

Der Flächen-Eisenbahn-fahrpersonaltarifvertrag

Zahlen, Fakten, Hintergründe

Gesamtnetto:	1.750	1.335	1.381	1.575	1.465	1.855
Beispiel 2 Lokführer	Netto/Monat: 1.740	Netto/Monat: 1.720	Netto/Monat: 1.720	Netto/Monat: 1.544	Netto/Monat: 1.440	Netto/Monat: 1.810
40 Jahre alt	Durchschnittl. Zulagen/Monat ca. 200	Durchschnittl. Zulagen/Monat ca. 25	Durchschnittl. Zulagen/Monat ca. 90	Durchschnittl. Zulagen/Monat ca. 70	Durchschnittl. Zulagen/Monat ca. 75	Durchschnittl. Zulagen/Monat ca. 120
zwei Kinder						
17 Jahre Berufserfahrung						



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Faire Löhne – fairer Wettbewerb	5
---------------------------------	---

Rahmenbedingungen

Zugkilometer und ausgeschriebene Zugkilometer im Schienenpersonennahverkehr (SPNV)	6
Verkehrsaufkommen im Schienenpersonenfernverkehr (SPFV)	7
Transportaufkommen im Schienengüterverkehr (SGV)	8
Vergabepaxis im SPNV	9
VO 1370/2007 und BGB § 613 a und die Besonderheiten im SPNV	10
Vergaberecht im SPNV	11
Flächen-EFPTV als Auftragsbedingung	12

Einkommensvergleich

Nettolöhne Lokomotivführer	13
Nettolöhne Zugbegleitpersonal	14
Zehn Prozent zahlen zu wenig	15

GDL-Forderungen

GDL fordert Flächen-Eisenbahnpersonaltarifvertrag (EFPTV)	16
Kriterien des Flächen-EFPTV	17
Die Sicherheit im Eisenbahnverkehr erfordert ein einheitliches Qualifizierungsniveau für Lokomotivführer	19
GDL fordert Qualifizierungsverordnung für Lokomotivführer	20
Qualifizierung von Zugbegleitern im Flächen-EFPTV	21

Zusammenfassung

Vernünftige Rahmenbedingungen für den liberalisierten Eisenbahnverkehr	22
--	----

Vorwort

Faire Löhne – fairer Wettbewerb

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Mitstreiterinnen und Mitstreiter,

es ist an der Zeit, dass sich die GDL noch intensiver den gesamten Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) widmet. Einige nicht bundeseigene Eisenbahnen (NE-Bahnen) zahlen dem Fahrpersonal um bis zu 30 Prozent niedrigere Löhne als der Branchenführer Deutsche Bahn (DB). Sie wollen ihren Wettbewerbsvorteil nur mit niedrigen Löhnen erzielen. Lange Zeit haben sie ihrem Fahrpersonal erfolgreich einreden können, dass der Wettbewerb sie dazu zwingt. Wir haben jedoch gemeinsam bewiesen, dass 90 Prozent aller Lokomotivführer und aufgrund unserer erfolgreichen Arbeitskämpfe auch Zugbegleiter ein vernünftiges Einkommen erhalten. Die GDL ist keine DB-Hausgewerkschaft. Unser Anspruch richtet sich auf den gesamten EVU-Markt. Mit dem Slogan: „Faire Löhne – fairer Wettbewerb“ wollen wir die NE-Bahnen an das Lohnniveau des Branchenführers heranzuführen.

Wer hier glaubt, dass er dessen Niveau dauerhaft unterschreiten kann, der irrt gewaltig. Erstens unterschätzt er die Kampfbereitschaft seiner eigenen Arbeitnehmer. Und zweitens unterschätzt er die GDL.

Unser satzungsgemäßer Auftrag lautet: „Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen unserer Mitglieder.“ Sie alle haben einen Anspruch auf vergleichbare Einkommensbedingungen für vergleichbare Arbeit. Zunächst müssen faire Wettbewerbsbedingungen im Eisenbahnverkehrsmarkt hergestellt werden. Dazu müssen wir die Rahmenbedingungen so gestalten, dass niemand mit niedrigen Löhnen Ausschreibungen gewinnen kann. Es ist geradezu perfide, wenn der Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen (AGVDE) Niedriglöhne zum Geschäftsmodell erhebt und in seinen Geschäftsberichten sogar damit wirbt. Fahrpersonale leisten gute Arbeit bei guter Qualifikation und das hat seinen Preis. Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten bleibt es unsere Aufgabe, die Schwarzen Schafe bloßzustellen und ihrem Treiben ein Ende zu bereiten. Wenn mittlerweile circa 90 Prozent des Fahrpersonals faire Löhne erhalten, so werden wir es gemeinsam sicherlich schaffen, dass auch die verbleibenden zehn Prozent entsprechend entlohnt werden. Lassen Sie uns gemeinsam für faire Löhne und einen fairen Wettbewerb kämpfen!

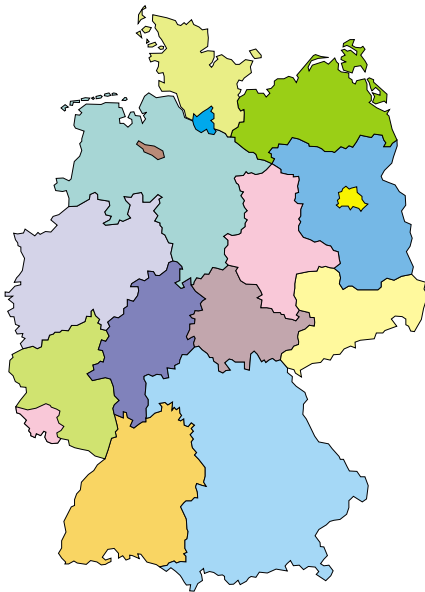
A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Claus Weselsky', is positioned above the printed name.

Ihr Claus Weselsky



Rahmenbedingungen

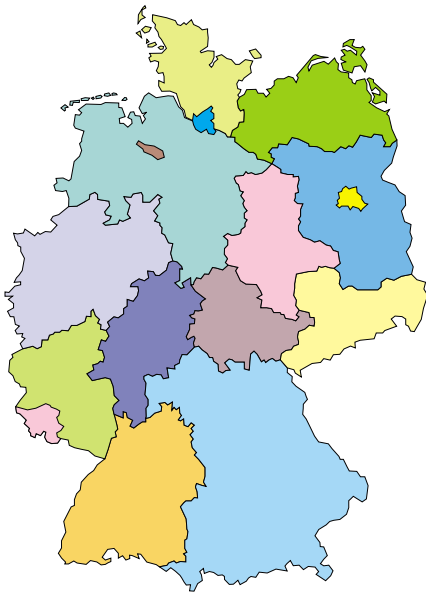
Zugkilometer und ausgeschriebene Zugkilometer im Schienenpersonennahverkehr (SPNV)



- Im SPNV werden zurzeit 630 Millionen Zugkilometer gefahren.
- Der DB-Anteil einschließlich S-Bahnen beträgt 82 Prozent.
- Maßgebliche Wettbewerber der DB sind häufig Tochterunternehmen ausländischer Staatsbahnen oder landeseigene EVU.
- Der SPNV-Markt wandelt sich, künftig werden
 - kurzfristige Verkehrsverträge zunehmen
 - kleinere Teillösungen erfolgen und
 - deutlich mehr Ausschreibungen erfolgen.
- Bis 2020 wird der gesamte SPNV neu vergeben.
- Aktuell sind 117 Millionen Zugkilometer in Deutschland ausgeschrieben. Von den insgesamt 6 000 betroffenen Beschäftigten sind alleine 5 000 Vollzeitbeschäftigte des Fahrpersonals.
- Der Preis ist dominierendes Kriterium bei der Vergabeentscheidung.
- Die Personalkosten des Fahrpersonals spielen die entscheidende Rolle.

Rahmenbedingungen

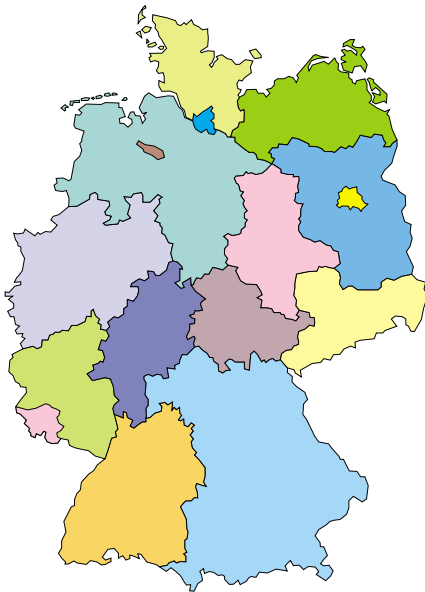
Verkehrsaufkommen im Schienenpersonenfernverkehr (SPFV)



- Das Verkehrsaufkommen betrug 2008 35,5 Milliarden Personenkilometer.
- Der Anteil der DB-Unternehmen beträgt 99 Prozent.
- Der SPFV-Markt wandelt sich:
 - Öffnung des Marktes für grenzüberschreitende Personenverkehrsdienste ab 1. Januar 2010 (Drittes Eisenbahnpaket)
 - Förderung des Wettbewerbs zwischen den EVU.
- Derzeit besteht noch eingeschränkter Wettbewerb zwischen den EVU (Vogtlandbahn GmbH, Veolia Verkehr GmbH, Thalys).
- Ein Markteintritt auf längeren Relationen im langsam fahrenden Intercity-Segment ist ab 2010 wahrscheinlich.
- Dadurch und durch starken intermodalen Wettbewerb entsteht ein intensiver Kostendruck.

Rahmenbedingungen

Transportaufkommen im Schienengüterverkehr (SGV)



- Das Transportaufkommen betrug 2008 knapp 117 Milliarden Tonnen-kilometer (tkm) – rund 379 Millionen Tonnen transportierte Güter.
- 2009 werden 112 Milliarden tkm und zirka 360 Millionen Tonnen zu transportierende Güter erwartet.
- Der Anteil DB-Unternehmen beträgt derzeit 79 Prozent.
- Der SGV-Markt wandelt sich:
 - seit 2002 schrittweise, seit 2007 vollständige Aufhebung des Kabotageverbotes
 - EU plant Reservierung spezieller Güterverkehrskorridore für den SGV.
- Derzeit sind rund 30 EVU maßgeblich im SGV tätig. Aber rund 300 EVU besitzen schon eine Zulassung.
- Die Wettbewerber der DB steigern die Verkehrsleistung um 8,6 Prozent von 2007 zu 2008.
- Die hohe Wettbewerbsintensität führt zu einem intensiven Preiswettbewerb.
- Die Personalkosten des Fahrpersonals spielen eine wichtige Rolle.

Rahmenbedingungen

Vergabep Praxis im SPNV

Der Wettbewerb auf der Schiene soll laut der Bundesregierung dazu beitragen, das Verkehrsaufkommen auf der Schiene insgesamt zu erhöhen. Der Wettbewerb zwischen den EVU muss demnach auf bessere Angebote und mehr Service für die Bahnkunden gerichtet sein.

Da bestimmte Kostenstrukturen, wie Trassenpreise oder Infrastrukturkosten, für alle EVU nahezu gleich sind, versuchen die Unternehmen zunehmend, sich Wettbewerbsvorteile durch geringere Personalkosten zu verschaffen, zumal die Personalkosten mit 20 Prozent der Gesamtkosten oftmals den größten Kostenblock darstellen.

Das Eisenbahnfahrpersonal (Lokomotivführer und Zugbegleitpersonal) stellt hierbei die mit Abstand signifikanteste Berufsgruppe dar und muss deshalb zur Absicherung einheitlicher Beschäftigungsbedingungen in einem Flächentarifvertrag (Flächen-EFPTV) zusammengefasst werden. Gleichzeitig kann unter dessen Dach den besonderen Anforderungen der einzelnen EVU Rechnung getragen werden.



Trassenpreise oder Infrastrukturkosten sind für alle EVU nahezu gleich. Deshalb versuchen sie über niedrige Löhne, Wettbewerbsvorteile zu erzielen.

Foto: MEV

Rahmenbedingungen

VO 1370/2007 und BGB § 613 a und die Besonderheiten im SPNV

Bei Ausschreibungen im SPNV kommt es immer häufiger vor, dass ein neues Unternehmen eine Strecke übernimmt, auf der bisher Züge eines anderen EVU gefahren sind. Bisher löste die (Neu-)Vergabe eines Verkehrsauftrags grundsätzlich nicht die Folgen eines Betriebsübergangs nach § 613 a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) aus. Wenn also das neue Unternehmen das Fahrpersonal nicht übernehmen muss, verliert es seinen Arbeitsplatz. Da Verkehrsverträge zeitlich befristet sind, muss das Fahrpersonal alle paar Jahre mit einem Wegfall seines Arbeitsplatzes rechnen. Das haben auch das Europäische Parlament und der Rat gesehen. Er ermächtigte die Öffentliche Hand mit der im Oktober 2007 erlassenen Verordnung EG-Nr. 1370/2007, dort in Art. 4 Abs. 5, im Zusammenhang mit der Neuvergabe einer Verkehrsdienstleistung einen Betriebsübergang nach § 613 a BGB per behördlicher Anordnung herbeizuführen.



„(...) die zuständige Behörde kann unbeschadet des nationalen Rechts und des Gemeinschaftsrechts den ausgewählten Betreiber eines öffentlichen Dienstes verpflichten, den Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, die Rechte zu gewähren, auf die sie Anspruch hätten, wenn ein Übergang im Sinne des RL 2001/23/EG erfolgt wäre.“

Die RL 2001/23/EG regelt die Rechte von Arbeitnehmern bei einem Betriebsübergang. So hat der Erwerber die in einem Kollektivvertrag (Tarifvertrag) vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder bis zum Ablauf des Kollektivvertrages (Tarifvertrages) aufrechtzuerhalten.

Foto: MEV

Rahmenbedingungen

Vergaberecht im SPNV

Seit der Einführung des Regionalisierungsmittelgesetzes sind die Bundesländer für die Sicherstellung einer ausreichenden Mobilität der Bevölkerung zuständig. Von den jährlich 6,7 Milliarden Euro Regionalisierungsmittel, die sie vom Bund erhalten, werden 5,2 Milliarden Euro für Leistungen im SPNV verwendet. Die Erfahrung der vergangenen Jahre und haushaltsrechtliche Vorgaben haben gezeigt, dass der Zuschlag für neue Verkehrsdienstleistungen in den meisten Fällen an den kostengünstigsten Anbieter geht.

Seit der Regionalisierung haben die Aufgabenträger auf der Grundlage des Allgemeinen Eisenbahngesetzes die Möglichkeit, Leistungen im Wettbewerb zu vergeben.

Für die Vergabe von Verkehrsdienstleistungen im SPNV besteht gemäß der Vergabeverordnung seit 1. Dezember 2002, befristet bis 31. Dezember 2014, zusätzlich die Möglichkeit einer freihändigen Vergabe von längerfristigen Verkehrsverträgen, wenn ein Teil der Vertragsleistungen während der Vertragslaufzeit ausläuft und anschließend im Wettbewerb vergeben wird. Mit der Novellierung der Verordnung über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße 1370/2007/EG können die Aufgabenträger auch künftig zwischen einem Ausschreibungsverfahren und einer Direktvergabe von Eisenbahnverkehrsdienstleistungen wählen.



Die Bundesländer sind für die Sicherstellung einer ausreichenden Mobilität der Bevölkerung zuständig.
Foto: DB AG, Annette Koch

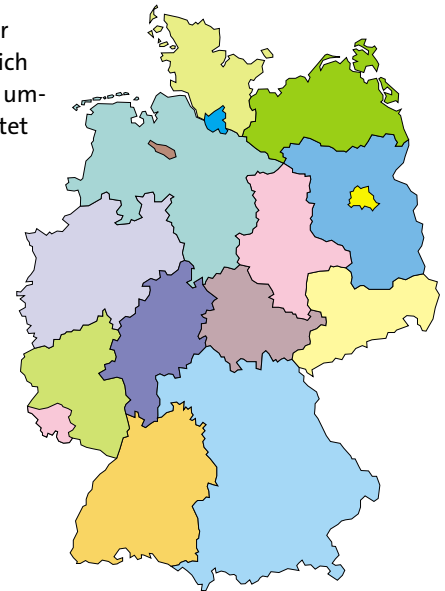
Rahmenbedingungen

Flächen-EFPTV als Auftragsbedingung

Die Bundesländer sind als Auftraggeber der Verkehrsleistungen nicht verpflichtet, die Verordnung 1370/2007/EG auch tatsächlich anzuwenden. Deshalb fordert die GDL eine Verpflichtung zur Anwendung der zugunsten der Beschäftigten vorgesehenen Schutzmechanismen. Dies sollte in einem bundesweit einheitlich geltenden Vergabegesetz geschehen.

Die Forderungen nach Einhaltung von Tariftreue und sozialer Standards oder die Vorgabe zur Anwendung repräsentativer Tarifverträge in SPNV-Ausschreibungen sind zwar europarechtlich unbedenklich, jedoch ohne Aufnahme in entsprechende gesetzliche Regelungen zumindest umstritten. Daher könnten sie als Gesetzesverstoß gegen Wettbewerbsbeschränkungen gewertet werden.

Die GDL fordert zudem die Bundesländer auf, einen Flächentarifvertrag für das Fahrpersonal in EVU als repräsentativen Tarifvertrag zur „Auftragsbedingung“ bei der Vergabe von Eisenbahnverkehrsleistungen zu machen. Denn nur dieser sichert ein einheitliches Entgeltniveau der für den Wettbewerb maßgeblichen Berufsgruppen Lokomotivführer und Zugbegleiter und verhindert Wettbewerbsverzerrungen. Davon würden auch die neuen Auftragnehmer letztlich profitieren. Zum einen müssen sie nicht mehr befürchten, dass ihnen die Konkurrenz mit Niedrig- und sogar Dumpinglöhnen die Aufträge wegnimmt. Zum anderen können sie auf Fahrpersonale mit jahrelanger Berufserfahrung zurückgreifen, was erhebliche Ausbildungs- und sonstige Kosten spart.



Einkommensvergleich

Nettolöhne Lokomotivführer (in Euro)

	LfTV*)	ETV	ODEG	NOB*)	VVSA	rail4chem*)
Beispiel 1 Lokführer	Netto/Monat: 1.550	Netto/Monat: 1.310	Netto/Monat: 1.291	Netto/Monat: 1.505	Netto/Monat: 1.390	Netto/Monat: 1.735
25 Jahre alt keine Kinder	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 200	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 25	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 90	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 70	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 75	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 120
2 Jahre Berufserfahrung						
Gesamtnetto:	1.750	1.335	1.381	1.575	1.465	1.855
Beispiel 2 Lokführer	Netto/Monat: 1.740	Netto/Monat: 1.720	Netto/Monat: 1.425	Netto/Monat: 1.675	Netto/Monat: 1.445	Netto/Monat: 1.810
40 Jahre alt zwei Kinder	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 200	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 25	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 90	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 70	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 75	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 120
17 Jahre Berufserfahrung						
Gesamtnetto:	1.940	1.745	1.515	1.745	1.520	1.930
Geltung im Geschäftsfeld	SPNV SPFV SGV	SPNV SPFV SGV	SPNV	SPNV	SPNV SPFV	SGV

Eingangsstufe: Steuerklasse I, kirchensteuerpflichtig, gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung

Höhere Stufe: Steuerklasse IV, 2 Kinderfreibeträge, kirchensteuerpflichtig, gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung – jeweils unter Berücksichtigung aller aktuell tarifvertraglich vereinbarten Leistungen Mtl. Nettoentgelt inkl. dem Monatswert aller Jahressonderzahlungen (z.B. Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld)
Durchschnittlicher Monatswert der Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit und Annahme der jeweils gleichen Zeitvolumina

LfTV = Lokomotivführertarifvertrag

ETV = Eisenbahntarifvertrag des Arbeitgeberverbands Deutscher Eisenbahnen

ODEG = Ostdeutsche Eisenbahngesellschaft

NOB = Nord-Ostsee-Bahn

VVSA = Veolia Verkehr Sachsen-Anhalt

rail4chem = rail4chem Eisenbahnverkehrsgesellschaft

*) = Durch GDL abgeschlossene Tarifverträge

Einkommensvergleich

Nettolöhne Zugbegleitpersonal (ohne betriebliche Aufgaben in Euro)

	DB AG	ETV	ODEG **)	NOB*)	VVSA
Beispiel 1 Zugbegleiter	Netto/Monat: 1.385	Netto/Monat: 1.175	Netto/Monat: 975	Netto/Monat: 1.215	Netto/Monat: 1.095
25 Jahre alt	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 190	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 25	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 120	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 70	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 75
keine Kinder					
2 Jahre Berufserfahrung					
Gesamtnetto:	1.575	1.200	1.095	1.285	1.170
Beispiel 2 Zugbegleiter	Netto/Monat: 1.461	Netto/Monat: 1.575	Netto/Monat: 985	Netto/Monat: 1.340	Netto/Monat: 1.200
40 Jahre alt	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 190	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 25	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 120	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 70	Durchschnittl. Zulagen/Monat: ca. 75
zwei Kinder					
17 Jahre Berufserfahrung					
Gesamtnetto:	1.651	1.600	1.105	1.430	1.275
Geltung im Geschäftsfeld	SPNV SPFV	SPNV SPFV	SPNV	SPNV	SPNV SPFV

Eingangsstufe: Steuerklasse I, kirchensteuerpflichtig, gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung

Höhere Stufe: Steuerklasse IV, 2 Kinderfreibeträge, kirchensteuerpflichtig, gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung – jeweils unter Berücksichtigung aller aktuell tarifvertraglich vereinbarten Leistungen

Mtl. Nettoentgelt inkl. dem Monatswert aller Jahressonderzahlungen (z.B. Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld)

Durchschnittlicher Monatswert der Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit und Annahme der jeweils gleichen Zeitvolumina

ETV = Eisenbahntarifvertrag des Arbeitgeberverbands Deutscher Eisenbahnen

ODEG = Ostdeutsche Eisenbahngesellschaft

NOB = Nord-Ostsee-Bahn

VVSA = Veolia Verkehr Sachsen-Anhalt kehrsgesellschaft

*) = Durch GDL abgeschlossene Tarifverträge

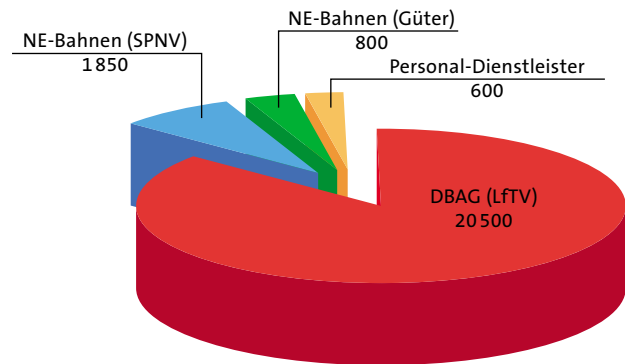
**) = Tarifvertrag der TEREK Gebäudedienst GmbH

Einkommensvergleich

Zehn Prozent zahlen zu wenig

Seit der Einführung des DB-Lokomotivführertarifvertrags 2008, dem hohen Organisationsgrad der GDL von Fahrpersonal in anderen EVU und der Tarifierung vergleichbarer Einkommen in zahlreichen Unternehmen steht fest: Der Wettbewerb über eine Abwärtsspirale der Personalkosten muss ein Ende haben. Das gesamte Fahrpersonal in Deutschland muss für die hoch qualifizierte, verantwortungsvolle Arbeit im Schicht- und Wechseldienst ein faires Einkommen erhalten. Schon heute erbringt das Fahrpersonal der DB 80 Prozent der Schienenverkehre auf einem vernünftigen Lohnniveau. Weitere zehn Prozent wurden von der GDL tarifiert und bewegen sich auf einem vergleichbaren Einkommensniveau. Nunmehr gilt es die verbleibenden zehn Prozent der EVU, die man durchaus als Schwarze Schafe bezeichnen kann, auf diesem Niveau zu tarifieren.

Es ist nicht länger hinnehmbar, dass das Fahrpersonal in diesen EVU bis zu 30 Prozent niedrigere Löhne erhält. Es gibt kein Argument, um dieses Lohndumping vernünftig zu begründen. Die Gewinnmaximierung auf dem Rücken des Fahrpersonals ist keine entsprechende Erklärung. Bei den Unternehmen, die Niedriglöhne bezahlen, handelt es sich nicht nur um Kleinunternehmen. Nein. Es sind ausländische Großkonzerne wie Veolia und Arriva. Die Gewinne werden somit ins Ausland abgeführt. Der Steuerzahler muss immer öfter die niedrigen Einkommen mit „Lohnersatzleistungen“ finanzieren, beispielsweise für das Zugbegleitpersonal bei der Ostdeutschen Eisenbahngesellschaft (ODEG). Dieses bekommt einen Stundenlohn von nicht einmal 7,50 Euro wie von vielen Gewerkschaften gefordert. Es kann aber auch nicht sein, dass Lokomotivführer mit einem Nettolohn unter 1300 Euro im Monat abgefertigt werden, wie bei der ODEG.



Anzahl Lokomotivführer in Deutschland

Grafik: Thomas Gelling

GDL-Forderung

GDL fordert Flächen-Eisenbahnfahrpersonaltarifvertrag (Flächen-EFPTV)

Ziel der GDL ist es, die Arbeits- und Qualifikationsbedingungen für das Fahrpersonal im deutschen Eisenbahnverkehrsmarkt nachhaltig zu sichern. Wettbewerb im Schienenverkehr muss künftig über Service, Pünktlichkeit und Sicherheit und nicht über die Personalkosten der Lokomotivführer und Zugbegleiter geführt werden. Dazu müssen in einem Flächen-EFPTV Mindeststandards auf tarifvertraglicher Basis gesetzt werden. Erreicht werden kann dies nur, wenn die Arbeitgeber, die Fahrpersonale beschäftigen, diesen Tarifvertrag unterzeichnen. Außerdem muss es möglich sein, unternehmensspezifische Erfordernisse tarifvertraglich abzubilden.

Da viele, bei Weitem aber nicht alle EVU in Arbeitgeberverbänden organisiert sind, wird der Flächen-EFPTV ein so genannter mehrgliedriger Tarifvertrag werden. Vertragspartner der GDL sind daher sowohl Arbeitgeberverbände als auch Einzelunternehmen. Räumlicher Geltungsbereich des Flächen-EFPTV soll die Bundesrepublik Deutschland sein. Das ist ein Novum im Eisenbahnsektor.

Außerdem kann sich die GDL vorstellen, dass die Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG) aufgrund ihres gleichgelagerten Interesses, die Wettbewerbsbedingungen nachhaltig und vernünftig zu regulieren, den Flächen-EFPTV gemeinsam mit der GDL verhandeln und vielleicht sogar unterzeichnen wird. Dazu lädt sie die GDL ein.



Foto: Stefan Mousiol

GDL-Forderung

Kriterien des Flächen-EFPTV

Wesentliche Kriterien sind:

- Höhe des Entgelts und das Verhältnis von Entgelt zur leistenden Arbeitszeit,
- grundlegende Bestimmungen zur Anrechnung von Arbeitszeit und zum Schutz der Arbeitnehmer vor Überlastung,
- der Anspruch auf Erholungsurlaub und Zusatzurlaub für Nachtarbeit und
- Mindestnormen für die Qualifikation.

Die GDL fordert für Lokomotivführer im nationalen Verkehr rund 32 000 Euro brutto jährlich als Einstiegsentgelt. Für Zugbegleiter mit eisenbahnbetriebsdienstlichen Aufgaben soll dieses 28 000 Euro betragen. Die Forderungen der GDL liegen damit auf dem derzeitigen Tarifniveau der DB.

Die Inhalte, die Qualifikation, die Anforderungen sowie die Belastungen durch Schicht- und Wechselschichtarbeit sind in allen EVU vergleichbar. Die GDL vertritt daher die Auffassung, dass eine unterschiedliche Bezahlung des Eisenbahnfahrpersonals nicht zu rechtfertigen ist. Dennoch zahlt zum Beispiel die Ostdeutsche Eisenbahngesellschaft (ODEG) heute ihren Lokomotivführern am Anfang des Berufslebens 7 500 Euro jährlich weniger Bruttoentgelt als die DB. Nach 20 Jahren Berufserfahrung erhöht sich die Differenz sogar auf 9 400 Euro. Die Zugbegleiter erhalten in der Eingangsstufe satte 10 500 Euro weniger. Damit hat die ODEG einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil ausschließlich aufgrund der Lohnkosten.

Das im Flächen-EFPTV vereinbarte Jahresentgelt soll in mindestens zwölf, maximal in 14 Teilbeträgen pro Jahr gezahlt werden. Zehn Prozent des Jahresentgelts sollen in Form von Zulagen, beispielsweise für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, gezahlt werden. Konkrete Regelungen dazu sollen in unternehmensspezifischen Tarifverträgen vereinbart werden. Die Forderungen der GDL zum Jahresentgelt beruhen auf einem jährlichen Arbeitszeit-Soll von 1984 Stunden (38-Stunden-Woche). Ganz bewusst trifft der Entwurf zum Flächen-



Die Ostdeutsche Eisenbahngesellschaft bezahlt ihren Lokomotivführern jährlich 7 500 Euro weniger Bruttolohn als der Branchenfürher.

Foto: picture-alliance

EFPTV der GDL keine Vorgabe zum Abrechnungszeitraum für die Arbeitszeit. Möglich sind somit jährliche, monatliche oder wöchentliche Abrechnungszeiträume. Auch diese Regelungen sollen in unternehmensspezifischen Tarifverträgen getroffen werden.

Die Bestimmungen zur Arbeitszeitverteilung sind ebenfalls sehr schlank gehalten. Die GDL fordert hier die nationale Anwendung der EU-Richtlinie 2005/47/EG des Rates. Mit dieser Richtlinie wurden europaweit einheitliche Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer vor Überlastung und zur sozialverträglichen Arbeitszeitgestaltung für den internationalen Schienenverkehr festgelegt. Die Anwendung der darin getroffenen Regelungen auch für den nationalen Verkehr ist aus Sicht der GDL absolut schlüssig.

Der Entwurf der GDL enthält keine typischen Mantelbestimmungen. Bei diesen ist beispielsweise an Regelungen zur Probezeit, zu den Kündigungsfristen oder zur Unternehmensbekleidung zu denken. Auch diese Regelungen sollen in unternehmensspezifischen Tarifverträgen getroffen werden. Die GDL strebt also

die Vereinheitlichung der wesentlichen Arbeitsbedingungen an. Ganz bewusst lässt sie durch unternehmensspezifische Tarifverträge einen weiten Gestaltungsspielraum zu. Eine „Bürokratisierung“ der Unternehmen durch den Flächen-EFPTV der GDL wird damit vermieden.

GDL-Forderung

Die Sicherheit im Eisenbahnverkehr erfordert ein einheitliches Qualifizierungsniveau für Lokomotivführer

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Eisenbahnsicherheit in Europa waren die Definition gemeinsamer Sicherheitsziele und der Aufbau von Sicherheitsmanagementsystemen in den Eisenbahninfrastrukturunternehmen (EIU) und den EVU.

Der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) hat dazu die Richtlinie 753 über die „Erteilung, Einschränkung und Entziehung der Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen bei Benutzung der Schienenwege von öffentlichen Betreibern der Schienenwege“ erarbeitet. Diese Richtlinie, die zwar anerkannte Regeln der Technik beschreibt, die in den Mitgliedsunternehmen des VDV angewendet werden, hat jedoch anders als eine Verordnung keinen hoheitlichen Charakter und siedelt die maßgeblichen Verantwortlichkeiten beim Eisenbahnbetriebsleiter an.

Diese Richtlinie war als Einstieg in eine für alle Eisenbahnen gleichermaßen verbindliche und transparente Verfahrensweise bei der Aus- und Fortbildung von Lokomotivführern zu verstehen. Alles in allem hat sich ihre Anwendung zwar in den zurückliegenden Jahren durchaus als praktikabel erwiesen, jedoch bestehen wesentliche Schwachpunkte, die nunmehr unverzüglich beseitigt werden müssen.



Foto: Gerda Seibert

GDL-Forderung

GDL fordert Qualifizierungsverordnung für Lokomotivführer

So wäre es im Luft-, Schiffs- und Straßenverkehrssektor kaum vorstellbar, dass die jeweiligen Unternehmen darüber entscheiden können, welches Qualifikationsniveau die Beschäftigten für einen Führerschein als Verkehrspilot, Schiffskapitän oder LKW-Fahrer erhalten. Diese wettbewerbsverzerrende Möglichkeit besteht aber im Eisenbahnverkehrssektor Deutschlands auch unter Anwendung der VDV-Richtlinie 753.

Die wesentlichen Bestimmungen, wie der „Rahmenstoffplan“ zum Erwerb eines Eisenbahnfahrzeugführerscheines, haben lediglich empfehlenden Charakter. Darüber hinaus fehlen in der VDV-Richtlinie 753 jegliche zeitliche Vorgaben zur Ausbildungsdauer. Außerdem werden die Ausbilder vom Eisenbahnbetriebsleiter bestimmt, sofern er diese Funktion nicht gleich selbst ausübt. Damit wird der grundlegenden Bedeutung von einheitlichen Mindestanforderungen zum Erlangen eines Eisenbahnfahrzeugführerscheins nicht hinreichend Rechnung getragen. Es ist zwar unbestritten, dass viele Eisenbahnbetriebsleiter die ihnen übertragenen Aufgaben mit äußerster Gewissenhaftigkeit erfüllen. Allerdings befindet sich der Eisenbahnbetriebsleiter per se im Konflikt mit seiner Aufgabenstellung. Schließlich muss er den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen seines Unternehmens Rechnung tragen. Dabei besteht die Gefahr, dass die Eisenbahnsicherheit beeinträchtigt werden könnte.

Deshalb fordert die GDL von der Politik eine für alle EVU bindende Qualifizierungsverordnung für Lokomotivführer. Inhaltliche Richtschnur sollten die Bestimmungen der Europäischen Lokomotivführerscheinrichtlinie 2007/59/EG und die tariflichen Bestimmungen im Teil E „Qualifizierung“ des bei der DB geltenden Lokomotivführertarifvertrags sein.

GDL-Forderung

Qualifizierung von Zugbegleitern im Flächen-EFPTV

In manchen EVU herrschen mittlerweile prekäre Einkommensverhältnisse. Zugbegleiter werden zunehmend mit Beschäftigten in der Gastronomie verglichen, obwohl sie wichtige betriebliche und kundendienstliche Aufgaben an Bord der Züge verrichten. Die fachliche Qualifikation der Zugbegleiter bei der Betreuung der Kunden an Bord ist von entscheidender Bedeutung für den Unternehmenserfolg. Zudem bedingen sie als eine der beiden für den Wettbewerb signifikanten Berufsgruppen einen wesentlichen Teil der Personalkosten.

Die GDL fordert deshalb, dass die Qualifizierung und Fortbildung der Zugbegleiter ebenfalls im Flächen-EFPTV und damit als Marktzugangsvoraussetzung bundesweit einheitlich geregelt wird. Neben persönlichen Voraussetzungen, wie der Schulbildung und einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung, sollen die Bewerber für den Zugbegleitdienst kunden- und serviceorientiertes Verhalten, die deutsche und eine Fremdsprache sowie kaufmännische, mathematische und technische Grundkenntnisse sicher beherrschen. Darüber hinaus ist es notwendig, dass die Zugbegleiter einen Anspruch auf regelmäßige Fort- und Weiterbildung in den für ihren Beruf relevanten Themen erhalten. So sollen die jeweiligen Arbeitgeber sie auch bei freiwilligen Qualifizierungsmaßnahmen finanziell und bei der Arbeitszeitgestaltung unterstützen.

Grundlage der Qualifizierung zum Zugbegleiter sollen die für den DB-Konzern geltenden Ausbildungsregeln sein, weil bei der DB rund 80 Prozent der sich im Eisenbahnmarkt befindlichen Zugbegleiter beschäftigt werden und sie eine angemessene Ausbildung erhalten.



Foto: Gerda Seibert

Zusammenfassung

Vernünftige Rahmenbedingungen für den liberalisierten Eisenbahnverkehr

Der Marktanteil der NE-Bahnen am Verkehrsmarkt wächst stetig. Mittlerweile sind 360 EVU auf deutschen Schienen unterwegs. Trotzdem werden rund 90 Prozent der Lokomotivführer und Zugbegleiter auf dem Niveau des Branchenführers DB entlohnt. Zehn Prozent des Fahrpersonals erhält jedoch um bis zu 30 Prozent niedrigere Löhne. EVU, die solche Löhne zahlen, wollen einen Wettbewerbsvorteil nicht mit Pünktlichkeit, Sauberkeit und Service erzielen, sondern mit niedrigen bis hin zu Dumpinglöhnen.

Die GDL will dem ein Ende bereiten. Die Lokomotivführer und das Zugbegleitpersonal leisten in den EVU die gleiche Arbeit, sie tragen die gleiche Verantwortung und benötigen die gleiche Qualifikation. Deshalb müssen sie auch gleich entlohnt werden. Die GDL will dazu in Zusammenarbeit mit der Politik/den Ländern und Verkehrsverbünden dauerhafte, geordnete Rahmenbedingungen schaffen. Denn es kann nicht sein, dass nach einem Betreiberwechsel für Fahrzeuge Wiedereinsatzgarantien ausgelobt werden, während das Fahrpersonal auf der Straße steht.

Ziel der GDL ist es, die Löhne und Arbeitsbedingungen sowie die Qualifizierung des Fahrpersonals in den EVU in Deutschland an das Niveau des Branchenführers heranzuführen. Dazu hat sie einen Flächen-EFPTV entworfen. Dieser mehrgliedrige Flächentarifvertrag soll mit den Arbeitgeberverbänden und den EVU verhandelt und abgeschlossen werden. Im Ergebnis entsteht so ein repräsentativer Tarifvertrag, der zur „Auftragsbedingung“ bei der Vergabe von Eisenbahnverkehrsleistungen zugrunde gelegt werden kann. Gleichzeitig erwartet die GDL die Verankerung von Regelungen zur Überleitung des Eisenbahnfahrpersonals bei einem Betreiberwechsel nach dem § 613a BGB. Durch diese Maßnahmen entstehen vernünftige Rahmenbedingungen für den liberalisierten Eisenbahnverkehr in Deutschland.



Impressum:
Gewerkschaft Deutscher
Lokomotivführer (GDL)
Baumweg 45
60316 Frankfurt
www.gdl.de
Frankfurt/Main, August 2009

