



GEWERKSCHAFT
DEUTSCHER LOKOMOTIVFÜHRER
– HAUPTVORSTAND –

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

Verteiler:
Disponenten DB AG

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Petra Buchfeld

Tel. –102, Fax –109

E-Mail: petra.buchfeld@gdl.de

Datum

5. Februar 2020

Lieber Kollege/Kollegin,

wir wenden uns an Sie als GDL-Mitglieder und in Ihrer Funktion als Disponenten in den Transportunternehmen des DB-Konzerns.

Die GDL betrachtet die Tätigkeit der Disponenten mit hoher Wertschätzung, denn sie ist ein wichtiger Bestandteil bei der Vorbereitung eines sicheren und pünktlichen Eisenbahnbetriebs. Von der Qualität Ihrer Arbeit hängt es primär ab, ob der Personal- und Fahrzeugeinsatz effektiv erfolgt. Durch Ihre enge Verbindung mit den Lokomotivführern und Zugbegleitern sorgen Sie außerdem dafür, dass das Betriebsklima positiv bleibt.

Vor kurzem hat die GDL unter der Überschrift „Jahresschichttrasterplan: Begründung abfordern!“ die Lokomotivführer und Zugbegleiter der DB aufgefordert, keine Schichtänderungen zu akzeptieren, die die verbindliche persönliche Freizeitplanung tangieren. Damit reagiert die GDL auf Beschwerden unserer Mitglieder, dass oftmals und an vielen Stellen keine Tausch- und Ruhetagswünsche mehr gewährt werden, wenn die Arbeitnehmer auf Umsetzung der tarifvertraglich vereinbarten Planungsregeln bestehen. Wir sind uns selbstverständlich im Klaren darüber, dass Sie als Disponenten nicht die Ursache dieser einseitigen Ablehnungen sind sondern diejenigen, die eine Anweisung des Arbeitgebers umsetzen müssen. Unsere Aufforderung an das Zugpersonal richtet sich also weder gegen Sie persönlich noch gegen Ihre Tätigkeit.

Im Januar des Jahres 2019 schloss die GDL mit dem AGV MOVE unter Beteiligung aller drei Transportbereiche neue Tarifverträge mit wesentlichen Änderungen im Arbeitszeitbereich ab. Darin wurden die Forderungen des Zugpersonals zur Erhöhung der Planungssicherheit weiter umgesetzt. Uns als GDL war und ist von Beginn an bewusst, dass die tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit- und Schichtplanung von Ihnen als Disponenten planerisch und dispositiv umgesetzt werden müssen.

Die Schaffung, Vereinbarung und Umsetzung dieser Regelungen waren unabdingbar, denn die von außen auf das Zugpersonal wirkenden Umstände wie Personalmangel, kurzfristige Einrichtung von Baustellen und damit Veränderungen der Schichten oder ungleichmäßige

Qualifizierung führten zu einer immer instabileren Arbeitszeitplanung. Beide Tarifvertragsparteien waren sich einig, dass hier Veränderungen notwendig sind und zur Umsetzung der Tarifverträge noch personelle und technische Voraussetzungen geschaffen werden müssen. Deshalb wurde mit einem entsprechenden zeitlichen Vorlauf die Umsetzung erst zum Fahrplanwechsel im Dezember 2019 vereinbart. Dabei ist auch völlig unstrittig, dass die Fülle von Aufgaben, die Sie alltäglich zu bewältigen haben, in erheblichem Maße zugenommen hat. In diesem Bewusstsein hat die GDL die lange Vorlaufzeit von fast einem Jahr bis zum Wirksamwerden der Regelungen eingeräumt, um die beteiligten Arbeitnehmer nicht zu überlasten und die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen.

In den vergangenen Monaten entbrannte eine heftige Diskussion zwischen der GDL, dem Arbeitgeberverband AGV MOVE und den Transportunternehmen des DB-Konzerns, in der es um die Anwendung der tarifvertraglichen Planungsregelungen für das Zugpersonal geht.

Was ist der Grund für diese Situation? Über Jahre haben die Transportunternehmen mit Sparmaßnahmen die Belastung der Fahrpersonale derart erhöht, dass so gut wie keine Reserven zum Auffangen von Unregelmäßigkeiten mehr vorhanden sind. Dies musste durch die zunehmende Flexibilisierung der Einsatzfähigkeit der Kollegen kompensiert werden.

Die Zeit seit dem letzten Tarifabschluss wurde hauptsächlich dafür genutzt, zu schauen was alles nicht geht, anstatt intensiv an der Umsetzung der Tarifregeln zu arbeiten. Kurzum – wir müssen nun also gemeinsam feststellen, dass die arbeitgeberseitige Vorbereitung offenkundig in weiten Teilen unterblieben ist. Vor allen Dingen kam es eben nicht zu einer schnellen und signifikanten Erhöhung im gesamten Bereich der Planung und Disposition, obwohl wir dies von Beginn an als Voraussetzung für einen positiven Umsetzungsprozess eingefordert haben.

Im Rahmen der Diskussionen wurde von Führungskräften zum Teil der Eindruck erweckt, als ob die GDL Ihre Arbeit als Disponenten kritisiert. Wir wollen hiermit noch einmal ganz klar erklären, dass das nicht der Fall ist! Im Gegenteil! Sie leisten, wie eingangs bereits erwähnt, einem großen Beitrag, die von anderen verursachten Mängel in der unternehmensübergreifenden Organisation des Eisenbahnbetriebs zu überwinden und die Leistungsfähigkeit in Ihrem Betrieb zu erhalten. Sie leisten seit Jahren unter den widrigsten Bedingungen einen entscheidenden Beitrag in der Wertschöpfungskette, obwohl Sie stets mit unrealistischen betriebswirtschaftlichen Kennzahlen und geschönten Personalbemessungen konfrontiert wurden.

Führungskräfte der Transportunternehmen versuchen nunmehr verstärkt, ihre Hilflosigkeit und Entscheidungsunwilligkeit zu vertuschen. Sie wollen mit dem teilweisen Erhalt des alten Zustandes ihre unrealistisch geschönte Welt in die Zukunft retten. So wird weiterhin versucht, die tarifvertraglichen Regelungen der GDL mittels Wahlmodellen zur Arbeitszeit- und Schichtplanung, zur persönlichen Planungssicherheit und auch zum Jahresschichttrasterplan zu umgehen. Dies geschieht eindeutig zu Lasten der Planer und Disponenten, denn damit werden Sie gegen die Ihnen anvertrauten Zugpersonale in Stellung gebracht. Darüber hinaus spaltet es zusätzlich das Zugpersonal.

Angesichts des vorhandenen Personalmangels ist dies nicht nur gefährlich für das Eisenbahnsystem, sondern geradezu kontraproduktiv hinsichtlich der Einsatz- und Leistungsbereitschaft. Wertschätzung und pfleglicher Umgang wären der richtige Ansatz in der aktuellen Situation, stattdessen setzt leider ein nicht unerheblicher Anteil von Führungskräften auf subtilen Druck, offene Drohung und arbeitet unverhohlen mit der Methode „Teile und Herrsche“.

Diese bedauerlichen Umstände sind jedoch auf keinen Fall durch Sie als Disponenten verursacht worden. Zusammen mit den Lokomotivführern und Lokrangierführern, Zugbegleitern und Bordgastronomen haben Sie jedoch die Folgen dieser negativen Unternehmenskultur zu tragen und – soweit irgend möglich – auch auszugleichen.

Das Verhalten der Führungskräfte der drei Transportunternehmen hat die GDL vielfach kritisiert. Wir nutzen im Rahmen von Gütestellen- und arbeitsgerichtlichen Verfahren alle Möglichkeiten, um den Arbeitgeber von tarifwidrigen Planungsmodellen und deren Anwendung auf GDL-Mitglieder abzubringen.

Zusätzlich haben Sie seit Anfang des vergangenen Jahres auch die Regelungen zur persönlichen Planungssicherheit und - ab diesem Jahr - die Regelungen zum Jahresschichttrasterplan umzusetzen. Die damit einhergehende Erhöhung Ihres Arbeitsvolumens war beiden Tarifvertragsparteien bei der Unterzeichnung der jeweiligen Tarifverträge bewusst. Die GDL hat die Arbeitgeberseite mehrfach aufgefordert, den Personalbestand im Bereich der Disposition dem erhöhten Aufgabenvolumen anzupassen. Punktuell ist das geschehen, weitaus überwiegend aber bedauerlicherweise nicht.

Es ist uns daher völlig verständlich, dass eine ganze Reihe von Disponenten die tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit- und Schichtplanung als Erschwernis ihrer Arbeit ansehen. Dieser Bewertung möchten wir jedoch ausdrücklich widersprechen! Es ist nicht die Aufgabe der GDL, die tarifvertraglichen Regelungen wieder abzuschaffen oder abzumildern, sondern Aufgabe des Arbeitgebers, die Disposition und Planung personell und technisch so auszustatten, dass die Arbeit bewältigt werden kann. Hier ist also der Arbeitgeber mit all seinen vielschichtigen Führungsebenen und -kräften gefordert. Wir widersprechen auch ausdrücklich den an verschiedenen Stellen geäußerten Drohungen, dass durch die Einführung des Schichttrasterplanes und die komplette Anwendung der GDL-Tarifverträge die persönliche Flexibilität des Mitarbeiters unmöglich gemacht wird und deshalb persönliche Wünsche nicht erfüllbar sind.

Aus Sicht der GDL sind die Disponenten nicht der verlängerte Arm von versagenden Führungsebenen des Arbeitgebers. Sie erfüllen mit den ihnen zur Verfügung gestellten Ressourcen und technischen Hilfsmitteln einen Arbeitsauftrag, der einen wichtiger Baustein im Eisenbahnsystem darstellt. Ihnen obliegt es, mit Menschlichkeit und Sachverstand an einer wichtigen Schnittstelle – die hohe soziale Kompetenz verlangt – den Ausgleich zwischen sich selbst optimierenden IT-Systemen und einem wertschätzenden Umgang mit dem Zugpersonal herbeizuführen!

Uns ist bekannt, dass die Disponenten dieses Unternehmens ein ganz erhebliches Maß an Überstunden geleistet und sogar an den Weihnachtsfeiertagen gearbeitet haben, um zumindest einen Teil der Planung abschließen zu können. Einerseits sollte beispielsweise zum Ende letzten Jahres eine Jahresschichtplanung erstellt und bekanntgegeben werden. Der Termin dafür war der 30. November. Andererseits musste die personelle Sicherstellung des Feiertagverkehrs gewährleistet werden. Tatsache ist aber, dass einige Arbeitnehmer noch immer nicht ihre Schichtplanung haben.

Als Ursachen dafür sehen wir die nicht an die zusätzlichen Aufgaben angepasste personelle Ausstattung und die Einführung nicht ausgereifter Planungssoftware. Die Kolleginnen und Kollegen in der Disposition und Planung haben also das organisatorische Versagen des Arbeitgebers durch ihren persönlichen Einsatz abgemildert. Ausgleichen konnten sie es aber nicht. Die GDL hat deshalb den Arbeitgeber aufgefordert für Ausgleich zu sorgen und für die Einsatzbereitschaft der Disponenten zwei zusätzliche Tage Urlaub für 2020 eingefordert.

Es gibt aber auch Beispiele, die zeigen, dass es auch anders – viel besser – geht:

Disponenten und GDL-Betriebsräte haben in einigen Betrieben bereits frühzeitig gemeinsam nach Wegen aus der Falle gesucht und für eine Aufstockung der Arbeitsplätze gesorgt. Damit legten sie den richtigen Grundstein und haben für einen reibungsarmen Planwechsel unter den neuen Rahmenbedingungen gesorgt.

Welche Möglichkeiten sieht die GDL Ihre Situation zu verbessern? In erster Linie sollten die betrieblichen Möglichkeiten genutzt werden. Ihr Betriebsrat hat ein Initiativrecht, mit dem er beispielsweise eine Erhöhung der Arbeitsplätze für Disponenten fordern und umsetzen kann. Sie persönlich können im Fall einer Überlastung von Ihrem Beschwerderecht gegenüber dem Betriebsrat Gebrauch machen. Bleibt die Überlastung dennoch bestehen, können Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber eine sogenannte Überlastungsanzeige abgeben. Mit einer solchen Überlastungsanzeige schützen Sie sich nicht nur davor, bei überlastungsbedingt auftretenden Fehlern arbeitsrechtliche Konsequenzen hinnehmen zu müssen, sondern Sie weisen den Arbeitgeber auch sehr nachdrücklich darauf hin, dass durch die andauernde Überlastung eine Gesundheitsgefährdung eingetreten ist.

Sofern Sie hierfür weitere Hilfe brauchen, sind wir für Sie da – schreiben Sie uns unter:

gerechtigkeit@gdl.de

Wir als GDL bieten zudem jährliche Seminare für Disponenten und Teamleiter an. Hier wird mit den Teilnehmern über berufsbezogene Themen diskutiert und es werden auch Hintergründe zu tariflichen Regelungen erklärt. Das nächste dieser Seminare findet vom 16. bis 18. März 2020 in Königswinter statt. Weitere Informationen hierzu erhalten Sie von Ihrem Ortsgruppenvorsitzenden beziehungsweise den Bezirksgeschäftsstellen.

Sie sehen also, dass es auch für Ihre Situation kollektivrechtliche und individualrechtliche Möglichkeiten gibt, auf eine Verbesserung hinzuwirken. Eine weitere Möglichkeit ist es übrigens, auch für Ihre Tätigkeit die Anwendung der Regelungen zur persönlichen Planungssicherheit und zum Jahresschichtasterplan sicherzustellen. Diese Regelungen gelten nämlich auch für Sie als Disponenten.

Wir appellieren an Sie, sich nicht vor den Karren des Arbeitgebers spannen zu lassen, indem Sie beispielsweise das Organisationsversagen an das Zugpersonal durchreichen. Bitte dulden Sie keine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern durch „Wahlmodelle“, sondern verteilen Sie Belastungen und Entlastungen in Ihrem Tätigkeitsbereich gleichmäßig. Es darf keine Spaltung unter der Überschrift „Zugpersonal gegen Disponenten“ geben, sondern wir brauchen einen kollegialen und wertschätzenden Umgang des gesamten direkten Bereiches miteinander.

Unter dem Motto Gerechtigkeit@gdl verbleiben wir

mit kollegialen Grüßen
Geschäftsführender Vorstand



Claus Weselsky
Bundesvorsitzender



Norbert Quitter
stellv. Bundesvorsitzender



Lutz Schreiber
stellv. Bundesvorsitzender