

Frankfurt am Main, 29. August 2014

Fragen und Antworten zur Tarifrunde 2014 und unseren Tarifforderungen „Fünf für Fünf“

1. Was bedeutet „Fünf für Fünf“?

Fünf für Fünf – unter diesem Motto ist die GDL in die Tarifverhandlungen im Sommer 2014 mit der DB gegangen. Fünf Kernforderungen wurden für fünf Berufsgruppen gestellt. Mit fünf Kernforderungen zu Entgelt, Arbeitszeit, Belastungssenkung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Wertschätzung wollen wir mehr tarifliche Gerechtigkeit für die fünf Berufsgruppen des Zugpersonals (Lokomotivführer, natürlich inklusive Lokrangierführer, Zugbegleiter, Bordgastronomen, Disponenten und Instruktoren) in den Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) des DB-Konzerns schaffen.

2. Warum ist genau diese Tarifaufeinandersetzung von hoher Bedeutung?

Der Grundlagentarifvertrag aus dem Jahre 2008, in dem geregelt war, dass die GDL die Lokomotivführer und die EVG die Zugbegleiter, Bordgastronomen, Disponenten und Instruktoren tarifiert, ist zum 30. Juni 2014 ohne jedwede weitergehende Kooperation zwischen EVG und GDL ausgelaufen. Erstmals haben wir also als GDL die Möglichkeit, Tarifverträge für all unsere Mitglieder im Zugpersonal zu schaffen.

Die mittlerweile 30 Prozent der in der GDL organisierten Zugbegleiter und Bordgastronomen, die Lokrangierführer, Disponenten und Instruktoren müssen aus dem Korsett der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge herausgelöst und von ihrer eigenen Gewerkschaft vertreten werden. Dafür muss das gesamte Zugpersonal in den nächsten Wochen zusammenhalten und bestimmt auch zu Arbeitskampfmaßnahmen bereit sein. Die DB blockiert und lehnt jegliche Verhandlungen über Arbeitszeit und Entgelt, sogar für Lokomotivführer, ohne ein Kooperationsabkommen zwischen EVG und GDL ab.

3. Was soll eigentlich die Reiberei mit der EVG? Wie ist der wahre Organisationsgrad? Warum hat die GDL den Anspruch, das gesamte Zugpersonal in den EVU der DB zu organisieren?

Das ist verhältnismäßig einfach erklärt: Die GDL organisiert im gesamten Eisenbahnverkehrsmarkt ausschließlich im Bereich von EVU das Zugpersonal und deren Dispositions- und Ausbildungspersonale. In sehr vielen EVU haben wir wesentlich mehr Mitglieder als die EVG und sind teilweise schon die einzige Gewerkschaft! Das ist bewiesen durch die hart erkämpften, zahlreichen Tarifverträge in den Wettbewerbsunternehmen des Eisenbahnverkehrsmarktes. Nunmehr scheint auch die DB AG die Realität in den Transportunternehmen zu begreifen und die Mehrheitsverhältnisse anzuerkennen. Genau das hat uns nämlich die DB AG mit dem „phantastischen Angebot“ vom 20. August 2014 wie auch in dem Mitarbeiterbrief vom 26. August

2014 bescheinigt. Die DB AG geht zu Recht von 37 000 Arbeitnehmern in den EVU des Konzerns aus. Die Kernklientel in den EVU ist unbestritten das Zugpersonal, genauso stellen sich im Übrigen auch sämtliche Wettbewerbsunternehmen des Eisenbahnverkehrsmarktes auf. Davon sind über 10 000 in keiner Gewerkschaft, stellt die DB fest und wir widersprechen dieser Annahme nicht. Wir als GDL haben jedoch in der Vergangenheit stets nur in den EVU, hier am Anfang auch nur die Lokomotivführer und erst später dann die anderen Zugpersonale organisiert. Mit zunehmendem Erfolg und einem respektablem Organisationsgrad. An anderer Stelle in dem Angebotsschreiben vom 20. August 2014 bescheinigt die DB der GDL im Bereich des Zugpersonals 19 000 Mitglieder, was wir auch nicht bestreiten wollen. Bedeutet: Die GDL organisiert mehr als 51 Prozent des Zugpersonals in sämtlichen EVU der DB und ist somit die stärkste Kraft. Die EVG hat hier, auch nach Ansicht der DB, nur 8 000 Mitglieder, was eben auch nur 21 Prozent bedeutet. Es ist ganz klar festzuhalten: Die GDL ist die Gewerkschaft für das Zugpersonal mit klarer Abgrenzung und Schwerpunkt in den EVU dieses Landes. Wir bestreiten nicht, dass der Schwerpunkt des Organisationsgrades bei der EVG offensichtlich in den Eisenbahninfrastrukturunternehmen (EIU) des DB Konzerns liegt. Die EIU (DB Netz, DB Station & Service, DB Energie, DB Vertrieb und Fahrzeugwerkstätten) stehen nicht im Wettbewerb im Gegensatz zu den EVU, denn sie sind vom Gesetzgeber gewollt als Monopol angelegt. Sie müssen den diskriminierungsfreien Zugang für alle EVU in unserem Lande gewähren.

4. Warum stehen uns Arbeitskämpfe bevor?

Die DB AG lehnt Tarifverhandlungen für das gesamte Zugpersonal mit der GDL ab. Es gab lediglich drei Verhandlungsrunden für die Lokomotivführer im LfTV. Hier wollte die DB AG allerdings nur über das Entgelt und nicht über unsere Kernforderungen „Fünf für Fünf“ verhandeln. Die DB AG hat dann den Lokomotivführern lediglich eine Einmalzahlung von 350 Euro (!) für den Zeitraum Juli bis Dezember 2014 angeboten, also ganz nobel satte 1,9 Prozent. Und diese Zahlung sollte auch noch in zwei Teilen (September und November) ausbezahlt werden, damit Euer Konto nicht überläuft. Der Arbeitgeber nimmt uns auf den Arm und will Arbeitskämpfe der GDL provozieren. Wenn sich die DB AG noch nicht einmal bereit erklärt, mit der GDL Tarifverhandlungen für die Lokomotivführer im LfTV zu führen, dann sind Arbeitskämpfe offensichtlich gewollt und unvermeidbar. Es geht hier eindeutig um die Zukunft des Zugpersonals in allen EVU, wenn der Marktführer, trotz der vorstehend beschriebenen Realität, der GDL die Zuständigkeit und die Verhandlungskompetenz entziehen will. Da hilft auch die Scheinheiligkeit nichts, welche angeblich die GDL respektiert und uns unglaublich viele Kompetenzen zuschreibt. Als GDL wollen wir nichts Anderes als den Auftrag der GDL-Mitglieder, nämlich endlich Tarifverträge für das gesamte Zugpersonal einführen, erfüllen. Wir gewinnen deshalb mit Euch die bevorstehende Auseinandersetzung und Ihr gewinnt mit uns die elementar wichtigen, speziellen Tarifverträge für Lokomotivführer und Zugbegleiter. Damit einhergehend gewinnen die GDL-Mitglieder auch die dringend notwendige Arbeitsplatzsicherheit im Wettbewerbsmarkt der EVU. Es gibt nämlich keinerlei Rechtfertigung dafür, dass z.B. Zugbegleiter und Disponenten ohne Betreiberwechseltarifvertrag II (BetrWTV II) im Regen und als Bittsteller bei den Arbeitgebern der anderen EVU anstehen müssen.

5. Wie sehen die Kernforderungen der GDL aus?

Die GDL fordert für Lokomotivführer (inklusive Lokrangierführer), Zugbegleiter, Bordgastronomen, Instruktoren/ Trainer und Disponenten:

- fünf Prozent mehr **Entgelt** plus zwei Erfahrungsstufen in der Tabelle nach 30/35 Jahren im Beruf, dotiert mit je 60 Euro,

- eine zweistündige **Arbeitszeitverkürzung** auf 37 Stunden pro Woche für Lokrangierführer, Zugbegleiter, Bordgastronomen, Instruktoren/Trainer und Disponenten,
- bei Lokomotivführern wird abweichend eine Absenkung der Berechnungsbasis für das Entgelt von 39 Stunden auf 37 Stunden pro Woche im LfTV gefordert. Die Forderung nach tatsächlicher Absenkung der Referenzarbeitszeit kann noch nicht gestellt werden. Sie ist im BuRa-LfTV geregelt und unterliegt daher noch bis zum Jahresende der Friedenspflicht. Streikaufrufe nennen diese Forderung deshalb nicht.
- eine **Belastungssenkung** mit einer Stunde weniger maximaler Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug, nur noch 50 Überstunden im Jahr sowie einen 50-prozentigen Zeitzuschlag bei Schichtverlängerungen,
- dass zur besseren **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** maximal fünf Schichten in 120 Stunden (fünf Tagen) verplant werden dürfen, freie Wochenenden mindestens von Freitag 22 bis Montag 6 Uhr dauern und der Dienstbeginn nach dem Urlaub nicht vor sechs Uhr erfolgt und
- dass zur **Wertschätzung** eine dem Gewinn des Konzerns entsprechende Mitarbeiterbeteiligung gezahlt wird.

Außerdem will die GDL auch für Zugbegleiter und Bordgastronomen, Disponenten und Ausbilder/Instruktoren den BetrWTV und für die Auszubildenden im Beruf Eisenbahner im Betriebsdienst, Fachrichtung Lokführer und Transport, die Tarifverträge abschließen.

**6. Warum fordern wir eine 37-Stunden-Woche und somit eine Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit um zwei Stunden für Lokrangierführer, Zugbegleiter, Bordgastronomen, Instruktoren/Trainer und Disponenten?
Warum fordern wir bei den Lokomotivführern die in Frage 5 beschriebene Absenkung der Berechnungsbasis für das Entgelt im LfTV?**

- Eine hohe physische und psychische Belastung des Zugpersonals für einen sicheren Zugbetrieb erfordern hohe Konzentration und Regeneration.
- Seit Jahren erfolgen eine Arbeitsverdichtung in den Schichten und eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit (Rente mit 67) im unregelmäßigen Schichtdienst. Dieser zusätzlichen Belastung muss Rechnung getragen werden durch Reduzierung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.
- Die minutengenau durchrationalisierten Schichten und die ständige Ausreizung der tarifvertraglichen Grenzwerte bringen das Zugpersonal sehr schnell an die maximale Belastungsgrenze.
- Es muss also durch die GDL eine tarifvertragliche Festlegung erfolgen, damit dieser wichtige Punkt nicht durch betriebliche Vereinbarungen manipuliert und ins Gegenteil verkehrt werden kann.

7. Warum fordern wir eine Entgelterhöhung von 5% und zwei weitere Erfahrungsstufen?

- **Entgelterhöhung**
 - Aufgrund der guten wirtschaftlichen Lage besteht die Chance auf echten Reallohnzuwachs.

- Der Inflationsausgleich liegt bei 1,1% und die Kaufkraft wird durch eine Lohnerhöhung gesteigert.
- Die DB AG verfügt über beachtenswerte Gewinne und daran wollen die Zugpersonale teilhaben.
- Sogar die Bundesbank hat höhere Tarifabschlüsse gefordert, um mit der dann entstehenden Kaufkraft die Wirtschaft weiter anzukurbeln.
- Es müssen **zwei weitere Erfahrungsstufen** eingeführt werden, da eine ständige Kompetenzerweiterung erfolgt und deren regelmäßige Überprüfung den Ausbau unseres Entgeltsystems über die Berufserfahrung rechtfertigt.

8. Wie begründen sich unsere Forderungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

- Als GDL fordern wir maximal fünf Schichten in 120 Stunden, also endlich die echte 5-Tage-Woche, wie sie alle anderen Eisenbahner auch haben.
- Wir fordern verbesserte freie Wochenenden von Freitag 22 Uhr bis Montag 6 Uhr.
- Wir fordern den frühesten Dienstbeginn nach dem Urlaub erst ab 6 Uhr.
- Wir fordern, die Qualität der Ruhezeiten zu verbessern, indem eine 36-Stunden-Ruhe mindestens einen vollen Kalendertag umfassen muss.

Genau diese Forderungen sind notwendig, um:

- eine Planbarkeit des Familienlebens, auch unter den Bedingungen des unregelmäßigen Schichtdienstes gewährleisten zu können,
- soziale Kontakte, die für jeden Menschen wichtig sind, zu erhalten, auszubauen und private Beziehungen im gesamten Umfeld zu pflegen und
- dadurch eine ausgeglichene Balance zwischen Erwerbs- und Familienleben zu gewährleisten.

9. Wie soll die Belastung eines jeden einzelnen Beschäftigten im Zugpersonal denn tatsächlich gesenkt werden?

- **Einführung einer Überstundenbegrenzung auf maximal 50 Stunden pro Jahr**
 - Die GDL will eine tarifliche Begrenzung, damit der Arbeitgeber sein fehlendes Personal nicht mit Mehrleistungen ausgleicht. Damit diese Höchstgrenze auch wirksam eingehalten wird, muss es tarifiert werden. Nur dadurch kann es nicht mehr auf betrieblicher Ebene ausgehebelt werden und niemand muss mehr als die maximalen 50 Stunden im Jahr zusätzlich leisten. Wer unbedingt will, kann, aber der Einzelne muss ausdrücklich zustimmen!
 - Die GDL verlangt den Abbau von 3 Millionen Überstunden und Urlaubsrückständen, alleine bei den Lokomotivführern. Das ist Arbeit für 188 Lokomotivführer für 10 Jahre oder für 1875 Lokomotivführer für 1 Jahr.
 - Die GDL will den Arbeitgeber damit zwingen, endlich eine längerfristige und an der vorhandenen Leistung orientierte Personalplanung vorzunehmen.
 - Die GDL zwingt damit den marktführenden Arbeitgeber DB, seiner Verantwortung im Eisenbahnverkehrsmarkt gerecht zu werden und sowohl die Ausbildungszahlen für EIB T als auch in Funktionsausbildung über den Bedarf zu erhöhen.
 - Die GDL verfolgt das Ziel der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und Fahrdiensttauglichkeit, auch bei einem Renteneintrittsalter von 67 Jahren.
- **Begrenzung der Fahrzeiten auf der Lok auf acht Stunden, Nacht und S-Bahn sieben Stunden**

- Der Arbeitgeber hat die Produktivität in den Schichten beim Lokführer ausgereizt. Durch die minutengenaue Planung der Schichten und Verdichtung der Arbeitsinhalte bleibt oftmals nicht einmal Zeit für biologische Bedürfnisse.
- Der Lokführer trägt eine hohe Verantwortung für die Sicherheit von Personen und Gütern. Die hierfür notwendige hohe Aufmerksamkeit und Konzentration erfordert unter den derzeitigen Planungsbedingungen eine klare Begrenzung.
- **Erholungswert der Pausen verbessern: Mindestlänge 30 Minuten nach spätestens 6 Stunden Schichtdauer**
 - Eine solche Regelung ist für die Erhaltung der Konzentration und Aufmerksamkeit erforderlich.
 - In Bezug auf Gesundheitsschutz sollte man in dieser Zeit komplett von der Arbeit abschalten können.
 - Zudem ist es für die Erhaltung der Gesundheit notwendig, dass es Möglichkeiten gibt, die Mahlzeit stressfrei einzunehmen.
 - Der Erholungswert einer Pause beginnt nach einhelliger Auffassung unserer Praktiker erst richtig ab einer Länge von 30 Minuten.
- **Zeitzuschlag bei außerplanmäßiger Schichtverlängerung**
 - Hier muss eine deutliche Honorierung für die Flexibilität des Zugpersonals eingeführt werden.
 - Die freche und von vornherein kalkulierte Ausnutzung der Berufsehre des Zugpersonals zur Weiterbeförderung von Zügen muss finanziell weh tun, damit ein sorgsamer Umgang auf Arbeitgeberseite erreicht wird.

10. Was fordert die GDL, um mehr Wertschätzung gegenüber den Arbeitnehmern zu erreichen?

Die dringend notwendige Wertschätzung sollte jedem Mitarbeiter nicht nur einmal jährlich im Mitarbeitergespräch entgegengebracht werden. Eine monetäre Anerkennung der Leistung gehört zur Unternehmenskultur in zahlreichen Unternehmen. Als GDL fordern wir eine finanzielle Wertschätzung in Form einer Mitarbeiterbeteiligung in Abhängigkeit vom Unternehmensgewinn.

- Der Unternehmensgewinn wurde zum großen Teil durch Einsatz und Leistung der Mitarbeiter erzielt. Die Mitarbeiter sind daher mit Fug und Recht mit einem angemessenen Anteil daran zu beteiligen.
- Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens und die Wertschöpfung ist stetig mit deren Unterstützung gestiegen.
- Der Unternehmensgewinn ist durch die Leistung der Mitarbeiter entstanden und die sollen deshalb auch daran teilhaben.

Für jeden Arbeitgeber in diesem Land, also auch für den DB Konzern, gilt:

Nur zufriedene und ausgeglichene Mitarbeiter bringen hohe Wertschöpfung und Identifikation in die Unternehmen ein. Diese Zufriedenheit wird weder durch flotte Sprüche zum demographischen Wandel, bunte Bilder oder PowerPoint Präsentationen, noch durch sinnlose Gruppentreffen vor Wandzeitungen hergestellt. Echte Wertschätzung geht auf die Bedürfnisse des Zugpersonals ein und das kann man in einem Satz zusammenfassen.

Es muss endlich Schluss sein mit den Überstunden, dem strukturellen Personaldefizit und der Angst vor dem Arbeitsplatzverlust.

Weil das ganz offensichtlich im gesamten DB Konzern bisher nicht erreichbar ist, will die GDL wenigstens in den Eisenbahnverkehrsunternehmen klare Zeichen setzen und die seit Jahren immer schlechter werdenden Arbeitsbedingungen entscheidend verbessern. Das haben wir schon für die Lokomotivführer bewiesen und das schaffen wir auch für das gesamte Zugpersonal. Wir werden damit sicherlich auch den Eisenbahnern in den Eisenbahninfrastrukturunternehmen aufzeigen, wie es geht und woran es tatsächlich liegt. Vielleicht schafft es die vielbeschworene Mitgliederbasis der EVG mit dem nötigen Druck von unten die erforderliche Kraft für Verbesserungen zu entfalten.