



GDL-Bundesvorsitzender
Claus Weselsky
im Online-Interview:
Wir organisieren alle Eisenbahner.

© Stefan Mousiol

Wir schaffen das!

Die Generalversammlung 2022 in Frankfurt unter dem Motto „Zukunft der Eisenbahnen – GDL ist der Garant“ ist Anlass für die GDL, Bilanz zu ziehen. Die GDL kann stolz sein, auf das, was sie erreicht hat. Welche Meilensteine konnte sie seit der letzten Generalversammlung 2017 setzen? Welche Ziele hat sie für die kommenden Jahre? Diese Kernfragen beantwortet der GDL-Bundesvorsitzende Claus Weselsky.

Wie haben sich die Entgelt- und Arbeitsbedingungen bei der DB verbessert?

Im Tarifabschluss vom Oktober 2021 haben wir 3,2 Prozent mehr Entgelt und insgesamt 1 000 Euro steuerfreie Corona-beihilfe erreicht – und zwar für alle Arbeitnehmer. Die Beschränkung auf das Zugpersonal ist weggefallen. Somit können wir bei entsprechender Mitgliederstärke künftig auch für die Kollegen in den Stellwerken, in den Bahnhöfen und in der Instandhaltung der Netzbetriebe bessere Tarifverträge abschließen. Hinzu kamen Verbesserungen bei den Ruhezeiten und ganz entscheidend: die Sicherung der Betriebsrenten. Alle Eisenbahner, die bis zum 31. Dezember 2021 eingestellt wurden und Leistungen aus dem

Zusatzversorgungstarifvertrag erhielten, bekommen weiterhin die volle Betriebsrente daraus. Das sind beispielsweise 62 Euro mehr Rente Monat für Monat für einen 40-jährigen Lokomotivführer, der bis zum 65. Lebensjahr voll bei der DB weiterarbeitet. Die neuen Mitarbeiter erhalten Leistungen aus dem DEVK-Pensionsfonds mit 3,3 Prozent.

Geschenkt bekommen haben wir den Tarifabschluss nicht. Unsere Mitglieder haben ihn mit 265 Stunden Streik im Güterverkehr und 216 Stunden in den anderen DB-Unternehmen erkämpft. Für uns war aber von Anfang an klar: Wir lassen uns nicht mit den mickrigen 1,5 Prozent aus dem Sanierungsstarifvertrag der Einkommensverringergesellschaft abspeisen, während sich

die Führungskräfte mit ihren Boni die Taschen vollstopfen. Obwohl die Eisenbahner den Verkehr selbst in der größten Pandemie rund um die Uhr sicher und zuverlässig aufrecht erhalten haben, sollten sie noch nicht einmal eine Corona-prämie erhalten. Selbst die Betriebsrente aus dem Zusatzversorgungstarifvertrag, die sich das Zugpersonal mühevoll angespart hat, wollte sich die DB einverleiben. Eine Gewerkschaft, die nah am Mitglied ist, kann ein solch schändliches Verhalten nicht zulassen.

Überhaupt haben wir die Stundenlöhne auch in den vergangenen Jahren massiv erhöht. So erhielt ein DB-Lokomotivführer als Berufseinsteiger 2017 noch einen Stundenlohn von 20 Euro, 2023 werden es 23 Euro sein. Das ist ein Plus

von 15 Prozent. Hinzu kommen je nach Leistung noch 250 bis 400 Euro an Zulagen und verbesserte Arbeits- und Ruhezeiten – und zwar nicht nur bei der DB. Kurz zur Erinnerung: Gestartet mit eigenständigen Tarifverhandlungen sind wir im Jahr 2007 bei einem DB-Stundenlohn für Lokomotivführer von 13,42 Euro. Das ist eine Erhöhung bis 2023 von 72 Prozent – jedes Jahr im Schnitt 4,5 Prozent. Das ist das, was die Lokomotivführer im Portemonnaie spüren.

Wie sieht denn die Tariflandschaft bei den Wettbewerbsbahnen aus?

Ende des Jahres 2022 kennen unsere rund 60 Tarifpartner nur noch ein Tarifniveau, das unseres Flächentarifvertrags BuRa ZugTV, somit das DB-Niveau. Das ist einzigartig in der Bundesrepublik und konnte nur einer so starken Gewerkschaft wie unserer GDL und unseren solidarischen Mitgliedern gelingen: Wenn man bedenkt, wo wir gestartet sind. Vor zwölf Jahren bekamen die Lokomotivführer bei der Ost-

deutschen Eisenbahn noch ein Entgelt von sage und schreibe 40 Prozent weniger als ihre DB-Kollegen – und zwar bei gleicher Arbeit! Die damalige Transnet und heutige evg beging diesen Frevel, denn es waren deren Tarifverträge. Die Wettbewerbsbahnen auf DB-Niveau zu bringen, das war harte Arbeit. Tausende Stunden Arbeitskampf von solidarischen Mitgliedern, harte Verhandlungen zur Durchsetzung der originären Forderungen der Mitglieder, viel Fingerspitzengefühl und eine große Portion Sachverstand waren dazu nötig. Aber es hat sich gelohnt. Wir haben in allen unseren Eisenbahnverkehrsunternehmen die 38-Stunden-Woche als Referenzarbeitszeit zur Entgeltberechnung eingeführt. Wir haben nahezu identische Ruhestandsregelungen für das gesamte Zugpersonal und dessen direkte Führungskräfte vereinbart. Und wir haben fast alle Zulagen angepasst und dynamisiert und damit faire Wettbewerbsbedingungen für das Zugpersonal in Deutschland geschaffen.

Warum haben wir eigentlich unseren Organisationsbereich auf alle Eisenbahner erweitert? Mit der Spezialisierung auf das Zugpersonal sind wir doch sehr gut gefahren.

Erstens: Wir müssen dafür sorgen, dass unsere guten Tarifverträge weiterhin in allen Eisenbahnverkehrsunternehmen gelten. Das gelingt uns nur, wenn wir die Mehrheit in den Betrieben haben, was die DB unter dem Deckmantel des Tarifeinheitsgesetzes (TEG) verhindern will: Denn ohne unsere Stärke schließt die DB mit uns zwar ab, aber anschließend werden unsere Tarifverträge nicht angewandt. Ergo gelten dann die schwachen evg-Tarifverträge mit allen Konsequenzen. Für gute Entgelt- und Arbeitsbedingungen braucht es nämlich eine starke, unbestechliche, erfolgreiche Gewerkschaft – und das sind

nun einmal wir. Nur so kann auch der Personalmangel behoben werden. In den kommenden zehn Jahren geht schließlich die Hälfte aller Lokomotivführer in den Ruhestand, vom zusätzlichen Nachwuchs für die notwendige Verkehrswende ganz zu schweigen.

Übrigens: Bei den DB-Wettbewerbsbahnen spielt derzeit das TEG für uns keine Rolle, denn hier haben wir fast überall die Mehrheit in den Betrieben.

Zweitens: Wir haben unseren Organisationsbereich mit Bedacht erweitert. Bei den Lokomotivführern war seit 1867 (mit Unterbrechung des 2. Weltkriegs) klar: Die GDL ist die richtige Gewerkschaft. 80 Prozent der DB-Lokomotivführer und drei Viertel der Lokomotivführer über alle Eisenbahnverkehrsunternehmen hinweg sind schließlich Mitglied in unserer GDL. Unter dem Motto „Gemeinsam ZugKunft bewegen“ vertreten wir seit 2015 auch Zugbegleiter, denn sie haben die gleichen Sorgen und Nöte im unregelmäßigen Schichtdienst und auch sie haben bessere Löhne und Arbeitsbedingungen verdient. Davon haben die Zugbegleiter profitiert und wir als GDL auch. Wir konnten viel für sie erreichen und sie haben uns stärker gemacht. Fast die Hälfte aller Zugbegleiter ist inzwischen Mitglied in der GDL. Der Schlüssel dazu war, dass wir die Zugbegleiter selbst gefragt haben, wo es hakt. Wir sind dann zusammen mit den berufsspezifischen Spezialisten die Probleme angegangen und konnten sie somit zielgerichtet lösen, Stichwort „mehr Plan, mehr Leben“. Dieses bewährte Verfahren wenden wir auch bei den neuen Berufsgruppen an, wie bei den Fahrdienstleitern, Werkstattmitarbeitern oder Disponenten, denn sie sollen ihre Probleme analysieren und zusammen mit uns ziel-

gerichtet beseitigen oder zumindest reduzieren.

In der Infrastruktur läuft vieles schief. Marode Gleise und Brücken, fehlende Ausweich- und Anschlussstellen und Rangierbahnhöfe. Europäische Zugverbindungen enden an der deutschen Grenze. Massive Verspätungen und Zugausfälle sind an der Tagesordnung. Was ist zu tun?

Die Infrastruktur ist das Herzstück der Bahn. DB Netz, DB Service und DB Energie bilden die Grundlage aller Arbeitsplätze der Bahn. Ja, hier läuft in der Tat vieles schief. Das DB-Management verschleudert mit ihren weltweiten Einkaufstouren Milliarden. Allein bei der Auslands-Tochter Arriva mussten 2020 1,4 Milliarden Euro abgeschrieben werden. Geld, das in der Infrastruktur dringend benötigt wird. Die teuren McKinseys haben die Infrastruktur kaputtgespart, zusammen mit einem Management, das keine Ahnung hat, wie Eisenbahn funktioniert – brav unterstützt von der Hausgewerkschaft.

Die DB muss sich auf ihr Kerngeschäft Schiene in Deutschland konzentrieren und die Infrastruktur mit vielen Milliarden und Eisenbahnersachverständigen und einem ausgewogenen Deutschlandtakt inklusive Güterverkehr auf Vordermann bringen. In den Arabischen Emiraten oder am anderen Ende der Welt hat die DB nichts verloren. Damit die Milliarden nicht im Konzern versickern, muss die gesamte Infrastruktur zu einer vom Eigentümer Bund direkt gesteuerten GmbH zusammengefasst werden. Die Technik, die oftmals noch aus den 50er-Jahren stammt, muss erst einmal in der Gegenwart ankommen. Mit dem hehren Ziel des autonomen Fahrens will die DB ihre Verantwortung in die Zukunft schieben. Nicht zuletzt

muss der Overhead reduziert werden. Alle Arbeitsplätze von Mitarbeitern, die nicht wertschöpfend tätig sind, gehören auf den Prüfstand. Hier können Milliarden an Personal- und Sachkosten eingespart werden, die die DB nicht nur wettbewerbsfähiger machen, sondern die Voraussetzungen schaffen für dauerhaft sichere Arbeitsplätze unserer Kollegen im direkten Bereich.

Das ist ein großes Rad. Was kann die GDL dazutun?

Wir müssen zum einen in den Aufsichts- und Betriebsräten dafür sorgen, dass dieses Missmanagement abgeschafft wird. Die Zeit des Abnickens durch schwache Gewerkschaften, die am Tropf der DB hängen, muss der Vergangenheit angehören. Wir arbeiten dazu auch mit der Politik zusammen. Zum anderen sind wir als Tarifpartner für alle Eisenbahner gefragt. Die Entgeltsystematik im Bereich der Infrastruktur muss dringend verbessert werden, Nasenpolitik abgeschafft, familienfreundliche Arbeits- und Ruhezeitregelungen vereinbart werden. Nicht zuletzt müssen wir den sozialen Frieden im DB-Konzern wiederherstellen. Gute Entgelt- und Arbeitsbedingungen und Wertschätzung der Mitarbeiter sind die Kernelemente dazu. Dafür steht die GDL. Das muss auch der DB-Personalchef begreifen.

Schaffen wir das? Wie sieht denn die Mitgliederentwicklung der GDL aus?

Tausende neue Mitglieder haben seit der Öffnung unseres Organisationsbereiches für alle Eisenbahner am 17. November 2020 den Weg zu uns gefunden. Wir sind jetzt fast 40 000, viele davon sind aus den neuen Berufsgruppen. Daraus generieren wir unsere Stärke und wir tun alles, damit wir weiterwachsen. Somit: **Ja, wir schaffen das!**