



GEWERKSCHAFT
DEUTSCHER LOKOMOTIVFÜHRER
– HAUPTVORSTAND –

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
Herrn Klaus-Dieter Hommel
Stellvertretender Bundesvorsitzender
Weilburger Str. 24
60326 Frankfurt am Main

Thomas Gelling
Tel. -131, Fax -209
E-Mail: tarifabteilung@gdl.de

12. Juni 2017

OFFENER BRIEF

Erläuterungen zum Tarifabschluss der GDL

Ihr Schreiben vom 20. Mai 2017 an EVG-Gewerkschaftssekretäre, GBR, KBR

Sehr geehrter Herr Hommel,

Ihr oben genanntes, in der Anlage beigefügtes Schreiben haben Sie zwar nicht an uns gerichtet, jedoch haben wir es erhalten. Da sich Ihr Schreiben ausschließlich mit unserem Tarifabschluss vom 10. März 2017 beschäftigt und einige seiner Inhalte falsch darstellt, möchten wir Ihnen hiermit einige Aspekte erläutern, die Sie in Ihrem Schreiben – aus unserer Sicht – zu Unrecht kritisieren. Wir verfolgen mit diesem Schreiben das Ziel, Klarheit zu unseren Regelungen zu schaffen und Missverständnisse zu klären. Wir bieten Ihnen und gerne auch anderen Fachleuten der EVG an, in einen vertiefenden Erläuterungsprozess einzusteigen.

Wir können nicht bestätigen, dass die Vorstände der Transportunternehmen unseren Tarifabschluss zum Nachteil der Arbeitnehmer nutzen wollen und werden. Das ist auch nicht möglich. Auch wenn punktuell in einzelnen Betrieben Aspekte unseres Abschlusses besser geregelt sind, so stellt unser Tarifvertrag eine Mindestnorm dar, die nicht unter-, wohl aber überschritten werden kann. Die Unternehmen wollen, zumindest nach unserer Kenntnis, die von uns neu getroffenen Regelungen zu dem Mindestnormen der Ruhetagsgestaltung und zur persönlichen Planungssicherheit, die wir in § 3 des BuRa-ZugTV Agv MoVe vereinbart haben, auf alle Arbeitnehmer anwenden. Das bedeutet jedoch nicht, dass daraus für Ihre Mitglieder, wie Sie auf Seite 1 und an anderen Stellen Ihres Schreibens ausführen, Nachteile entstehen.

Am Beispiel der Monatsplanung (§ 3 Abschnitt III Abs. 2 BuRa-ZugTV) möchten wir erläutern, warum wir Nachteile ausschließen. An dieser Stelle ist, wie oft irrtümlich angenommen wird, kein Planungshorizont geregelt. Natur der dort getroffenen Regelungen ist es, einen Monat im Voraus eine verbindliche Arbeitszeitplanung für die Arbeitnehmer vorzuschreiben. Auf Basis der Jahresplanung erfolgt die Planung der konkreten Schichten, gegebenenfalls mit einem Schichtrahmen, der Dispositionszeiträume sowie weiterer Elemente. Damit entsteht eine verlässliche Planung für die Arbeitnehmer. Wesentlich ist nämlich der Umkehrschluss, der tarifvertraglich vereinbart ist und der darin besteht, dass alle Zeiten außerhalb des zeitlichen Rahmens der Arbeitseinsätze verbindlich zugesagte Freizeit sind. Die Arbeitnehmer können sich also darauf verlassen, dass sie die geplante Freizeit auch in Anspruch nehmen können. Unabhängig davon bleiben natürlich Abweichungen vom geplanten Schichtverlauf in der laufenden Schicht durch Unregelmäßigkeiten weiterhin möglich. Diese sind nun einmal das „natürliche Risiko“ unserer Berufe.

Die Regelungen zur Monatsplanung schreiben jedoch einen diesem Zeitraum entsprechenden Planungshorizont lediglich als Mindestnorm vor. Auch uns ist bekannt, dass in manchen Betrieben und Unternehmen längere Planungshorizonte betrieblich vereinbart sind. Es war nicht das Regelungsziel der Tarifvertragsparteien GDL und Agv MoVe, betriebliche geregelte längere Zeiträume der Vorplanung zu verkürzen. Welchen Sinn sollte ein solches Tun auch haben? Es geht also primär um die Verbindlichkeit der Planung für die Arbeitnehmer und diese konnte erreicht werden.

Auch Ihre Kritik an der neuen Regelung, nach der nach einer Arbeitsphase von mehr als 120 Stunden oder in der mehr als 40 Stunden Arbeitszeit in Schichten angerechnet wurden, die Mindestdauer des Ruhetages von 36 auf 48 Stunden steigt, geht fehl. Diese kann und wird planerisch berücksichtigt und dürfte nur bei einer nicht geplanten Überschreitung planmäßig schon ganz nah an den Grenzen geplanter Schichtverläufe zu einer außerplanmäßigen Änderung der Mindestdauer des Ruhetages führen. Auf Seite 4 Ihres Schreibens schlagen Sie Ihren Mitgliedern Aussagen vor, die sie in sozialen Netzwerken platzieren sollen. Zwei davon beschäftigen sich mit Fernpendlern, die nach längeren Ruhetagen für Heimfahrten verlangen. Genau das aber wird durch diese Norm gewährleistet. Die bisherige 36-stündige Mindestdauer eines Ruhetages nach einer bis zu 144-stündigen Schichtfolge dürfte diesen Anspruch wohl kaum erfüllen. Außerdem, und das wissen Sie so gut wie wir, ist die Belastung der Arbeitnehmer des Zugpersonals in den vergangenen Jahren durch die Rationalisierung der Schichtverläufe und -folgen, Leistungsverdichtung, häufige Änderungen der Vorplanung und anderen Effekten derart gestiegen, dass eine Verbesserung der Ruhetagsdauer an dieser Stelle unmöglich allen Ernstes von Ihnen kritisiert werden kann.

Wir bestreiten also nicht, dass bessere betriebliche Regelungen – egal zu welchen Normen und egal zu welchem Tarifvertrag – in Kraft bleiben. Das hat uns die DB zugesagt und nach unserer Kenntnis auch Ihnen. Wir erlauben uns jedoch die Anmerkung, dass es im Gegensatz zu tarifvertraglichen Regelungen der EVG keine betrieblichen Regelungen der EVG gibt. Diese sind von den Betriebsräten für die Beschäftigten ihres Betriebes abgeschlossen worden und gelten, unter Beachtung des tariflichen Regelungsvorbehalts, für alle Arbeitnehmer im Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung. Und selbstverständlich bleiben alle Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte unangetastet. Im Gegenteil: wir erkennen diese nicht nur stillschweigend an, sondern haben die Mitbestimmungsrechte sogar ausdrücklich hervorgehoben

und gestärkt, wie Sie den Regelungen in § 3 Abschnitt III Abs. 4 BuRa-ZugTV Agv MoVe entnehmen können. Auch die von uns vereinbarte dreistufige Planungssystematik erfordert es geradezu, dass die Betriebsräte eine aktive Rolle spielen und die Ansprüche der Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Überwachungspflichten und Mitbestimmungsrechte umsetzen. Auch künftige Verbesserungen auf betrieblicher Ebene sind im Rahmen der tarifvertraglichen Mindestnormen möglich und werden von uns aktiv gefördert und unterstützt. Wir haben dazu also eine völlig übereinstimmende Sicht.

Auf Seite 3 Ihres Schreibens führen Sie als Prämissen der arbeitszeitpolitischen Ziele der EVG Individualisierung, Planbarkeit/Verlässlichkeit und Belastungsreduzierung an. Auch wenn es Sie verblüffen mag erklären wir hiermit, dass wir diese Ziele teilen und sie zu einem guten Teil umgesetzt haben. Es ist nämlich nicht richtig, dass unsere Tarifverträge ein „starres Korsett“ darstellen. Zu den Vorschlägen für Ihre Mitglieder zu Platzierungen in sozialen Netzwerken gehört zum Beispiel die Frage des Schichttausches aus persönlichen Gründen. Diese Möglichkeiten bleiben völlig unangetastet. Ein weiterer ganz wichtiger Punkt unseres Tarifabschlusses ist neben der Stärkung des Mitbestimmungsrechts der Betriebsräte die Stärkung der Eigenverantwortung unserer Mitglieder und all derer, auf die unsere Tarifverträge angewendet werden. Die Arbeitnehmer können nämlich auf die verbindlich zugesagte Freizeit bestehen – oder sie können sich damit einverstanden erklären, Eingriffe in diese zu akzeptieren. Sie haben darüber hinaus die Möglichkeit, etwa von der 20-prozentigen Begrenzung der Schichtanzahl innerhalb von Dispositionszeiträumen nach oben abzuweichen. Sie können ihr Einverständnis einmalig, zeitlich befristet oder dauerhaft erklären. Damit sind nicht nur individuelle Schichttausche möglich, sondern komplette neuartige Arbeitszeitmodelle, die die Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren können. Hinzu kommt etwas, dass Sie leider unerwähnt ließen: Wir haben die Begrenzung der Überstunden dergestalt ergänzt, dass für Teilzeitarbeitnehmer keinerlei Leistungspflicht für Überstunden mehr besteht. Aber auch hier ist eine Leistung mit Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmer möglich. Zuvor waren sie generell dazu verpflichtet und Ihnen ist sicher bekannt, wie schamlos Teilzeitarbeitnehmer vielerorts deshalb ausgenutzt worden sind. Die Individualisierung die wir mit unserem Tarifabschluss ermöglichen, ist aber eben nicht mehr auf bestimmte Vorteile zu Lasten aller anderen Arbeitnehmer gerichtet, sondern ausschließlich auf ein freiwilliges „Mehr“ an Flexibilität mit der Folge, dass daraus Vorteile in Form noch stabilerer Planbarkeit für andere Arbeitnehmer entstehen. Die Solidarität der Beschäftigten eines Betriebes wird also ausdrücklich gefördert.

Kurzum: keine Ihrer Empfehlungen an Ihre Mitglieder zu Platzierungen in sozialen Netzwerken und der damit verbundenen Kritik an unserem Tarifabschluss ist haltbar. Wir gehen aber noch einen Schritt weiter und wagen die These, dass unser Tarifabschluss erst in der Zukunft seine volle Wirkung entfalten wird nämlich dann, wenn der heute schon bestehende Personalmangel in den Berufen des Zugpersonals noch stärker wird und die Arbeitnehmer noch mehr Überstunden leisten müssen als in der Vergangenheit. Jeder Arbeitnehmer kann künftig für sich entscheiden, ob er Überstunden leisten möchte, ob er flexibel eingesetzt werden möchte oder ob er im Rahmen seines arbeitsvertraglich vereinbarten Zeitvolumens so planungssicher wie möglich eingesetzt werden möchte. Den Grundsatz der Individualisierung und Stärkung der Eigenverantwortung der Arbeitnehmer, den Sie sich zu eigen gemacht haben, teilen wir also nicht nur, sondern haben ihn umgesetzt. Es scheint uns als wäre die jeweilige politische Zielsetzung von EVG und GDL nicht weit voneinander entfernt.

Gravierend unterschiedlich ist aber die Umsetzung. Während die EVG auf betriebliche Regelungen setzt, setzen wir auf tarifvertragliche Regelungen. Ohne die Umsetzungsentscheidung der EVG zu kritisieren, halten wir unsere Umsetzung hinsichtlich des Gesamtmarktes, also hinsichtlich der Vereinbarung gleicher tarifvertraglicher Regelungen in den Unternehmen außerhalb des DB-Konzerns, für zielführender. Genau dieses Ziel verfolgen wir nämlich und genau deshalb sind die neuen Arbeitszeitregelungen auch Teil des BuRa-ZugTV Agv MoVe und nicht der ergänzenden Haustarifverträge geworden. Die mit diesen Neuregelungen gelösten Probleme bestehen nämlich auch in anderen Unternehmen. Neben der leichteren Übertragbarkeit auf andere Unternehmen ist auch die Durchsetzungsmacht einer Tarifvertragspartei deutlich stärker als die der Betriebsparteien.

Sehr geehrter Herr Hommel, abschließend wiederholen wir noch einmal unsere Bereitschaft, mit Ihnen und, so Sie dies wünschen, mit weiteren Fachleuten der EVG in einen Erläuterungsprozess einzutreten. Wir halten es für völlig unrealistisch, dass die DB unterschiedliche Dienstplanungssysteme installiert um nach Gewerkschaftszugehörigkeit getrennte Dienstpläne zu erstellen. Außerdem sind die von uns getroffenen Regelungen neu und deren Einführung dürfte schon aus sachlich-organisatorischen Gründen schwierig und anspruchsvoll sein. Wir sollten die Schwierigkeiten nicht dadurch vergrößern oder gar potenzieren, indem wir Auseinandersetzungen in den Betrieben auf Seiten der Arbeitnehmer befördern oder gar provozieren, denn das nützt am Ende nur dem Arbeitgeber. In diesem Sinne hoffen wir auf eine positive Antwort von Ihnen.

Mit freundlichen Grüßen
Geschäftsführender Vorstand



Claus Weselsky
Bundesvorsitzender