



Starke GDL-Tarifverträge

Gemeinsam weiter voran!

Mit starken Tarifverträgen hat die GDL die Arbeitsbedingungen des Zugpersonals kontinuierlich verbessert. Mehr Entgelt über alle Unternehmen hinweg, echte, vom Arbeitgeber ungestörte Freizeit und hohe Sozialstandards sprechen eine deutliche Sprache. Damit das so bleibt, treten wir auch weiterhin mit Nachdruck für die Rechte unserer Mitglieder ein. Gemeinsam weiter voran!

Mit dem DB-Tarifabschluss 2018 hat die GDL auch eine Regelung zu Gütestellen getroffen. Erstmalig wurde vereinbart, dass Streitigkeiten der Betriebsparteien über solche Gütestellen am Tarifstichtag beigelegt oder zumindest der Versuch einer Klärung unternommen werden muss.

Gegenstand können aber nur Meinungsverschiedenheiten zur persönlichen Planungssicherheit sein.

Die Gütestelle wird nach Anrufung tätig. Ruft eine Tarifvertragspartei die Gütestelle an, muss die andere Partei zwingend an diesem

Verfahren teilnehmen. Doch Anspruch und Wirklichkeit klaffen weit auseinander.

Arbeitgeber verbindlich einmündig

Die GDL hat die Gütestellen mehrfach wegen Meinungsverschiedenheiten bei der

Umsetzung der Regelungen zur persönlichen Planungssicherheit angerufen – ohne je ein Ergebnis zu erzielen. Die Arbeitgeberseite wiggelte stets ab und verhinderte mit teils skurrilen juristischen Theorien jedwede Einigung.

weiter auf Seite 4



Fortsetzung von Seite 1

Mitunter nimmt dieses Verhalten geradezu groteske Züge an.

So verweigerten Arbeitgebervertreter kürzlich eigens anberaumte Verhandlungen mit der Erklärung, die DB sehe die Gütestelle als „nicht zuständig“ an. Kurz darauf traf ein Schreiben des AGV MOVE bei der GDL ein, in dessen Ergebnis sich die Arbeitgeberseite bereit erklärte, „...die Gespräche über

die von der GDL thematisierten Punkte ... im Rahmen der Gütestellen fortzusetzen...“

Planloses Management

Wohlgemerkt: Das sind die gleichen planlosen Arbeitgeber, die jeden Tag erzählen, dass das Zugpersonal zu teuer ist, zu unflexibel und dergleichen mehr. Die DB-Führungskräfte spielen mit den Sorgen der Arbeitnehmer und

bedrohen sie mit „nicht mehr tauschen können“ und „keine Wunschruhen mehr“. Mit überflüssigen Wahlmodellen entziehen sie den Arbeitnehmern tarifvertragliche Rechte und versuchen, das Flexibilitätsgeschenk des Zugpersonals auszunutzen. Sie können auch kaum noch anders, denn das plan- und hilflos agierende Management hat in den vergangenen Jahren gravierende Fehler gemacht, vor allem bei der Personalgewinn-

nung und -qualifikation. Diese Versäumnisse werden nun erkennbar und wirken sich aus.

Den Arbeitgebern die Tarifbindung erklären

Dagegen gibt es für Arbeitnehmer jedoch ein Mittel. Dem Arbeitgeber muss die „Rote Karte“ gezeigt – und die Tarifbindung erklärt werden. Treten Sie dazu den Vordruck ab, der dieser Ausgabe beigelegt ist.

Arbeitszeitkonten: Neue Regelungen ab 2020

Überstunden und Überzeitzulage

Auch die Frage der Überstunden und des Anspruchs auf Überzeitzulage wurde mit dem Tarifabschluss 2018 neu geregelt. So besteht ab dem 1. Januar 2020 Anspruch auf Überstundenzulage, wenn die Arbeitszeit im Quartal 496 Stunden überschritten hat (im Wahlmodell mit sechs Tagen mehr Urlaub anteilig höher). Außerdem wird es ab dem Jahr 2020 erstmals einen vom Arbeitnehmer erzwingbaren Anspruch auf Freizeitausgleich für Überstunden geben.

Wie das genau funktioniert haben wir in diesem Einleger grafisch dargestellt.

Ganz wichtig zu wissen: Nur GDL-Mitglieder haben einen Rechtsanspruch auf diese Neuregelung. Tarifverträge anderer Gewerkschaften haben die Alt-Regelungen beibehalten. Das bedeutet, dass die Überzeitzulage weiterhin nur am Jahresende gezahlt wird und Freizeitausgleich nicht erzwingen werden kann.

Keine Pflicht zur Leistung von Überstunden

Zum Thema Überstunden noch eine Klarstellung: Im Verhandlungsprotokoll der Tarifverhandlungen zwischen GDL und AGV MOVE wurde festgehalten, dass die Regelungen zur individuellen Begrenzung von

Überstunden auf 80 pro Jahr selbst keine Leistungsverpflichtung von bis zu 80 Überstunden pro Jahr (für Vollzeitarbeitnehmer, null Überstunden pro Jahr für Teilzeitarbeitnehmer) beinhaltet. Es bestand und besteht also keine tarifvertragliche Pflicht zur Leistung von Überstunden.

Das ist wichtig, denn erstens haben die Arbeitgebervertreter oft etwas anderes behauptet und zweitens hat auch eine andere Gewerkschaft diese fehlerhaften Aussagen übernommen und in die Welt posant.

Tarifbindung ist entscheidend

Wenn aber in einem Betrieb zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen ist, die eine Leistungspflicht für Überzeit regelt, dann gilt sie. Die Leistungspflicht ist für Vollzeitarbeitnehmer aber auf jährlich 80 Stunden begrenzt, auch wenn diese Betriebsvereinbarung zum Beispiel 120 Stunden vorsieht. Für Teilzeitarbeitnehmer kann keine Überstundenpflicht wirksam vereinbart werden. Sie bleibt immer Null. Auch diese Regelungen gelten nur für GDL-Mitglieder, denn andere Tarifverträge haben keine vergleichbaren Regelungen. Die Tarifbindung ist also auch hier ganz wichtig.

Die Regelung zur individuellen Begrenzung von Überstunden auf 80 pro Jahr stellt keine Pflicht zur Leistung von Überstunden dar.