



Nr. 69

24. Juli 2001

Informationen von Beschäftigten für Beschäftigte bei der Eisenbahn und Häfen GmbH

## Werkshäfen

# Arbeitseinschränkende Maßnahmen auch im August

Die deutlich verringerte Beschäftigungslage bei unserem größten Kunden TKS wird sich auch im August bei EH bemerkbar machen. Insbesondere die beiden Werkshäfen sind betroffen.

Nach Juni und Juli wurde auch für den August Kurzarbeit im Stückgutumschlag Walsum vereinbart (max. 4 Schichten als Regel). Auch im Bereich Massengut Schwelgern hält der Mengenschwund an. Hier soll Kurzarbeit weiterhin durch vermehrte Schichtabsagen vermieden werden. Die tarifrechtliche Möglichkeit für den Arbeitgeber, Schichten abzusagen, wurde bereits Ende Mai mit einer Betriebsvereinbarung konkretisiert.

Abgesagte Schichten müssen spätestens in den drei folgenden Monaten zur Nacharbeit angeboten werden. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, das Datum jeder angebotenen Nachhol-schicht einmal aus persönlichen Gründen abzulehnen. Arbeitsausfallschichten sind wie Mehrarbeit zu bezahlen (Zahlung von 3,5 Stunden zusätzlich). Die Zahlung erfolgt mit der Abrechnung des Kalendermonats, in dem die Schicht abgesagt wurde. Beim Nachholen ausgefallener Schichten ist darauf zu achten, daß die Summe aus diesen Schichten einschließlich der Verfügungs-, Vor- und Nachhol- sowie Mehrarbeits-schichten in der Regel 5 Schichten pro Kalendermonat nicht überschreitet.

Der Betriebsrat sieht die teilweise sehr hohe und häufig auch noch kurzfristige Anzahl von Schichtabsagen im Bereich Schwelgern (7 in der Spitze) sehr kritisch. Das verstößt gegen die Vereinbarung, nach der eine gleichmäßige Verteilung auf alle betroffenen Arbeitnehmer vorgenommen werden muß. Außerdem wird damit der Schichtplan derart „strubbelig“ gemacht, daß man sich nichts mehr vornehmen kann.

Viele Kollegen sind inzwischen so sauer darüber, daß sie sich auch mit der Mehrarbeitsbezahlung für abgesagte Schichten nicht mehr trösten wollen. Außerdem ist mehr und mehr ungewiß, wann die abgesagten Schichten überhaupt noch nachgeholt werden können.

Der Arbeitgeber trägt das Risiko, daß die Schichten gegebenenfalls verfallen. **Der Betriebsrat drängt darauf, daß im August nur noch 2 Schichtabsagen pro Beschäftigten in Schwelgern vorkommen. Sollte die Auslastung weiterhin so schlecht bleiben, wird der Betriebsrat auch die Einführung von Kurzarbeit in Schwelgern prüfen.**

### Kilometergeld bei Fahrten zum BÄD

Im Rahmen der für bestimmte Berufsgruppen vorgeschriebenen G-Untersuchungen beim Betriebsärztlichen Dienst zahlt der Arbeitgeber Aufwand und Kilometergeld, wenn der Untersuchungstermin außerhalb der Arbeitszeit liegt. Liegt der Termin innerhalb der Arbeitszeit und fallen Fahrkosten an, wird Kilometergeld erstattet.

**Wir machen allerdings nachdrücklich darauf aufmerksam, daß die betreffenden Kollegen auf die Lage des Termins Einfluß nehmen können und sollen.**

Es macht nämlich keinen Sinn, außerhalb der Arbeitszeit zum Betriebsärztlichen Dienst zu fahren, wenn es auch während der Arbeitszeit möglich ist. Auch Dienstunterricht in Hamborn sollte genutzt werden, um im Zusammenhang damit fällige G-Untersuchungen abzuwickeln.

## Ärger um AM-Schichten

Viele Kollegen, vor allem aus dem Eisenbahnbetrieb, haben derzeit einen „dicken Hals“. Die Personaleinsatzleitung räumt seit Juni verstärkt die aus Mehrarbeit ab der 17. Stunde entstandenen AM-Konten.

Die Frage, die in diesem Zusammenhang interessiert: „Dürfen die das?“ Ja, sie dürfen! Denn der **Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung** enthält die Formel, daß bei schlechter konjunktureller Auslastung zur Vermeidung von Kurzarbeit diese Arbeitszeitkonten geräumt werden können.

Ein weiterer Hintergrund ist die Tatsache, dass auch das Arbeitsamt verlangt, dass vor der Beantragung von Kurzarbeit diese Konten geräumt sein müssen.

### Wie sieht es mit der Absprache bei der Vergabe aus?

Grundsätzlich verhält es sich wie bei allen anderen Änderungen im Schichtplan. D. h., hat der Betroffene seine Wünsche bis zum 5. Werktag des Vormonats beim zuständigen Diensteinteiler angegeben, so soll dieser bis zum 20. Werktag Abweichungen von den Wünschen mit dem Betroffenen besprechen.

Es ist zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung vereinbart, dass das AM-Konto auch negativ, also mit Minusstunden belastet werden kann, wenn KollegInnen kein Arbeitszeitguthaben mehr besitzen, aber zu einem späteren Zeitpunkt z. B. eine Kegeltour oder ähnliches geplant haben.

Im übrigen soll auch verstärkt Tarifurlaub angeboten werden.

Vielen KollegInnen kommt es angesichts der Ferien gelegen, die AM-Schichten nun abfeiern zu können.

## Verhandlungsstand TU 2002 ff.

Mit Beginn des Jahres 2002 wird eine neue Ära in Sachen Tarifurlaub anbrechen. Entgegen der bisherigen festgelegten personellen Zuordnung in verschiedene Urlaubsgruppen, sollen zunächst die Beschäftigten des Eisenbahnbetriebes zukünftig mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten erhalten!

Ab dem Jahr 2002 kommen 12 terminlich festgelegte Urlaubsgruppen. Jeder Beschäftigte hat im Rahmen dieser Urlaubsgruppen die Möglichkeit, sich einen Termin auszusuchen. Die zweite Urlaubsgruppe ergibt sich automatisch, denn sie liegt ein halbes Jahr früher bzw. später.

Weil aber, aus verständlichen Gründen, nicht alle gleichzeitig in Urlaub gehen können, werden Urlaubsquoten festgelegt. Melden sich zuviel Kollegen in einer Urlaubsgruppe an, wird nach festgelegten Kriterien ausgewählt. Die Kollegen, die dann nicht zum Zuge gekommen sind, haben im Folgejahr eine **höhere Priorität** bei ihren Wünschen. Angedacht wurde z. B. die Entwicklung eines Punktesystems, ähnlich dem der Sozialauswahl.

Für August ist geplant, alle Kollegen des Eisenbahnbetriebes anzuschreiben, damit diese ihre Urlaubswünsche angeben können.

Bis **Ende September** sollen dann die Urlaubsgruppen mit Personal gefüllt sein und **bis Ende Oktober** sollen die Kollegen, die nicht in die gewünschte Urlaubsgruppe passen, einem anderen Termin zugeordnet sein. **Am 1. November** soll der Urlaubsplan dann aushängen.

Bei diesem Vorhaben ist kollegiales Verhalten besonders wichtig. Wenn Kollegen nicht ihrem Wunsch entsprechend berücksichtigt werden können, ist das vielleicht ärgerlich, aber jede/r sollte daran denken, dass er/sie dann im Folgejahr eine höhere Priorität bei der Erfüllung der Wünsche genießt.

EH direkt

Herausgeber:

IG Metall-Vertrauenskörperleitung bei der  
Eisenbahn und Häfen GmbH

Franz-Lenze-Str. 15, 47166 Duisburg

Tel.: (0203) 52-24231 oder -25627

Fax: (0203) 52-40647

Druck:

IG Metall Duisburg

## Pause!

Schon seit Jahren wird immer wieder die Frage gestellt, wie und wann Pausen zu gewähren sind. Zwar gibt es für dieses oft umstrittene Thema, vor allem in den 3-Schicht-Betrieben, Regelungen aus dem Arbeitszeitgesetz (**ArbZG** früher AZO), dem Manteltarifvertrag (**MTV** Stahl und der Bildschirmarbeitsverordnung. Diese haben jedoch den Mangel, daß sie zum Teil nicht eindeutig sind, wie mit Pausen zu verfahren ist. Allerdings sind Grundsätze geregelt und vereinbart, denen sich auch kein Arbeitgeber entziehen kann.

§ 4 des ArbZG sagt u.a. aus: „Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepausen beschäftigt werden.“ Das heißt faktisch, das die Ruhepause zwischen der zweiten (frühestens) und sechsten Stunde (spätestens) liegen muß.

Der MTV Stahl regelt im § 3, „das den Arbeitnehmern in 3-Schicht-Betrieben ausreichend Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten ohne Lohn- und Gehaltsabzug zu gewähren ist.“ Die sogenannten Rüstzeiten, z. B. Abrüsten der FFS einer Lokomotive aber auch das Händewaschen, gehören nicht zur Pausenzeit. Auch braucht in dieser Zeit das Funkgerät nicht eingeschaltet bleiben, denn sonst würde aus dieser Zeit Bereitschaft.

Zur Länge der Pausen gibt es unterschiedliche Rechtsauffassungen. Während im ArbZG von einer halben Stunde bei Arbeitnehmern mit einer 8-stündigen Arbeitszeit die Rede ist, gibt es in der Rechtsprechung unterschiedliche Meinungen, die eine Zeit von 15 bis 30 Minuten für angemessen halten.

### Augenerholzeit

Die sog. Augenerholzeiten aus der Bildschirmarbeitsverordnung sind **keine** Pausen im Sinne des ArbZG. §5 der Bildschirmarbeitsverordnung besagt: „Der Arbeitgeber hat die Tätigkeit der Beschäftigten so zu organisieren, daß die tägliche Arbeitszeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch andere Tätigkeiten oder Pausen unterbrochen wird, ...“

**Wichtig!** Für die Beschäftigten von EH wird diese Regelung durch § 5 der **Rahmenbetriebsvereinbarung EDV** konkretisiert. Hier heißt es in Ziffer 2: „Der Umfang der reinen Tätigkeit am

Bildschirm ist auf 50 % der gültigen tariflichen täglichen Arbeitszeit zu begrenzen. Bei Teilzeitbeschäftigten gilt diese zeitliche Begrenzung nicht.“

Weiter heißt es: „Bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten mit ständigem Blickkontakt zum Bildschirm soll nach ununterbrochener Tätigkeit von jeweils 1 Stunde eine Augenerholzeit mit einer anderen Tätigkeit von 10 Minuten gewährt werden. Ein Zusammenziehen dieser Erholzeit ist nicht zulässig.“

Zieht man nun noch die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) hinzu, wird klar, dass diese Pausen in der Regel nicht am Arbeitsplatz abzuhalten sind.

§ 29 Ziffer 1 der ArbStättV lautet: „Den Arbeitnehmern ist ein leicht erreichbarer Pausenraum zur Verfügung zu stellen, ...“

In Ziffer 4 des § 29 heißt es weiter: „Pausenräume müssen entsprechend der Zahl der Arbeitnehmer, die sich gleichzeitig in den Räumen aufhalten sollen, mit Tischen, die leicht zu reinigen sind, Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne sowie mit Kleiderhaken, Abfallbehältern und bei Bedarf auch mit Vorrichtungen zum Anwärmen und zum Kühlen von Speisen und Getränken ausgestattet sein. Trinkwasser oder ein anderes alkoholfreies Getränk muß den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden.“

Für den täglichen Arbeitsablauf ergibt somit folgender Anspruch für die in 3-Schicht-Betrieben arbeitenden Kolleg/innen: Es muß ausreichend Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten gegeben werden. Das Einnehmen der Mahlzeit kann nicht am Arbeitsplatz geschehen, da sonst eine Bereitschaft besteht bzw. Hygiene nicht gewährleistet ist. Die Zeit zur Einnahme der Mahlzeit beträgt zwischen 20 und 30 Minuten und muß zwischen der 2. und 6. Stunde liegen. Es ist ein geeigneter Pausenraum zur Verfügung zu stellen.

## Umorganisation bei HKM

Noch in diesem Jahr wird es im Bereich HKM zu Umstruktuerungen kommen. Die Bereichsleitung (EB-23) hat sich zum Ziel gesetzt, 2 Fliegen mit einer Klappe zu schlagen. Betriebsklima und Kundenservice sollen nachhaltig verbessert werden. Der Bereich wird in diesem Zuge personell so aufgestockt, daß das Springen aus anderen Bereichen nach HKM weitgehend unterbleiben kann. Zur Unterstützung der Disponenten soll ein Tagesmeister eingesetzt werden. Er soll u. a. den Kundenkontakt verbessern.

Die Personaleinsatzleitung wird in diesem Zuge ebenfalls neu organisiert. Aus dem Bereich Hamborn wird ein Dienstenteiler zukünftig fest in HKM stationiert. Zusätzlich unterstützt ihn ein von der Dortmunder Eisenbahn eingestellter Personaldisponent.

EB-23 verspricht sich eine verbesserte Kommunikation zwischen Dienstenteiler und den Kollegen des Fahrbetriebes. Die individuellen Wünsche des einzelnen, aber auch die Belange des Betriebes, sollen dadurch bei der Schichtplanung stärker berücksichtigt werden können.

Der BR kritisiert, daß keine Reservegstellung für die Dienstenteiler vorgesehen ist. Die Idee, im Bedarfsfall einen Lrf als Dienstenteiler einzusetzen, lehnte der BR ab. Denn im Zuge der Umorganisation beim Personaleinsatz soll ein Kollege über bleiben. Aus Sicht des BR der richtige Reservemann.

Der Vertrauenskörper unterstützt den BR in seiner Ansicht, denn sollte sich dieser Betriebsversuch als Erfolg erweisen, sollen auch die Bereiche Krefeld, MRW und Hochfeld von HKM aus betreut werden. D. h., die Anzahl der einzuteilenden Kollegen nimmt erheblich zu. Die Belastung der vor Ort befindlichen Dienstenteiler wäre aus Sicht des BR zu groß. Aber auch an den Wochenenden soll der Personaleinsatz HKM nicht besetzt werden. Wie Probleme, die in dieser Zeit auftauchen dann gelöst werden sollen, bleibt fraglich! Hier will man abwarten, wie sich die Situation entwickelt.

Fazit: Aus unserer Sicht ist der Ansatz, die Kommunikation zwischen den Beschäftigtengruppen zu fördern, der richtige Weg.