



Coronavirus: Hinweise für KiN und Tf zur Maskenpflicht im Personenverkehr

20. Januar 2021

Wo muss ich welche Maske tragen?

- Bund und Länder haben die geltende Maskenpflicht konkretisiert: Aufgrund der Sorge um die Mutationen des SARS-COV-2-Virus **müssen künftig im Personenverkehr OP-Masken oder FFP2/KN95-Masken getragen werden. Stoffmasken sind nicht mehr erlaubt.**

Liebe Leserinnen und Leser,

haben Sie es gelesen? Nein? Bitte, tun Sie es sich an! Und – bemerkt?

Steht da doch allen Ernstes „Aufgrund der Sorge um die Mutationen des SARS-COV-2-Virus...“?

Nein, wir meinen hier nicht, dass das Wort Virus bereits in COV enthalten ist, sondern, dass man sich um die Mutationen des Virus sorgt. Da es sich ja um einen zoonotischen Virus handelt, also einen der vom Tier auf den Menschen übergegangen ist, ist SARS-COV-2 bereits je selbst eine Mutation, nämlich eine des Virus, das vorher an/im Tier lebte und für den Menschen ungefährlich war.

Man sorgt sich um die Mutationen. Früher sorgte man sich noch wegen der Mutationen um den Menschen, doch das scheint mittlerweile vorbei zu sein. Oh mein Gott, sind die paar Milliarden Menschen, die auf dieser Welt leben, nicht schützenswert? Hätten wir es nicht wirklich auch einmal verdient, die Erde anzuhalten und die „Idioten“ aussteigen zu lassen, wie es manche formulieren? Sind wir soweit, dass jetzt Texte einfach nur noch dahingeschmiert werden, in der Hoffnung, dass bereits jetzt ein Großteil das Schreiben nicht liest?

Es scheint bald so. Aber ist das die Kompetenz, die man sich vorstellt? Liegt die Kompetenz darin zu sagen, man macht Aushänge für jede Meldestelle? Nun, es mag natürlich helfen, doch eine Meldestelle Berlin-Südkreuz gibt es nicht. Die heißt nämlich Berlin Südkreuz. Kennt man denn nicht beim Regionalbereich die Gegebenheiten?

Wir können nur eines wünschen: Bleiben Sie gesund und lassen Sie sich nicht von dem Irrsinn anstecken. Und lesen Sie hier manchmal die Lachtherapie auf Seite 1!

GDL REGIONal – Grün, die Farbe der Hoffnung

Beim Betriebsrat nachgefragt

Aufbruch in unbekannte Welten

Der Umstieg vom Planungssystem Ereignisgesteuerte PersonalDisposition Im Transportbereich (EDITH) auf ein integriertes Planungs- und Dispositionssystem (iPD), ist für alle Beteiligten ein bisschen wie das Erkunden fremder, unbekannter Welten. Erfahrungen hierzu gibt es bisher keine nennenswerten. Der Konzern hat entschieden und nun ist man gezwungen die Konzernvorgaben auch umzusetzen. Und wehe, ihr habt keinen Erfolg! Achso – und gefragt wurde natürlich auch keiner... Also, alles wie immer!

Der Einsatz aller Mitarbeiter im Planungsbüro und die technischen Schwierigkeiten (die es naturgemäß immer bei neuen Dingen am Anfang gibt) übersteigen sämtliche Vorahnungen.

In der Folge arbeiten alle bis an ihre Belastungsgrenzen, um das Vorhaben erfolgreich umzusetzen. Doch es gibt wohl auch einige positive Seiten. Die Angaben im Dienstauftrag sind um einiges genauer. Somit besteht für die ausführenden Kollegen mehr Sicherheit in den Angaben, mehr Verlässlichkeit in den entsprechenden Zeitwerten.

Fatal nur, dass es neuartige Abhängigkeiten und Verfahrensweisen im System gibt, die in dieser Form und Auswirkung vorher keiner kannte. Beispielhaft sei erwähnt, dass **32000** Wegezeiten allein für unsere Region in Einzelschritten angelegt, verarbeitet und verplant werden müssen... Alles wird besser! Selbstverständlich errechnete man sich im Vorfeld auch deutliche Einsparungen an Planungs- als auch Dispositionspersonalen, die nur in der Einführungsphase etwas aufgestockt werden müssen.

Vorfesttagszuschlag 2020 für Lokführer

Wie ihr alle als E-Mail von Heiko Müller bekommen habt, wurde bei Lokführern der Vorfesttagszuschlag (24. und 31.12.2020 ab 12 Uhr) falsch gebucht.

Wer an einem dieser Tage zwischen 12 und 24 Uhr arbeiten musste, bekam diese Zeit für das Arbeitszeitkonto zusätzlich gutgeschrieben (siehe PVNM/ Gehaltsabrechnung).

Richtig wäre gewesen, diese Zeiten mit der Vorfesttagszulage von 110 % zu vergüten.

Nur auf vorherigen schriftlichen Antrag wird die Zeit gutgeschrieben (LFTV §67).

Dieser Fehler trat bundesweit auf, zwischen AG und Konzernbetriebsrat wurde vereinbart, dass die Mitarbeiter den Zuschlag als Geld (nachträglich für März 2021) ausgezahlt bekommen, wenn sie sich mit diesem Wunsch an ihren Teamleiter wenden.

Die Zeitgutschrift ergibt ja im Prinzip einen Zuschlag von 100%, hat der Mitarbeiter aber im letzten Quartal 2020 Überstunden (>509 h) geleistet, bekommt er natürlich auch für die Stunden des Vorfesttagszuschlages die Überzeitzulage von 25% (BuRa ZugTV §6 Abs.12).

Jeder sollte daher für sich entscheiden, welche Regelung für ihn persönlich besser ist.

Wer sich zu den Vorfesttagen 2021 für den Zeitzuschlag entscheiden möchte, muss bis Dezember 2021 einen formlosen Antrag an seinen e-Time Bearbeiter senden.

Der Ärger mit dem Tarifeinheitsgesetz:

Inzwischen hat der Arbeitgeber jedem Mitarbeiter (MA) per Brief mitgeteilt, dass er das Tarifeinheitsgesetz (TEG) im Bahnkonzern zur Anwendung bringen will.

Dabei ist die Darstellung des Arbeitgebers Deutsche Bahn nicht einmal ansatzweise neutral. Sie bevorzugt eindeutig die bereits im Herbst 2020 abgeschlossenen EVG-Tarifverträge. Diese Tarifverträge basieren auf der von uns, von Anfang an, abgelehnten Annahme, dass das direkte Personal einen erheblichen finanziellen Beitrag zur Bewältigung der Coronakrise aus solidarischen Gründen und zum sicheren Erhalt der heutigen und zukünftigen Arbeitsplätze bei der Deutschen Bahn zu leisten hätte. Ja, über die Coronakrise kann man reden, denn dieses Thema ist ein kurzer Zeitabschnitt der Menschheits- und Bahngeschichte. Jedoch werden wir nicht über die Abtragung der riesigen Schuldenberge aus der Vergangenheit durch die Mitarbeitenden des direkten Bereichs und schon gar nicht ohne nennenswerten Beitrag der verantwortungslosen Vorstandsetage und unsichtbaren Führung reden. Wir haben in über 25 Jahren DB-Geschichte seit der Bahnreform schon

mehrfach und ohne echte Vorteile bezahlt!

Letztendlich ist das gemeinsame Verhalten von DB und EVG aber nicht verwunderlich, angesichts der innigen Verbundenheit von Deutscher Bahn und seiner EVG (Eisenbahn- und Verkehrs Gewerkschaft).

Deshalb besteht unser harter und am Ende erfolgreicher Kurs für die erweiterte Mitgliedschaft der GDL! Wir übernehmen genau aus diesem Grund mit den zukünftig abgeschlossenen Tarifverträgen Verantwortung für das gesamte direkte Personal! Keine Nullrunde im Entgelt, keine Mehrarbeit, für sichere Arbeitsplätze und bessere Arbeits- und Lebensbedingungen des direkten Personals!

Viele der gestellten Fragen drehen sich um die, in diesem persönlichen Anschreiben an alle Mitarbeitenden der Deutschen Bahn, aufgeworfenen Themen:

Was bedeutet - **Betriebe mit Tarifkollision und Überschneidungsbereich von unterschiedlichen Tarifverträgen** - in der Anwendung für mich?

Habe ich tatsächlich, wie vom Arbeitgeber dargestellt, Nachteile wenn andere Tarifverträge nicht mehr auf mich angewendet werden, da in meinem Betrieb nur noch die GDL-Tarifverträge gelten (Welche wegen Ablauf und Kündigung erst nach dem 28. Februar 2021 verhandelt und tarifiert werden?)?

Habe ich Vorteile, wie vom Arbeitgeber dargestellt, wenn nur noch EVG-Tarifverträge auf mich angewendet werden, da in meinem Betrieb nur noch diese Tarifverträge gelten (Welche im Herbst 2020 voreilig abgeschlossen wurden, bis Ende 2023 gültig sind und erhebliche wirtschaftliche Nachteile und keinerlei erlebbare Vorteile für das direkte Personal beinhalten.)?

Warum ist eine Mitgliedschaft in der GDL, zur Verhinderung der Anwendung der EVG-Tarifverträge von größter Wichtigkeit für die Zukunft?

Eine Reihe von Regelungen treffen GDL wie auch EVG zu. Sie tun es aber auf unterschiedliche Art und Weise, wie am Beispiel des Zusatzurlaubs für Nachtarbeit gut erkennbar ist. Hier setzt die EVG auf Arbeitsstunden im Nachtzeitraum, die GDL auf den Zeitzuschlag für Nachtarbeit. Der Arbeitgeber verschweigt aber bewusst, dass eine wegfallende EVG-Regelung durch eine - oft sogar materiell bessere - GDL-Regelung ersetzt wird.

Der Arbeitgeber bewertet den Tarifstand der GDL aus der Vergangenheit. Im Gegensatz zur EVG, deren Tarifrunde bereits im Herbst 2020 abgeschlossen war, hat die der GDL noch nicht einmal begonnen. Eine Reihe von Regelungen, die derzeit noch - teils korrekt - als wegfallend bezeichnet werden, wird die GDL neu bzw. in verbesserter Form abschließen. Dazu gehört der Neuabschluss des ZVersTV in verbesserter Form oder die Fortschreibung des Anspruchs auf Entlastung im Alter. Es ist außerdem zu erwarten, dass das monatliche Entgelt nach den GDL-Tarifverträgen höher ist, wenn die GDL ihre Tarifrunde beendet hat. Erst nach dem Tarifabschluss 2021 der GDL kann exakt gesagt werden, welche Wirkung tatsächlich eintritt.

Der Schutz der Beschäftigung und damit des Einkommens von Arbeitnehmern ist ein Kernpunkt gewerkschaftlicher Arbeit, allerdings nur dort, wo ein solcher Schutz auch nötig ist.

Bei der DB besteht schon immer ein Beschäftigungsschutz. Die EVG hat keinen Beschäftigungsschutz neu vereinbart, sondern den Schutz nur auf Arbeitnehmer ausgedehnt, die noch keine zwei Jahre im DB-Konzern beschäftigt sind.

Der Schutz wirkt auch bei Maßnahmen, die durch die Corona-Pandemie denkbar sind. Jedoch gibt es derzeit **nicht einen Anwendungsfall**.

Beschäftigungsschutz kostet Geld! Der Arbeitgeber, der eine Forderung nach Beschäftigungsschutz erfüllen soll, lässt sich diesen stets bezahlen. Vorliegend durch eine schwache Entgelterhöhung von nur 1,5 Prozent ab 2022 und die insgesamt lange Laufzeit von 2020 bis 2023.

Beschäftigungsschutz ist beim direkten Personal nicht erforderlich. Die hohen Einstellungszahlen, die ebenfalls Bestandteil des EVG-Abschlusses sind, sind kein gewerkschaftlicher Erfolg, sondern eine sachliche Notwendigkeit. Dies ist Angesichts der Altersstruktur von Arbeitnehmern und Beamten im DB-Konzern realistisch zu betrachten. Darüber hinaus sind die hohen Erwartungen von Politik und Gesellschaft an der Bewältigung der Zukunftsaufgaben der Eisenbahn, wie auch in der aktiven Klimapolitik und Zukunftsmobilität, ebenso zu bewältigen. Hier zugleich hohe Einstellungszahlen und zeitgleich Beschäftigungssicherung zu vereinbaren, ist völlig widersinnig.

Zusätzlich sind die hohen Gehälter und Boni der Konzernführung und Obergesellschaften, also oberer Führungskräfte keine schützenswerten Interessen!

Der Arbeitgeber unterschlägt Regelungen aus GDL-Tarifverträgen, die in einem EVG-Mehrheitsbetrieb ebenfalls nicht zur Anwendung kommen. Dazu gehören die Qualifizierungsregelungen für Lokomotivführer und Zugbegleiter, Einsatzbeschränkungen für Simulationstechnik oder Regelungen aus der "Vereinbarung zur Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals" (gesonderte Planung der Ruhetage zu Weihnachten und Silvester, Fristberechnungen, Bekanntgabe Termine).

Für die Anwendung des TEG bei der Deutschen Bahn gilt ein einfacher Grundsatz. Wer nicht unter die Tarifhoheit der EVG fallen möchte, der muss Mitglied der GDL sein oder werden. Wer die meisten Mitglieder im Betrieb vereinigt, dessen Tarifvertrag wirkt. Der Tarifvertrag der anderen Gewerkschaft kommt nicht mehr zur Anwendung. Es gibt auch keinerlei Übergang oder Nachwirkung! Du hast also im Zweifel sehr viel zu verlieren, wenn die EVG-Tarifverträge zur Anwendung kommen, schon weil sie keine Verbesserungen bieten, mehr Show sind und vor allem durch den geringen Entgeltabschluss das direkte Eisenbahnpersonal von der allgemeinen Lohnentwicklung unwiederbringlich abhängt. Und das ist noch längst nicht alles!

Als GDL-Mitglied bedeutet das zunächst, dass du unverändert weiter das Vertrauen in deine und unsere gewerkschaftliche Stärke haben darfst. Wir wissen, was zu tun ist. Der Arbeitgeber lässt derzeit nichts unversucht, um deine Gewerkschaft sowohl in deiner persönlichen Wahrnehmung (und der potenzieller Neumitglieder) zu schwächen, zu verunsichern und auch Fakten zu schaffen, um sich der unliebsamen GDL zu entledigen. Wir sehen das sportlich, denn hier wiederholt sich das schon sehr alte Spiel zwischen den Interessen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Und wie immer gibt es auch hier wieder genügend Kräfte, die willfährig mitspielen oder gar gegen die Interessen der eigenen Seite mit dem anderen Lager paktieren.

Der Arbeitgeber wird in Übereinstimmung mit seiner Hausgewerkschaft versuchen, Betriebe zu benennen, in denen es so genannte Überschneidungsbereiche zwischen Tarifverträgen der GDL und der EVG gibt. Dabei geht die Arbeitgeberseite bisher noch davon aus, dass dies nur Betriebe betrifft, in denen es Berufsgruppen wie Lokomotivführer, Lokrangierführer, Zugbegleiter, Bordgastronomen und Disponenten gibt. Dabei erkennt er, dass die GDL bereits heute schon in vielen weiteren Beschäftigtengruppen Mitglieder organisiert, so beispielsweise Werkemitarbeiter (wie Handwerker und Schlosser), Sicherheitsmitarbeiter (DB Netze, DB Sicherheit), aber auch Fahrdienstleiter, Rangierer, Planer und viele andere eisenbahnspezifische Berufe – und täglich werden es mehr. Mit der Entscheidung vom November 2020 zur tariflichen Öffnung für das Gesamtsystem Eisenbahn werden wir nicht nur für die bisher von der GDL vertretenen Berufsgruppen Tarifforderungen stellen, sondern auch in den weiteren systemrelevanten Berufen und damit auch in vielen weiteren Betrieben.

Hier kann es dann sein, dass du für einen Übergangszeitraum die EVG-Regelungen mit all ihren Verheißungen einschließlich der zum Teil deutlich geringeren Entgelttabellen hinnehmen musst. Die GDL muss und wird dann für dich und deinen Betrieb vor dem Arbeitsgericht die notwendigen Schritte einleiten, um dagegenzuhalten und dort (und nur dort) eine Feststellung zu erreichen, dass die GDL die Mehrheit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer organisiert. Bis zu diesem Zeitpunkt, bis zu diesem Tag der Wahrheit, liegt es auch an dir und an deinen Kollegen, sich vor Augen zu halten, wer wirklich offen und ehrlich grundlegende Arbeitnehmerinteressen vertritt und diese dem Arbeitgeber gegenüber durchzusetzen bereit ist.

Bei Fragen helfen wir gern weiter. ratzlaff.dirk@gmail.com oder kempter-ronald@t-online.de

GDL REGIONal – Wir helfen Euch weiter