



offene
liste

sozial
offen
kompetent

- > Alle befristeten Arbeitsverträge vorzeitig entfristen!
- > Humane Dienstpläne!
- > Kein Pausenabzug für alle Bereiche!
- > Die Umkleide- und Wegezeiten sowie das Mitführen von Arbeitsmitteln müssen gerecht honoriert werden!
- > Gesundheit und Diensttauglichkeit müssen gefördert werden!
- > Mehr Personal in Fahrdienst und Technik!
- > Moderne und zur Erholung dienende Pausen- und Aufenthaltsräume!
- > Gesundes und preiswertes Essen!
- > Für eine demokratischere Personalratsarbeit!



Veränderung geht nur mit DIR!

VOM 15. – 17. NOVEMBER 2016 FINDEN PERSONALRATSWAHLEN BEI DER BVG STATT.

Unterstützt die Offene Liste!

Die **Offene Liste** bietet eine Plattform für aktive Kolleg*innen, die einiges verändern wollen. Unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft!

Die Unzufriedenheit unter den Kolleg*innen wächst. Deshalb sind auch die Erwartungen sehr

groß, dass die Rahmenbedingungen besser werden!

Diese berechtigten Erwartungen können nur erfüllt werden, wenn die Arbeitnehmervertretungen im Schulterschluss mit den Kolleg*innen in die Offensive gehen. Wir brauchen aktive Kolleg*innen und auch aktive

Gremien!

Jeder Kollege und jede Kollegin kann wählen gehen, egal ob Mitglied einer Gewerkschaft oder nicht.

Deshalb rufen wir alle Kolleg*innen auf, zur Wahl zu gehen und die **Offene Liste** zu unterstützen!

Dienstkleidung bei der BVG

Stimmt jetzt gegen das Angebot!

Die ver.di-Tarifkommission hat in ihrer Sitzung am 5. September beschlossen, mit einem abschließenden Verhandlungsergebnis zum TV Pauschalentgelt/Dienstkleidung die ver.di-Mitglieder zu befragen. Bei der Befragung geht es nur um Annahme oder Ablehnung!

Was ist das Angebot?

Die Kolleg*innen werden weiterhin Dienstkleidung tragen. Die Dienstkleidung wird



Foto: kevin foley / Flickr / Creative Commons

kostenfrei online bestellt. Es gibt 80 Euro monatlich für Dienstkleidungsträger*innen und 90 Euro monatlich für Dienstkleidungsträger*innen mit Kassenmodul.

Wenn wir das Angebot akzeptieren, werden wir folgende Ansprüche verlieren:

- Die Zeiten rund um das Abholen der Dienstkleidung,
- Das An- und Ablegen der Dienstkleidung mit etwaigen

>>>WEITERAUFSEITE2>>>



Interview mit Vertretern der Offenen Liste



Erdoğan Kaya,
Busfahrer

Können Sie einen kurzen Abriss geben, wie die letzte Legislaturperiode war?

Erdogan: Wir sind vor vier Jahren mit zwei Listenvertretern in den Personalrat der Dienststelle Süd und mit zwei Listenvertretern in den Gesamtpersonalrat gewählt worden. Die Prozesse der Veränderungen im Betrieb laufen zu langsam. Kleine Schritte vorwärts erfordern große Anstrengungen! Wir haben versucht, die Prozesse mitzugestalten und zu beschleunigen. In vielen Fragen wie Befristung, mehr Personal im Fahrdienst, bessere soziale Einrichtungen,

bessere Arbeitsbedingungen für den Fahrdienst sind kleine positive Schritte gemacht worden.

Torsten: Nach unserer „Rote Karte“-Aktion zur Personalversammlung im Herbst 2013 sowie dem ständigen Drängen der Gremien ist die Befristungspraxis ab dem 01.01.2016 im Fahrdienst für zwei Jahre ausgesetzt worden. In allen anderen Bereichen wird dieses Instrument weiter eingesetzt. Die Kolleg*innen, die vor diesem Stichtag eingestellt wurden, erfahren die bisherige Praxis von zwei Jahren Befristung in vollem Umfang.

Bei der Einstellung neuer Kolleg*innen wurde der tatsächliche Krankenstand berücksichtigt. Dennoch sind die Einstellungsprozesse extrem lang. Somit ist es schwer, die offenen Stellen zu besetzen.

Die sozialen Einrichtungen wurden teilweise modernisiert. Hier haben wir uns mehr versprochen.

Die besseren Rahmenbedingungen im Fahrdienst müssen dauerhaft umgesetzt werden

haben die Position, dass das Angebot des Vorstands nicht zum Urteil des BAG passt. Insbesondere gibt es bei diesem Angebot keine Klarheit darüber, inwieweit eine Regelung getroffen wird, den Pausenabzug zu kompensieren. Das Tragen der Dienstkleidung ist laut BAG Arbeitszeit, dementsprechend ist die Pause bei Dienstkleidungsträger*innen eigentlich unbezahlte Arbeitszeit.

Eine allgemeine Abgeltung durch eine bestimmte Summe umgeht das eigentliche Anliegen dieses Urteils. Da muss deutlich nachgebessert werden. Vor allem die Zeiten für die Kassenabgabe waren kein Thema! Was uns auch etwas irritiert, ist die Tatsache, dass ein abgeschlossenes Verhandlungsergebnis plötzlich da ist und entschieden werden soll. Hier wird das

und nicht nur projektbezogen!

Warum sind diese Prozesse so langsam?

Torsten: Das hängt viel von der Zusammensetzung der Gremien ab. Das Wort Konfliktorientierung ist vielen Gremiumsmitgliedern nicht geläufig. So sind auch einige nicht willens, bei bestimmten Forderungen mehr Druck auf den Vorstand der BVG auszuüben. Ergebnis ist, dass der Arbeitgeber oft auf Zeit spielen kann. Es vergehen mehrere Monate, bis wir zu einer Einigung kommen.

Welche Alternative können Sie denn anbieten?

Erdogan: Wir müssen endlich begreifen, dass wir die Einbindung der Kolleg*innen in die Prozesse gewährleisten müssen. Wir müssen auf die Kolleg*innen zugehen. Nur so können wir es schaffen, die aktive Basis zu vergrößern. Wir müssen das Stellvertreterdenken zurückdrängen, um das Vertrauen wieder herzustellen. Das **WIR**-Denken

Pferd von hinten aufgezügelt.

Wir sind für offene Verhandlungen mit Mitglieder- und Basisbeteiligung!

Die Mitglieder wurden in die Diskussion und zur Bildung der Forderungen nicht eingebunden, obwohl schon seit Wochen und Monaten über das Thema diskutiert und verhandelt wurde. Es stand ein Eckpunktepapier im Raum, über dessen Inhalt nur bestimmte Personen bescheid wussten. Wir wussten überhaupt nicht, worüber in welchem Rahmen verhandelt wird.

Gleich nach der ersten Verhandlungsrunde wird das Angebot mit einer kleinen Drohung zur Annahme gestellt! Auch wenn das als Mitgliederbefragung verkauft wird – das ist nicht demokratisch!

Schluss mit dem Gegeneinander-Ausspielen der BT- und



Torsten Merl,
Busfahrer

muss in vollem Umfang in die Belegschaft hineingetragen werden. Zum Beispiel in Form von gemeinsamen Veranstaltungen, Diskussionen und Aktionen. So ist es möglich, die Kolleg*innen für die eigene Sache zu gewinnen und zu begeistern.

Torsten: Deshalb brauchen wir aktive Kolleg*innen in den Gremien, die sich frei äußern können. Die Lust, Interesse und Ideen haben, sowie Überzeugungskraft besitzen. Nur gemeinsam können wir mehr Druck erzeugen. Deshalb heißt unsere Losung für die Wahl: „Veränderung nur mit **DIR!**“

BVG-Kolleg*innen!

Seit der Gründung der BT werden die Beschäftigten gegeneinander ausgespielt. Auch in dieser Frage wird das gleiche getan. Erst hat der Betrieb die Dienstvereinbarung bei der BT gekündigt, um die Beschäftigten bei der BVG unter Druck zu setzen.

Alle Arbeitnehmergremien von BT und BVG sollten zusammenarbeiten und eine gemeinsame Lösung für Alle erreichen!

Deshalb fordern wir alle Kolleg*innen auf, den Kompromiss abzulehnen!

Wir wollen neue und vor allem offene Verhandlungen unter Beteiligung aller Kolleg*innen! Dies in einem Zeitrahmen von vier Monaten, damit alle Kolleg*innen die Möglichkeit erhalten, an den Versammlungen teilnehmen zu können.

>>WEITER VON SEITE 1 >>

- Wegezeiten (Umkleidezeiten),
- Die allgemeinen Belastungen durch das Tragen von Dienstkleidung und Ausrüstungsgegenständen auf dem Arbeitsweg,
- Bezahlte Pausenzeit (die Dienstkleidung und Ausrüstungsgegenstände werden auch in der Pause getragen und mitgeführt)
- Wegfall der Kassenabgabezeiten

Die ver.di-Tarifkommission findet den Kompromiss fair!

Wir sagen: Das ist kein fairer, sondern ein fauler Kompromiss!

Es geht um viel mehr, als das, was sie uns anbieten! Im BAG Urteil (BAG 17.11.2015 – 1 ABR 76/13) ist deutlich formuliert, dass es um das Tragen von Dienstkleidung auf dem Weg von und zur Arbeit geht. Wir

Unsere Personalratsarbeit in den letzten zwei Jahren im PR VBS-Verkehr



von
Jens-Peter Paschke,
Straßenbahnfahrer

Was haben wir schon erreicht?

Es besteht die Möglichkeit, den Hauptturnus über zwei Wochen zu strecken und damit die Nachtruhe zu verlängern.

Vorziehen an den Endhaltestellen wird als Unterbrechung der Pause anerkannt. Die Berechnung der 1/6-Regelung nimmt Vorziehen jetzt aus. Es erfolgt kein Pausenabzug, wenn nicht nach dem Vorziehen noch mehr als zehn Minuten verbleiben.

Wir haben uns aktiv für die Verbesserung der Situation in den Toiletten eingesetzt. Es gibt überall Desinfektionsspender. Reinigungsintervalle wurden angepasst. Zusätzliche WC's in den Schleifen Alt-Schmöckwitz, Südostallee und Hauptbahnhof wurden geschaffen.

Viele Pausenheime befinden sich in einem guten Zustand. Weißensee/Spitze wird neu gebaut. Lichtenberg erhält eine Klimaanlage.

Auch die Entschädigungszahlungen für die zusätzlichen Belastungen durch das Missmanagement der Führung von

VBS waren ein Erfolg, der seinesgleichen in den letzten zehn Jahren vergeblich sucht. Die Entschädigung für Weißensee war zwar besser als eine den gleichen Fakt betreffende Vereinbarung von 2011, stellte aber einen Kompromiss dar, da durch Personal-mangel die Wegezeiten nicht, wie in der DV 09/2009 vereinbart, in die Dienstzeit eingerechnet wurden, wie wir es bereits für einige Köpenicker Dienste erreichen konnten, die nach Lichtenberg aussetzen mussten.

Es gibt seit diesem Jahr Betriebsjubiläum nach 10, 25, 40 und 50 Jahren.

Das PR-Infoblatt zur Information über aktuelle Themen wurde regelmäßig herausgegeben.

Was muss ausgebaut und weiterverfolgt werden?

Generell mussten wir feststellen, dass alle Veränderungen in der Anstalt unendlich lange dauern. Hier muss mehr Druck aufgebaut werden, damit die Interessen der Kolleg*innen auch zeitnah vertreten werden können.

An die Veränderung von untauglichen Computerprogrammen (z.B. Fahr- und Dienstplan-

bau sowie Dienstverteilung) ist so gut wie gar nicht zu denken. Hier muss dringend die Zusammenarbeit mit dem GPR intensiviert werden, da das Fahrpersonal diese Unzulänglichkeiten am Ende immer ausbaden muss.

Z.B. werden wir erste Ergebnisse für Fahrzeitänderungen durch Veränderung der Gültigkeit der Fahrzeitprofile erst 2017 bewerten können, da die Einführung erst mit dem Fahrplanwechsel im Dezember 2016 erfolgen wird.

Es gab leichte Verbesserungen bei den Verpflegungsautomaten (z.B. Weißensee) und ein Obst- und Salatbuffet in Lichtenberg. Dies muss ausgebaut und weiter mit Nachdruck eingefordert werden, damit sich auch das Fahrpersonal gesund ernähren kann.

Die Möglichkeiten der aktiven Teilnahme an Entscheidungen des Personalrates wurden ansatzweise „getestet“ und müssen zahlreicher werden.

Teilzeitarbeit wird wieder möglich. Mit abnehmendem Personal-mangel muss diese weiter ausgebaut werden.

Was konnten wir bisher nicht erreichen?

Die Turnusänderungen zu mehr

Wochenendfrei, genereller Streckung des Turnus und die deutliche Verringerung der geteilten Dienste wurden nicht erreicht. Angeblich lässt der Tarifvertrag auch für Teilzeitkräfte keine Dienste unter vier Stunden zu. Mischarbeit, die helfen könnte, geteilte Dienste zu beseitigen, wird aufgrund des Personal-mangels nicht angeboten.

Die Einführung einer Pufferzeit von drei Minuten an Endstellen mit Pausengewährung (anrechenbare Pause von acht Minuten erst ab elf Minuten Wendezeit) wurde zusammen mit der Einführung des Dreierfrei für Neubeschäftigte durch die Mehrheit im PR abgelehnt.

Teilpersonalversammlungen, wie im PersVG gefordert, werden noch immer nicht abgehalten.

Modeinstitut „ADIOS!“



von Markus Klausch,
Fahrer auf dem
Hof Lichtenberg

Hier einige Vorschläge, wie das Problem gelöst werden kann:

Die Dienstkleidung wird auf den Betriebshöfen ausgegeben. Falls keine Räumlichkeiten vorhanden sind, können Container aufgestellt werden.

Lager, Umkleidemöglichkeit und Tresen: Alle diese Positionen können mit zwei bis drei Kolleg*innen besetzt werden. Dies schafft mehr Arbeitsplätze.

Dann brauchen wir eine Abteilung für das Dienstkleidungsmanagement in der Hauptverwaltung im Trias (Holzmarktstr.).

Die Dienstkleidung wird wieder mit BVG-Wappen ausgestattet. Tradition sollte auch erhalten bleiben.

Ich könnte mir vorstellen, dass der Vorstand diese Ideen gut findet. Es spart eventuell Kosten, und zwar an der richtigen Stelle!

„Wir machen das selbst“ ist auch besser. Weil wir Dich lieben!!!

Warnstreik bei Klinik-Kolleg*innen

Kolleg*innen bei der Charité Facility Management GmbH (CFM) haben am 7. September einen eintägigen Warnstreik durchgeführt. Seit der Ausgründung der Service-Bereiche haben sie gar keinen Tarifvertrag und bekommen weniger für die gleiche Arbeit als „altbeschäftigte“ Kolleg*innen. Ein Skandal!

Bei der Vivantes Service GmbH (VSG) des landeseigenen Klinik Konzerns rüsten sich die Kolleg*innen auch für den Kampf. Der „Aufstand der Töchter“ braucht die Solidarität aller Berliner Arbeiter*innen!



VOM 15. – 17. NOVEMBER 2016 FINDEN
PERSONALRATSWAHLEN BEI DER BVG STATT.



**Veränderung
geht nur mit DIR!**



offene liste
sozial - offen - kompetent