



© iStock / MicroStockHub

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. Erstmals wurde vereinbart, dass Streitigkeiten der Betriebsparteien über solche Gütestellen am Tariftisch 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

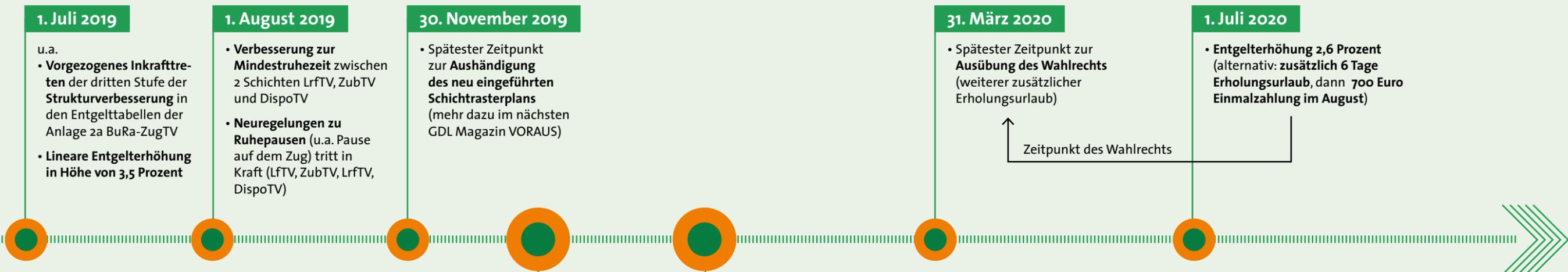
Verfahren teilnehmen. Doch Anspruch und Wirklichkeit klaffen weit auseinander.

Arbeitgeber verhindern Einigung

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 wiegelte stets ab und verhinderte mit teils skurrilen juristischen Theorien jedwede Einigung.

weiter auf Seite 4



31. Dezember 2019

Ende des Abrechnungszeitraums nach den bisherigen Regelungen

- u.a.
- Bei Erreichen der **arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit** (auch schon vor dem 31.12.2019) besteht **keine Arbeitspflicht** mehr
- Übertragung **aller Überstunden** in das **Übergangskonto**
- Zahlung der Überzeitzulage**
- Erstmaliger Wahlzeitpunkt zur **Umwandlung von Überstunden** in die bAV oder Auszahlung

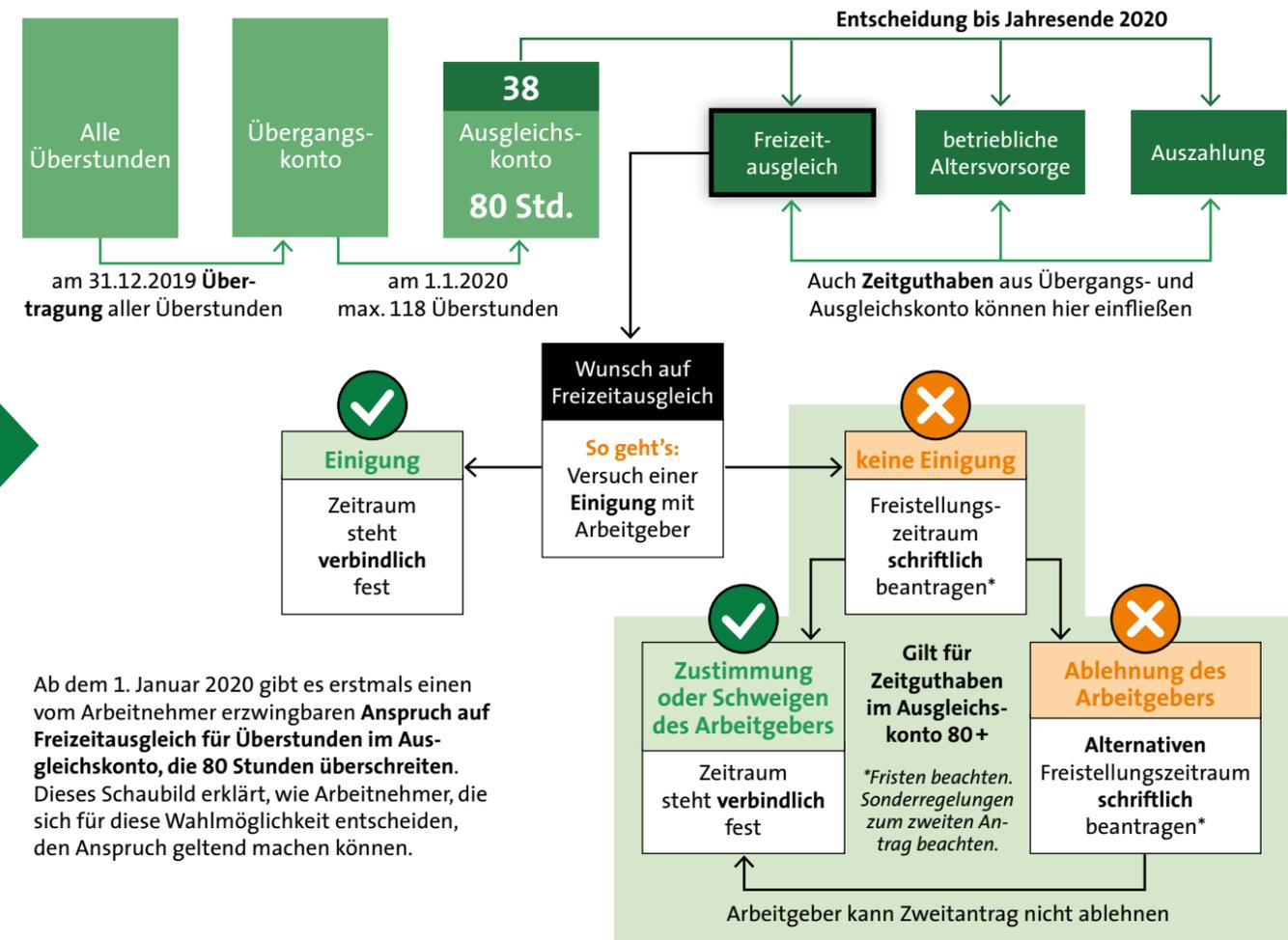
Da steckt so viel Gutes drin, wenn du es kennst und nutzt.

1. Januar 2020

Neues Zulagensystem und neue Überzeitregelung

- Markante Erhöhung der Zulagen** zu Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie zur Überzeitzulage
- Einführung der **Samstagszulage** im LfTV
- Einführung der **Quartalsüberzeit**
- Bestehende Möglichkeit zur Beantragung von **Freizeit** aus dem **Ausgleichs- bzw. Übergangskonto**
- Wegfall der Kurzpausen** im DispoTV
- Außerplanmäßige **Kurzpausen** bei Zugbegleitern müssen **mindestens 10 Minuten** betragen
- Erhöhung der bAV auf 3 Prozent (+0,3 %)** (mindestens 75 Euro)
- Inkrafttreten der Regelungen zum **Jahresschichtasterplan**

Neue Überzeitregelung ab 2020 (Rechtsanspruch nur für GDL-Mitglieder)



Ab dem 1. Januar 2020 gibt es erstmals einen vom Arbeitnehmer erzwingbaren **Anspruch auf Freizeitausgleich für Überstunden im Ausgleichskonto, die 80 Stunden überschreiten**. Dieses Schaubild erklärt, wie Arbeitnehmer, die sich für diese Wahlmöglichkeit entscheiden, den Anspruch geltend machen können.

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

Wohlgermerkt: 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 Wunschrufen mehr“. Mit überflüssigen Wahlmodellen entziehen sie den Arbeitnehmern tarifvertragliche Rechte und versuchen, das Flexibilitäts Geschenk 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 Personalgewin-

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. Verwenden Sie dazu den Vordruck „Tarifbindungserklärung“.

Arbeitszeitkonten: Neue Regelungen ab 2020

4

Gerechtigkeit @ GDL

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 erzwungen 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 Vollzeitmitarbeiter, null Überstunden pro Jahr für Teilzeitarbeiter) 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 posaunt.

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 Vollzeitmitarbeiter aber auf jährlich 80 Stunden begrenzt, auch wenn diese Betriebsvereinbarung zum Beispiel 120 Stunden vorsieht. Für Teilzeitarbeiter 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.



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

bitte füllen Sie den Vordruck aus und leiten Sie ihn unterzeichnet Ihrem Arbeitgeber zu.

Nur durch die Verankerung der Tarifbindung auf Ihr Arbeitsverhältnis ist sichergestellt, dass Sie Ihre Rechtsansprüche auch gewährt bekommen oder – wenn Ihnen der Arbeitgeber diese verweigert – auch durchsetzen können.

Sollte der Arbeitgeber – wie teils in der Vergangenheit geschehen – Ihnen einen Änderungsvertrag zu Ihrem Arbeitsvertrag anbieten oder den Abschluss eines Änderungsvertrages gar zur Bedingung für die Umsetzung der Tarifbindung machen, raten wir Ihnen ausdrücklich davon ab, einen solchen Änderungsvertrag zu unterschreiben.

Tarifverträge wirken zwischen den Tarifgebundenen – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – unmittelbar und zwingend. Das regelt das Tarifvertragsgesetz. Dem Arbeitgeber obliegt dabei die sogenannte „Durchführungspflicht“ des Tarifvertrages. Dieser Pflicht muss er ohne Vorbehalte oder Einschränkungen nachkommen. Er kann sich nicht entziehen.

Die Abgabe der umseitigen Erklärung genügt also. Sie gilt ab dem Tag, an dem der Arbeitgeber von dieser Erklärung Kenntnis nehmen kann – in der Regel also, sobald sie bei ihm eingetroffen ist.

Herzliche Grüße,
Ihre GDL

ABSENDER:

_____, den _____

AN:

z. H. Personalabteilung

Erklärung zur Tarifbindung

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Mitglieder der den Tarifvertrag schließenden Parteien unterliegen der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG).

Auf mein Arbeitsverhältnis sind aufgrund beiderseitig bestehender Tarifbindung die zwischen AGV MOVE und GDL abgeschlossenen Tarifverträge anzuwenden, worüber ich Sie hiermit in Kenntnis setze. Ich verlange die volle Anwendung aller mit der GDL abgeschlossenen Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung auf mein Arbeitsverhältnis. Dies gilt auch für die Möglichkeiten des Tausches von Schichten und Ruhetagen oder Blockungen von Tagen als arbeitsfrei.

Ich weise darauf hin, dass die Regelungen des § 4a TVG im Verhältnis GDL / AGV MOVE und im Verhältnis GDL / DB AG gemäß Abschnitt II, Nr. 2 des Tarifvertrages zur Regelung von Grundsatzfragen vom 30. Juni 2015 bzw. dessen Zusatzvereinbarung abbedungen sind.

Mit freundlichen Grüßen