



GEWERKSCHAFT
DEUTSCHER LOKOMOTIVFÜHRER
– HAUPTVORSTAND –

GDL-Hauptvorstand • Postfach 60 08 94 • 60338 Frankfurt am Main

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Datum

Lars U. Jedinat
Tel. –132, Fax –109
e-mail: tarifabteilung@gdl.de

28. Mai 2019

Haustarifverträge GDL ./ R4C

Lieber Kollege ,

die mit der GDL abgeschlossenen Haustarifverträge für die Rail4Captrain GmbH (R4C) endeten am 31. Dezember 2016. In den anschließenden, nunmehr seit über zwei Jahren andauernden Tarifverhandlungen konnte kein Ergebnis erzielt werden. Wesentlicher Grund dafür ist, dass der Arbeitgeber als einziges Unternehmen, welches mit der GDL eine Tarif- und Sozialpartnerschaft pflegte, nicht bereit war, die Gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien für soziale Zwecke zu vereinbaren. Die GDL hat im Rahmen der Verhandlungen mehrfach deutliches Entgegenkommen signalisiert und versucht, im Rahmen einer Gesamteinigung eine Konsenslösung zu erzielen. Es hat bedauerlicher Weise nichts genützt, da der Arbeitgeber am 21. Mai 2019 in Berlin den Verhandlungstisch verlassen hat. R4C nimmt so billigend in Kauf, dass die rund 15-jährige Tarifpartnerschaft mit der GDL ohne Not beendet wird. Tariftreue scheint mittlerweile für die Geschäftsführung wohl ein Fremdwort zu sein und das als Personalüberlassungsunternehmen.

Dies macht die Arbeitgeberseite unter völliger Ignoranz der Entwicklung der GDL-Tarifverträge nicht nur im Bereich SPNV- und SGV-Unternehmen, sondern insbesondere im Bereich der Personalüberlassungsunternehmen im Eisenbahnmarkt.

So hat die GDL mit den maßgeblichen Akteuren der Personalüberlassungsunternehmen (delphi personal GmbH, dispo-Tf Rail GmbH, First Passenger Rail Service Germany GmbH, MEV Eisenbahn-Verkehrsgesellschaft mbH, OLB Oderland Bahn GmbH, Rheinische Bahnpersonal- und Verkehrsgesellschaft mbH sowie RT&S Lokführer-Akademie GmbH) im Januar 2019 eine Vielzahl an Verbesserungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen vereinbart, hierzu zählt unter anderem die Gemeinsame Einrichtung. Diese kehrt exklusiv für GDL-Mitglieder soziale Leistungen aus, beispielsweise Brillenzuschuss, Kinderbetreuungszuschuss oder auch Gesundheitswochen zum Erhalt der körperlichen Verfassung. Letztere spielt bei den Tauglichkeitsanforderungen der Lokomotivführer – die im Rahmen der Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV) abermals erhöht worden sind – eine zentrale Rolle. Es geht kurzum um maßgeschneiderte Leistungen bezogen auf die besonderen Gegebenheiten unserer Berufe. Dieses Verhalten lässt zudem völlig außeracht, dass innerhalb

der Captrain-Gruppe, mit der NEB Betriebsgesellschaft mbH, bereits ein Unternehmen diese Form der Wertschätzung der Arbeitnehmer vollzogen hat und sowohl die Captrain Deutschland Cargo West GmbH als auch die Farge-Vegesacker Eisenbahn-Gesellschaft mbH haben eine Verhandlungsverpflichtung mit einer anderen Gewerkschaft zum gleichen Thema vereinbart.

An diesem Punkt stellt man sich schon die Frage, wo die von R4C in den Verhandlungen stets vielzitierte Gleichberechtigung vorhanden ist. Schlimmer noch, sie gibt sich gönnerhaft in ihrer Mitarbeiterinformation und möchte „Unstimmigkeiten“ nicht auf dem Rücken der Mitarbeiter austragen – noch scheinheiliger geht es fast gar nicht. Ernsthafte und einigungsbezogene Verhandlungsführung wäre statt nachträglichem Gutmenschentum glaubwürdig. Davon kann aber nach über zwei Jahren Verhandlungsführung keine Rede sein.

Da die Bundestarifkommission der GDL die Umsetzung der Gemeinsamen Einrichtung zur Abschlussvoraussetzung aller GDL-Tarifverträge erklärt hat, kam es aus den vorgenannten Gründen zu keinem Neuabschluss der Tarifverträge für die R4C. Wir möchten ausdrücklich klarstellen, dass die GDL jederzeit mit einem festen Abschlusswillen an den Verhandlungstisch zurückkehren wird, sofern die Geschäftsführung ihre dogmatische Einstellung verlässt und ihr klar geworden ist, welche Berufsgruppen die Wertschöpfung im Betrieb bringen – nämlich Lokomotivführer und alle weiteren vom BuRa-ZugTV erfassten Arbeitnehmer.

Am 19. März 2019 haben wir, wie bereits erwähnt, aus dem Bereich der Personaldienstleister den BuRa-ZugTV Personaldienstleister (PDL) neu abgeschlossen. Damit gehen deutliche Verbesserungen der Vergütungen wie auch der Zulagen einher.

Hier die wesentlichen Verbesserungen:

- Das Monatstabellenentgelt wird zum 1. Juli 2019 um 3,4 Prozent erhöht. Zuvor, ab April 2019, wird der Geldwert der Fahrentschädigung in das Monatstabellenentgelt integriert. Dies ist zunächst nur eine Umschichtung, bewirkt aber, dass das Volumen der Fahrentschädigung künftig von Entgelterhöhung erfasst ist.
- Die Nachtarbeitszulage steigt ab 1. Juli 2019 auf drei Euro und wird bereits ab 21 Uhr gezahlt.
- Verbesserungen beim Urlaub, inklusive eines Wahlmodells für mehr Urlaub.
- Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit, aus dem der Anspruch auf Zusatzurlaub berechnet wird, steigt ab 1. Juli 2019 von drei auf vier Minuten und wird bereits ab 21 statt ab 22 Uhr berechnet.
- Zum 1. Juli 2020 wird das Entgelt um weitere 2,6 Prozent erhöht.
- Die Entgelttabellen für Lokomotivführer werden außerdem zum 1. Juli 2019 und 1. April 2020 in ihrer Struktur verbessert, was weitere Entgelterhöhungen bewirkt.
- Ab 1. Januar 2021 werden die Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit verbessert. Beispielsweise beträgt die Nachtarbeitszulage dann 3,33 Euro. Ab 1. Juli 2019 wird die Nachtarbeitszulage auf drei Euro erhöht und bereits ab 21 Uhr gewährt.
- Einführung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge, die spätestens ab 1. Januar 2021 2,2 Prozent des individuellen monatlichen Entgelts betragen muss.
- Beitritt der Unternehmen zur Gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien zur Gewährung von Sozialleistungen (FairnessBahNen e.V.), die GDL-Mitgliedern eine Reihe von sozialen Leistungen zur Verfügung stellt.
- Verständigung zwischen GDL und den beteiligten Arbeitgebern zur weiteren Zahlung der Vergütung im Falle einer gesundheitsbedingten Fahrdienstuntauglichkeit.

Natürlich müssen die Jahre 2017 und 2018 darüber hinaus ebenfalls mit einer entsprechenden Lohnentwicklung, welche sach- und marktgerecht ist, bedacht werden.

Selbst wenn das Unternehmen nun einige der Verbesserungen übertariflich gewähren würde, kann es diese freiwilligen Leistungen auch jederzeit wieder zurücknehmen. Ein dauerhaft verlässlicher Leistungsanspruch kann nur durch einen gültigen Tarifvertrag erworben werden. Ferner ist auch nicht zu erwarten, dass der Arbeitgeber alle Verbesserungen des neuen BuRa-ZugTV PDL freiwillig zur Anwendung bringt.

Dazu ist die Arbeitgeberseite aber im Augenblick nicht bereit. Daher ist es notwendig, dass die GDL-Mitglieder im Unternehmen dem Arbeitgeber wirksam zu verstehen geben, dass der Neuabschluss eines Tarifvertrages in ihrem Sinne und gewünscht ist.

Ob es aber zu einem Neuabschluss kommt und wann, ist völlig offen. In absehbarer Zukunft rechnet die GDL jedenfalls nicht mit einer neuen Einigung. Der Arbeitgeberseite muss bewusst werden, dass der Abschluss eines Tarifvertrages nicht wunschfrei, sondern ein ganz wesentliches und zentrales Element der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist und zwar eines, das die Arbeitnehmer bei der R4C auch wünschen. Bitte erklären Sie das Ihrem Arbeitgeber.

Darüber hinaus wird die GDL zum Schutz ihrer Mitglieder umgehend die zuständige Stelle zur Erteilung der Erlaubnis zur Überlassung von Arbeitnehmern über den Sachstand informieren, da nun der Gleichstellungsgrundsatz gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft treten muss. Dieser sieht vor, dass in einem Unternehmen, welches keinen gültigen Tarifvertrag (mehr) hat, die Arbeitsbedingungen und somit auch die Zahlung des entsprechenden Entgelts beim entleihenden Betrieb sichergestellt werden. Da das Tarifniveau bei R4C auf dem Stand des 31. Dezember 2016 eingefroren ist, kann hiervon derzeit in keiner Weise die Rede sein. Diesen Zustand dauerhaft aufrechtzuerhalten, ist mit dem Regelungsziel des AÜG im Allgemeinen und dessen § 8 Abs. 1 (Gleichstellungsgrundsatz) im Besonderen nicht vereinbar und zweifelsohne auch nicht im Interesse der GDL-Mitglieder. Die GDL wird der Arbeitgeberseite angemessene Zeit geben, ihre Position zu überdenken. Da dieses Schreiben auch als offener Brief im Unternehmen verbreitet wird, geht die GDL davon aus, dass die R4C sich ihrerseits entsprechend positionieren wird. Fakt ist: Die GDL wird nach Ablauf des Zeitraums zum Schutze ihrer Mitglieder und der Arbeitnehmer der R4C diesen Schritt gehen müssen.

Mit freundlichem Gruß
Geschäftsführender Vorstand



Claus Weselsky
Bundesvorsitzender