen – wir bleiben weiter am Ball!

Mit allen Fragen wendet euch gerne persönlich, telefonisch oder per Email an uns – euren Betriebsrat.



17 Gewerkschaften – und mehr...

■ Ein Auslaufmodell in einer modernen und zunehmend digitalisierten Wirtschaft?

DIE ARBEIT DER ZUKUNFT GESTALTEN WIR!

Wenn der Aufruf so veröffentlicht wird, wirkt das Plakat des DGB schon kämpferisch oder wie ein Versprechen.



Dieser kurze Text ist ein „kategorischer Imperativ“, meinen Soziologen. Aber in unserer verständlicheren Sprache kann man auch „Basta“ dazu sagen! Sprachwissenschaftler meinen, dass der deutsche Leser so etwas nicht mag, vor allem wenn noch ein Ausrufezeichen dazukommt. Das ist uns aber ziemlich egal, denn der DGB hat Recht. Nur wir, wir mit den Gewerkschaften und niemand anderes, gestalten die Arbeit der Zukunft. Die Aussage stimmt vollständig. Niemand sonst als die Gewerkschaften dürfen Tarifverträge abschließen, die vom Einkommen über Arbeitsbedingungen bis hin zu Arbeitszeiten die Arbeit verbessern. „Gute Arbeit“ ist nicht umsonst seit Jahren eine Überschrift, ein Handlungsfeld der Einzelgewerkschaften im DGB.

Bei der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, unsere tarifschließende Gewerkschaft, wird dies auch umschrieben mit dem Motto „Wir leben Gemeinschaft“. Damit soll erreicht werden, dass alle Belange der Arbeitswelt, auch die zunehmende Digitalisierung, mit

den Interessen der Arbeitnehmer in Einklang zu bringen sind.

Ein alter „Haudegen“, ein sein ganzes Arbeitsleben für Arbeitnehmer eintretender Gewerkschafter, sagte einmal folgendes: „Die Veranstaltung in Deutschlands Betrieben – und damit auch bei der Bahn – heißt immer noch Kapitalismus. Auf jeden Fall muss immer ein Gewinn erreicht werden, mindestens aber die schwarze Null“. Unternehmensgewinne müssen deswegen keinesfalls negativ bewertet werden. Auch die Mitarbeiter der DB Zeitarbeit GmbH profitieren mit der Erfolgsprämie (Seite 33 ff) davon.

Wenn aber mit verschiedensten Mitteln, anfangs oft auch mit politischer Unterstützung, immer noch auf dem Rücken der Kolleginnen und Kollegen an Einschränkung der Arbeitnehmerrechte und -interessen gearbeitet wird, geht es zu weit.

Gewerkschaften sind nach wie vor unverzichtbar. Auch, oder gerade wenn, eine hohe soziale Kompetenz der Arbeitgeber gefühlt oder wirklich vorhanden ist, sollte nicht vergessen werden, dass diese Kompetenz, zumindest in einem Unternehmen wie dem DB Konzern mit einer langen Tradition der Sozialpartnerschaft, nahezu Voraussetzung ist, eine Führungsposition einzunehmen. Ist deswegen alles in Ordnung? Bleibt deshalb nichts mehr zu tun?

■ Dienstplan der Zukunft?

Ein Beispiel aus kommenden Projekten der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt macht sehr deutlich, wie schwer es Gewerkschaften und Betriebsräte zukünftig haben werden.

Diese Grafik macht anschaulich, was schon heute mit einer entsprechenden App technisch problemlos möglich ist.

Dienstplanung per Smartphone



Es mag insbesondere jüngere Kolleginnen und Kollegen geben, die das toll finden. Tarifliche Bestimmungen und die Mitbestimmung der Betriebsräte schließen eine solche Dienstplanung aber (noch) aus. Ist „schließen noch aus“ aber dauerhaft ein Hinderungsgrund? Wie lange noch werden die Arbeitgeber brauchen, eine Dienstplanung, wie in der Grafik dargestellt, umzusetzen? Und unter Umständen wird das dann noch als Individualisierung der Arbeitszeit und mehr Freiheit bei der Gestaltung von Beruf und Familie deklariert.

Als Gewerkschaft rigoros zu versprechen: „Nicht mit uns“ wäre zu viel und auch nicht ehrlich. Dieses Beispiel für „DIE ARBET DER ZUKUNFT GESTALTEN WIR!“ soll deutlich machen, was getan werden muss, damit den abhängig Beschäftigten keine Nachteile beim Einkommen und den gesetzlichen und tariflichen Arbeitszeitgrenzen entstehen. Es gibt auch Beispiele dafür, es zu gestalten: Flexibilität – Bitteschön – aber nur mit einem zusätzlichen Bonus im Entgelt oder einem Zeitzuschlag, bei Einhaltung festgelegter Rahmenbedingungen. Dies kann aber der Einzelne, einer allein, nicht durchsetzen. Dazu, und bei vielen anderen Problemstellungen, bedarf es starker Gewerkschaften und Betriebsräte.

■ Gewerkschaft macht glücklich

Eine kürzlich veröffentlichte Studie aus den USA, ein Land in dem es mit den Arbeitnehmerrechten weitaus schlechter als in Deutschland bestellt ist, belegt Folgendes (Quelle: DGB Einblick 01/15):

26.01.2015 Gewerkschaft macht glücklich - US-Studie.

Gewerkschaftsmitglieder sind mit ihrem Leben zufriedener als Menschen, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind. Das fanden die US-Wissenschaftler Patrick Flavin und Gregory Shufeldt heraus. Für ihre Studie werteten sie Erhebungen zur Lebensqualität in den USA aus zwei Jahrzehnten aus. Der Einfluss einer Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Zufriedenheit sei beträchtlich und übersteige andere übliche Faktoren für gute Lebensqualität, so ihr Fazit. Gewerkschaftsmitglieder erlebten größere Befriedigung bei der Arbeit und verspürten eine höhere Arbeitsplatzsicherheit. Ihnen böten sich zahlreiche Möglichkeiten zur sozialen Interaktion (unmittelbare oder mittelbare Kontakte zwischen zwei oder mehreren Personen) und Integration, und sie profitierten von den Vorteilen der Teilhabe an demokratischen Prozessen.

Abgesehen davon, dass wir eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft befürworten sowie für Fragen dazu immer zur Verfügung – und damit „eurem Glück“ nicht entgegen – stehen wollen, ist es

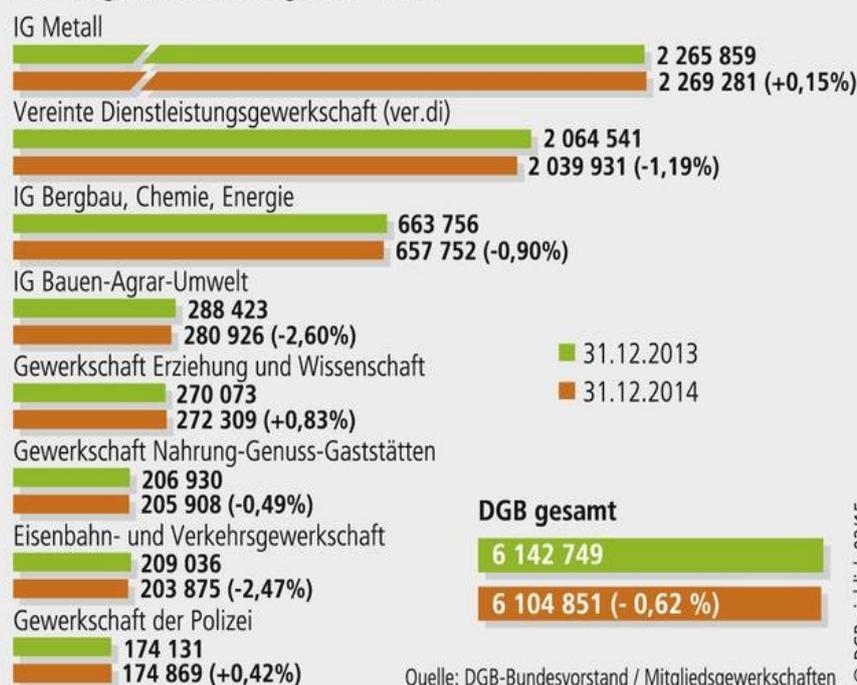
auch in der Bundesrepublik so, dass Gewerkschaften keineswegs ein Auslaufmodell sind. Dies soll folgende Grafik des DGB verdeutlichen:

Mitgliederentwicklung:

Ende 2014 zählten die DGB-Gewerkschaften insgesamt 6.104.851 Mitglieder. Gegenüber dem Vorjahr ging die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder um 0,62% zurück. Die Gewerkschaften haben aber nicht an Attraktivität verloren. „Täglich sind im letzten Jahr 840 Menschen in eine der acht DGB-Gewerkschaften eingetreten“, macht der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann deutlich. Keine andere gesellschaftliche Großorganisation könne solche Zahlen vorweisen. Insgesamt konnten im vergangenen Jahr die DGB-Gewerkschaften über 300.000 neue Mitglieder werben.

Drei Gewerkschaften im Plus

DGB-Mitgliederentwicklung 2013 – 2014



len vorweisen. Insgesamt konnten im vergangenen Jahr die DGB-Gewerkschaften über 300.000 neue Mitglieder werben.

Auch bei der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, deren Mitgliederzahl insgesamt rückläufig ist, ist die Zahl der Neueintritte höher als die der Austritte: Über 7.000 Bahn-Beschäftigte sind 2014 in die EVG eingetreten, rund 4.800 ausgetreten. Dass die Mitgliederzahl der EVG dennoch gesunken ist, liegt vor allem an dem hohen Altersdurchschnitt in der Mitgliedschaft und an den Folgen des Personalabbaus bei der Bahn AG. Die Neueintritte können die Verluste durch Renteneintritt, Tod und Austritt noch nicht kompensieren.

Ob die GDL – denn bei der DB Zeitarbeit GmbH hat diese Gewerkschaft auch einige Mitglieder – einen wie auch immer zu wertenden Trend zu verzeichnen hat, ist uns nicht bekannt. Die GDL hat sich aus der Streikhistorie der letzten Monate bekanntermaßen geweigert, ihre Mitgliederzahlen nachprüfbar offenzulegen.

Bei der DB Zeitarbeit GmbH ist auf die EVG nicht zu verzichten. Über vieles Positive, was durch die EVG erreicht wurde, ist schon im Tätigkeitsbericht auf den vorherigen Seiten berichtet worden. Der größte und wichtigste Erfolg der letzten Zeit bleibt aber die Einbindung der DB Zeitarbeit GmbH in den konzernweiten Arbeitsmarkt des DB Konzerns. Der DemografieTV, die Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt (KBV KA) und andere verbundene Tarifverträge zeigen auf, dass die DB Zeitarbeit GmbH ein Tochterunternehmen des DB Konzerns ist. Hier kann die Übernahme (Klebeffekt) unserer Kolleginnen und Kollegen von ca. 40% im Jahr 2014 problemlos erfolgen. Equal Pay und Branchenzuschläge sind weitere Bausteine dieser Vereinbarungen.

Wir haben das aber nicht geschenkt bekommen. Harte, langwierige Verhandlungen der EVG, die von Aktionen unserer EVG Betriebsgruppe der DB Zeitarbeit GmbH begleitet wurden, haben letztendlich die Widerstände der Arbeitgeberseite überwinden können. Was brauchen wir noch dazu? Ganz einfach – viele EVG Mitglieder. Nur damit ist eine Gewerkschaft stark und kann so den Arbeitgeber „beeindrucken“.

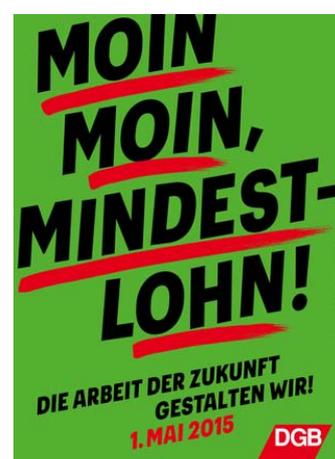
Durch die durchschnittliche Übernahmequote von 40% unserer Kolleginnen und Kollegen in den DB Konzern ist es so, dass unsere EVG Mitgliederzahlen beständig rückläufig sind. Diese Kolleginnen und Kollegen nehmen ihre Mitgliedschaft natürlich mit. Darum machen wir kein Geheimnis daraus, dass wir als Gewerkschafter bei der DB Zeitarbeit GmbH ständig neu auf euch zukommen und für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft werben. Wir sparen uns an dieser Stelle alle Argumentationen für eine Mitgliedschaft. Solidarität, Tarifpartner, beachtliche Leistungen aus dem Mitgliedsbeitrag und das dargelegte Erreichte sollten genügen, um euch neugierig zu machen.

■ Der 1. Mai 2015

Zurück zum 1. Mai 2015, dem Aufruf, und zu den anderen Plakaten des DGB zum Tag der Arbeit.

Auf das Kernmotto „DIE ARBEIT DER ZUKUNFT GESTALTEN WIR!“ sind wir schon ausführlich eingegangen. Nachfolgend möchten wir die anderen 9 Plakate vorstellen:

Über die Mitbestimmung, den Betriebsrat, den Aufsichtsrat und die Rolle der Gewerkschaft wurde im Tätigkeitsbericht schon ausführlich berichtet.



Auch den Mindestlohn und Lohndumping haben wir thematisiert.

Die DGB Gewerkschaften haben klare Standpunkte gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus.



Auch die EVG hat unter der Überschrift „Ehrliches Miteinander statt einfacher Parolen“ zu einer Mitgliederdiskussion aufgerufen.

Und weiter:

Die Arbeitsbelastung darf nicht so groß werden, dass sie krank macht.

Demnächst wird die neue Arbeitsstättenverordnung in Kraft treten, in der die Gewerkschaften viele Arbeitnehmerschutzrechte eingebracht haben.

Beruf und Familie unter einen Hut bringen?

In dem auch für Zeitarbeitnehmer geltenden DemografieTV, im Sozialsicherungstarifvertrag (Anm.: gilt nur für EVG Mitglieder) und in den Konzernbetriebsvereinbarungen ist im DB Konzern beispielhaft viel und vergleichbar Positives geregelt.

Es bleibt aber dennoch viel zu tun!

Es gibt genügend Betriebe in Deutschland, die dringend einen Betriebsrat und eine gewerkschaftliche Vertretung bräuchten.

Ein wichtiges Plakat zum Schluss:

Bildung ist der Schlüssel zur Teilhabe am Arbeitsleben und so auch an der persönlichen Entwicklung. In allen Tarifverhandlungen spielt Bildung eine Rolle. Es ist nicht nur eine individuelle Aufgabe, sich Bildungsangebote zu suchen oder dafür auch immer öfter finanziell aufzukommen. Staat und Wirtschaft stehen hier ebenfalls der Verantwortung, möglichst ohne Zugangsbeschränkungen kostenfreie Angebote von schulischer zur beruflichen Aus- und Weiterbildung zu machen.

Es bleibt noch Vieles durchzusetzen!

Wir haben hier 10 gute Gründe mehr oder weniger ausführlich erläutert, um am 1. Mai 2015 an einer der DGB Kundgebungen teilzunehmen.

In allen großen und fast allen kleineren Städten finden Maifeiern des DGB statt. Schaut einfach mal vorbei und bekundet mit eurem „Einfach mit dabei sein“ euer Eintreten für unsere und eure Arbeitnehmerinteressen.

Gewerkschaften sind moderner und wichtiger als manche Medien behaupten.

Dies gilt insbesondere für eine Zukunft, deren politische, technische und wirtschaftliche Entwicklung sich kaum einschätzen lässt.

Wir lieben Gemeinschaft



in



18 Mut - das Mitarbeiter-Unterstützungsteam

■ Zusätzliches Beratungsangebot für Mitarbeiter und deren Angehörige

Auch wenn wir in den letzten Tätigkeitsberichten über dieses Thema schon mehrfach geschrieben haben – wir halten es durch die ständigen physischen und psychischen Anforderungen nach wie vor für wichtig, euch auf das Beratungsangebot aufmerksam zu machen! Denn – wer kennt das nicht: Stress, Konflikte mit Kollegen, Kindern, dem Partner oder finanzielle Sorgen? Zudem nehmen psychische Belastungen im Alltag als auch im Berufsleben zu. Aber auch organisatorische Fragen kosten Zeit und Nerven, wie zum Beispiel: Wo finde ich einen Kindergartenplatz oder Hilfe bei der Pflege von Angehörigen?

Bevor einem die Sorgen über den Kopf wachsen, sollten sich Betroffene den Rat eines unabhängigen Außenstehenden einholen. Oft hilft schon, wenn jemand einfach zuhört.

Die Deutsche Bahn unterstützt ihre Mitarbeiter und deren Angehörige dabei ganz konkret mit einem zusätzlichen Beratungsangebot. Seit drei Jahren gibt es für Fragen rund um persönliche, familiäre, gesundheitliche, soziale wie berufliche Belange eine externe Fachberatung – das Mitarbeiter-Unterstützungsteam (MUT).

■ Das Angebot

Der Anruf bei MUT und die anschließende Beratung sind kostenfrei. Die Experten sind montags bis samstags von 8:00 bis 20:00 Uhr über die gebührenfreie Telefonnummer **0800 100 99 66** erreichbar. E-Mail Kontakt gibt es unter der Mailadresse mut@ias-gruppe.de.

Außerhalb der Sprechzeiten besteht die Möglichkeit, eine Rückrufbitte auf dem Anrufbeantworter zu hinterlassen. Neben dem telefonischen Angebot und dem Zugangsweg per E-Mail beinhaltet

MUT auch die klassische persönliche Beratung. Dahinter stehen insgesamt rund 50 Experten der ias-Gruppe, die bundesweit an verschiedenen Standorten sitzen.

Die Deutsche Bahn bleibt dabei außen vor.

Das Mitarbeiter-Unterstützungsteam (MUT) hilft bei persönlichen und beruflichen Belastungssituationen. Anonym. Vertraulich. Professionell.

Nur MUT

FAMILIE UND BETREUUNG	TRAUER	STRESS	GESUNDHEITSFRAGEN	KONFLIKTE IM ARBEITSUMFELD	BELASTENDE EREIGNISSE	SUCHT UND DROGEN	PSYCHISCHE STÖRUNGEN	FINANZIELLE SORGEN
-----------------------	--------	--------	-------------------	----------------------------	-----------------------	------------------	----------------------	--------------------

Telefon: **0800 100 99 66**
E-Mail: mut@ias-gruppe.de

MUT ist ein kostenloses Angebot für die Beschäftigten des DB-Konzerns. Mehr Infos unter www.mut.ias-gruppe.de

■ ...und der Datenschutz?

Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen werden strikt eingehalten. Zu keinem Zeitpunkt werden persönliche Daten an den Arbeitgeber übermittelt. Die Zusammenarbeit zwischen der DB AG und der ias-Gruppe regelt der bestehende Vertrag über Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit einer Funktionsübertragung.

Jeder Anrufer kann, wenn er es wünscht, anonym bleiben. Er ist Herr des Verfahrens und bestimmt zu jeder Zeit, wie es weitergeht, ob er persönlichen Kontakt oder vielleicht auch das Ende einer Beratung möchte.

MUT ist lösungsorientiert und folgt dem Prinzip Hilfe zur Selbsthilfe. Der Anrufer wird ermutigt, sich Hilfe zu suchen und wird dabei unterstützt. Das heißt, während des gesamten Beratungsprozesses trägt der Ratsuchende die Verantwortung für seine Ziele und die erarbeiteten Veränderungsschritte selbst. Der große Vorteil von MUT ist, dass jeder Anrufer dabei von einem individuellen Ansprechpartner begleitet wird.

Ebenso vielfältig wie die Beratungsthemen sind die Methoden der Experten: Einer braucht einfach ein offenes Ohr, während ein anderer Informationen sucht. Doch auch das gemeinsame Erarbeiten von Lösungen und Planen der weiteren Schritte in mehreren Gesprächen kann ein Teil der Beratung sein.

Ebenso vielfältig wie die Beratungsthemen sind die Methoden der Experten: Einer braucht einfach ein offenes Ohr, während ein anderer Informationen sucht. Doch auch das gemeinsame Erarbeiten von Lösungen und Planen der weiteren Schritte in mehreren Gesprächen kann ein Teil der Beratung sein.

Bei MUT bündelt die Deutsche Bahn ihr gesamtes betriebliches Gesundheitsangebot. Alle bisherigen Angebote, wie Sozialberatung oder Gesundheitscoaching, sind eingebunden. Kann ein Berater nicht direkt weiterhelfen, vermittelt er dem Anrufer den richtigen Ansprechpartner interner oder externer Kooperationspartner und Fachexperten (Stiftung Bahn-Sozialwerk, Betriebskrankenkasse BAHN-BKK, Arbeiterwohlfahrt AWO, Vital-Kliniken, Fonds Soziale Sicherheit u.a.).

19 Fonds soziale Sicherung ... und mehr

Auch darüber haben wir in den letzten Tätigkeitsberichten schon geschrieben – aber es lohnt sich, immer wieder daran zu erinnern!

Das Wort „Fonds“ schreckt viele Menschen ab, da mit manchen Fonds in der Vergangenheit einiges schief gelaufen ist. Doch dieser Fonds ist anders! Allein die Beschäftigten des Bahnkonzerns profitieren davon. Er bietet ein umfangreiches und attraktives Leistungsangebot.

Die DB Zeitarbeit GmbH ist dem „Fonds zur sozialen Sicherung für Arbeitnehmer der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.“ seit 2010 beigetreten. Neben der Förderung der freiwilligen beruflichen Fortbildung gehören Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge mit dem Ziel der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, Unterstützungsleistungen in persönlichen Notlagen sowie ein umfangreiches Versicherungspaket zur Absicherung bei beruflichen Unfällen dazu.



Fonds soziale Sicherung

Es ist also nicht zum Schaden, dass auch wir, die Mitarbeiter der DB Zeitarbeit, in den Genuss des sozialen Sicherungsfonds kommen. In der heutigen Gesellschaft werden viele soziale Leistungen aus Mangel an finanziellen Mitteln, aus Interesselosigkeit und aus zu geringem sozialem Engagement von Bund, Ländern und Kommunen einfach gestrichen.

So haben die Tarifpartner in einer Zeit, in der die Arbeits- und Lebensbedingungen immer schwieriger werden, mit dem Fonds soziale Sicherung ein hervorragendes Instrument für eine bessere soziale Absicherung der Beschäftigten geschaffen.

Eine Förderung können aber nur Mitglieder der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) erhalten, weil das mit dieser so tarifiert wurde.

■ Fonds soziale Sicherung – die Gesundheitswoche

Das wichtigste Gut jedes Menschen ist seine Gesundheit. Diese zu erhalten sollte sowohl im Bestreben jedes Einzelnen liegen, als auch im Interesse der Gesellschaft sein. Neben persönlicher Motivation und Engagement etwas zur Gesundheitsvorsorge zu tun, sind teilweise aber auch erhebliche finanzielle Mittel dafür aufzuwenden. Siehe dazu auch Seite 52 des Tätigkeitsberichtes!

Der Fonds soziale Sicherung unterstützt deshalb Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit und zur Gesundheitsvorsorge. Die Förderung für eine Gesundheitsmaßnahme kann so pro Kalenderjahr einmal in Anspruch genommen werden.

Dem Betriebsrat der DB Zeitarbeit GmbH ist es im Jahr 2012 in schwierigen Verhandlungen gelungen, eine Vereinbarung zu treffen, dass Zeitguthaben aus dem Qualifizierungskonto für die Inanspruchnahme von Leistungen zur Gesundheitsvorsorge aus dem Fonds genommen werden können. Das heißt, dass für die Gesundheitswoche, die über den Fonds für soziale Sicherung gebucht werden, die dazu notwendige freie Zeit aus dem Qualifizierungskonto entnommen werden kann. Der Werdegang sieht dann wie folgt aus:

1. Beantragung der Entnahme von Stunden bis zu 6 Tagen aus dem Qualifizierungskonto.
2. Nach Genehmigung des GVP zur Entnahme der notwendigen Stunden kann, entsprechend den Vorgaben des Fonds für soziale Sicherung, die Buchung eines Fitnessaufenthaltes aus dem Angebot des Fonds getätigt werden.
3. Die Eigenbeteiligung in Höhe von 100€ muss nach wie vor selbst getragen werden.

Der große Vorteil dieser von uns vereinbarten Regelung liegt darin, dass für die Gesundheitswoche über den Fonds kein Tag vom Jahresurlaub genommen werden muss!

Mit dieser Vereinbarung ist uns eine Regelung gelungen, die für ein Unternehmen der Zeitarbeitsbranche einmalig ist.

Und noch etwas: Nicht einmal im DB Konzern ist solch eine Regelung üblich!

- Erreichbarkeit des Fonds soziale Sicherung per Telefon: 069 - 2713597-0
- E-Mail: info@fonds-soziale-sicherung.de

■ Fonds soziale Sicherung - GUV/ FAKULTA

Seit dem 01. Januar 2013 sind alle Förderberechtigten des Fonds für soziale Sicherung auch automatisch Mitglied bei der Unterstützungskasse GUV/FAKULTA.

Die GUV/FAKULTA leistet Schadenersatzbeihilfe, je nach Lage des Einzelfalls, bei arbeits- und beamtenrechtlicher Inanspruchnahme. Dies gilt auch bei Dienstschlüsselverlust und Schäden an Dienstfahrzeugen. Darüber hinaus tritt sie auch bei Schäden Dritter und Umweltschäden ein, wenn nach erfolgter Geltendmachung des Freistellungsanspruches berechnete Forderungen beim Mitglied verbleiben.

So macht das keine Versicherung - das kann nur eine gewerkschaftliche Solidarkasse. Voraussetzung für die Gewährung von Leistungen ist daher die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft EVG.

Weitere und konkrete Informationen dazu unter: www.fonds-soziale-sicherung.de



■ Fonds soziale Sicherung - Quali X

Die berufliche Weiterbildung ist eine wichtige Voraussetzung für die individuellen beruflichen Zukunftsperspektiven und Entwicklungschancen.

Im Rahmen des Fonds für soziale Sicherung wurde das Projekt „Quali X – Bildung und Zukunft eng verbunden“ installiert und gestartet. Finanziert wird dieses Projekt ebenfalls vom Fonds als Auftraggeber. Partner sind die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), der Verband Deutscher Eisenbahnfachschulen und der Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe).

Regionale Bildungsberater von „Quali X“ bieten so unseren Kolleginnen und Kollegen der DB Zeitarbeit GmbH Informationen und Beratungen in Bezug auf ihre Vorstellungen und Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung an. Hierfür stehen in sieben „Quali X-Regionen“ Berater zur Verfügung. In persönlichen Gesprächen sollen Qualifizierungspotenziale und daraus resultierende Perspektiven aufgezeigt werden. Dabei werden auch die Lernmethoden betrachtet, die möglichst zu erreichenden Abschlüssen und die Förderung der Bildungsmaßnahme. Darüber hinaus sind die regionalen Berater bei der Kontaktaufnahme mit den zuständigen Ansprechpartnern sowie den Antragsformalitäten behilflich.

Die weitere Begleitung nach Beginn einer Weiterbildung gehört ebenso zu den umfangreichen Leistungen von Quali X.



Die freiwillige berufliche Bildungsberatung von Quali X zeigt also individuelle berufliche Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, entsprechend der jeweiligen beruflichen Situation, sowie individuelle Förderungsmaßnahmen und spezielle Unterstützungsangebote, auf.

Weitere Informationen gibt es im Bildungskatalog des Fonds soziale Sicherung, auf der Homepage der EVA-Akademie oder direkt bei den Beratern (siehe unter www.eva-akademie.de).

Erreichbarkeit von Quali X – auf der Webseite unter <http://www.eva-akademie.de/qualix/>

Wer mehr wissen möchte...

Anlässlich unserer Betriebsversammlung werden Vertreter des „Fonds für soziale Sicherung“, vom Projekt „Quali X“ und der GUV / FAKULTA mit vor Ort sein!

Sprecht die anwesenden Kolleginnen und Kollegen einfach an!

20 Bewährtes soziales Netz – auch für die DB Zeitarbeit GmbH

Wir, die Beschäftigten der DB Zeitarbeit GmbH sind jung – im Durchschnitt gerade mal 37 Jahre. Damit liegen wir weit unter dem Konzerndurchschnitt, der im Durchschnitt ca. 11 Jahre höher ist. Aber: Bleiben wir ewig jung? Sind wir unverwundbar? Die Antwort lautet: Nein!

DB plus



Alter, Krankheit, Unfall oder Krisensituationen verändern unser Leben und können uns auch unter Umständen völlig aus der Bahn werfen. Im Moment des „freien Falls“ sind wir über jedes Netz froh, das unseren Fall bremst. Ein solches Netz sozialer Angebote bietet uns die DB AG durch „DB plus“.

In „DB plus“ verbürgen sich die Qualität von Sozialleistungen, die uns DB-Beschäftigten fünf große Sozialeinrichtungen und Dienstleister im Vorteilspaket anbieten.

Zu diesen Sozialpartnern der DB AG gehören

- die BAHN-BKK
- die Stiftung BSW
- die DEVK Versicherungen
- der Verband der Sparda-Banken
- der Verband Deutscher Eisenbahner-Sportvereine e.V. (VDES)

Diese Sozialeinrichtungen bieten Gesundheits- und Altersvorsorge ebenso wie psychologische und finanzielle Hilfen in Krisensituationen. Sie haben oft eine 100-jährige Tradition und entsprechende Erfahrung.

Gleiches gilt für die SIGNAL IDUNA. Sie bietet ihre Leistungen auch speziell für den Öffentlichen Dienst an.



Quelle/Näheres: www.signal-iduna.de

Wir haben diese Sozialeinrichtungen, Versicherungen und Dienstleister wieder zu unserer Betriebsversammlung einladen können.

So habt ihr am 9. Mai in Fulda die Gelegenheit, mit Fachleuten über euer ganz persönliches soziales Netz, über Fragen der Altersvorsorge, Kranken-, Unfall- und/oder Diensthaftpflichtversicherung zu beraten.

Unsere Sozialpartner und die SIGNAL IDUNA erwarten uns – und haben auch immer Überraschungen mit dabei!

21 Nachwort des Betriebsratsvorsitzenden

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist inzwischen fast ein Jahr vergangen, dass ihr uns anlässlich der Betriebsratswahl euer Vertrauen ausgesprochen habt! Dafür noch einmal unseren Dank!

Wenn wir heute Bilanz ziehen, können wir feststellen, dass wir gut aufgestellt sind und fast alle eure berechtigten Forderungen und anstehenden Probleme gelöst haben. Allerdings müssen wir auch zur Kenntnis nehmen, dass wir im letzten Jahr leider nicht alle unsere und eure Wünsche durchsetzen konnten. Die Gründe dafür sind vielfältig. So kann es sein, dass tarifliche oder gesetzliche Regelungen dagegen sprachen, oder, dass der Arbeitgeber einfach einer anderen Auffassung war! Unsere Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite verlaufen zwar meistens fair – aber die Arbeitgeberseite vertritt nun einmal die Interessen des Kapitals – und bei Geld hört bekannterweise die „Freundschaft“ auf.



**BR Vorsitzender
Dieter Posner**

Die Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberseite führen wir aber immer mit dem Ziel, alle An gelegenheiten zum Wohl unserer Kolleginnen und Kollegen zu regeln. Am Beispiel der Erfolgsprämie für das Geschäftsjahr 2014 ist das schnell und einfach nachzuvollziehen.

Einige von uns haben auch persönlich gute Erfahrungen mit unserer Arbeit. Sei es, dass wir bei der „Nachsteuerung bzw. Nachbesserung“ von Eingruppierungen, Zulagen, Gewährung von Urlaub und, und, ... unsere „Hände mit im Spiel“ hatten, oder sei es, dass wir in persönlichen Gesprächen gemeinsam Fragen des Alltags gelöst haben. Manch einer sagt auch einmal Danke – so wie ihr das auf Seite 3 des Tätigkeitsberichtes lesen könnt.

Wenn ihr aber noch keinen Kontakt mit uns hattet – fragt einfach euren „Kollegen nebenan“, welche Erfahrung er mit uns gemacht hat! Vielleicht kann er euch etwas zu uns, eurem Betriebsrat, sagen! Aber das kann eventuell auch schwierig werden. Denn – ca. 40% unserer Kolleginnen und Kollegen haben uns im Geschäftsjahr 2014 verlassen und sind jetzt in ihren ehemaligen Kundenbetrieben als Stammmitarbeiter tätig. Diese Kollegen sind dann heute auch nicht mehr hier und können euch so keine Antwort geben!

Es ist in diesem Tätigkeitsbericht einmal wieder viel gesagt bzw. geschrieben worden! Zum „Alltag der Betriebsratsarbeit“ kommen aber auch noch viele weitere Themen und Einzelprobleme hinzu, die wir ebenfalls angepackt und mehr oder weniger gut gemeistert haben.

Dennoch mag manch einer von uns das eine oder andere Thema im Tätigkeitsbericht nicht wiederfinden. Wenn dem so ist – sprecht uns einfach an. Wir werden uns der Dinge annehmen, die euch auf den Nägeln brennen – getreu unserem Motto:

„Dein Problem – unser Auftrag“

Wenn ihr mit unserer Arbeit nicht zufrieden gewesen seid, sagt uns, was wir besser hätten machen können! Wir würden uns aber auch über eine Rückmeldung freuen, wenn ihr mit unserer Arbeit zufrieden gewesen seid! Dafür bietet die anstehende Betriebsversammlung am 9. Mai 2015 in Fulda genügend Raum.

Nun möchten wir uns noch einmal bei euch allen, liebe Kolleginnen und Kollegen, für euer gezeigtes Engagement bei der DB Zeitarbeit GmbH und das Vertrauen, das ihr uns als eurem Betriebsrat geschenkt habt, herzlich bedanken!

Wir wünschen uns, dass ihr uns auch in Zukunft mit euren Fragen und Problemen betraut. Wir werden dann versuchen, schnell eine Klärung bzw. eine Lösung zu finden! Lasst uns also weiterhin die angefangenen und zukünftigen Aufgaben gemeinsam meistern!

Also dann – bis zum 9. Mai verbleiben wir mit kollegialen Grüßen

euer Betriebsrat

im Bahnnet findet ihr uns unter:

http://www1.intranet.deutschebahn.com/br_db_zeitarbeit/start/Der_Betriebsrat_der_DB_Zeitarbeit_GmbH.html



Sollte Sie mal was aus der Bahn werfen,
sind wir für Sie da.

Als Bahnbeschäftigter üben Sie eine vielseitige Tätigkeit aus, die auch ihre Risiken hat. SIGNAL IDUNA bietet Ihnen einen Unfallschutz, der speziell auf die Bedürfnisse und Anforderungen Ihres Dienstes abgestimmt ist. Maßgeschneidert und verlässlich. Informieren Sie sich jetzt!

SIGNAL IDUNA Gruppe, Unternehmensverbindungen Öffentlicher Dienst
Joseph-Scherer-Straße 3, 44139 Dortmund, Telefon (0231) 1 35 - 31 39
oed-info@signal-iduna.de, www.signal-iduna.de



SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen