

Materialwechsel

Defektes oder unzureichendes Arbeitsmaterial muss ausgewechselt werden.

S.2

Wortwechsel

Ein höflicher Umgang miteinander, ohne Schimpfwörter, sollte selbstverständlich sein.

S.2

Wildwechsel

Im Herbst, da fallen die Blätter...

S.4

SammeSpitze

Die Zustellermittlung

Nr. 69

Oktober 2020



© Ingo Heuer

THEMEN

- Gerettet bis 2023 ...
- Urkunde vom Deutschen Betriebsrätepreis 2020
- Arbeitsmaterial
- Ist der Chef ein „Stinkfisch“?
- Lohnabrechnung erklärt X
- Wildunfälle nehmen im Herbst drastisch zu

Gerettet bis 2023 ...

Zu Beginn vergangenen Jahres bot DuMont alle Zeitungen zum Verkauf an. Der Verlag verkaufte danach eine Zeitung nach der anderen.

Die Standorte Halle, Berlin und Hamburg wurden aufgegeben. Nur der Kölner Stadtanzeiger und der Express blieben erhalten. Dank auch des Einsatzes von Ver.di und des MDS-Betriebsrates erklärten sich die Eigner bereit, „das publizistische Erbe“ in Köln fortzusetzen.

Zwar sind Kündigungen vom Tisch, doch etwa 200 Beschäftigte der Stammebelegschaft müssen auf Teile ihres Einkommens in Summe von ca. zwei Millionen Euro verzichten. Eigentlich wollte der Arbeitgeber das Doppelte einsparen und der halben Belegschaft kündigen. Doch dann wäre die Druckerei nicht mehr arbeitsfähig gewesen.

Nun sollen Fremdaufträge, vorwiegend vom tariflosen Unternehmen „Weiss Druck“ in Monschau, zurückgeholt werden.

Ab dem 1. Januar 2021 will man wieder zusätzlich 60.000 Zeitungen in Köln drucken. Bei einer um 1,5 Std. auf 33,5 Wochenstunden verkürzten Arbeitszeit und damit einhergehendem Entgeltverzicht ist eine Beschäftigungsgarantie für die Belegschaft bis Ende 2023 festgelegt.

Wir Zusteller erwarten nun, dass bei verkürzter Arbeitszeit der Drucker und erhöhtem Druckvolumen die Druckstrecken auch regelmäßig gewartet werden, damit die Zeitungen pünktlich per Spedition zur Verteilung an die Abladestellen geliefert werden.

Verzögerungen verärgern die Abonnenten und verlangen von uns immer wieder (meist nicht vertragskonforme) Überstunden, die ohne Zulage und oft nach 6:00 Uhr zunehmend ohne angemessenen Ersatz für die Nachtzulage nur mit Mindestlohn honoriert werden. Hier besteht Handlungsbedarf!

Euer Betriebsrat braucht dabei Deine Unterstützung. Deine Erfahrungen sind uns wichtig. Ruf an, schreib oder schicke uns eine E-Mail.

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

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

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



Deutscher Betriebsrätepreis

Was macht man, wenn im Besprechungsraum Eurer Betriebsräte weiße Wände dem Auge keine Abwechslung bieten?

Sicher, Poster und Plakate für Arbeitnehmerinteressen und Gewerkschaftsforderungen gibt es zuhauf.

Mit Nadel und Klebefilm sieht eine Wand nach kurzer Zeit allerdings früh gealtert aus. Es muss also etwas mit Rahmen sein.

Bilder mit dem Gewerkschaftsboss oder dem Papst sind der übliche Standard, wir konnten uns bislang jedoch noch nicht ins Bild schmuggeln.

Da trifft es sich, dass jährlich ein Deutscher Betriebsrätepreis ausgelobt wird.

Eine Jury beurteilt, prämiiert die Einsendungen der Betriebsräte im Bundesgebiet und der Bundesarbeitsminister verleiht die Preise.

Wir haben dieses Jahr ausgewählte Beispiele unserer Betriebsratstätigkeit eingesandt.

Zwar hat es noch nicht für das Treppchen gereicht, eine Urkunde für die Wand war allemal drin.

Wie bei der Einstellung des Steinkohlebergbaus können wir uns recht sicher sein, nach dem Drucken der letzten Printausgabe in ferner Zukunft ebenfalls einen Ehrenpreis zu bekommen.

Nur, wo stellen wir ihn dann auf?

Arbeitsmaterial

Euer Betriebsrat unterstützt Euch, damit der Arbeitgeber Euch die richtigen Arbeitshilfen zur Verfügung stellt.

Jedoch fällt hier und dort schon einmal auf, dass das Material nicht das hält, was die Hersteller versprechen.

Leider hören wir dann immer wieder, dass Kolleginnen und Kollegen versuchen, die Sachen zu reparieren bzw. sich irgendwie zu behelfen.

Besser wäre es, schnellst möglich die beschädigten Arbeitshilfen vom Bezirksleiter austauschen zu lassen.

Ebenso könnt Ihr auch Euren Betriebsrat über Mängel des Materials informieren. So können wir gemeinsam mit dem Arbeitgeber Verbesserungen bewirken. Der Rücklauf von defektem Arbeitsmaterial sorgt auch dafür, dass genau geklärt werden kann, um welches Material es sich handelt, denn nicht alle Zusteller haben die gleichen Taschen, Wagen oder Jacken.

Da auch die Herstellerfirmen ihr Material verändern, kann es leicht dazu kommen, dass im tat-

sächlichen Arbeitsalltag das veränderte Material nicht mehr optimal geeignet ist.

Habt Ihr Fragen zur Ausrüstung? Euer Betriebsrat beantwortet Euch gerne Eure Fragen.

Ist der Chef ein „Stinkfisch“? (*)

In Situationen, wo Dinge oder Ereignisse einem nicht in den Kram passen, fallen oft Schimpfwörter; im Telefonat mit der Bezirksleitung oder in hitziger Debatte mit Vorgesetzten.

Frage: „Womit muss ich rechnen, wenn ich dem Chef bzw. der Chefin ein Schimpfwort an den Kopf geschmissen habe?“

Kann mir gekündigt werden?“

Ja, im schlimmsten Fall ist mit einer Kündigung zu rechnen.

Bei der Beschimpfung anderer Personen handelt es sich zumindest um ein Fehlverhalten. Höfliches und respektvolles Verhalten unter uns und auch mit Vorgesetzten gehört zu den grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen. Beleidigungen können sogar strafrechtlich geahndet werden.

Ob eine Kündigung erfolgt oder nicht, hängt von der Beantwortung vieler Fragen zu den Umständen ab.

- Wurde der oder die Vorgesetzte nur respektlos angegangen oder diskriminiert und schwer in der Ehre verletzt?
- Welcher Ton ist in der Branche generell üblich?
- Gab ein Wort das andere oder fiel das Schimpfwort hinterrücks und unvermittelt?
- Unter vier Augen oder vor versammelter Mannschaft?
- Erstmals oder schon wiederholt?

Bei abwägender Beurteilung können Konsequenzen von Verwarnung, Abmahnung bis hin zur Kündigung erfolgen.

Umgekehrt kannst Du Dich als Arbeitnehmer gegen verbale Verunglimpfungen durch Vorgesetzte wehren. Gemäß §84 des Betriebsverfassungsgesetzes solltest Du Dich zuerst an Deinen Betriebsrat wenden und ihn um Hilfe bitten. In der Regel wird der Betriebsrat das Unternehmen zur Unterlassung auffordern. Auch bei weiteren Maßnahmen für die Wahrnehmung Deiner Rechte wird er Dich solidarisch unterstützen.

(*) Der Begriff „Stinkfisch“ entstammt laut Wikipedia einer deutschen Redewendung: „der Fisch stinkt immer vom Kopf her“. Gemeint ist damit, dass die Verantwortung immer bei den Entscheidungsträgern liegt.

		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 X

Diesen Monat wollen wir nochmals insbesondere auf die Folgen der geplanten Mindestlohnerhöhungen für Minijobber aufmerksam machen.

Die Mindestlohnkommission hat Ende Juni 2020 die Empfehlungen für die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns beschlossen. Der Mindestlohn soll von derzeit 9,35 €/h in vier Schritten bis zum 01.07.2022 auf dann 10,45 €/h steigen.

Wenn es auch in Europa teilweise in anderen Ländern bereits höhere Mindestlöhne gibt, so ist doch die Richtung erfreulich.

Minijobber sollten aber bei jeder Lohnerhöhung überdenken, ob Sie auch bei höherem Stundenlohn und gleicher Arbeitszeit noch die Minijobgrenzen einhalten.

Der Arbeitgeber ist bei jeder dauerhaften Lohnerhöhung gezwungen, den voraussichtlichen Verdienst in den nächsten 12 Monaten neu abzuschätzen. Dieser darf aktuell für Minijobber nicht über 12 mal 450€, also 5.400€ pro Jahr, liegen.

Einfach gerechnet läge damit ab 01.01.2021 (9.50 €/h) die Grenze zum Minijob bei uns bei 1h49min täglicher Arbeitszeit (bei im Schnitt 26 Vergütungstagen im Monat).

Der Arbeitgeber muss bei der „vorausschauenden Betrachtung“ aber alle vorhersehbaren sozialversicherungspflichtigen Lohnbestandteile berücksichtigen.

Kolleginnen und Kollegen, die bei uns vor dem 01.05.2009 eingestellt wurden, haben noch Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Da diese Zahlungen vorhersehbar sind, müssen sie bei der Betrachtung berücksichtigt werden.

Kompliziert wird es bei der Berücksichtigung der Nachtzulage. Diese wird normalerweise sozialversicherungsfrei gezahlt und muss daher bei der 450€ Grenze nicht eingerechnet werden. Habt Ihr aber Urlaubs- oder Krankheitstage, so bekommt Ihr für diese Tage einen Tagessatz, der Eurem durchschnittlichen Lohn der letzten 3 Monate entspricht. In diesen Tagessatz wird die Nachtzulage eingerechnet und ist dann an Urlaubs- und Krankheitstagen doch sozialversicherungspflichtig.

Zumindest die Anzahl der Urlaubstage ist für den Arbeitgeber vorhersehbar. Daher muss für diese Tage die Nachtzulage berücksichtigt werden.

In der Tabelle unten findet Ihr eine Übersicht der sich in Zukunft aus dem gesetzlichen Mindestlohn ergebenden maximalen täglichen Arbeitszeit für Minijobber.

Beachtet bei der Betrachtung auch, dass Ihr ggf. an manchen Tagen Mehrarbeit melden werdet. Geschieht dies mit einer gewissen Regelmäßigkeit, müssten die Zeiten auch in der vorrausschauenden Betrachtung berücksichtigt werden.

Was könnt Ihr aber unternehmen, wenn Ihr abschätzen könnt, dass durch eine Mindestlohnerhöhung in Zukunft die Minijobgrenze bei Euch überschritten wird?

Ihr habt mit dem Arbeitgeber eine bestimmte Arbeitszeit in Eurem Arbeitsvertrag vereinbart. Diese Vereinbarung kann von keiner Seite ohne weiteres einseitig geändert werden.

Einfach, geht dies nur einvernehmlich. Sprecht daher Eure Bezirksleiterin bzw. Euren Bezirksleiter doch **rechtzeitig** an. Vielleicht ist eine Reduzierung Eures Arbeitspensums (Bezirksanpassung) ja im gegenseitigen Interesse.

Übersicht der maximal möglichen täglichen Arbeitszeit für Minijobber

Ab	Mindestlohn	Max. tägl. Arbeitszeit	Max. tägl. AZ (Weihnachtsgeld)
01.01.2020	9,35 €/h	1h51min	1h40min
01.01.2021	9,50 €/h	1h49min	1h38min
01.07.2021	9,60 €/h	1h48min	1h37min
01.01.2022	9,82 €/h	1h45min	1h35min
01.07.2022	10,45 €/h	1h39min	1h29min

Wildunfälle nehmen im Herbst drastisch zu

Der Herbst ist da! Wildwechsel gehören ebenso zu dieser Jahreszeit wie Regenwetter.

Daher gilt für uns besonders in den Dämmerungsstunden erhöhte Wachsamkeit und geringere Geschwindigkeit, ob mit Fahrrad, Roller, Auto vor allem mit E-Antrieb oder als Fußgänger.

Sobald Ihr am Straßenrand aufleuchtende Augen seht oder Bewegung am Rand bemerkt, werdet langsamer!

Sollte es zu einem Wildunfall kommen:

1. Ruhe bewahren!
2. Warnblinker anstellen!
3. Sicher sein, dass die Tiere das Weite gesucht haben oder auch tot sind. Ein verletztes Tier kann gefährlich werden. **Vorsicht! Nicht anfassen!** Das Tier könnte auskeilen und Dich verletzen oder Krankheiten übertragen.
4. Warnweste anziehen und Warndreieck aufstellen.
5. Die Polizei rufen, nachdem die Unfallstelle gesichert ist.

Falls bekannt, kann auch die Forstdienststelle angerufen werden.



Beide können die für die Kaskoversicherung wichtige Wildunfallbescheinigung am Unfallort ausstellen.

In der Regel zahlen Teil- und Vollkaskoversicherung Schäden aus Unfällen mit Haarwild wie etwa Hasen, Füchse, Dachse, Hirsche oder Wildschweine.

Bitte meldet auch direkt den Wildunfall Eurem Arbeitgeber.

Terminkalender	
Oktober 2020	
19.10.2020	Abschlagszahlung
31.10.2020	Reformationstag, (in NRW kein Feiertag; normale Zustellung)
November 2020	
10.11.2020	Lohnzahlung
19.11.2020	Abschlagszahlung
Dezember 2020	
10.12.2020	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.

