

FNCTTFEL

Landesverband



Zesumme staark!

Rückblick auf 5 Jahre Arbeit im
Interesse des Personals.

In Zusammenarbeit mit dem OBGL.

www.landesverband.lu

Werte Kollegen und Kolleginnen,

Im Mai wird auch beim TICE die Personalvertretung neu gewählt. In den letzten 5 Jahren ist bei uns viel passiert. Etwa **85 neue Kollegen/innen** haben in diesem Zeitraum ihren Dienst beim TICE angetreten. Unsere Belegschaft hat sich dabei zügig erneuert und vergrößert, und das ist auch gut so! Unser Betrieb hat in den letzten Jahren **ein spektakuläres Wachstum** erlebt.

Dass dies nicht ohne Probleme ablief, liegt auf der Hand. Die Personaldelegation war immer wieder gefordert. Insbesondere die **Arbeitsbedingungen** standen dabei im Vordergrund, sowohl die Qualität der Dienstreisen, als auch der **Personalmangel**, der Überstunden und Probleme bei der Urlaubsvergabe verursachte.

Durch **beharrliches Vorgehen** und mit der tatkräftigen Unterstützung unseres Verbandes konnten die Personalvertreter in beiden Punkten wesentliche Verbesserungen erreichen:

- **Heute stimmen die vorgeschriebenen Pausenzeiten im Allgemeinen!**
- **Der Bedarf an Überstunden ist spürbar zurückgegangen und in Zukunft kann der Betrieb deutlich mehr Urlaub vergeben**
- **In der Werkstatt konnten wir das Prinzip einer fest eingestellten Tankermansschaft durchsetzen.**

Natürlich ist es damit nicht getan. Es gab noch eine **Vielzahl anderer Herausforderungen** und Probleme, bei denen es weiterhin die Interessen der Belegschaft zu verteidigen gilt. Beim TICE geht nichts von alleine. Alle Verbesserungen müssen erst einmal durchgesetzt werden.

In der vorliegenden Broschüre legen wir, die Betriebssektion des Landesverbandes beim TICE, in chronologischer Reihenfolge **Rechenschaft** über unsere Haltung und unsere Tätigkeit in der Personalvertretung während der Periode 2007 bis 2012 ab.

FNCTTFEL

Landesverband

- 1 Fehler bei der Lohnabrechnung.**
- 2 Der Neue Busbahnhof in Esch-Gare.**
- 3 Zur Krankenproblematik.**
- 4 Die Belegschaftsversammlung vom 24. Februar 2008.**
- 5 Fahrermangel - die chronische Krankheit des TICE.**
- 6 Die Fahrer in Zeitverträgen.**
- 7 Das Abkommen vom Juli 2009.**
- 8 Der Zugang zum End-Grad der Controller-Laufbahn.**
- 9 Der Einsatz für das Werkstattpersonal.**
- 10 Der Aufbau einer permanenten Tankermannschaft.**
- 11 Überweisung der Einnahmen.**
- 12 Sicherheitsprobleme und Strukturen.**
- 13 Buseinkauf und Lastenheft.**
- 14 Erneuerung der Uniformen.**
- 15 Zur Funktionsweise der Personalvertretung.**
- 16 Zugang zu ordentlichen Toiletten an Endhaltestellen.**
- 17 Zur Funktionsweise der Personalvertretung.**

1

Fehler bei der Lohnabrechnung

Gleich zu Beginn seiner Arbeit im Herbst 2007, wurde der neue Ausschuss mit einer **Unmenge von Fehlern bei den Gehältern und Karrieren** konfrontiert. Meistens ging es um zu früh angerechnete Grade oder Punktwerte. Auf Drängen unserer Personalvertreter wurden weitere Karrieren überprüft und prompt kamen weitere Fehler ans Tageslicht.

Im Prinzip muss jeder Beamte den zu viel erhaltenen Lohn zurückzahlen. Allerdings sieht das Gesetz vor, dass der Betrieb auf diese **Rückzahlung** verzichten kann, wenn die Auszahlung auf einen Fehler der Verwaltung zurückzuführen ist, beziehungsweise länger als ein Jahr zurückliegt.

So konnten wir, unterstützt durch unseren Verband, für die so gelagerten Fälle eine **Dispens** der Rückzahlung erreichen. Bei 5 Kollegen war das leider nicht möglich und der zu viel ausbezahlte Lohn wurde stückweise vom Gehalt einbehalten. Außerdem hatten einige Kollegen schon vorher dem Personalbüro ihre Einwilligung für die Rückzahlung gegeben.

Inzwischen hat der Chef des Personalbüros gewechselt; Der neue Verantwortliche hat auf Anweisung des Präsidiums damit begonnen, **alle Laufbahnen zu überprüfen** und erneut auftauchende Fehler zu korrigieren. Auf Beschluss des Präsidiums gilt nun der 30. Juni 2010 als Sticht datum. Vor diesem Datum zu viel erhaltener Lohn braucht **nicht zurückgezahlt** zu werden. Ab diesem Datum wird die Summe dann von den kommenden Gehältern einbehalten. In Fällen von zu wenig bezahltem Lohn wird bis 5 Jahre rückwirkend nachgezahlt. Bis jetzt wurden etwa $\frac{3}{4}$ aller Karrieren überprüft.

2

Der neue Busbahnhof in Esch-Gare

Nach jahrzehntelangen Diskussionen und Planungen hat die Stadt Esch im Herbst 2009 endlich ihren neuen Busbahnhof erhalten. Dem vorausgegangen war eine teils undurchsichtige und schwerfällige Planung zwischen dem Eigentümer, der CFL, und den Benutzern, das sind einerseits die Stadt Esch und andererseits die CFL, die RGTR und vor allem auch der TICE, das Ganze unter der Schirmherrschaft des Transportministeriums. In dieser Planungsphase des Projektes konnten wir einige vermeidbare „**Geburtsfehler**“ feststellen, wie unzumutbare Raumaufteilung und Quais, zu wenig Abstellplätze, problematische Ausfahrt..., die wir behoben haben wollten, da sie uns genauso wie unsere Kollegen in den nachfolgenden Jahrzehnten unnötig belasten würden.

Kurz vor Inbetriebnahme kamen dann noch einige Schildbürgerstreiche ans Tageslicht, die **ein entschlossenes Eingreifen** von uns erforderten. So sollte die Linie 4 auf dem Boulevard Kennedy eine Haltestelle ohne Einbuchtung erhalten; trotz eines akuten Mangels an Abstellplätzen für Busse waren 3 Taxistände im Busbahnhof eingeplant! Die Verantwortlichen der Gemeinde schalteten auf stur und wollten das voraussehbare Verkehrschaos ignorieren. Auch die Betriebsleitung des TICE teilte unsere Bedenken und Beanstandungen, hielt sich aber bedeckt und überließ es uns Gewerkschaftern die Sache auszudeckeln.

Unsere Anfragen nach einer Zusammenkunft mit dem Escher Schöffenrat wurden von diesem erst einmal abgelehnt. Unser Vorstand reagierte mit einer Pressemitteilung, in der wir **kein Blatt vor den Mund** nahmen, die Fehlplanungen **öffentlich kritisierten** und die Verantwortlichen zum dringenden Handeln aufforderten. Das ‚Tageblatt‘ berichtete auf 2 Seiten darüber.

In einem **Fernsehinterview**, das im RTL im Abend-Journal ausgestrahlt wurde, brachte der Sekretär der Personaldelegation unsere Kritik auf den Punkt und forderte schnellstens Abhilfe von Seiten der Verantwortlichen.

Die Doppelseite im ‚Tageblatt‘ und der Bericht von RTL konnten nicht mehr von den verantwortlichen Politikern ignoriert werden und brachten **endlich Bewegung ins Spiel**. In wenigen Tagen wurden die Taxistände in zwei Busstellplätze umgewandelt, der Halt der Linie 4 wurde provisorisch auf die Haltestelle „OGB-L“ verlegt. Somit wurden zumindest **die schlimmsten Fehler** einigermaßen bereinigt und ein größeres Chaos verhindert.

Am Rande sei bemerkt, dass die TICE-Führung im nachfolgenden Monat nach seinem Auftritt im Fernsehen versuchte, den Sekretär der Personalvertretung, Alain Sertic, einzuschüchtern und mundtot zu machen, was jedoch nicht gelang. Wir lassen uns eben nicht einschüchtern...

Zur Kranken- problematik

Wohl kein anderes Thema hat die Gemüter beim TICE so sehr erregt, wie die Fälle von **Teilinvalidität** und **Langzeiterkrankungen**.

Dabei sind aufgrund des Gemeindebeamtenstatuts und der entsprechenden Gesetzgebungen, die Prozeduren und Vorgehensweisen in diesen Fällen genau festgelegt.

- Alle Krankmeldungen, auch kurzfristige, können durch den Kontrollarzt des öffentlichen Dienstes überprüft werden.
- Ist jemand von einer Krankheit betroffen, die es ihm nicht mehr erlaubt, seinen normalen Dienst zu versehen und beispielsweise eine Lenkzeitbegrenzung oder einen anderen Posten einfordert, so kann einzig und allein der Arbeitsarzt (der „médecin du travail dans la fonction publique“) darüber urteilen, welche Einschränkungen notwendig sind. Nicht der eigene Arzt, nicht der Betroffene und auch nicht die Betriebsführung sind berechtigt, über die Vereinbarkeit von Gesundheit und Arbeitsposten zu urteilen; dies darf ausschließlich der dafür zuständige Arbeitsarzt. Die Betriebsleitung ist dann verpflichtet die Arbeit des Betroffenen den Auflagen des Arbeitsarztes entsprechend, anzupassen, beziehungsweise auf einen anderen, den Auflagen entsprechenden Posten zu versetzen. Dazu wird dann auch die Stellungnahme der Personalvertretung angehört.
- Dauert eine Krankmeldung länger als 6 Monate, muss der Fall obligatorisch der Spezialkommission der Pensionskasse gemeldet werden. Deren Vertrauensärzte überprüfen die weitere Arbeits- und Fahrtauglichkeit des Betroffenen und entscheiden notfalls über eine Invalidenpension.
- Laut Gemeindebeamtenstatut ist es erst ab dem dritten Tag einer Krankmeldung möglich ein ärztliches Attest einzufordern. Allerdings kann der Betrieb, auf Beschluss des Präsidiums, wie oben bemerkt, Mitarbeiter im Krankenschein jederzeit, bei begründetem Verdacht, zum Kontrollarzt des öffentlichen Dienstes zu beordern.
- In Punkto Freizeitbetätigung von Teilinvaliden gibt es keine direkten gesetzliche Vorschriften oder gesetzliche Beschränkungen, außer derjenigen, dass jeder Beamte sich jederzeit so benehmen muss, dass er weder seiner Funktion, noch der Fähigkeit diese auszuüben, Schaden zufügt. Ob dies geschieht, darüber urteilt der Betrieb und in letzter Instanz die Disziplinarkommission.

Das Luxemburger Beamtenstatut **schützt im Zweifelsfall** den kranken Beamten. Natürlich darf dies **nicht zu Missbrauch führen**.

Wir verstehen darum auch diejenigen Kollegen, die mit einigen Extremfällen am liebsten „kurzen Prozess“ machen und diese rausschmeißen möchten. Im Privatsektor ist dies ab dem 6. Monat möglich – dort werden oft wirklich kranke Menschen entlassen. Im Öffentlichen Dienst ist dies nicht möglich. Für öffentliche Beamte zählt nicht das „Urteil“ der Kollegen oder des Betriebsverantwortlichen, sondern ausschließlich **der Entscheid der Kontroll- und Arbeitsärzte** und gegebenenfalls der **Disziplinarkommission**.

Aufgabe der Personalvertretung ist es auf Missbrauch hinzuweisen, jedoch nicht bestehende Gesetze zu hintergehen.

Die Belegschafts- versammlung vom 24. Februar 2008

Als die ersten Gespräche mit der Führung des TICE unseren Erwartungen nicht gerecht wurden, beschloss die Personalvertretung kurzfristig, eine Belegschaftsversammlung einzuberufen. Vorher hatten wir schon als Personalvertreter des Landesverbandes wiederholt – so unter anderem auch in einem Interview im ‚Tageblatt‘ – auf das **dringende Problem des Fahrermangels** hingewiesen.

Rund 50 Fahrer waren der Einladung der Personalvertretung gefolgt und hatten sich am Sonntagmorgen des 24. Februar in der „Maison du Peuple“ eingefunden. Dabei wurden vom Sekretär der Personalvertretung die wichtigsten **Probleme aufgelistet** sowie mögliche **Lösungen aufgezeigt** – übrigens alles Vorschläge, die zwischenzeitlich weitgehend verwirklicht wurden.

In der Diskussion konnten weitere Probleme aufgedeckt werden. Unser Vorschlag, dadurch auf das andauernde Zurückrufen aus den Ruhetagen zu reagieren, dass die Fahrer keine Überstunden mehr leisten würden, wurde diskutiert. Schlussendlich wurde vereinbart, nochmals dringend eine **Unterredung mit dem Präsidium** zu beantragen, um die Probleme mit den Überstunden und der Urlaubsvergabe zu besprechen und das Präsidium aufzufordern, **in einer Betriebsversammlung Rede und Antwort** zur Entwicklung des Betriebes und der Arbeitsbedingungen zu stehen.

Daraufhin sagten die TICE-Verantwortlichen zu eine Arbeitsgruppe mit **Vorschlägen zu einer „Fahrerbedarfsberechnung“** zu betrauen, damit eine objektive Berechnung den wirklichen Bedarf an Fahrern feststellen könnte. Die Berechnungen dieser Arbeitsgruppe offenbarten sehr schnell die Schwächen der bisherigen Planung, nämlich das **Nichtersetzen der Ausfälle**, zu deren Behebung sich das Präsidium allzu lange nicht entschließen konnte. Letztlich führten diese Anstrengungen dann zur Einstellung von 12 weiteren Fahrern und zu einem umfassenderen Audit des Fahrdienstes.

Fahrermangel - die chronische Krankheit des TICE

Seit der Einführung der Taktfahrpläne leidet der TICE unter einem chronischen Mangel an Fahrern. Durch den **Viertelstundentakt ab 2006** hat sich dies noch verschlimmert.

Bei jedem Ausbau des Leistungsangebotes wurden erst einmal **nicht genügend Fahrer eingestellt**, dies nach dem Motto; „Erst einmal etwas weniger, später kann man immer noch nachbessern...“! Doch jede Verzögerung von Neueinstellungen bewirkte, dass die fehlenden Posten **durch Überstunden** abgeleistet werden mussten! Das Ergebnis von 10 Jahren falscher Personalpolitik sind annähernd 10.000 ausstehende Urlaubstagen.

Allgemein kann man als Hauptgrund für das Missverhältnis zwischen theoretischem und realem Personaleffektiv folgende **hauptsächliche Ursachen** festhalten:

- 1) Der von der Fahrdienstleitung berechnete Bedarf entsprach von Anbeginn an nicht den wirklichen Bedürfnissen. Nachvollziehbare Zahlen für die Bedarfsberechnung, die wir immer wieder einforderten, fehlten. Stattdessen beruhten die Berechnungen auf Annahmen, die sich als illusorisch herausstellten.
- 2) Die Anzahl der Fahrer, die aus Gesundheitsgründen fahruntauglich waren, wurde systematisch unterschätzt; Kollegen, die z.B. als Tanker oder zu anderen Tätigkeiten abgeordnet wurden, wurden als Fahrer im Effektiv lange Zeit nicht ersetzt.
- 3) Langzeitkranke, die über Monate hinweg als Fahrer nicht zur Verfügung standen, wurden weiterhin zum Effektiv gezählt.
- 4) Fahrer, die für andere Arbeiten „zweckentfremdet“ wurden, wie z.B. Rangierer, sind ebenfalls nicht oder zu spät ersetzt worden.

Der Fahrermangel war das wichtigste Thema für diese Personalvertretung. Ein Mangel an Fahrern **wirkt sich direkt auf die Arbeitsbedingungen aus**. Es ist klar, dass ohne eine Lösung dieses Problems, keine Fortschritte bei der **Urlaubsverteilung** und der Vergabe einzelner Urlaubstage erreicht werden können.

Seit dem Beginn ihrer Arbeit hatte die neue Personalvertretung immer wieder auf dieses Problem hingewiesen und **zahlreiche Initiativen** ergriffen, um das Bedürfnis nach „mehr Fahrern“ voran zu bringen.

Blicken wir einmal chronologisch zurück:

Chronik der letzten 5 Jahre

Seit dem Antritt der neuen Personalvertretung im **Sommer 2007** konnten **bis Jahresende 9 neue Fahrer** als Ersatz für Abgänge eingestellt werden, dies war unserer Meinung nach jedoch eindeutig zu wenig. Bereits beim ersten Treffen mit dem Präsidium wurde eine substantielle Erhöhung des Fahrereffektives gefordert.

Durch die Belegschaftsversammlung vom 24. Februar 2008 ließ der Ausschuss sich vom Personal das Mandat geben, diesem Thema absolute Priorität einzuräumen. In einem Schreiben im Anschluss an die Personalversammlung wurde dies dem Präsidium mitgeteilt.

Im März 2008 wurde wiederholt gegenüber der Fahrdienstleitung **das Erstellen einer korrekten, den wirklichen Bedürfnissen entsprechenden Personalbedarfsberechnung eingefordert**. Dabei wurde uns die Einstellung von weiteren Fahrern zugesagt.

Im April 2008 wurde für den Ausbau des Viertelstundentaktes die Einstellung von **weiteren 18 Fahrern** beschlossen. Mit deren Hilfe konnte dann auch bis Ende des Jahres spürbar mehr Urlaub abgebaut werden. Auf unser Drängen hin wurden **im Jahre 2008 schlussendlich 25 neue Fahrer** eingestellt.

Die Touren vom 20. Oktober 2008 erwiesen sich als **derart katastrophal**, dass sie – auf Grund unseres Protestes – schon am 2. März 2009 durch neue Touren ersetzt wurden. Die Verbesserung geschah vor allem durch die **Erhöhung um 3 Positionen**. Allerdings wurden diese durch 3 Fahrer getätigt, die eigentlich zur Abbau des angesammelten Urlaubs eingestellt worden waren.

Diese Fahrer sollten erneut „so schnell wie möglich“ ersetzt werden. Im **April 2009** wurde nochmals die **Einstellung von 6 Fahrern** beschlossen. Allerdings ließ sich das Präsidium mit deren Ernennung so viel Zeit, dass die Stadt Luxemburg (AVL) ihnen in der Sommerpause die gesamte Warteliste von Examensinhabern vor der Nase wegrecrutiert hatte. Das Zaudern der Verantwortlichen des TICE hatte den Betrieb somit völlig unnötig in eine Lage gebracht, in der **während immerhin 9 Monaten ein gutes Dutzend fehlender Fahrer durch Überstunden kompensiert** werden mussten. So wuchs der Berg ausstehender Urlaubstage um 2.400 Tage! **Im Jahre 2009 wurden nur 10 neue Fahrer eingestellt**.

Die Fahrer in Zeitverträgen - „Contrat à durée déterminé“

Anfang 2010 kamen dann endlich die versprochenen Fahrer. Allerdings zu spät und zu wenige um die Ausfälle an Langzeitkranken und fahruntauglichen Kollegen zu ersetzen. Hinzu kam dann auch noch die Schaffung einer „Rangierer/Spätreserve“ Truppe, die ebenfalls nie integral hinter dem Lenkrad ersetzt wurden. **Im Jahre 2010 wurden insgesamt 14 Fahrer eingestellt.**

Durch die vorherigen „Löcher“ im Fahrereffektiv und die neuen Ausfälle entstand eine Situation bei der absehbar war, dass nicht einmal mehr das **Minimum von 6 Wochen Jahresurlaub pro Fahrer** garantiert werden könnte. Der **Urlaubsberg** näherte sich der Grenze von **9.000 Tagen**. Die Zeichen standen auf Sturm. Die Zeit für warmherzige Zusagen und andauernde Versprechungen war endgültig abgelaufen.

Im Januar 2011 besannen sich die TICE-Verantwortlichen bei einer Zusammenkunft der „letzten Chance“ mit der Führung des Landesverbandes dann eines Besseren. Eine **Einigung** erfolgte in **3 Punkten**. Erstens, sollten alle Abgänge nach dem regulären Einstellungsexamen im Frühjahr besetzt werden (**10 Fahrer**). Zweitens, sollten sofort **12 Fahrer mit Zeitverträgen** eingestellt werden, die nach bestandenem Examen für die Besetzung von frei werdenden Posten in die Busfahrerlaufbahn übernommen werden könnten - diese Regelung währt solange bis der ausstehende Urlaubsberg reduziert ist. Drittens, sollen **im Januar 2012**, nach einer Bilanz der Urlaubsausgabe, **weitere Neueinstellungen** erfolgen.

Insgesamt 83 Neueinstellungen

Aufgrund dieser Übereinkunft wurden **im Jahr 2011 insgesamt 25 neue Fahrer** eingestellt. Der **Bedarf an Überstunden** ging daraufhin spürbar **zurück**, und zwar von 88 Schichten im Januar 2011 und 121 Schichten im Februar 2011 auf nun 14 zurückgerufene Schichten im Januar 2012.

Während der Amtszeit der jetzigen Personalvertretung wurden 83 neue Fahrer eingestellt und kein einzige Fahrt ausgelagert oder privatisiert. Dies ist ein beachtliches Resultat, durch das **viele junge Menschen einen festen und abgesicherten Arbeitsplatz** in unserem Betrieb erhalten konnten.

Obwohl das Effektiv nun aufgefüllt ist, genügt dies nicht, um den Berg von nun 9.700 Tage Urlaub in einem absehbaren Zeitraum abzubauen; dazu bedarf es erneut mindestens 6-7 zusätzlicher Fahrer.

Die Ursache des Fahrermangels beim TICE liegt bekanntlich in der andauernden Unterzahl im Effektiv des Fahrdienstes gegenüber den wirklichen Bedürfnissen.

Nachdem die TICE-Verantwortlichen sich - trotz eindringlicher Warnungen und trotz zaghafter Versuche - als unfähig erwiesen, den wirklichen Bedürfnissen entsprechend zurekrutieren, drohtesich für das Jahr 2011 eine Katastrophe in der Urlaubsvergabe abzuzeichnen. **Ein offener Sozialkonflikt** schien unabwendbar. Durch den Landesverband vor ihre Verantwortung gestellt, stimmte die TICE-Führung schlussendlich im Januar 2011 der **kurzfristigen Einstellung von 12 Fahrern in Zeitverträgen** zu. Dies mit der ausdrücklichen Zusage, dass diese Kollegen in einem maximalen Zeitraum von 2 Jahren, nach bestandenem Einstellungsexamen, entsprechend dem Bedarf an Fahrern, der Reihe nach in die Busfahrerlaufbahn **im Gemeindebeamtenstatut** übernommen werden. Auf keinen Fall wollten wir **Festeinstellungen in einem anderen Statut** als dem des Gemeindebeamten zulassen. Dieser Kompromiss war von der Personalvertretung einstimmig, mit der Zustimmung aller Gewerkschaften, akzeptiert worden.

Für die betroffenen Kollegen, die somit kurzfristig einen Zeitvertrag erhielten, ergab sich damit die Gelegenheit eines sofortigen Eintritts in den Dienst des TICE und die konkrete **Perspektive der Übernahme in das Beamtenstatut**, was andernfalls sicherlich schwieriger - wenn nicht gar unmöglich - gewesen wäre, auch in Anbetracht des Vorrechtes von Armeeangehörigen bei der Rekrutierung in die Busfahrerkarriere.

Das alles ändert natürlich nichts daran, dass die Bedürfnisse des Fahrdienstes künftig korrekt, den wirklichen Erfordernissen entsprechend, berechnet werden müssen, wobei die **normale Vergabe von Urlaub und Ruhetagen** gewährleistet werden muss.

Wir pochen weiterhin auf der **Festeinstellung** aller sich in Zeitverträgen befindenden Fahrern, sobald sie die Bedingungen, vor allem das bestandene Einstellungsexamen, dazu erfüllen. Keinesfalls dürfen beim TICE dauerhaft „prekäre“ Arbeitsverhältnisse oder Posten geschaffen werden.

Dazu sollen die **12 Fahrerposten mit Zeitverträgen in feste Posten umgewandelt** werden. Diese Stellen werden auf jeden Fall gebraucht, unter anderem um die bestehenden Ausfälle zu ersetzen, die ansonsten wieder durch Überstunden, Reserven oder Kürzung bei der Urlaubsvergabe kompensiert werden müssten.

Aber auch um den angestauten Berg von mehr als 9.500 Urlaubstagen abzubauen, bedarf es der Einstellung einer entsprechenden Zahl an **zusätzlichen** Fahrern.

Das Abkommen vom Juli 2009

Im Frühjahr 2009 unterbreitete das TICE-Präsidium der Personalvertretung einen Vorschlag für ein Abkommen, das als Ganzes („Package“) zu betrachten sei und sowohl die Erfüllung einiger alter **Forderungen der Personalvertretung**, als auch einige **Anliegen des Patronats** beinhaltet. Eigentlich war es ein Schachzug des damaligen Präsidenten, für den es immer schwieriger wurde, die berechtigten Anliegen unserer Gewerkschaft zu ignorieren.

Mit diesem Abkommen wollte **das Patronat** Folgendes erreichen:

- Ab 3 Krankmeldungen ohne ärztliches Attest müsste zukünftig jeder für die folgenden Krankmeldungen einen ärztlichen Krankenschein vorlegen.
- Teilinvalide können in andere Bereiche des Betriebes versetzt werden.
- Die 4 Stunden zur Vergütung beim Zurückrufen aus einem Ruhe- oder Urlaubstag sollten zukünftig nur noch finanziell vergütet werden.

Dem gegenüber sollten dann folgende Forderungen **der Personalvertretung** erfüllt werden:

- Ein Schichtwechsel sollte mit Einwilligung eines Kontrolleurs zukünftig auch in der laufenden Woche gemacht werden können (vorher war Freitagabend der letzte Termin beziehungsweise samstags, wenn man einen Kontrolleur erreichte).
- Alle Kontrolleure könnten den Grad 8bis erreichen.
- Im Atelier würden drei Verantwortungsposten der Substitutionsgrad 7ter zugestanden.
- Das Prinzip einer Modernisierung der Uniformen würde akzeptiert werden.

Der erste Punkt der Patronatsforderungen betreffend den obligatorischen Krankenschein war schnell vom Tisch, da laut geltendem Recht ein ärztliches Attest **erst ab dem dritten Tag einer Krankmeldung** erforderlich ist. Der zweite Punkt zur Versetzung von Invaliden konnte nicht Objekt eines Abkommens sein; dieser Punkt ist genauestens durch das **Gesetz über die Arbeitsmedizin** geregelt und kann nicht anders angewandt werden, als das Gesetz dies vorschreibt.

Betreffend den dritten Punkt, die Vergütung von Überstunden, sieht **das Beamtenstatut** leider überhaupt keine zusätzliche Vergütung vor und ist somit schlechter als im Statut der Arbeiter („Salariés“). Es galt also abzuwägen ob die Ausbezahlung der Vergütung von 4 Stunden und das Anrechnen von 8 Stunden auf dem Urlaubskonto, **eine akzeptable Regelung** sei. Nach längerem Beraten und Diskussionen entschied sich die Mehrheit letztlich für die finanzielle Vergütung.

Damit stand der Unterzeichnung der anderen Punkte des Abkommens nichts mehr im Wege.

Der Zugang zum End-Grad der Controller-Laufbahn

Der Zugang aller Controller zum End-Grad ihrer Laufbahn, **dem Grad 8bis**, ist eine langjährige Forderung unserer Gewerkschaft und **beim AVL schon längst realisiert**. Beim TICE war das Erreichen dieses Endgrades bisher nur wenigen Kontrollern vorbehalten. Die Betriebsleitung bestand jahrelang auf eine „Befehlshierarchie“, die ebenfalls durch eine „Lohnhierarchie“ untermauert sei. In der Praxis bedeutete das, dass **viele Controller nicht in den Genuss des Endgrades** kommen konnten.

Mit eben dem Beispiel der Gemeinde Luxemburg und der tatkräftigen Unterstützung unseres Verbandes, nach unzähligen Interventionen bei verschiedenen staatlichen Instanzen und Gelegenheiten – zuletzt noch bei der Mahnwache vor einer Vorstandssitzung des TICE, wo wir durch Verteilen von Schokolade die Entschlusskraft der TICE-Verantwortlichen förderten – konnte ein **Umdenken** erreicht werden.

Nun steigt jeder Controller, nachdem er zu Beginn seiner Tätigkeit im Grad 7bis eingestuft ist, **nach einem Jahr** in den **Grad 8** und nach **einem weiteren Jahr** in den **End-Grad** seiner Laufbahn, den Grad 8bis, auf. Damit haben wir diese berechtigten Forderungen der Controller-Kollegen durchgesetzt und einen weiteren Schritt im Vorankommen in den Laufbahnen verwirklicht. Noch viele Generationen von Kollegen des Fahrdienstes, auch jene die heute noch nicht daran denken, werden von dieser Errungenschaft profitieren.

Allen anderen Kollegen im Betrieb, die sich nun die Frage stellen, was es ihnen bringt, wenn **ihre Chefs mehr verdienen**, sei gesagt: Die Laufbahn der Busfahrer und Controller ist ein Ganzes. Wird bei den Controllern gebremst, wirkt sich dies früher oder später auch negativ auf die **Laufbahnentwicklung der Busfahrer** aus. Es gibt jetzt schon viel zu viele **Neider** der Laufbahn der Busfahrer. Wir haben diese Laufbahn durch jahrzehntelangen Einsatz erkämpft und lassen sie nicht kaputt machen.

Der Einsatz für das Werkstattpersonal

Die vergangenen Jahre waren für die Werkstatt vor allem durch zwei Ereignisse geprägt. Das war erstens der ungeheure **Zuwachs an gefahrenen Kilometern** im Fahrdienst seit der Einführung des Viertelstundentaktes. Dies brachte ein **Wachstum der Busflotte** auf heute 115 Busse: mehr Umlauf, mehr Verschleiß, mehr Reparaturen und Instandsetzungen ...

Und zweitens, die Ausdehnung der Arbeitsperiode auf den Nachmittag, d.h. eine **Mittagsschicht** für Reparaturen.

Beide Faktoren erfolgten **ohne** eine entsprechende und angemessene **Anhebung des Handwerkereffektives**. Eine Menge von Problemen, Mängeln und Engpässen, waren also von Anbeginn an vorprogrammiert.

Unsere Personalvertreter waren auch in der Werkstatt von Anbeginn an mit dem Problem konfrontiert, dass das reale Personaleffektiv nicht genügte, um **einen korrekten Schichtplan** zu gewährleisten, ohne dass ständig Schichten ausfallen oder Handwerker zu **Überstunden** verpflichtet werden. Die stetig wachsende Zahl von ausstehenden **Urlaubsstunden**, wurde auch im Atelier zum untrüglichen Zeichen des immer grösser werdenden Widerspruches zwischen Anspruch und Wirklichkeit beim Handwerkereffektiv.

Auf einer **Belegschaftsversammlung** zur Problematik der Mittagsschicht wurde offen und demokratisch über die Bedingungen und Wünsche des Personals beraten. Hierbei konnte dann auch eine Einigung **zu den Wochenschichtplänen** erreicht werden, die die meisten zusammenhängen Ruhetage ermöglichten, und damit die Zustimmung der Mehrheit des Personals fand. Die Personalvertretung konnte diesen Vorschlag dann auch durchsetzen.

Um weitere Forderungen voranzubringen, wurde eine **Unterschriftenaktion** gestartet, in der eine Aussprache mit dem TICE-Präsidium gefordert wurde. Dieses Treffen bewies dann aber die **fehlende Einsicht** und das **mangelnde Verständnis** der Politiker für die Realitäten des Reparaturbetriebes, denn die Anliegen der betroffenen Kollegen stießen auf taube Ohren. Aufgrund dieser Erfahrung wurde auf unsere Initiative hin eine **„Arbeitsgruppe Werkstatt“** gebildet, die einen kritischen Bericht erstellte, in dem die Mängel des Ateliers systematisch und belegbar aufgelistet wurden.

Sogar das Präsidium des TICE musste dieser Analyse seinen **Respekt zollen** und gab als Ausweg ein **„Audit“ in Auftrag**. Dessen erster Teil bestätigt unsere Kritik voll und ganz, allerdings dauert die Umsetzungsphase noch an und es ist noch nicht klar was letztendlich umgesetzt werden soll. Unsere **Forderungen** haben derweil nichts von ihrer Deutlichkeit verloren:

- Der Dienstbeginn soll erneut auf 6.00 Uhr zurückverlegt werden bzw. für die Kollegen flexibel gestaltet werden.
- Die Befreiung der Handwerker von den Tankerarbeiten bleibt dringend notwendig.
- Eine professionelle Tanker- und Putzmannschaft ist darum unabdingbar.
- An einer personellen Aufstockung des Handwerkereffektives führt kein Weg vorbei. Ohne diese zusätzlichen Einstellungen kann kein realistischer Schichtplan mit voll einsetzbaren Handwerkern erstellt werden.

Der Aufbau einer permanenten Tankermannschaft

Ein ewiger Schwachpunkt der Werkstatt bestand in der Organisation der Tankerarbeiten. Durch das **Fehlen einer festen Tankermannschaft**, mussten laufend Handwerker für diese Arbeit herangezogen werden. Somit wurden das ohnehin schwache Handwerkereffektiv und die begrenzten Reparaturkapazitäten der Werkstatt **noch weiter geschwächt**. Die aus Teilinvaliden organisierte Mannschaft ist zu schwach und unbeständig, um diese Tätigkeit dauerhaft garantieren zu können.

Deshalb verlangen wir seit Jahren den Aufbau einer **festen Tankermannschaft mit Gemeindearbeitern**. Diese Kollegen sollen sowohl mit der Betankung der Busse als auch mit der Reinigung der Werkstatt und der Z.H. betraut werden.

Nun endlich, nach dem wir diese Forderung immer wieder vorgetragen hatten und nachdem die Audit-Firma diesen Vorschlag positiv begutachtet hat, hat das Präsidium der Einstellung von Arbeitern im Statut von „Salariés“ des öffentlichen Dienstes **zugestimmt**. Die Umsetzung soll in den kommenden Monaten erfolgen.

Wir fordern dabei, dass diese Tankermannschaft in der notwendigen Stärke aufgebaut wird und von Anbeginn an in einem richtigen **Schichtplan** organisiert wird. Auch sollen ihre weiteren Aufgaben (Reinigung und Instandsetzung) **von Anfang an klar definiert** werden.

Die Behauptung anderer, mit der Einstellung von „Salariés“ für das Tanken und Reinigen würde beim TICE die Abschaffung des Beamtenstatuts begonnen, ist falsch. Es gab und gibt im Atelier schon immer Kollegen im Arbeiterstatut. Im Gemeindefeld ab es und gibt es **immer Posten im Arbeiterstatut**.

Für uns stand immer fest, dass **Arbeitertätigkeiten von Arbeitern** ausgeführt werden sollen und **Handwerkerarbeiten von Handwerkern!** Allerdings verlangen wir ebenso deutlich, dass diese Tanker niemals als Reservefahrer eingesetzt werden. Sie müssen fest als „Gemeindearbeiter“, entsprechend dem **Kollektivvertrag der Südgemeinden**, eingestellt werden, was uns auch zugesagt wurde.

Dieser Beschluss zur Einstellung von Tankern ist **ein wichtiger Erfolg** unserer Anstrengungen zur Entlastung der Handwerker von Arbeiten, die nicht ihrem Beruf und ihrer Qualifikation entsprechen. In diesem Zusammenhang möchten wir ebenfalls auf andere Ergebnisse unserer Anstrengungen, wie bei der Materialausstattung, verweisen, so unter anderem der Anschaffung einer **Gerätewaschmaschine** für die gefahrlose Reinigung von Werkzeugteilen.

Buseinkauf und Lastenheft

Der Trend, nur noch **die preiswertesten Busse** einzukaufen, wurde beim TICE im Laufe der Jahre immer deutlicher. Lange Zeit waren die Lastenhefte bei der Anschaffung neuer Busse darauf ausgerichtet. Nach diesem Ausschreibungsmodus was **das Billigmodell „Iris“-Bus** eigentlich nicht zu unterbieten. Vor allem die ersten Modelle dieser Serie waren weder bei Fahrern noch Handwerkern besonders beliebt. Sie waren äußerst stör- und reparaturanfällig, unzuverlässig und im wahrsten Sinne des Wortes „klapprig“.

Eine **Erneuerung des Lastenheftes** – worin nicht nur der Einkaufspreis, sondern auch andere Kriterien, wie Betriebs- und Instandsetzungskosten, Reparaturen, Qualitätsaspekte, usw. mit berücksichtigt wurden – setzte endlich andere Rahmenbedingungen.

Dennoch konnte sich bei dem folgenden Buseinkauf im Jahre 2011, sehr zu unserer Überraschung, **erneut das „Iris“-Modell** durchsetzen. Unsere Nachforschungen ergaben, dass das Lastenheft dazu arg zurechtgebogen werden musste ...

Ein **Protestbrief** an den TICE-Vorstand, mit einer Kopie ans **Ministerium**, bewirkte, dass das Ministerium den Kauf vorerst stoppte. Schlussendlich wurde mit dem Ministerium abgemacht, dass beim nächsten Mal andere Faktoren des Lastenheftes stärker berücksichtigt werden. der zweite Buseinkauf für das Jahr 2011 brachte uns dann **die Abkehr** von den „Iris“-Modellen und den **Einkauf der Van Hool-Serie**.

Natürlich brachte unser Vorgehen uns einige „Bemerkungen“ von Seiten des TICE-Präsidenten ein. Doch sei's drum, durch unser Beharren konnten somit **für die Zukunft neue Maßstäbe** gesetzt werden. Unser konsequentes Handeln hat sich eindeutig gelohnt und wir sind auch ein wenig stolz darauf; auch in Zukunft werden wir so vorgehen, wenn es die Interessen des Personals erfordern!

Überweisung der Einnahmen

Die Überweisung der Einnahmen aus dem Fahrkartenverkauf ist Teil der beruflichen Aufgaben der Fahrer, die gerade deswegen den **Titel des „Chauffeur-Receveur“** tragen. Jede Verfehlung bei der Verwaltung der Geldeinnahmen aus dem Fahrkartenverkauf kann **disziplinarische Folgen** für den betroffenen Beamten nach sich ziehen.

Bedauerlicherweise gibt es beim TICE in dieser Hinsicht einige Präzedenzfälle und die Zahl der Fahrer mit lascher Zahlungsmoral wurde im Laufe der Jahre leider immer größer. Die Antwort des Betriebes auf diese Tendenzen war der Versuch ein System einzuführen, bei dem der geschuldete Betrag nach dem Ablauf einer einwöchigen Zahlungsfrist **automatisch vom übernächsten Lohn einbehalten** würde.

Als Personalvertreter konnten wir diese Vorgehensweise **nicht akzeptieren**. In einem schriftlichen Avis haben wir dem Präsidium unsere Ablehnung dieses Vorhabens mitgeteilt. Dies wäre eine offene Missachtung der Funktion des „Receveurs“ gewesen, der laut Gesetz seine Einnahmen **selbst verwalten und überweisen** muss.

Der automatische Abzug vom Gehalt hätte auch noch **weitere Nachteile** mit sich gebracht, wie z.B. beim Benutzen des Lohnzettels als Beleg bei einer Kreditanfrage, und ähnlichem.

Das Präsidium hat unsere Einwände dann auch **akzeptiert**. Als Alternative wurde beschlossen, dass jeder Fahrer am 6. des Monats eine schriftliche Abrechnung erhält und die Überweisung selbst tätigen kann. Ist bis zum 18. des Monats der Betrag nicht auf das Konto des TICE überwiesen worden, werden die Einnahmen als Vorschuss auf das künftige Gehalt betrachtet; beim übernächsten Gehalt wird entsprechend weniger überwiesen. So steht jedem Fahrer nun eine Frist von mindestens 10 Tage zur Verfügung, in denen er **frei entscheiden** kann, ob er seine Einnahmen überweisen will oder lieber direkt vom Gehalt abgezogen bekommen möchte.

Diese Methode hat sich in den letzten Monaten bewährt, sie respektiert sowohl die Funktion des „Reveveurs“ als auch die unterschiedlichen Interessen der Fahrer.

Sicherheitsprobleme und Strukturen

Laut unseres Gemeindegesetzes muss **in jedem öffentlichen Betrieb ein Sicherheitskomitee** („comité local de sécurité“) bestehen, an dem sowohl die Sicherheitsbeauftragten des Betriebes, als auch die Personalvertretung beteiligt ist.

Beim TICE wurde diese Bestimmung, wie so manches andere in der Vergangenheit, nie korrekt angewandt. Es bestand **nur der betriebliche Sicherheitsmann**, als Vertreter des Präsidenten, sowie innerhalb der Personalvertretung ein damit betrauter **Ausschussmann**, als Sicherheitsdelegierter der Personalvertretung.

Ein permanentes konsultatives Gremium, das lokale Sicherheitskomitee, wie es das Gesetz vorschreibt, gab es beim TICE nie.

Nachdem mehrmalige Anfragen beim TICE-Präsidium immer nur auf taube Ohren stießen, entschlossen wir uns die staatlichen Instanzen anzuschreiben, um auch beim TICE den gesetzlichen Bestimmungen zum Durchbruch zu verhelfen. Unsere **Intervention beim „Inspecteur général de sécurité dans la fonction publique“** beendete dann auch schlagartig die Passivität des TICE-Präsidiums, und es wurde ein offizielles Sicherheitskomitee geschaffen. Derzeit sind die Kollegen Raphaël Lang und Werner Gaubig die Vertreter des Personals darin.

Um einen Überblick über die alltäglichen Probleme in Sachen Sicherheit zu behalten, wurde eine zusätzliche **„Arbeitsgruppe Sicherheit“** geschaffen, worin neben der Betriebsleitung und dem betriebliche Sicherheitsmann, weitere Kollegen des Personals vertreten sind, in diesem Fall die Kollegen André Mathieu, Ralph Lang und Ralph Thill.

So besteht endlich ein Gremium, in dem die Personalvertretung ihre Bedenken und Forderungen betreffend aller Sicherheitsprobleme zur Sprache bringen kann und wo die Betriebsverantwortlichen dazu Stellung beziehen müssen.

Betreffend Aggressionen und Unfälle

Aufgrund **einiger spektakulärer Aggressionen** in den Jahren 2007/8 beim CFL, riefen wir die Betriebsführung dazu auf, sich mit diesem Phänomen auseinanderzusetzen, und sowohl Vorbeugemaßnahmen zu ergreifen, als auch Betroffene zu unterstützen. Genau wie in anderen Transportbetrieben haben wir auch beim TICE auf das Einrichten einer entsprechenden Arbeitsgruppe (dem „**groupe de travail sécurité dans les transports publics auprès des TICE**“) gepocht. In mehreren Sitzungen wurden zusammen mit dem TICE-Präsidium Verhaltensregeln vereinbart, wie der Betrieb **sich im Fall von Aggressionen oder Unfällen** verhalten soll; dabei wurde die Betriebsleitung vor allem auch auf die weitere „Prise en charge“ des Opfers verpflichtet. Sowohl der medizinische, als auch der juristische und psychologische Beistand wurden genau festgelegt. In zwei Dokumenten wurde sowohl ein „**plan de prévoyance aggression**“, als auch eine „**procédure de prise en charge des agents victimes d'agressions**“ festgehalten. Diese Vereinbarungen basieren natürlich darauf, dass sowohl verbale Aggressionen, als auch tätliche Angriffe ordnungsgemäß **gemeldet** werden.

Es wäre an der Zeit, dass die Arbeitsgruppe wieder zusammenkommt, um die Bilanz der bisherigen Aktivitäten zur Verhinderung von Aggressionen zu ziehen und den Präventivplan an die heutigen Gegebenheiten anzupassen.

Erneuerung der Uniformen

Da die bestehende Kleidermasse oftmals kritisiert wurde, haben wir **auf eine Revision gedrängt**. Sie sei nicht mehr zeitgemäß, in Vielem unbequem und unseren Anforderungen im Dienst nicht mehr angepasst. Bei der Revision wurde sowohl eine **Erweiterung des Angebotes an Uniformteilen**, als auch deren **Anpassung an die heutigen Bedürfnisse** beschlossen. Dies brachte die Einführung von Sommer-Blousons, Flies und kürzeren Winterjacken. Dabei musste ein einheitliches Erscheinungsbild nach außen hin gewahrt bleiben und dennoch dem Bedürfnis einer nützlichen und bequemen Arbeitskleidung entsprochen werden. Allerdings bleibt hinsichtlich der Uniformteile für **Fahrerinnen**, was den Stil und Schnitt betrifft, noch einiges zu tun. Wir werden der Betriebsleitung entsprechende Vorschläge unterbreiten.

Der Einsatz für den Zugang zu ordentlichen Toiletten

Die Problematik des Zugangs zu ordentlichen WCs für Busfahrer/innen während der Dienstzeit ist beim TICE **seit Jahrzehnten ein Dauerthema**. Entsprechend der Streckenführung und der Dienstouren, verlagert sich das Problem manchmal für eine gewisse Zeit von einer Terminus-Haltestelle zu einer anderen. Grundsätzlich gibt es aber immer einige „Brennpunkte“ wo die Bedürfnisse nach einer Lösung schreien! Durch die **Einstellung von 14 Fahrerinnen** im Laufe der Jahre, bekam der Bedarf nach Toiletten eine neue Qualität.

Natürlich hat jeder Fahrer Interesse daran um seine **menschlichen Bedürfnisse** womöglich vor der Abfahrt, d.h. meistens am Escher Bahnhof zu erledigen. Bis zu den Touren vom April 2011 war das auch irgendwie möglich. Nun ist dies nicht mehr gewährleistet, so dass das Problem des Zugangs zu Toiletten sich wieder akut stellt. Einige Dienstouren sind nun nämlich so gelagert, dass sie **kompakte Fahrblöcke von mehreren Stunden** bilden, während denen ein Zugang zum Escher Mannschaftsraum nicht mehr möglich ist (L13, L14). Die Benutzung einer der bestehenden Toiletten in Differdingen ist aus Zeitgründen praktisch ausgeschlossen. Das größte Problem bleiben darum die Fahrten nach Rodange/Grenze.

Seit April 2011 haben die Personalvertreter **zahlreiche Hebel** in Bewegung gesetzt. Es gab Briefe an das TICE-Präsidium, den Petinger Bürgermeister, den staatlichen Arbeitsmediziner und diverse öffentliche Instanzen, unzählige Telefonate und Gespräche.... In zwei Leserbriefen wurde auch in der Presse auf unser Anliegen aufmerksam gemacht. Daraufhin gaben die Gemeindeverantwortlichen sich einsichtig.

In Düdelingen wird mit dem Ausbau eines eigenen Aufenthaltsraumes im Rathaus ein Zugang zu ordentlichen Toiletten garantiert werden. Mit dem Bau einer Sanitäreanlage bei der Neuen Haltestelle „**Kayl/Brill**“ soll Ende 2012 begonnen werden. Damit hätte die L4 dann auch ihr WC am Terminus.

In Rodingen wurde uns der Zugang zu den Sanitäreanlagen und WCs in der Primärschule „Fonderie“ in Aussicht gestellt. Doch am 13. März teilte uns der Bürgermeister mit, dass ein Zugang zu den WCs der Primärschule – aufgrund des Widerspruchs des Lehrpersonals – **nicht möglich** sein wird. Ein endgültiger Standort einer Toilette soll jetzt von der **Verlegung des Terminus** abhängig gemacht werden.

Dabei verschlimmert sich die Verkehrslage seit Jahren im letzten Teilabschnitt der Linien 13 und 14, der sogenannten „Tankallée“ vor der französischen Grenze. Es vergeht kaum ein Wochentag, ohne dass dort einige Linienbusse **im LKW-Stau** festsitzen. An Hinweisen und Anfragen an die Petinger Gemeinde hat es wahrlich nicht gefehlt. Es existieren zwar Pläne in dieser Straße nur noch Einbahnverkehr zu erlauben, aber die finanzstarke Lobby der Tankstellenbesitzer scheint doch einen erheblichen Einfluss zu haben. Wir hatten eine **Unterschriftenpetition** organisiert und auf allen Ebenen, inklusive bei der Petinger Gemeinde, darüber verhandelt. Nun scheinen unsere jahrelangen Anstrengungen anscheinend auch hier endlich Früchte zu tragen. Der Petinger Schöffenrat hat nach eigenen Aussagen nun grundsätzlich beschlossen dass **die Haltestelle „Fonderie“ zum Terminus** und Wendepunkt der L13 werden soll. Auch die L14 soll ab September einen neuen Terminus erhalten.

Wir begrüßen diese Entscheidung werden aber nicht bis September auf den **Zugang zu einer Toilette** warten. Nach wie vor drängen wir auf eine **kurzfristige**, wenn auch provisorische, Lösung in Rodingen.

Zur Funktionsweise der Personalvertretung

Als unsere Sektion ab Juni 2007 die Mehrheit der Personalvertreter stellte, begannen wir sofort die Arbeiten der Personalvertretung zu reorganisieren. Ab sofort haben **regelmäßige** Personalvertreterversammlungen mit klarer **Tagesordnung** stattgefunden. **Das ganze Personal** wurde regelmäßig und ausführlich über den Verlauf der Sitzung der Personalvertretung und deren Beschlüsse **informiert**. Offenheit und Transparenz wurden seitdem immer gewahrt.

Dazu gehörte auch die Durchführung von **Meinungsumfragen** zu speziellen Fragen. Eine **Arbeitsgruppe aus Fahrern**, an der jeder sich beteiligen konnte, konnte fortan die Änderungen bei Dienstreisen überprüfen und bewerten.

Jeder einzelne Personalvertreter und jede in der Personaldelegation vertretene **Gewerkschaft** hatte jederzeit die Möglichkeit **Initiativen oder Aktionen** vorzuschlagen, zur Diskussion zu stellen und abstimmen zu lassen.

In der Praxis war es aber so, dass die Vorschläge zur Vorgehensweise gegenüber allen wichtigen Problemen immer wieder vom Landesverband kamen. Insgesamt **nur zwei Mal** (beim „Package“ Abkommen von 2009 und der Frage „Rückrufboykotts“ der Überstunden) gab es unterschiedliche Haltungen. In diesen Fällen konnten die Meinungsverschiedenheiten dann auch offen im Betrieb diskutiert werden.

Weder bei den neuen Dienstreisen vom April 2011, noch bei der Einteilung der Positionskategorie in Gruppen, und auch nicht bei der Einstellung von Fahrern in Zeitverträgen oder Tankern im Gemeindearbeiterstatut, um nur diese **Beispiele** zu nennen, hat irgend ein anderer Delegierter eine andere Meinung ausgedrückt, dagegen gestimmt oder seine Opposition erklärt. Umso unsinniger ist es nachher im Betrieb gegen die Personalvertretung zu stänkern und ihr die Schuld an allen Problemen zuzuschieben.

Sicherlich konnte nicht alles direkt zur vollsten Zufriedenheit des Personals und der Personalvertretung gelöst werden. Immerhin liegt die Entscheidungsgewalt beim Patronat. Dennoch können wir **mit Fug und Recht** behaupten, dass die Personalvertretung beim TICE auf Dauer **mehr erreicht** hat, als andere in anderen Betrieben.

Dazu muss man als Personalvertretung **klare Haltungen** einnehmen, dran bleiben, immer wieder nachhaken, **Druck aufbauen**, auf ungelöste Probleme immer wieder zurückkommen und, wenn es zu **Verhandlungen** kommt, auch annehmbare Kompromisse schließen können. Dabei kann man wohl nicht zu hundert Prozent seine Forderung durchsetzen kann (sonst wären es ja auch keine Kompromisse). Entscheidend für uns war immer, dass bei unserem Vorgehen **die Interessen des Personals im Mittelpunkt** stehen. Abkommen, wie sie kürzlich noch von der CGFP – der Partnergewerkschaft der FGFC – in Sachen Gehälterreform unterschrieben wurde, **wo massive Verschlechterungen für die kommenden Beamten** festgeschrieben wurden, wären wir nie eingegangen.

Dabei hatten wir uns **nicht gescheut** – wenn es nötig war und die Interessen des Personals nicht anders durchgesetzt werden konnten – in einen **offenen Sozialkonflikt** einzutreten. So waren wir beispielsweise darauf vorbereitet bei den Dienstreisen vom Oktober 2008 und dem akuten Fahrermangel, der im Jahre 2010 zur Explosion bei den Überstunden und 2011 sicherlich zum Kollaps bei der Urlaubsvergabe geführt hätte, **gewerkschaftliche Aktionen** in die Wege zu leiten. In beiden Fällen stand für uns fest, dass es unweigerlich zur gewerkschaftlichen Mobilisierung gekommen wäre, wenn nicht ganz kurzfristig Lösungen gefunden worden wären. Dank dem entschlossenen Vorgehen und dem Verhandlungsgeschick unseres Verbandes konnten wir dann aber in diesen wichtigen Fragen kurzfristig akzeptable Lösungen **für das Personal** durchsetzen.

Anstelle eines Schlusswortes...

In den kommenden Jahren wird weiterhin eine Menge von Herausforderungen auf uns zukommen. Unternehmer und Politik werden ihren Kurs in Richtung Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und Sozialabbau auch im Öffentlichen Dienst verstärkt fortsetzen.

Das Abkommen zur Gehälterrevision zwischen Regierung und CGFP mit der Verlängerung der Stage-Zeit auf drei Jahre, der Kürzung der Entschädigung während der Stage-Zeit, die Kürzung der Anfangsgehälter, dem individuellen Bewertungssystem, und andere Kürzungen zeigen klar wohin einige hin wollen. Die Abschaffung der automatischen Indexanpassung der Einkommen und die geplanten Pensionskürzungen ebenfalls.

Der Landesverband steht bei der Mobilisierung gegen alle diese Angriffe in der ersten Reihe und ist eine treibende Kraft beim Aufbau einer gewerkschaftlichen Einheitsfront gegen den Sozialabbau.

In den letzten 5 Jahren konnten die Personalvertreter des Landesverbandes beim TICE für viele wichtige Probleme positive Lösungen im Interesse des Personals durchsetzen. Wir sind dabei nie mit der Brechstange vorgegangen, sondern haben durch systematische Anstrengungen und konsequenten Druck, mit der notwendigen Unterstützung unserer Gewerkschaft, schrittweise die notwendigen Verbesserungen durchsetzen können. So konnte der Bedarf an Überstunden im Fahrdienst deutlich gesenkt werden; die Einhaltung der legalen Pausenzeiten hat sich absolut verbessert; die Vergabe von Urlaub, auch von einzelnen Tagen hat sich in den letzten Monaten deutlich verbessert; die Einstellung einer Vollzeit-Tankermannschaft wird die Werkstatt entlasten; die Qualität der Positionstouren konnte im Vergleich von vor 5 Jahren sogar noch verbessert werden; heute bekommen erneut mehr dienstältere Kollegen Zugang zu einer Form von erleichterten Diensten als vor 2007.

All dies ist nicht einfach vom Himmel gefallen, sondern das Ergebnis einer konsequenten und kompetenten Arbeit als Gewerkschaft und Personalvertretung.

Die Kandidaten des Landesverbandes für die kommenden Personalvertreterwahlen stehen bereit die begonnene Arbeit in diesem Sinne weiterzuführen und verbleibende sowie neue Probleme mit derselben Konsequenz anzugehen.

Ob dies geschieht entscheidest Du.

Die Personalvertreterkandidaten/innen des Landesverbandes

**Fir eng kompetent
a konsequent Verriedung
vun den Interesse
vum Personal!**



Zesumme staark!

FNCTTFEL

Landesverband



www.landesverband.lu