



Gerechtigkeit @ GDL

DB will GDL-Mitgliedern Rechte entziehen!

Die Tarifwelt der GDL ist vielfältig. Im Augenblick hat sie 51 Partner, mit denen sie Tarifverträge schließt. Dabei sind die Unternehmen des DB-Konzerns als Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes nur eine Tarifvertragspartei. Es sind also 50 Wettbewerbsbahnen, die mit der GDL Tarifverträge aushandeln, abstimmen, unterzeichnen und letztendlich auch anwenden.

GDL: Arbeitsbelastung senken

Die GDL hat mittlerweile für viele Unternehmen gleichlautende Regelungen vereinbart. Dort sind Entgelt, Zulagen und Arbeitszeit überall gleich. Lediglich einige wenige Unternehmen befinden sich noch in einem Angleichungsprozess. Ebenso wichtig

wie die Angleichung dieser Regelungen war und ist der GDL aber auch, die Arbeitsbelastung der Lokomotivführer, Zugbegleiter, Bordgastro-nomen, Lokrangierführer und Disponenten – also des Zugpersonals – zu senken.

Das erreicht die GDL durch zwei tarifvertragliche Regelungen: erstens Sperre für

Überstunden, die ein Arbeitnehmer erbringen muss. Sie liegt entweder bei null (wie bei der DB und den meisten Wettbewerbsbahnen) oder ist auf ein geringes Maß begrenzt (einige Wettbewerbsunternehmen).

Die zweite maßgebliche Regelung sind die Planungsregelungen. Die dreistu-

fige Jahres-, Monats- und Wochenplanung wird ab 1. Januar 2020 bei der DB durch den Jahresschicht-rasterplan und in Transdev-Unternehmen durch den Jahresplan ergänzt. Abellio hat schon ein solches Planungssystem.

weiter auf Seite 4



Mehr Lohn

- ▼ Lokomotivführer DB von 2018 bis 2020 bis zu **12,9 Prozent plus**
- ▼ Zugbegleiter DB von 2018 bis 2020 bis zu **8,8 Prozent plus**
- ▼ Aufwertung der Berufe Zugbegleiter und Lokomotivführer durch strukturelle **Verbesserungen der Entgelttabellen**
- ▼ **GDL-Ziel: Vereinbarung der DB-Vergütung bei allen Wettbewerbsunternehmen, beginnend bei den Transdev- und Netinera-Unternehmen**
- ▼ **Weniger Arbeitszeit: Ab 1. Januar 2018 durchschnittlich 38 Stunden (damit plus weitere 2,6 Prozent)**



Neues Zulagensystem

- ▼ Nacharbeit zwischen 20 und 6 Uhr **3,25 Euro, ab Juli 2020 3,33 Euro**
- ▼ Schichtbeginn zwischen 0:01 und 3:59 Uhr **6,90 Euro, ab Juli 2020 7,08 Euro**
- ▼ Schichtende zwischen 0:01 und 3:59 Uhr **3,46 Euro, ab Juli 2020 3,55 Euro**
- ▼ Sonntagsarbeit: **5,50 Euro, ab Juli 2020 5,64 Euro**
- ▼ Feiertagsarbeit: **6,00 Euro, ab Juli 2020 6,16 Euro**
- ▼ Überzeitzulage: **25 Prozent, mindestens 4,27 Euro, ab Juli 2020 4,38 Euro**
- ▼ **GDL-Ziel: Vereinbarung der neuen DB-Zulagen bei allen Wettbewerbsunternehmen**

Fairer Wettbewerb

Die GDL hat seit dem Jahr 2009 dafür gesorgt, dass die Arbeitsbedingungen des Zugpersonals in allen Unternehmen im Personen- und Güterverkehr vereinheitlicht worden sind. Unterschiede von bis zu 40 Prozent sind überbrückt worden. Kein Arbeitgeber mit GDL-Tarifverträgen kann noch Wettbewerb über die Arbeitsbedingungen betreiben, sei es Lohn, Urlaub oder Arbeitszeit. Im Regionalverkehr wird die GDL in Kürze tarifvertragliche Regelungen zum Übergang der Arbeitnehmer des Zugpersonals vom alten auf den neuen Betreiber abschließen. Die Arbeitsbedingungen bleiben gleich oder werden verbessert.

Diese Leistung ist die einer starken GDL, eine Leistung von Mitgliedern, Betriebsräten und Amtsinhabern der GDL.



Verlässliche Freizeitplanung

Personalmangel, fehlende Qualifikation, Baustellen – die Dienstpläne des Zugpersonals wurden immer unzuverlässiger! Die GDL-Tarifverträge gewährleisten Planungssicherheit!

- ▼ **Jahresruhetags- und Urlaubsplan** mit festen Ruhetagen, verlässlicher Urlaubsplanung und Freizeitausgleich für Überstunden
- ▼ **Monatsplanung mit Schichten und Schichtrahmen.** Alles außerhalb dessen ist verbindlich zugesagte Freizeit
- ▼ **Maximal 20 Prozent Dispo-Anteil.** Aber wer möchte, kann mehr Dispo arbeiten
- ▼ **Wochenplanung mit konkreten Schichten.** Alles andere ist verbindlich zugesagte Freizeit
- ▼ **Jahresschichtasterplan (DB), Jahresplan (Transdev) und ähnliche Regelungen** in anderen Unternehmen **mit einem kompletten Jahresüberblick.** Keine versteckten Überstunden mehr, keine Tricks mehr!
- ▼ **Entlastende Ruhetagsregelungen,** durchschnittliche Fünf-Tage-Woche, faire Feiertagsregelungen
- ▼ **Grundlagen für eine starke Betriebsratsarbeit vor Ort im Sinne des Zugpersonals!**



Sozialstandards

- ▼ **Berufserfahrung ist maßgeblich für die Entgeltstufe** – kein Verlust bei Wechsel des Unternehmens
- ▼ **Recht auf Einstellung beim neuen Unternehmen** nach einer Ausschreibung im Regionalverkehr / Betreiberwechsel
- ▼ **Leistungen von FairnessPlan e. V. und FairnessBahnNE e.V.** – nur für GDL-Mitglieder
- ▼ **Schutz** bei gesundheitsbedingter Fahrdienstuntauglichkeit
- ▼ **Betriebliche Altersvorsorge**
- ▼ **Krankengeldzuschuss**
- ▼ **Qualifizierungsstandards** für Lokomotivführer und Zugbegleiter

Fortsetzung von Seite 1

Die Arbeitnehmer des Zugpersonals erhalten so eine Dienstplanung für ein Jahr, nach der sie ihre Freizeitplanung ausrichten können. Zuvor konnten dem Zugpersonal Schichtänderungen durch Baumaßnahmen oder Personalmangel einfach aufgedrückt werden. Damit ist Schluss.

Unsinn: keine Schichtwünsche möglich

Die DB bedroht derzeit das Zugpersonal und behauptet: Bei Anwendung der Planungsregelungen der GDL-Tarifverträge könnten keine persönlichen Wünsche nach Ruhetagen oder nach

einem Schichttausch mehr umgesetzt werden. Das ist kompletter Unsinn! Die tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeitplanung der GDL bewirken nämlich in allen Unternehmen Transparenz! Jede versteckte Überstunde wird sofort erkennbar und jeder Verstoß gegen Planungsvor-

schriften ebenfalls. Das macht dem Arbeitgeber Angst. Er will – Hand in Hand mit einer willigen Gewerkschaft – den GDL-Mitgliedern die Rechte entziehen. Die Drohung, nicht mehr tauschen zu können, ist der letzte Trick, den die Winkeladvokaten noch auf Lager haben.

Tarifbindung

Für wen gelten Tarifverträge?

Das Tarifvertragsgesetz gibt dazu eine ganz klare Antwort: „Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien...“. Für die GDL sind es die GDL-Mitglieder, für die per Gesetz, die von der GDL abgeschlossenen Tarifverträge gelten. Es ist daher nicht notwendig, dass ein GDL-Mitglied die Anwendung unserer Tarifverträge in seinem Arbeitsvertrag vereinbart. Der Arbeitgeber hat keinerlei Möglichkeit, die Anwendung des Tarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis eines GDL-Mitglieds zu verhindern.

Tritt ein Arbeitnehmer der GDL erst nach Abschluss des Tarifvertrages bei, entsteht die Bindung an die Tarifverträge mit dem Beitritt.

Wie wirken Tarifverträge?

Auch hier gibt das Tarifvertragsgesetz eine eindeutige Antwort: „Die Rechtsnormen des Tarifvertrages ... gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen...“. Das hat die praktische Folge, dass ein neu abgeschlossener Tarifvertrag automatisch angewendet wird. Die Anwendung des Tarifvertrages lässt sich aber auch nicht abbedingen, weder durch den Arbeitnehmer, noch durch den Arbeitgeber. Das gilt selbst dann, wenn beide dieses wünschen.

Das ist der harte Kern der Tarifbindung. Weder der Arbeitgeber noch beispielsweise eine Betriebsvereinbarung kann den Entzug tarifvertraglicher Rechte bewirken. Damit werden nicht nur einzelne Arbeitnehmer geschützt, sondern auch das Kollektiv der Arbeitnehmer. Niemand kann sich durch den Verzicht auf tarifvertragliche Rechte einen – vermeintlichen – Vorteil verschaffen.

Kein Verzicht auf GDL-Planungsregelungen

Derzeit versucht die DB, mit Drohungen, Tricks und arbeitgeberfreundlichen Betriebsvereinbarungen, GDL-Mitgliedern tarifliche Rechte zu entziehen. Sie glaubt dies tun zu können, weil sie formal nicht weiß, wer in welcher Gewerkschaft organisiert ist. Das mag in den meisten Fällen sogar so sein. Dennoch darf der Arbeitgeber keinen Zustand herbeiführen, der zum Verlust tarifvertraglicher Rechte für den Arbeitnehmer führt. Bei etlichen Arbeitnehmern ist ihm die Tarifbindung aber auch bekannt, weil sie vom Arbeitnehmer bekannt gegeben wurde. Dagegen ist nichts einzuwenden. Die Anzeige der Tarifbindung ist sogar sinnvoll, denn sie schafft Rechtsklarheit. Aus dieser Information an den Arbeitgeber entsteht keinem Arbeitnehmer ein Schaden.

Die GDL schützt ihre Mitglieder

Für die GDL galt und gilt: Verträge sind einzuhalten. Das gilt auch für die Erbsen-zähler der DB. Die GDL wird nicht zulassen, dass windige Arbeitgeber gültige Tarifverträge nach Belieben außer Kraft setzen und dem Zugpersonal die Rechte nehmen. Die Planungsregelungen in den GDL-Tarifverträgen sind so konzipiert, dass sie jedes Arbeitszeitmodell erlauben. Wer beispielsweise nur Dispo fahren will, kann das tun. Wer Überstunden leisten möchte – der Tarifvertrag steht dem nicht entgegen. Das aber entscheidet jeder für sich. Wer das aber nicht möchte, der kann sich auf den Schutz durch die GDL-Tarifverträge verlassen.

Wir schützen unsere Mitglieder, indem wir derzeit gerichtliche Entscheidungen vorbereiten, die diesem Treiben ein Ende setzen. Klar ist aber auch jetzt schon: Das Wort „Tarifbindung“ wird in Zukunft weitaus mehr Bedeutung haben als jetzt schon. Bei allen Tarifpartnern der GDL.

Der Arbeitgeber darf keinen Zustand herbeiführen, der zum Verlust tarifvertraglicher Rechte für den Arbeitnehmer führt.