

## CFL cargo Delegation

### Erste Delegationssitzung in neuer Besetzung

Am 17.06.2019 trat die Personalvertretung in neuer Zusammensetzung nach den Sozialwahlen zur ersten Sitzung mit der Direktion der CFL cargo zusammen.

Die CFL cargo Direktion war vertreten durch Frau Laurence Zenner und durch die Herren Sebastien Hoffmann, Boris Peters und Frederic Oberle. Frau Carole Huberty war für die Berichterstattung zuständig.

Die Personalseite des Landesverbandes war vertreten durch die Kameraden Dirk Lorig, Wolfgang Schulz, Marvin Sonntag, Olivier Benassi, Alphonse Classen, Julien Ourth, Romain Zwick, Daniel Solagna und dem neuen Sicherheitsdelegierten Bruno Da Silva.

Der Bericht der letzten Personalvertreterversammlung war von der Direktionsseite nicht fertiggestellt worden und konnte somit nicht angenommen werden. Frau Zenner versicherte aber, dass dieser noch nachgereicht werde.



Foto: René Birgen

#### Pflichtprogramm

Als erstes standen die laut „Code de Travail“ für eine neue Delegation vorgesehenen Punkte auf der Tagesordnung.

Diese beinhalteten Informationen über die Struktur des Unternehmens. Unter diesem Punkt wurde den Delegierten auch das aktuelle Organigramm von CFL cargo vorgestellt. Bei den Verbindungen zu anderen Unternehmen wurden die weiteren Filialen der CFL cargo sowie einzelne Kunden der CFL cargo genannt.

Über die voraussichtliche wirtschaftliche Entwicklung von CFL cargo sowie auch über den Umsatz wurde die Delegation von Herrn Frédéric Oberlé informiert. Hier wurde ersichtlich, dass Arcelor Mittal ca. 60% des Umsatzes von CFL cargo ausmacht. Bei den internationalen Zügen liegt CFL cargo im Budget. Hier sollen die Züge nach Triest noch von neun auf zwölf Züge pro Woche aufgestockt werden. Bei den Inlandsverkehren, wie zum Beispiel dem Klinker, Mineralöl oder Sand, liegt der Umsatz in der vorgesehenen Planung. Auch bei den planmäßigen Ausgaben wie Lohnkosten, Güterwagen und Lokomotiven liegt CFL cargo im planmäßigen Soll.

Wie oben schon erwähnt ist die Entwicklung des Unternehmens im Moment ausgeglichen.



Seit 2010 ist eine stetige Steigerung des Umsatzes zu verzeichnen.

Die Anzahl der Beschäftigten lag Ende Mai 2019 bei 345 Mitarbeitern. Diese setzt sich aus CFL cargo Mitarbeitern (287), CFL Mitarbeitern (47), Arcelor Mitarbeiter (9) und 2 Lehrlingen zusammen.

Bei der Politik in Sachen Weiterbildung wurde uns von den Verantwortlichen mitgeteilt, dass die Weiterbildungen, ob technisch oder reglementarisch, so stattfinden, dass alle Mitarbeiter sicher und unbeschadet ihre zugewiesenen Aufgaben erfüllen können. Der Schulungsplan entspricht den Erfordernissen und der Weiterentwicklung der Tätigkeitsbereiche und ermöglicht es den Mitarbeitern, ihr gesamtes Berufsleben, ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu pflegen, zu aktualisieren und weiterzuentwickeln.

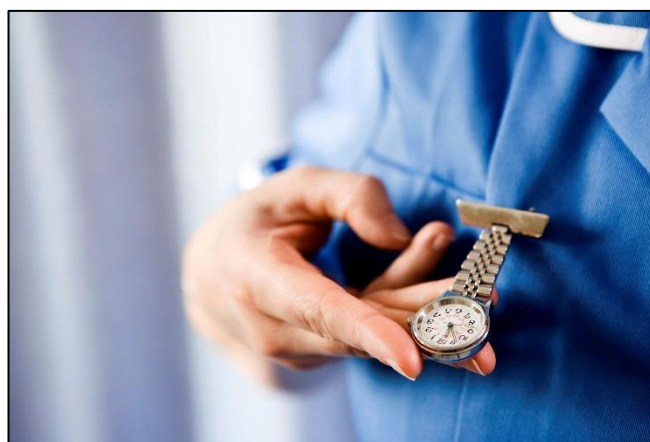
## Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Hier sind und werden viele Aktionen unternommen um den Mitarbeitern das Thema Sicherheit näher zu bringen. Dies sind unter anderem der regelmäßige „Safety flash“ und auch die stattfindende „Journée Sécurité“, soll das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter schärfen. Auch sind die Sicherheitswochen wieder für diesen Herbst geplant, wobei der Schwerpunkt auf die Sicherheit auf der Straße gelegt wird. Wichtig ist es aber darauf hinzuweisen, dass jeder die Sicherheitsbestimmungen auch selber anwenden muss um die Sicherheit und die Gesundheit für sich und jeden einzelnen Mitarbeiters zu gewährleisten.

Bis Ende Mai 2019 wurden bei CFL cargo ein Unfall, bei CFL cargo France zwei Unfälle und CFL cargo Deutschland/Dänemark/Schweden ein Unfall verbucht.

In der Politik in Sachen Gleichbehandlung wurde der Kollektivvertrag Anhang V nochmals

vorgestellt. Hier wird darauf Bezug genommen, dass allen Mitarbeitern, egal welchen Geschlechtes, eine Gleichbehandlung in Arbeits- und Vergütungsbedingungen und im Fortgang ihrer beruflichen Laufbahn garantiert ist.



## Krankenstand

Der Krankenstand bei CFL cargo ist immer noch in manchen Personalkategorien sehr hoch. Die hieraus entstehenden Probleme lassen sich nur noch schwer kompensieren und viele Mitarbeiter bekommen dadurch ihre Dienstzeiten kurzfristig umgeändert oder werden auf ihren freien Tagen zurückgerufen. Die Delegation wies in diesem Zusammenhang nochmals darauf hin, dass dieser unhaltbare Zustand nun schon sehr lange andauert und es Zeit wird, dass es auch ein Umdenken von den Verantwortlichen in punkto Personalpolitik geben muss.

## Funktionsbeschreibungen entfernt!!

Die erste Frage der neuen Delegation betraf den Grund weshalb die Funktionsbeschreibungen, welche seit Jahren auf der Intranet Seite von CFL cargo zu finden waren, jetzt entfernt



Sektion TM-cargo, Luxemburg, den 17. Juli 2019

worden sind. Diese Frage löste eine kontroverse Diskussion aus. Die Direktion ist der Meinung, dass diese nicht mehr für jeden transparent und zugänglich sind, wenn sie nur auf der Intranetseite veröffentlicht werden. In Zukunft soll die Funktionsbeschreibung jedem Mitarbeiter individuell zugestellt werden.

Hier stellten sich aber weitere Fragen bei der Delegation. Wie sieht die Verteilung aus? Wie wird verfahren, wenn ein Mitarbeiter/in aufgrund von Personalmangel andere Funktionen übernehmen muss? Bekommt diese/er dann mehrere Funktionsbeschreibungen? Wann und wo sieht der Mitarbeiter, wenn eine Funktionsbeschreibung sich ändert? Viele Fragen, auf die wir nicht ganz konkrete Antworten bekamen.

Fakt ist aber leider, dass die Funktionsbeschreibungen nicht mehr für jeden Mitarbeiter der CFL cargo auf der Intranet Seite der CFL cargo zugänglich sind und zur Verfügung gestellt werden sollen. Festgehalten wurde, dass die Delegation sich intern noch berät, wie die Verteilung und Änderungen der Funktionsbeschreibungen für jeden Mitarbeiter in Zukunft organisiert werden kann und dann ihre Vorschläge den Verantwortlichen von CFL cargo mitteilt.

### **Urlaubsplan errechnen**

Der nächste Punkt, wie viele Mitarbeiter auf einem Urlaubsplan stehen dürfen, wurde schon während der letzten Sitzung angesprochen. Da die Delegation damals aber keine zufriedenstellende Antwort erhielt, wurde diese Frage nochmals vorgetragen. Auch hier wird sich mit einer Antwort seitens der Verantwortlichen schwer getan. Letztendlich stellte sich heraus, dass diese Planung nach dem Budget erstellt wird. Ob diese dann auch im Betrieb so durchführbar ist, ist mehr wie fraglich. Die Delegation vertritt die Meinung, dass ein Urlaubssystem nicht durch ein Budget erstellt werden darf

und das bestehende System in manchen Berufskategorien, welches auf dieser Berechnung aufbaut, geändert werden muss. Zurückbehalten wurde, dass die Delegation sich mit den Verantwortlichen zusammensetzt und nach einer einvernehmlichen Lösung gesucht werden muss.

### **Betriebsversammlungen**

Die Delegation regte an wieder eine öffentliche Betriebsversammlung für alle Mitarbeiter abzuhalten. Dieses wurde schon mal in den Jahren 2010 und 2011 getan und jeder Mitarbeiter hatte dort die Möglichkeit, sich über die aktuelle Lage und geplante Projekte des Betriebes vor Ort zu informieren und gegebenenfalls Fragen an die Verantwortlichen zu stellen. Die Direktion nahm diesen Vorschlag auf, erwiderte aber, dass sie die zurzeit übliche Kommunikationsübermittlung via Broadcast oder MM Connect für ausreichend hält. Auch würden die örtlichen Verantwortlichen die Mitarbeiter vor Ort persönlich informieren.

### **Referenzperioden auf dem Stundenzettel**

Die Delegation stellte die Frage, ob es möglich sei, bei dem Lohn- und Stundenzettel die Referenzperiode anzugeben zu welcher die gesammelten Überstunden gehören. Dies könnte es den Mitarbeitern erleichtern zu überprüfen, ob die geleisteten Überstunden zum Stundenzettel hinzugefügt worden sind und um sich in den Auszahlungen besser zurechtzufinden. Dies ist, so die Verantwortlichen, nicht möglich da diese zusätzlichen Einträge manuell eingefügt werden müssten und der damit verbundene Arbeitsaufwand zu hoch wäre. Die Personalabteilung betont aber, jedem Mitarbeiter jederzeit zur Klärung von diesbezüglichen Fragen zur Verfügung zu stehen.

**Zesumme staark!**



## Nichtbesetzung von Posten

Die Delegation stellte die Frage, wie viele Schichten bei verschiedenen Funktionen z.B. CE / CEA / Saxby / CDM usw., seit Anfang des Jahres durch Krankheit oder Personalmangel nicht besetzt werden konnten.

Laut den Verantwortlichen konnten am Standort UP Luxemburg bei verschiedenen Funktionen bis zu ca. 20% der Schichten nicht mit Personal besetzt werden.

Am Standort UP Süd waren es bei dem Koordinator sogar ca. 62% der Schichten, die nicht besetzt wurden. Diese Prozentzahl ist so hoch, weil das Personal, welches die Funktion des Koordinators ausüben soll, sehr oft für andere Funktionen gesetzt wurde um dort einen normalen Arbeitsablauf zu gewähren.

Aus diesen Zahlen ist wieder zu erkennen, dass es doch einen Personalmangel bei vielen Berufskategorien gibt und dieser dringend durch Neueinstellungen zu behoben werden muss.

## Bilanz Vollsperrung

Die Verantwortlichen von CFL cargo bedankten sich bei allen Mitarbeitern, dass während der letzten Vollsperrung der Betrieb zufriedenstellend ablaufen konnte. Es sind zwar einige Züge verspätet gefahren oder es wurden zusätzliche Züge bestellt, aber alle bestellten Mengen wurden während der Vollsperrung ausgeliefert. Von der Delegation wurden die Verantwortlichen noch darauf hingewiesen, dass Weisungen, welche die Vollsperrung betreffen, auch an alle betroffenen Mitarbeiter, gegebenenfalls mehrsprachig, ausgegeben werden sollen. Dies erleichtert weiter den Betriebsablauf.

## Verschiedenes

Unter diesem Punkt wurden von den Delegierten noch mehrere Punkte angesprochen, welche noch aus den letzten Sitzungen unbeantwortet blieben.

Dies wäre die Renovierung und den Austausch von Tischen und Stühlen bei dem Melderaum der Lokführer. Auch wurden neue Stühle im Dienstraum der Zugabfertiger gefordert.

Weiter wurde die Problematik des Reinigens von verschiedenen Räumlichkeiten im BC (Bâtiment Commun) und CO (Centre Opérationnel) angesprochen. Hier ist es so, dass die Reinigung nicht so oft erfolgt wie es erforderlich wäre.

Als nächster Punkt wurde drauf hingewiesen, dass die Ausbilder zahlenmäßig bei CFL cargo nicht ausreichend sind. Da diese viele administrative Aufgaben übernehmen müssen, kommt ihre eigentlichen Aufgaben wie das Begleiten, das Überwachungen und das Ausbilden von Mitarbeitern vor Ort manchmal zu kurz.

Weiter wurde auch das Thema Trinkwasserversorgung bei extremer Hitze der Mitarbeiter angesprochen. Hier wurde nochmals von der Delegation darauf hingewiesen, dass diese ausreichend und regelmäßig erfolgen soll.

Die Verantwortlichen nahmen diese Fragen und Anregungen zur Kenntnis und wollen sich den Punkten annehmen.

Die nächste Sitzung findet am 2. Oktober 2019 um 9.30 Uhr in Bettemburg statt.

**Die Personalvertretung des  
FNCTTFEL-Landesverbandes**