Arbeitgeber versagt! Bleibt seiner Linie jedoch treu!

Als der Tarifkonflikt zwischen DB AG und GDL ausbrach, fühlte sich der Arbeitgeber „S-Bahn Berlin“ berufen, an den Betriebsrat heranzutreten und darum zu bitten, dass möglichst viele Bestandteile der GDL Tarifverträge, durch gemeinsamen Vereinbarungen erhalten bleiben. Nun, da die DB AG in einer durch die Gesetzgebung (TEG) hervorgerufenen „Zwangslage“ entschieden hat, dass die S-Bahn Berlin ein EVG Betrieb ist, eröffnen sich für den Arbeitgeber plötzlich Möglichkeiten, die niemand vorher erahnt hat. Nach dem Motto, „Was kümmert mich mein Geschwätz von gestern?“ stellt der Arbeitgeber nun ein paar neue Forderungen.

Wie wäre es denn mal mit sechs (!) aufeinander folgenden Schichten? Gemäß den Tarifverträgen der GDL ein absolutes „No Go!“. Wenn diese Möglichkeit jedoch in der nächsten Jahresplanung unter der Vorgabe der „Freiwilligkeit“ abgefragt werden würde, fällt es vielleicht nicht so auf und gilt im nächsten Jahr als enthusiastische Selbstverpflichtung!
Jeder von uns kennt die Diskussion: “Also, wenn du da „Frei“ haben möchtest, musst du mir das Formular A38 vom Tablet ausfüllen und zuschicken!“. Es gibt in einem abhängig Beschäftigten Arbeitsverhältnis keine „Freiwilligkeit“! Jedenfalls nicht als grundsätzliches Zugeständnis, das einmal erteilt, auf Ewigkeit gilt. Weder die GDL noch der Betriebsrat, stehen Einzelabsprachen für Einzelfälle im Weg. Der Arbeitgeber jedoch, versucht hier Tarifbestimmungen auszuhebeln und die EVG bereitet mit ihren lückenhaften Tarifverträgen den Weg.

Der Betriebsrat hat diesem Versuch des Arbeitgebers eine klare Absage erteilt. Zu Recht! Widerspricht es doch in allen Grundlagen den „Leitlinien Schichtarbeit“! Die GDL Betriebsräte werden seit Jahren nicht müde, entsprechende Ansichten und Veröffentlichungen renommierter Arbeitsmedizinern anzubringen!

Und jetzt das!

Der Arbeitgeber bedroht Betriebsräte, die eine legitime und auch nachvollziehbare Entscheidung getroffen haben offen damit, die „sechs-Schichten-in-Folge“ auf alle Angestellten im Fahrbetrieb auszuweiten. Die lückenhaften EVG Tarifverträge geben das her. Fundamentale Entscheidungen des Betriebsrates (gemäß § 87 (1) 2. BetrVG) werden durch ein Bedrohungsszenario in Frage gestellt. Urheber dieses Gebarens sind die üblichen Verdächtigen. Eine Leiterin Fahrbetrieb, die im Grunde nichts mehr zu verlieren hat und ein Referent Ressourcenmanagement und operatives Personal, der sein eigenes Missmanagement auf dem Rücken und der Gesundheit der Belegschaft zu verschleiern versucht.

Was kann in nächster Zeit also passieren?

Entweder die GDL setzt sich mit ihrem Wissen und ihrer Überzeugung gegen den Arbeitgeber und für alle Angestellten im Eisenbahnbetrieb durch, oder wir alle zahlen die Zeche für schlechte und unausgereifte Planung des Managements.

GDL – Ortsgruppe S-Bahn Berlin
Uwe Krug – Vorsitzender
Email: vorstand@gdl-sbahn-berlin.de
Webseite: www.gdl-sbahn-berlin.de