

## Referat af Ordinært Lokalgruppemøde for Togpersonalets Lokalgruppe Århus

Torsdag d. 07. Februar 2019 kl.11.00

### Tilstede:

**Bestyrelsen i Århus:** Bo Willestofte, Fmd  
Bo M. Sørensen, N.Fmd  
Jeanette Nielsen  
Lasse D. Thorsøe  
Tina Bryder

**Arbejds miljørepræsentanter:** Helle Hvidkjær  
Flemming Parmo Petersen

**Togpersonalets Områdegruppe:** Mikkel Chano, Fmd.  
Susanne B. Jensen, N.fmd

**Dansk Jernbaneforbund:** Kirsten Andersen,

**Antal stemmeberettigede medlemmer:** 32

## Ordinært lokalgruppemøde for Togpersonalets Lokalgruppe Århus

Torsdag d. 7. februar 2019 kl. 11.00

### Dagsorden:

1. Mødets åbning
2. Valg af dirigent og valg af referent
3. Godkendelse af lokalgruppemødets dagsorden
4. Valg af stemmetællere
5. Bestyrelsens årsberetning
6. Orientering fra Arbejdsmiljørepræsentanterne – v. formand Bo Willestofte
7. Regnskab - Godkendelse, herunder godkendelse af budget 2019
8. Valg:
  - Næstformand
  - Et bestyrelsesmedlem
  - Et bestyrelsesmedlem
  - Kasserer
  - Bilagskontrollant
  - Bilagskontrollantsuppleant
9. Indkomne forslag:
  - 1) Forslag ferierækker *(Rene B. Sørensen)*
10. Orientering fra TPO
11. Orientering fra DJ
12. Evt.
13. Mødets afslutning.

**Generalforsamling, Repræsentationskassen.**

## 1. Fremlæggelse af årsregnskab

### **Ad 1) Mødets åbning**

Formand Bo Willestofte byder velkommen.

### **Ad 2) Valg af dirigent og referent**

Dirigent: E. N. Andersen

Referenter: Bo M. Sørensen

### **Ad 3) Godkendelse af lokalgruppemødets dagsorden**

Godkendt

### **Ad 4) Valg af stemmetællere**

N. B. Christiansen

Glenn Møller

### **Ad 5) Bestyrelsens skriftlige årsberetning**

Har været fremlagt på skrivestuen.

### **Bestyrelsens mundtlige beretning**

Kære kollegaer

Velkommen til lokalgruppemødet

Endnu en gang velkommen til Mikkel/Susanne TPO og Kirsten DJ

Dejligt at I kunne komme.

2018/19 har været et rigtigt hårdt år for Århus med udmelding om diverse alvorlige sygdom fra kollegaer og en del dødsfald for nuværende og tidligere kollegaer og derfor vil Jeg gerne bede forsamlingen rejse sig og holde et øjeblik stilhed for Søde – Louise – Bent A – Lis Dalgaard og Lis Laursen

PAUSE

Æret være Deres minde.

2018 har været et meget mærkeligt år som virkelig har været præget af ny ledelsesstil hos DSB, DSB's indmeldelse i DI, den faglig kamp for fair forhold for medarbejderne i DSB, opsigelse af TR'er (genansættelse af samme), "dikteret turliste-holdindplacering", depotstruktur og sporarbejde mellem ar og ab.

### **Depotstrukturen**

Vi ved godt at det er et træls emne men vi har nu i to år arbejdet med depotstrukturen. Ikke fordi det er noget vi ønsker men det er desværre noget vi er nød til at forholde os til.

Som sagt så har vi haft depotstrukturen under huden i et par år nu. Og her på år 2 er det lykkedes at komme i mål uden fyringer og endda tage hul på 2019 og det giver håb om at vi kan komme i mål i 2019 uden deciderede fyringer. Er godt klar over der er folk som er blevet opsagt men det er som udgangspunkt ikke depotstrukturens skyld.

Grunden til vi sandsynligvis også når målet i 2019 er at vi jo har fået lavet en aftale om at dele de sidste 22 m/k over 2 år. Så det "kun" er 11 der skal findes i år.

Vi fik som sagt lavet en aftale i 2018 om at forlænge depotstrukturen med et år. Aftalen vi lavede var ikke den mest populære af slagsen og blev lavet i 2 tempi.

Vi lærte samtidig på den hårde måde at en gentlemandsaftale ikke kan laves med DSB mere, noget som vi ellers har praktiseret tidligere med glæde for begge parter.

Det var aftalen om at køre lange ture i ca 2,5 mdr da sporarbejde mellem ar og ab ikke var blevet færdig som forventet.

Det vi blev præsenteret for i den første aftale, var stort set ikke sammenlignelig med det resultat vi fik efter at aftalen var lavet. Ture på hhv 10 timer og 10 t 8min var pludselig blevet til ture på op til 11 timer samtidig med at vores turliste i september var fuldstændig smadret med ændringer af rigtige mange ture (selv 6 timers ture var ændret til 8 timers, så en ab tur kunne ændres til kh tur). Så selvom sporarbejdet var mellem ar og ab kom alle ture i spil.

Det var ikke lige noget vi havde set komme.

Aftale nr 2 blev efterfølgende indgået med lidt mere hånd i hanke med hvad de måtte ændre og samtidig fik vi flere depoter til at deltage med at køre lange ture.

Men alligevel fik DSB lidt held til at gøre mere end de havde lovet at lade være med.

Sammenholdt med at vi rent arbejdsmæssigt blev presset i vores hverdag og at vi ikke kunne stole på de aftaler der blev lavet så sagde vi nej til at lave en 3. aftale.

På den positive side fik vi som tidligere nævnt et år mere til at klare depotstrukturen ... Bestemt ikke fordi DSB ønskede vi skulle have det men mere fordi vi forlangte det for at være med i aftale 2.

Vi ved godt at det ikke har været en dans på roser med de lange ture og har stor respekt for at alle løftede i flok.

### **DI- Fair forhold**

Vi er vist alle bekendt med der har forgået en sag med DSB på den ene side og DJ på den anden side vedr. indmeldelsen i DI. Alle lokalaftaler var opsagte og opsigelsen af aftalerne blev udsat et par gange efterfølgende.

Den sag tror jeg Kirsten-Mikkel og Susanne vil fortælle meget mere detaljeret om. Så det vil jeg ikke gå i dybden med men dog alligevel runde sagen lidt med et blik på hvad det har betydet for de lokale TR'er.

Efter DSB fik arbejdsrettens ord for at Deres indmeldelse i DI var lovlig foregik der jo nogle forhandlinger som endte med at bryde samme sidst i oktober.

Det betød opsigelse af alle TR med en klausul om at fortsætte 14 dage hvis man ville og det blev til endnu en udsættelse i et par dage. En mega stor parodi og mangel på respekt for at ville samarbejde set med TR's øjne.

Vi ved godt vi var brikker i et større politisk spil, men alligevel er det vildt frustrerende at opleve.

Efter der kom en aftale i stand vedr. TR, godt nok ikke underskrevet endnu, er det kommet rigtig mange underlige udmeldinger fra DSB og det har været svært at finde hoved og hale i hvad der er op og ned i alt det DSB har meldt ud.

Vi kan godt forstå det har givet anledning til stor frustration hos Jer også.

For det har bestemt skabt frustration hos os som TR'er.

Vi har forsøgt at melde det ud vi kunne og her er det måske tid til lidt selvransagelse og kigge lidt indad om der kunne være meldt mere ud og evt lidt hurtigere. Men det kræver også info til os TR'er

Det virker som om DSB rent faktisk er ligeglad med det gode samarbejde der har været igennem mange år og det både til medarbejdernes men så sandelig også til DSB's bedste.

Men i forbindelse med DSB's indmeldelse i DI er der vist ingen tvivl om at det ikke alene er en kamp om at gøre op med for meget medarbejderindflydelse (iflg. DSB) så har det også været for at man vil have og bruge ledelsesretten uanset om det er fornuftigt.

### **Ledelsesretten**

DSB har sagt de vil have ledelsesretten og har så sandelig også taget den. Det med at samarbejde med medarbejderrepræsentanter er tit og ofte kun til stede fordi de skal gøre det iflg. loven.

Noget af det seneste vi oplevede, var da de ville lave turliste og holdindplacering uden medarbejderindflydelse. I løbet af et split sekund ødelagde de holdene og det arbejde vi havde været med til at lave.

Jeg har i de sidste mange turlisteudkast næsten hver gang, tænkt at det snart ikke kunne blive værre og alligevel har vi prøvet at være med til at skabe en turliste som kunne få privatliv og arbejdsliv til at hænge sammen på trods af omstændighederne.

Men den turliste der er kommet denne gang, er det værste vi (jeg) nogensinde har set og vi må indrømme at vi er glade for vi ikke har ansvar for den.

Ikke fordi vi ikke ville være med, men simpelt hen fordi DSB ikke ønskede vores deltagelse.

Og mildt sagt må vi sige at skabelsen af den turliste ligner en gang opkast uden noget form for at ville forsøge at skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

F.eks er der flere steder hvor man ser 11 timers overgange og nogle steder er der lagt 11,5 tidslommer ind som ikke har gang på jorden, da den tur der kan indlægges i lommen max kan være 6-7 måske 8 timers vagt for ellers er der ikke 11 timers overgang mellem turene. Altså er der ikke det behov for tidslommerne som DSB mener der er. Man har også lavet et ekstra hold og lagt ture ind med blandede mødetider. Altså yderligere 12 pladser med blandet tidsmæssigt kørsel til de 48 pladser vi har i forvejen. Måske havde det været bedre at lytte lidt til hvilket behov der er for særlig mødetider så som morgen/aften kørsel.

Efter vores overbevisning så kunne der være blevet udvidet med morgen-aften hold hvis viljen fra DSB havde været til stede.

Når vi snakker om holdindplacering så har vi jo også set fejlindplacering af m/k her og så tænker vi bare at det er godt de ikke også skulle gennemføre et holdvalg. Og rent faktisk er det ikke kun her i Århus at der er sket fejl, men det er så sandelig også sket på landsplan at der er lavet store fejl med indplaceringen af vores kollegaer i hold.

Efterfølgende har vi i planlægningsudvalget bedt dem om at få indplacering i hold tilbage fordi vi har mere føling med hvordan det skal gøres end de har. Det "tilbud" tygger de stadig på. Det ser ud som om vi nu kommer tilbage og skal være med til at lave turliste. Det er vi som udgangspunkt glade for men dog også lidt bekymret for der forestår et kæmpe stykke arbejde for at få ryddet op i den nuværende turliste.

Men tilbage til ledelsesretten så skal vi måske til at se anderledes på vores TPL`er ?? Ikke fordi de ikke som mennesker er nogle flinke og rare personer.

Men hvad er det de skal hjælpe os med i det daglige på jobbet og hvilke forventninger skal vi have til dem.

Jeg har ingen problem med at de agerer som ledere i det daglige virke men så skal de også gøre det fuldt ud og tage ansvar for det?

Jeg kan godt have min tvivl om deres indflydelse i f.eks afskedigelsessager - fraværssamtaler og advarsler, er større end de rent faktisk give udtryk for.

Jeg siger ikke disse ting for at skræmme men mere for at opfordre til en debat om hvilke forventninger vi kan have til TPL`erne i fremtiden?

Og hvilken forskel de gør for os som kollegaer/ledere ?

Vi ved godt det ikke er populært at tage op i disse tider men vi tror det er vigtigt at vi får debatten.

### **Arbejds miljø**

Her mod slutningen af beretningen vil jeg også lige runde arbejds miljøet og samarbejdet med Arbejds miljørepræsentanterne.

Vi har altid haft et godt samarbejde med arbejds miljørepræsentanterne og har det bestemt også stadig. DSB har dog valgt at besværliggøre det ved ikke at give frihed til AMIR til blandt andet vores best.møde og ej heller til lokalgruppemødet. Og det til trods for at DSB har haft stor glæde af vores samarbejde.

Ved faktisk ikke hvorfor de ikke ønsker at vi samarbejder til gavn for et godt arbejds miljø. Måske de tænker at vi bare snakker sammen for at lægge planer mod DSB. Den følelse kan man i hvert fald nemt få med deres underlige disponering ifht. AMIR.

Fakta er i hvert fald at arbejds miljøet halter gevaldigt. Bevares det kan der være mange årsager til lige netop i disse tider for vi har jo også depotstrukturen, indmeldelse i DI, en rigtig dårlig turliste hvor der absolut ikke er sammenhæng imellem arbejdstid og familieliv.

Men igen så er det ikke blevet bedre det sidste års tid hvilket også den sidste MTAPV gav udtryk for. Og det er da tankevækkende at det også er i den periode hvor DSB har gjort samarbejdet mellem TR og AMIR besværligt.

Jeg har løftet problemstilling mht. det dårlige arbejds miljø i udvalg mm i det sidste års tid og vil blive ved med at gøre opmærksom på det hvor jeg kan.

Bemandingssituationen i toget gør det bestemt heller ikke nemmere, da vi tit og ofte kører alene i flere togsæt. Vi har endda også oplevet en del gange at overtage et tog som er kørt uden TGF hvor vi så skal klg. DSB1, lave overgang og rydde op mm. OG det endda selvom vi indgik en aftale med lange ture netop for at undgå tog uden TGF1 mm

Vi har indsendt mange sedler fra "TVOP" på tog som enten har kørt uden TGF1, manglet TGC og TGF3 og TGFT og vi bliver ved med at indsende dem. Men vi har dog stadig brug for Jeres hjælp til at indsamle oplysninger på disse tog.

Ved godt det som sådan ikke løser problemstilling omkring dårligt arbejdsmiljø men det er i hvert fald med til at kaste lys på et problem som ikke gør noget godt for arbejdsmiljøet.

Igen i år må vi fra lokalgruppebestyrelsen opfordre til at I passer på Jer selv derude.

### **Afslutning**

Det har måske ikke været den mest positive beretning i har hørt fra vores side men vi er stadig fuld af gå på mod. Så vi kæmper videre

Inden Jeg runder beretningen af, så ved jeg godt vi har en del ting vi skal have gjort i 2019.

Vi skal blandt andet have kigget på lokalgruppens vedtægter men det giver ikke så meget mening at gøre det før aftalerne, herunder TR-aftalen, er underskrevet.

Vi skal også have sammensat en ny bestyrelse da Lasse, Jeanette og Bo har valgt at stoppe. Er sikker på der også findes en løsning her.

Og forhåbentlig får vi også indflydelse på de kommende turlister, så vi igen kan få mere sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

Vi vil også blive ved med at kæmpe for et bedre arbejdsmiljø.

Og med disse ord vil jeg lade beretningen være op til dirigenten og lokalgruppemødet.

### **Kommentarer:**

Poul: takker for formandens arbejde. Syntes det er positivt at de lange ture trods alt har resulteret i ændring af depotstrukturen, således at redueringen fordeles over 2 år i stedet for 1.

Husk at tjekke efter om du får tilskrevet den frihed du skal have.

Hvorfor er den dikterede turliste ikke på hjemmesiden? Det er nødvendigt for at kunne tjekke sine ture.

Helle: arbejdsmiljø er ledelsens ansvar, jf. Annette Haugaard, hvorfor arbejdsmiljørepræsentanternes samarbejde med de tillidsvalgte tillidsmænd, fra virksomhedens side, indskrænkes.

Rene B.: spørger indtil om arbejdsmiljørep. har kontordage? Det har de ikke længere.

Flere og flere går på nedsat tid hvilket anledning til at spørge: Er depotstrukturen hoveder eller årsværk?

Mener ikke Isu-referater man ikke er enige i skal godkendes.

Bo W.: depotstruktur er pr. hoved.

Referater bliver naturligvis ikke godkendt hvis man ikke er enig i dem. Desværre er det mit indtryk at de ofte bliver glemt eller kommer for sent ud.

Til Poul: enig i at man skal tjekke efter om man får tilskrevet det man skal have.

Mht. dikteret turliste, hvis den bliver lagt på lokalgruppens hjemmeside, svarer det til at vi i lokalgruppen tager ansvar for noget vi ikke har været involveret i.

Connie: det er ikke nemt at holde øje med om man får tilskrevet de timer man skal have.

Poul: kan godt følge det med turliste på hjemmeside.

Lasse: mener det skal debatteres om TPL gruppen skal være i TPO. Opfordrer til at formand og næstformand i TPO til næste TPO-bestyrelsesmøde spørger ind til TPL gruppens holdning til om de betragter sig som kolleger eller ej.

Rene: det er et meget ømtåleligt spørgsmål om TPL-gruppen skal være i TPO.  
Mener det kan være en fordel at have dem i TPO.

Mikkel Chano: mener at der er et fint samarbejde med TPL-gruppen i TPO. Synes derfor de skal blive.

Gerda: forstår godt Mikkels synspunkt. Mht. TPLs faglige kendskab til togpersonalets arbejdsopgaver så er den meget mangelfuld. Efterlyser jobindsigt til TPL.

Bo W.: anerkender at der kan være fordele ved at TPL-gruppen er i TPO.

Til Connie - det er rigtigt at det er for svært at se om man får tilskrevet det man skal have.

Den arbejdsgruppe der er nedsat til at kigge på en bedre måde at opgøre det på, ligger i øjeblikket stille.

Opfordrer til at man kontakter Christian Elsvaag hvis man mener det ikke stemmer.

Lasse: der er forskel på hvordan man i gamle dage udpegede TGI'ere og i dag hvor TPL ansættes efter ansøgning.

Mener godt at TPL-gruppen kan agere som tillidsrep. og stadig være ledere.

Mikkel: TPL-gruppen scorer rigtigt højt i mtapv hvilket ikke harmonerer med at medarb. er utilfredse med dem.

Gerda: TPL's høje score i mtapv kan skyldes de spørgsmål der stilles.

Mikkel: nævner adskillige punkter i mtapv hvor TPL scorer højt.

Bestyrelsens beretninger til afstemning.

26 for

Enstemmigt godkendt

#### **Ad 6) Orientering fra Arbejdsmiljørepræsentanterne**

Lidt info vedr. deltagelse eller nærmere mangel på deltagelse eller mulighed for en skriftlig beretning fra af arbejdsmiljørepræsentanter til vores lokalgruppemøde.

I forbindelse med den nye struktur i AMIR gruppen - Jane Skov og Jespers Niensens indtrædelse som "ledelsens styrmænd" og arbejdsmiljøledere, skete der en ændring i vores mulighed for deltagelse i TPO relateret samarbejde.



Vores frikøb til bestyrelsesmøder, kontordage på depoterne, deltagelse til lokalgruppemøderne, deltagelse i de lokale samarbejdsudvalg med TPO og ledelsen samt de helt nære/lokale arbejdsmiljøgruppemøder med Jan og Frank forsvandt og der blev indført de 4 lovpligtige kvartals arbejdsmiljømøder for de lokalvalgte arbejdsmiljørepræsentanter under ledelse af Jane og Jesper. Samtidigt blev der fortalt at DSB tager arbejdsmiljø meget alvorligt og at det ikke er en fagforenings del og derfor skal adskilles fra TPO

Vi har svært ved at forstå denne adskillelse og vil så længe vi er arbejdsmiljørepræsentant prøve at bibeholde en eller anden form for samarbejde med de lokale bestyrelser.

Det ligner mere og mere en at vi kun er arbejdsmiljørepræsentanter fordi det er vedtaget ved lov, vi tror desværre, at DSB tænker at det ville være betydeligt nemmere, hvis man kunne være foruden medarbejder indflydelse også på arbejdsmiljøet. Vi bliver stort set kun brugt i forbindelse med lovpligtige opgaver og hvor det er en hjælp for DSB eks: arbejdsskader, eksterne auditer/kontroller, APV og de 4 kvartal møder - kort sagt de ting som man ikke kan komme udenom i henhold til loven.

Vi synes at MTAen viser at der er mange punkter hvor man burde involvere os på. Et af de områder vi synes der bør have maksimalt fokus, er sammenhæng mellem job og fritid. Det er side 1 læsning i (Hvordan får du gode og engagerede medarbejdere bogen) at hvis man giver sine medarbejdere indflydelse og arbejdsglæde og mulighed for et liv ved siden af jobbet, så får du også tilfredse medarbejdere.

Derfor har vi også foreslået mine AMIR kolleger at vi kæmper for at hvem det så end bliver (DSB eller TPO) som kommer til at planlægge turlisterne laver en større undersøgelse, hvor man spørger medarbejderne om hvilke tider de helst vil arbejde på - selvfølgelig efter nogle realistiske kørselsperioder. Tænk hvis det gik op i en højere enhed!

#### **Kommentarer:**

Connie: det er ærgerligt at det er blevet så ringe forhold for arbejdsmiljøet.

Rene: det er ærgerligt at det er blevet så dårlige forhold for AMIR'er bl.a. i forhold til samarbejde med tillidsværket.

Lasse: det er utroligt at der ikke bliver gjort mere for at forbedre arbejdsmiljøet når man kigger på hvor dårlige mtapv'erne er.

Niels: Amir'erne fortjener stor respekt for deres indsats på trods af de besværligheder de udsættes for.

Bo W.: kan se ud fra jeres beretning at vi er på bølgelængde og ønsker også fremover et samarbejde.

Flemming: håber at der snart bliver taget fat i renovering af bygningen i kac så det bliver et tåleligt sted at holde pause.

Gerda: mener det må være slut med pauser i kac når der ikke er blevet anvist bad som der kræves i Jernbaneoverenskomsten.

Mikkel: selvom vi naturligvis skal sørge for at overenskomsten overholdes, skal vi gøre som arbejdsgiveren pålægger os og efterfølgende tage evt. mangler som en brudsag.

Lasse: vi skal naturligvis følge vores arbejdsseddel, også hvis det viser sig at vi så kommer senere hjem.

#### **Ad 7) Regnskab – godkendelse, herunder godkendelse af budget for 2019**

Regnskab godkendt

Budget godkendt

#### **Ad 8) Valg**

Debat omkring hvorvidt der skal indføres i vedtægterne at der skal vælges både en overenskomstansat og en tjenestemand eller det er underordnet om det er den ene eller anden ansættelsesform. Forsamlingen konkluderer at det er underordnet.

1 næstformand: ingen opstillet

1 bestyrelsesmedlem: ingen opstillet

1 bestyrelsesmedlem: ingen opstillet

1 kasserer: Tina Bryder genvalgt

1 bilagskontrollant: Poul Erik Christensen genvalgt

1 bilagskontrollantsuppleant: Flemming Hamann genvalgt

#### **Ad 9) Indkomne forslag**

Usøgte pladser i ferierækkerne bør være åbne indtil 8 dage før.

Mikkel: til gengæld for 6 ugers grænsen for frihedsansøgning får vi 28 dages grænse for tildeling af ture.

Det pålægges bestyrelsen at arbejde for at Rene's forslag gennemføres.

Forslaget er enstemmigt vedtaget.

#### **Ad 10) Orientering TPO v. Mikkel Chano**

Takker for en spændende beretning fra bestyrelsen.

Beretter om det videre forløb omkring DSB's indmeldelse i DI i løbet af 2018.

Deriblandt udfordringen med at få forhandlet tålelige arbejdstidsregler ud fra DSB's udspil.

Sporarbejder, nuværende som kommende, giver store udfordringer for DSBs planlægning af ture hvilket giver sig udslag i resultatet af forhandlingerne om arbejdstidsregler.

De på mail udsendte (6/2 2019) arbejdstidsregler forventes at være gældende fra d.1/7 2019, selvom de på nuværende tidspunkt ikke er underskrevet,

Fortæller i store træk hvad de nye arbejdstidsregler går ud på.

#### **Kommentarer:**

Mette: hvilke muligheder har DSB for at stikke af fra den aftale der endnu ikke er underskrevet?

Mikkel: mener at bolden er på vores halvdel da der er underskrevet et forståelsesprotokollat omkring arbejdstidsreglerne.

Camilla: risikerer man at der er skubbeweekends i vest, men ikke i øst hvis der er mange i weekendhold i kh men ikke i ar?

Mikkel: der er lovet at der kun er skubbeweekends i det omfang og der hvor det er nødvendigt.

Lasse: vedr. 120 min. korrigering er det både flytning og udvidelse?

Mikkel: ja, udvidelse dog op til max 9.30 t. Der kommer et værktøj hvor vi hele tiden kan følge med i vores norm.

Lasse: Hvis DSB kommer og siger at 120 min korrigering ikke er nok, hvad siger TPO så?

Mikkel: det må vi se på hvis det bliver aktuelt.

Lasse: hvad betyder normbærende dage?

Mikkel: fde dage og i turlisten fastlagte fridage er ikke normbærende, alle andre er.

Lasse: vedr. skubbeweekend hvad sker hvis weekend hold ikke bliver fyldt op?

Susanne: det skal afgøres inden d. 1/7 om der kan laves weekendhold ellers skal der lægges skubbeweekends i faste hold.

Lasse: omkring de 5 min. gratis overarbejde svarer det til 12 fuldtidsstillinger hvis alle kører 5 min gratis.

Mikkel: det var prisen for at få gennemført andre tiltag. Mener at det samlet set kan betale sig for medarbejderne.

Gerda: hvad er det helt præcist der gælder lige nu? Hvorfor har i underskrevet et forståelsesprotokollat?

Mikkel: forståelsesprotokollatet åbner bl.a. for at tjenestemænd kan få 3 måneders norm og andet. Der udestår mange problemstillinger omkring bl.a. tekniske tider.

Indtil 1/7 er der ikke faste regler udover det der er sendt ud af DSB i form af en pixiebog og jernbaneoverenskomsten overordnet set.

Rene: gælder serviceguiden? Perronmanagerne står og vifter med den hvis man følger sin arbejdsseddel og møder 2 min. før på perronen.

Flemming: der bliver sagt hensigtserklæringer hele tiden. Er man ikke blevet klogere i forhold til alle de gange DSB er sprunget fra?

Hvor mange hviledage må man have?

Mikkel: der må max være 160 t på 4 uger. Hviledage er ikke normbærende dage.

Bo W.: hvorfor tager man udgangspunkt i bopælsadressen når den er tættere på uddannelsesstedet?

Mikkel: det er skatteregler der giver DSB fordel her.

Lisbeth: er 3 måneders norm rullende?

Mikkel: ja det ruller månedsvis.

Lisbeth: ang. pauser er der ingen regler for hvor vi kan opholde os når vi skifter mellem tog?

Mikkel: det er et udestående vi mangler at få forhandlet en aftale om.

Mette: vil man kigge på det med at køre mod uret i forbindelse med faste ture og udsætning af ture?

Mikkel: det er arbejdsmiljømæssigt u hensigtsmæssigt for de fleste at køre mod uret. Efter 1/7 skal turlisterepræsenteranten tage sig af det.

Flemming: Amir'erne har fået mulighed for at komme med input til turlisteplanlægning.

Mette: hvordan skal jeg forholde mig i forhold til uddannelsesdage der er længere end de 9.30?

Mikkel: du skal gøre det der står på din arbejdsseddel. Vær opmærksom på at dagen ikke må være længere end de 12 timer.

Gerda: gælder de max 160 t først fra 1/7?

Mikkel: ja

Gerda: gælder fridagslængden kalenderdøgn?

Mikkel: nej, det er 40 t, henholdsvis 60 uanset hvad.

Poul H: tæller en feriedag som ligger på en lang dag 7,24 eller dagens længde i normopgørelsen?

Vigtigt at være opmærksom på.

Mikkel: Vi tager det med.

Birthe: Er forvirret over reglerne for overenskomstansatte kontra tjenestemænd.

Er timelønnen ens ved søn og helligdags kompensation.

Mikkel: Ja

Birthe: er der lavet ny hensigtserklæring mht. bemanning

Mikkel: Nej, det arbejdes der stadig på.

Peter: Hvor beregnes de 12 timer fra på kursusdage.

Mikkel: Hvis bopæl er tættere på kursus-stedet beregnes de derfra, ellers fra mødested (depot).

Ved godt at det haster med at få aftaler på plads. Vores klare fokus ligger på at få dem på plads hurtigst muligt.

Mikkel fortæller om depotstrukturen.

S-togsrevisorer i fjern og regional.

Er ikke sikkerhedsuddannet til trods for at de kører med på tunnelstrækning.

Vi skal tage godt imod vores s-togs kollegaer, men er bekymret over at der kører uuddannet personale med i toget, da det kan åbne op for andet udefrakommende personale.

Vigtigt at tgf3 er med i afgangs-proceduren, af hensyn til passager- og personalesikkerheden.

DSB strammer endnu engang grebet mht. fraværs/sygedage. DSB ønsker at der holdes fraværssamtale allerede efter 2 fraværsdage. Denne skal kunne foretages telefonisk.

Der stilles spørgsmål ved folks rettigheder.

Der skal 2 dage efter sygdom have været kontakt mellem leder og ansat.

Der er fremover kun krav på bisidder, hvis der ved fraværssamtalen skal laves handlingsplan.

## **Ad 11) Orientering fra DJ**

Ved Kirsten Andersen

Tak for indbydelsen

Vil gerne sige tillykke til tpo og arbejdsgruppen med arbejdstidsaftalen.

Lønforhandlingerne er ikke uden problemer, til trods for Flemming Jensens forsikring om at ingen samlet får lønnedgang.

funktionstillæg for tjenestemænd bliver reguleret med et udligningstillæg, dette er endnu ikke på plads for overenskomstansatte.

Folk med under 10 års anciennitet får en lønstigning i forbindelse med overgang til jernbaneoverenskomst.

Der er i de gamle aftaler 51 løn aftaler fordelt hos tog og lkf. DSB mødte til forhandlingerne med fire.

Kirsten forklarer om de mange aftaler, der stadig mangler at komme på plads.

Kampagnen Fair forhold i DSB fortsætter.

Vi skal fortsat sikre løn og arbejdsforhold.

Vi ved at folk er hårdt ramt på deres vagter efter at vi er overgået til jernbaneoverenskomsten.

Folk der normalt kører morgen, får nat og omvendt.

Mht. lønnen vil der komme et udligningstillæg, hvis kommende løn er mindre end før, andre vil opleve en lønstigning.

Vi får på landsplan 41 tillidsvalgte hvis den samlede aftale bliver understøttet, ellers vil vi stå med fire.

Lasse: får man også udlignings tillæg på pensionen?

Ja, men om Flemming Jensen mener årsbasis eller livslang løn, vides ikke.

Lasse spørger til ferieloven.

Kirsten: er ikke sikker, men vil arbejde på at få Per Helge til at sende en vejledning ud.

Poul H: ønsker ikke at bevarelsen af praktikindøvertillægget skal være afgørende for en samlet aftale.

Rene s: kunne det tænkes at fodboldguider får tillæg men Bgu bortfalder?

Kirsten: ingen tillæg er aftalt, så det vides ikke.

Gerda: feriesystem efter 2020.

Susanne. DSB ønsker et samlet system efter tgf-modellen, men dette ønsker lkf ikke.

Er der forskel på tjenestemændenes og overenskomstansattes praktik-indøvertillæg?

Kirsten: det er på plads for tjenestemænd, overenskomstansattes er endnu ikke på plads.

## **Ad 12) Evt.**

Poul: bliver der sendt mail ud til alle omkring mgl. Næstformand og best.medlemmer?

Ja det gør der.

## **Ad 13) Mødets afslutning**

Takker for fremmøde.

Takker stemme-tællere og dirigent.

Takker afgangende bestyrelsesmedlemmer.

## Generalforsamling repræsentationskassen

### 1 Repræsentationskassens regnskab:

Regnskab godkendt.

Budget godkendt

Forslag om udbetaling til gaveberettigede medlemmer på 400,-  
Enstemmigt vedtaget



Egon N. Andersen  
Dirigent



Bo M Sørensen  
Referent



Bo K. Willestofte  
Lokalgruppeformand