

Bunt und viel

Die Zustellung von Zeitschriften soll den Aborückgang der Tageszeitungen ausgleichen. **S.1**

Schnell oder langsam

Kann unsere Zustellzeit durch eine Simulation vernünftig vorhergesagt werden? **S.2**

Rauf und runter

Wie vermeiden wir die gestiegenen Unfallzahlen beim Treppenlaufen? **S.4**

Sammelspitze

Die Zustellermittlung

Nr. 67

August 2020

**THEMEN**

- Probleme mit den bunten Blättern
- Kündigung am Telefon?
- Betriebsvereinbarung zum Test von Sabris
- Lohnabrechnung erklärt VIII
- Trepp auf - Trepp ab

Probleme mit den bunten Blättern

Seit ca. zwei Monaten stellen wir vermehrt adressierte Zeitschriften zu. Der Arbeitgeber versucht damit Aboverluste im Bereich der Tageszeitungen auszugleichen.

Grundsätzlich sieht Euer Betriebsrat dies positiv, da nur auf diesem Wege unsere Arbeitszeit und damit unser Lohn dauerhaft gehalten werden kann. Nicht zuletzt durch Eure Rückmeldungen sehen wir aber auch die dabei entstehenden Probleme.

Die Anzahl der Zeitschriften ist in den verschiedenen Bezirken sehr unterschiedlich. Ob ein eventuell durch den Aborückgang (der auch sehr unterschiedlich sein kann) entstandener zeitlicher Puffer für die Zustellung ausreicht, kann letztendlich nur der Zusteller selbst beurteilen.

Unstrittig ist, dass entstehender Mehraufwand gemeldet und vergütet werden muss.

Problematisch kann es werden, wenn durch die Zustellung der Zeitschriften die durchschnittliche Arbeitszeit massiv überschritten wird.

Einige Beispiele:

- Zusteller/innen mit Hinzuverdienstgrenzen melden häufig die geleistete Mehrarbeit nicht. Das Mindestlohngesetz erlaubt aber keinen Verzicht auf den Mindestlohn
- Kolleginnen und Kollegen mit sonstigen beruflichen oder privaten Verpflichtungen können nicht länger als in der vereinbarten Arbeitszeit zustellen
- Speziell Springer sind häufig bis an die Grenze ausgelastet

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, welche wir in einem Schreiben an die Geschäftsführung eingefordert haben, werden vom Geschäftsführer aktuell juristisch überprüft.

Der Arbeitgeber hat uns aber immerhin zugesichert, für Einzelfälle individuelle Lösungen zu finden.

**Betriebsrat der
RZZ Köln Rheinland**
Postfach 680162
50704 Köln

Tel 0221/2241515
Fax 0221/2241423
Mail: info@betriebsrat-rzz-kr.de
www.betriebsrat-rzz-kr.de

Sprechzeiten (z.Z. nur telef.):
montags 14 – 16 Uhr
dienstags 10 – 12 Uhr nur
donnerstags 14 – 17 Uhr nur



Kündigung am Telefon?

In letzter Zeit haben wir mehrere besorgte Anrufe von Kolleginnen und Kollegen erhalten, die nach einem Telefonat mit dem Arbeitgeber eine Kündigung befürchteten.

Einige dieser Kolleginnen und Kollegen hatten das Telefonat sogar so interpretiert, dass Ihnen bereits in diesem Telefonat eine Kündigung ausgesprochen wurde.

In §623 des Bürgerlichen Gesetzbuches steht hierzu. *„Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen“.*

Demnach ist eine Kündigung am Telefon oder auch per Mail in aller Regel unwirksam.

Dies gilt übrigens nicht nur bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber. Auch für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer ist die Schriftform vorgeschrieben.

Grundsätzlich wäre eine mündliche Kündigung nichtig und braucht entsprechend von der anderen Seite auch nicht akzeptiert zu werden.

Eine „Kündigung“ am Telefon sollte man daher maximal als Androhung einer noch bevorstehenden schriftlichen Kündigung ansehen.

Erfreulicherweise ist unser Arbeitgeber aber nicht für besonders vorschnelle Kündigungen bekannt, was natürlich auch an dem chronischen Arbeitskräftemangel im Bereich der Zeitungszustellung liegen mag. Häufig bleibt es daher bei einer Androhung.

Will ein Arbeitgeber in einem Betrieb mit Betriebsrat aber doch eine Kündigung aussprechen, so ist der Betriebsrat grundsätzlich vor dem Ausspruch einer Kündigung anzuhören. Ohne diese vorherige Anhörung ist die Kündigung ebenfalls unwirksam.

Unabhängig von diesen Formvorschriften wäre es natürlich am schönsten, wenn es erst gar keinen Grund für eine Kündigung geben würde.

Manchmal gibt es aber unterschiedliche Ansichten darüber, welche Pflichten der Arbeitnehmer zu erfüllen hat.

Hier sollte zuerst immer ein Blick in den individuellen Arbeitsvertrag geworfen werden.

Die hier getroffenen Vereinbarungen über Art, Umfang und Rahmenbedingungen der geforderten Arbeitsleistung müssen in aller Regel von beiden Seiten eingehalten werden.

Habt Ihr Fragen? Wendet Euch an Euren Betriebsrat! Wir helfen gerne.

Betriebsvereinbarung zum Test von Sabris

In der letzten SammelSpitze haben wir den bevorstehenden Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Geoinformationssystem „Sabris“ angekündigt.

Inzwischen wurde diese Betriebsvereinbarung sowohl vom Arbeitgeber als auch von Eurem Betriebsrat unterschrieben.

Im Rahmen der Einigungsstelle zu „Sabris“ (wir berichteten in SammelSpitze 65) gab es weiterhin Meinungsverschiedenheiten zu den Möglichkeiten einer vom Arbeitgeber gewünschten Vorhersage der Arbeitszeit durch eine Simulation mit Hilfe eines Geoinformationssystems.

Diese vorhergesagten Arbeitszeiten sollen nach dem Willen des Arbeitgebers zunächst für eine „Optimierung“ der Bezirksstrukturen und letztendlich auch für die Berechnung des Lohns genutzt werden.

In der oben erwähnten Betriebsvereinbarung haben wir uns darauf verständigt, die Gebietsoptimierung mit Hilfe von Sabris zunächst in einem begrenzten Gebiet testweise durchzuführen.

Hier sollen dann möglichst viele Daten gesammelt werden, um die tatsächlichen Arbeitszeiten mit der Simulation vergleichen zu können.

Zwei Punkte waren uns hier besonders wichtig:

- 1. Im Rahmen dieses „Tests“ sollen Nachteile für betroffene Kolleginnen und Kollegen möglichst minimiert sein. Kündigungen sind aufgrund dieses Versuchs ausgeschlossen.**
- 2. Nach der Durchführung dieses Tests werden die Daten ergebnisoffen ausgewertet. Wie eine Nutzung von Sabris nach dem Test aussieht, steht zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht fest und hängt entscheidend von den gesammelten Daten ab.**

Hier brauchen wir Eure Unterstützung:

Wir bitten diejenigen, deren Bezirke im Rahmen dieses Tests „optimiert“ werden, dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat möglichst viele detaillierte Daten zur Verfügung zu stellen, damit wir eine aussagekräftige Bewertung erhalten.

Die „Betroffenen“ werden natürlich rechtzeitig informiert. Zusätzlich findet Ihr die oben angesprochene Betriebsvereinbarung (wie alle Betriebsvereinbarungen) im geschützten Downloadbereich auf unserer Homepage

betriebsrat-rzz-krl.de

Zugangsdaten hierzu siehe Seite 4.

		Bez. Lt. Kz	Anspruch	Vorjahr	Rest
		39	Urlaub: 30,00	0,00	11,00
Art	Bezeichnung	Anzahl	Faktor	Betrag	
1K00	Zustellohn LSG	26,88	0,00	261,00	
1K11	Vertetungslohn LSG	32,50	0,00	298,68	
1M70	Umfangszulage Zeitungen LSG	0,00	0,00	1,17	
1Q72	Feiertag Durchschnitt LSG	0,00	0,00	75,66	

Lohnabrechnung erklärt VIII

In den letzten SammelSpitzen haben wir versucht, die wichtigsten Lohnarten auf unseren Lohnabrechnungen zu erklären. Aber was ist zu tun, wenn man glaubt, einen Fehler gefunden zu haben?

Zunächst ist klar, dass Fehler immer passieren können. Der erste und wichtigste Schritt ist es dann, den Arbeitgeber über diesen „Fehler“ zu informieren. Bei uns sind in aller Regel unsere Bezirksleiter/innen die ersten Ansprechpartner.

Berechtigte Forderungen können häufig schon auf diese Weise schnell geklärt werden.

Kommt es allerdings dazu, dass der Arbeitgeber die Forderungen anzweifelt oder überhaupt nicht reagiert, wird klar, warum der oben genutzte Begriff „Ansprechpartner“ eigentlich falsch ist. Für die Durchsetzung Eurer Forderungen gibt es nämlich Fristen und teilweise auch festgelegte Formen der Geltendmachung.

Die Einhaltung dieser Fristen müsst Ihr ggf. beweisen können.

Daher gilt: **So etwas regelt man vorsorglich immer belegbar schriftlich.**

Dies ist auch kein Zeichen für ein schlechtes Verhältnis zum Arbeitgeber, sondern verhindert nur unnötigen Streit.

Welche Fristen gibt es nun zu beachten.

Verjährung: Grundsätzlich muss auf die gesetzliche Verjährung geachtet werden. Im Arbeitsrecht bedeutet dies in den meisten Fällen, dass Forderungen verjährt sind, die beim letzten Neujahr mehr als 3 Jahre alt waren. Man kann also in aller Regel nur maximal Forderungen aus dem laufenden und den 3 Jahren davor erfolgreich geltend machen. Zur Zeit wären somit Forderungen aus 2016 und davor verjährt. Aber aufgepasst, es gibt noch mindestens eine andere wichtige Frist zu beachten.

Vertragliche Ausschlussfristen: Deutlich kürzer als die gesetzliche Verjährung sind normalerweise vertragliche Ausschlussfristen. In unserer Gesellschaft gibt es sehr viele unterschiedliche Arbeitsverträge mit fast ebenso vielen unterschiedlichen Ausschlussfristen.

Hier ist es entscheidend, in Eurem individuellen Arbeitsvertrag nachzusehen.

Häufig beginnen diese Klauseln so oder ähnlich: „Alle Ansprüche aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag müssen innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden“.

An eine wirksame Ausschlussklausel solltet Ihr Euch natürlich halten. Ist diese abgelaufen, habt Ihr keine Chance mehr, Eure Forderungen strittig durchzusetzen. Ein Arbeitsgericht würde von Rechtswegen mögliche Ausschlussfristen prüfen.

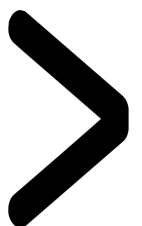
Aber jetzt wird es kompliziert. Nicht nur bei unserem Arbeitgeber sind viele dieser Klauseln unwirksam und damit für Eure Forderungen nicht bindend. Z.B sind Klauseln mit nur einem Monat Reaktionszeit grundsätzlich unwirksam, obwohl sie noch in vielen älteren Arbeitsverträgen zu finden sind.

Zusätzlich darf die Geltendmachung von gesetzlichem Mindestlohn nicht durch eine solche Klausel beschränkt werden.

Im Zweifel hilft hier nur rechtliche Beratung.

Ihr könnt aber zumindest diesbezüglich Streitigkeiten ganz einfach aus dem Weg gehen, indem Ihr Eure Abrechnungen regelmäßig und zeitnah kontrolliert und auch sämtliche Meldungen von Mehrarbeit ebenso zeitnah dem Arbeitgeber einreicht.

Und man kann es nicht oft genug sagen: **So etwas regelt man vorsorglich immer belegbar schriftlich!**



© Günther Ahner

Trepp auf - Trepp ab

In der Unfallbilanz der Zusteller verzeichnen wir einen Rekord bei den Treppenstürzen.

Jeder von uns Zustellern hat sie in seinem Bezirk. Die Einen, immer nur ein paar Stufen an den Hauseingängen, die Anderen endlos lange Treppen, weil die Häuser in den Hang gebaut wurden und natürlich die Briefkästen oder Zeitungsrollen ganz oben an der Haustüre hängen.

Dabei sind wir uns absolut sicher die Treppen mit verbundenen Augen zu kennen.

Oft vergessen wir, dass im Grunde die Treppen sich jeden Morgen anders anfühlen. Das Wetter ist täglich anders. Mal ist es trocken, mal hat es geregnet, dann gibt es überfrierende Nässe. Jeden Morgen die gleichen Treppen und doch immer wieder neu.

Auch unser Kopf ist nicht jeden Morgen bei den Treppen. Mal sind wir gedanklich schon beim nächsten Kunden oder den Geschehnissen des vorigen Tages, mal ist es schlichtweg die Zeitung, die sich heute nicht so gut rollen lässt, wie an den anderen Tagen.

Bleiben noch die Treppen selbst, die sich im Laufe der Zeit verändern. Platten liegen lose auf den Stufen, Ecken bröckeln mit der Zeit ab und schlecht oder gar nicht beleuchtet sind die Treppe auch noch.

Damit wir den Gefahren bestmöglich begegnen können, gibt es ein paar einfache Regeln, die uns helfen sicher durch die Zustellnacht zu kommen.

Wichtig ist immer festes Schuhwerk, am besten mit einer guten Profilsohle. In unseren Köpfen dürfen Treppen eben nicht blind gelaufen werden und auf keinen Fall in sportlichem Tempo, denn dabei übersieht man leicht mal eine Stufe. Nehmt Euch die Zeit, die Ihr für eine Treppe braucht. Haltet Euch (soweit vorhanden) am Geländer fest und benutzt auf jeden Fall Eure Taschen- bzw. Stirnlampen. Auch die Zeitung für den nächsten Kunden muss nicht vorbereitet werden, während Ihr die Treppen benutzt.

Wir hoffen Ihr meistert jede Stufe und kommt unverletzt durch die Zustellnächte.

Terminkalender	
August 2020	
19.08.2020	Abschlagszahlung
September 2020	
10.09.2020	Lohnzahlung
18.09.2020	Abschlagszahlung
Oktober 2020	
03.10.2020	Tag der Deutschen Einheit (normale Zustellung)
12.10.2020	Lohnzahlung

KONTAKTE

Betriebsrat-RZZ-KRL

Postfach 680162
50704 Köln

Telefon: 0221 224 1515

Sprechzeiten:

montags von 14 - 16 Uhr (telefonisch)
dienstags von 10 - 12 Uhr (telefonisch)
donnerstags von 14 - 17 Uhr (telefonisch)

Betriebsrat, Köln, Amsterdamer Str. 192
Eingang Friedrich-Karl-Str. nutzen

E-Mail: info@betriebsrat-rzz-krl.de

Homepage: www.betriebsrat-rzz-krl.de

Benutzername: ???????

Passwort: ???????

Schwerbehindertenvertretung

Frau Gilda Offergeld

Telefon: 02205 905850

E-Mail: sbv-rzz-krl@web.de

Sprechzeiten:

Nach Vereinbarung

Betriebsratsarbeit und Corona



Es finden aktuell weiterhin keine „offenen“ Sprechstunden statt.
Wir versuchen möglichst viele Anliegen telefonisch oder per Mail zu klären.

Nutzt bitte ggf. den Anrufbeantworter.

Post wird von uns nicht täglich abgeholt. Bitte habt etwas Geduld.

