

## **Angebot des Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbandes der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (DB AG) an die GDL vom 20.11.2014**

(...) wie im Schreiben vom 19. November 2014 angekündigt, unterbreiten wir Ihnen ein **Verhandlungsangebot**, das die Grundlage für die Verhandlungen sein kann, die wir für den 21. November 2014 vereinbart haben.

A. Die in den unten beschriebenen Verhandlungsgrundlagen zum Ausdruck kommende Bereitschaft zur vollständigen Umgestaltung des Tarifsystems ist ein wesentlicher Teil des Verhandlungsangebotes.

Denn damit gehen wir auf die Forderung der GDL zur Verhandlung über Tarifregelungen für Zugbegleiter ein. Diese Forderung, wie auch die auf Lokomotivführer bezogene Forderung der EVG setzen erhebliche Änderungen der Regelungssystematik voraus, zu denen wir in dem nachfolgend beschriebenen Rahmen bereit sind.

B. In materieller Hinsicht bieten wir an:

1. Erhöhung der Tabellenentgelte um insgesamt 5 Prozent bei einer Laufzeit von 30 Monaten bis zum 31. Dezember 2016 in drei Schritten, nämlich 2,1 Prozent zum 01. Januar 2015, weitere 1,5 Prozent zum 01. Juli 2015 und weitere 1,4 Prozent zum 01. Juli 2016

2. Auszahlung eines Einmalbetrags für Lokomotivführer i.S.d. LfTV von 390 EUR für den Zeitraum vom 01. Juli 2014 bis zum 31. Dezember 2014 mit der Entgeltzahlung im Januar 2015 sowie Auszahlung eines Einmalbetrags für Zugbegleiter von 325 EUR für den Zeitraum vom 01. August 2014 bis zum 31. Dezember 2014 mit der Entgeltzahlung im Januar 2015 (Einzelheiten hinsichtlich Teilzeit etc. im üblichen Rahmen)

3. Neugestaltung der betrieblichen Altersvorsorge gemäß Ziff. II.3.a., insbesondere Einführung einer Mindesthöhe des Arbeitgeberbeitrags zur betrieblichen Altersvorsorge von 50,00 EUR

4. Vereinbarung von gemeinsam zu definierenden Maßnahmen zur Belastungsreduktion der Lokomotivführer im Geltungsbereich des LfTV.

Als Maßnahmen zur Belastungsreduktion schlagen wir vor:

Einstellung von 200 zusätzlichen Lokomotivführern im Jahr 2015 zum Abbau von Mehrleistungen und Urlaubsrückständen.

Ausbau der Betrieblichen Arbeitszeitprojekte, in denen die Betriebe vor Ort unter Einbindung von Mitarbeitern und Betriebsräten Optionen zu einer stärkeren Individualisierung der Schicht- und Einsatzplanung, insbesondere mit dem Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, erarbeiten.

5. Grundsätzliche Verhandlungsbereitschaft zu einer Mitarbeiterbeteiligung, jedoch nur gemeinsam mit beiden Gewerkschaften in einem einheitlichen Tarifvertrag für alle Beschäftigtengruppen, frühestens im Hinblick auf eine Beteiligung am wirtschaftlichen Ergebnis des Jahres 2015.

Dieses Angebot ist davon geprägt, dass die monatelangen Versuche, in einen geordneten, zwischen GDL und EVG vereinbarten Verhandlungsprozess zu kommen, auch am 18. November 2014 zu keinem Ergebnis führten. Diese Tatsache hat nachhaltige Auswirkungen auf die mögliche Tarifstruktur und auf den Verhandlungsprozess, der dadurch wesentlich komplizierter ist, als er es in einem abgestimmten Verfahren wäre.

Wir haben bereits im Gespräch am 18. November 2014 deutlich gemacht und wiederholen hier, **dass das Fehlen einer von beiden Gewerkschaften vereinbarten oder wenigstens mitgetragenen Lösung und die damit verbundene Konsequenz, in getrennten Verhandlungen vorzugehen, uns nicht davon abhalten wird, Verhandlungen nur dann und nur so zu führen, dass kollidierende Tarifverträge für ein und dieselbe Arbeitnehmergruppe ausgeschlossen sind.**

Dass dies ein legitimes Anliegen der Arbeitgeberseite ist, war auch in dem Gespräch am 18.

November 2014 unbestritten.

Vor diesem Hintergrund erfordert das Verhandlungsangebot folgende Anmerkungen:

## I.

### **Ausgangspunkt**

Die Grundlagentarifverträge hatten GDL und EVG in die Lage versetzt, ohne Rücksicht auf die Verhandlungen der anderen Gewerkschaft Tarifverträge für diejenigen Arbeitnehmergruppen abzuschließen, für die sie hiernach verhandeln konnten. Dennoch waren kollidierende Tarifverträge ausgeschlossen, weil die Zuständigkeit von GDL und EVG eindeutig abgegrenzt war.

Die in den Grundlagentarifverträgen den Gewerkschaften auferlegte Pflicht zur Kooperation und Abstimmung ihres Vorgehens wurde nicht eingehalten mit der Folge, dass wir heute auf beiden Seiten rechtlich, strukturell, systematisch und materiell unterschiedliche Tarifverträge haben. Als Beispiel sei die jährliche Zuwendung genannt, die im LfTV der GDL zur Hälfte in die Entgelttabelle integriert ist, in den FGr TVen der EVG als Gesamtbetrag bezahlt wird. Auch das Urlaubsgeld ist für Lokomotivführer in die Tabelle eingearbeitet und wird für Zugbegleiter als Einmalbetrag gewährt.

Von besonderer Bedeutung sind in diesem Fall die in ihren Rechtsgrundlagen divergierenden Tarifverträge. Der für die Unternehmen der DB gültige LfTV der GDL umfasst nicht alle für den einzelnen Lokomotivführer normativ wirkenden Bestimmungen, weil der fehlende Teil (Entgelt, Zeit u.a.) im sog. BuRa-LfTV als Flächentarifvertrag geregelt ist. Demgegenüber sind in den FGr-TVen der EVG alle Bestandteile der Beschäftigungsbedingungen in einem Tarifvertrag geregelt, der als unternehmensbezogener Verbandstarifvertrag (Haustarifvertrag) besteht.

**Diese Abweichungen waren solange ohne Auswirkung, als sie nicht für die gleichen Arbeitnehmergruppen gewirkt haben.**

Auch für den einzelnen Arbeitnehmer war es gleichgültig, ob er seine Rechte und Pflichten aus einem oder aus zwei Tarifverträgen ableiten konnte und welche rechtliche Struktur diese haben, denn die normative Wirkung ist gleich. Für die Regelungssystematik haben solche Unterschiede jedoch ausschlaggebende Bedeutung, wenn die Tarifverträge nun für überschneidende Arbeitnehmergruppen gelten und Kollisionen ausgeschlossen sein sollen.

## II.

### **Verhandlungsgrundlage**

Wenn nun die GDL Tarifverträge für Zugbegleiter und andere Arbeitnehmergruppen und die EVG für Lokomotivführer fordern und wenn beide Gewerkschaften erwarten, dass die in ihren jeweiligen Tarifverträgen auf diese Weise entstandene – objektiv kollidierende – Struktur zugrunde gelegt wird, bedarf es einer grundlegenden Reform des Tarifsystems.

Andernfalls sind kollidierende Tarifverträge von vorneherein programmiert und unvermeidbar.

1. Es ist deshalb unumgänglich, das aktuell bestehende Regelwerk in einem ersten Schritt so festzuschreiben, dass es eine **identische Grundlage für die Verhandlungen** beider Seiten sein kann.

a) Dabei muss zunächst darauf geachtet werden, dass die Ausgangsfassung keine materiellen Abweichungen hat. Die dem Angebot beigefügte „Verhandlungsgrundlage, Stand 21. November 2014“ ist deshalb so gefasst, dass sie materiell uneingeschränkt dem Regelungsstand 30. Juni / 31. Juli 2014 entspricht, auch wenn sie redaktionell teilweise erheblich verändert ist.

*Wir bitten in diesem Zusammenhang für etwaige kleinere Redaktionsversehen um Nachsicht, weil der Text unter hohem Zeitdruck entstanden ist. Wenn die beigefügte Fassung Abweichungen von diesem Grundsatz enthalten sollte, werden wir dies in der weiteren Verhandlung ändern. Dies gilt auch, soweit einer der Gewerkschaften in ihrem bisher alleinigen Regelwerk bestimmte Gestaltungsmöglichkeiten bei der Umsetzung zustehen, die – bei der Ausweitung auf beide Gewerkschaften – näherer Aufklärung bedürfen, wie z.B. der Beteiligung der GDL vor der Durchführung von Qualifikationsmaßnahmen von Lokomotivführern, die bei der gleichzeitigen (in welchem Verfahren? oder getrennten?) Beteiligung beider Gewerkschaften ein Problem darstellen könnte. Dies gilt ebenso für Verweisungsfehler etc.*

*Der gesamte Text muss einer sorgfältigen gemeinsamen Prüfung unterzogen werden.*

b) Die Tarifregelungen für Lokomotivführer und Zugbegleiter sollten dem jeweiligen Grundregelwerk von EVG und GDL für die jeweils andere/n Arbeitnehmergruppe/n weitestgehend angepasst sein. Sie weichen dann in ihrer systematischen Struktur voneinander ab. Die „besonderen Bestimmungen für Zugbegleiter“ im neuen GDL-Regelwerk (Kapitel 2 Abschnitt 2 zum Lf-/Zub-TV GDL) sind deshalb in der Verhandlungsgrundlage methodisch an die entsprechenden Regelungen für Lokomotivführer (Kapitel 2 Abschnitt 1) angepasst. Umgekehrt sind die Bestimmungen für Lokomotivführer in Kapitel 2 Abschnitt 4 zum FGr-TV EVG der Systematik der übrigen Abschnitte des Kapitel 2 entsprechend dem neuen FGr-TV EVG entwickelt.

Auch wenn damit die Regelungen für Lokomotivführer und Zugbegleiter in den künftigen Regelwerken der GDL vom Wortlaut des künftigen Regelwerkes der EVG abweichen, sind sie inhaltlich und materiell absolut identisch. In diesem rein redaktionellen Umfang sehen wir Abweichungen nicht als „kollidierende“ Regelungen, weil die jeweils betroffenen Arbeitnehmer nach beiden Tarifverträgen die gleichen Rechte und Pflichten haben.

c) Die einzelnen Funktionsgruppen des EVG-Regelwerkes werden als „Abschnitte“ 1 bis 6 in einem Kapitel 2 eines neuen Funktionsgruppentarifvertrages (FGr-TV EVG) angefügt. Die Lokomotivführer finden ihre Tarifbestimmungen dann in dem Abschnitt 4, der inhaltlich mit den Regelungen der GDL identisch ist. Dieser FGr-TV EVG besitzt ein Kapitel 1, das dem bisherigen BasisTV entspricht (beschränkt auf die Funktionsgruppen). Diese Regelungen wiederum entsprechen unverändert den Bestimmungen des bisherigen Teil A des LfTV (die bisherigen geringfügigen inhaltlichen bzw. redaktionellen Abweichungen der beiden Tarifverträge sind eingearbeitet).

Der bisherige Teil A des LfTV wird Gegenstand des Kapitels 1 des Lokomotivführer- und Zugbegleiter-Tarifvertrages für Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (Lf-/Zub-TV GDL). Er korrespondiert inhaltsgleich mit dem vorgenannten Kapitel 1 des Fgr-TV EVG.

d) Die Herstellung einer identischen Verhandlungsgrundlage erfordert, dass die bisherigen Bestimmungen des BuRa-LfTV zusammen mit dem LfTV zu einer Einheit zusammengeführt werden.

Der BuRa-LfTV soll dennoch bestehen bleiben. Er hätte unverändert die Funktion eines Flächentarifvertrages für den Eisenbahnverkehrsmarkt. Die normativ wirkenden Regeln für Lokomotivführer der GDL in den Unternehmen der DB würden sich allerdings auf den neuen Abschnitt 1 zu Kapitel 2 des Lf-/ Zub-TV GDL beschränken; so sieht dies die Verhandlungsgrundlage auch vor.

2. Für Lokrangierführer, Bordgastronomen, Disponenten, Trainer und Instruktoren haben wir keine tariflichen Regelungen im Lf-/Zub-TV GDL in der Verhandlungsgrundlage vorgesehen. Wir haben uns dabei – mangels anderer Erkenntnismöglichkeiten – an der Streikstatistik für die Zeit vom 5. bis 8. November 2014 orientiert. Die Beteiligung dieser Arbeitnehmergruppen war so gering, dass wir von einem entsprechend niedrigen Organisationsgrad ausgehen.

Von den insgesamt 18.767 Lokomotivführern (davon 5.138 Beamte) werden durchschnittlich ca. 7.400 Arbeitnehmer innerhalb einer Schicht eingesetzt. Davon waren in dem Streik vom 17. bis 20. Oktober 2014 durchschnittlich 2.015 und in dem Streik vom 5. bis 8. November 2014 1.892 Lokomotivführer im Ausstand, was einer Quote von 26 bzw. 27 % entspricht. Bei den insgesamt 11.535 Zugbegleitern und Bordgastronomen liegt die Quote bei ca. 8 %.

Wenn der Organisationsgrad der Zugbegleiter (nach Angaben der GDL) bei 30 % liegen sollte, würde kaum mehr eine Streikteilnahme der Bordgastronomen zu verzeichnen sein.

Die Beteiligung der Disponenten sowie der Lokrangierführer lag unter 1 %.

Wir vertreten deshalb die Auffassung, dass die mit der Neugestaltung des Regelwerkes verbundenen und sehr erheblichen systematischen Veränderungen bei derart niedrigen Organisationsgraden nicht gerechtfertigt sind.

3. Neben diesen Kernregelungen gibt es eine Reihe von Regelungsgegenständen, die besondere Probleme aufwerfen.

a) Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) kann in einem Regelwerk, bei dem sich Tarifbestimmungen

für die Arbeitnehmergruppen der Lokomotivführer und Zugbegleiter überschneiden, keinesfalls

unterschiedlich geregelt werden.

Die Verhandlungsgrundlage sieht deshalb vor, dass jeweils in den einzelnen Abschnitten der Kapitel 2 von FGr-TV EVG und Lf-/Zub-TV GDL eine allgemeine Bestimmung aufgenommen wird, die den Rechtsanspruch auf bAV beinhaltet und dass die Ausgestaltung im Einzelnen in einem absolut identischen Tarifvertrag erfolgt. Um dies zu ermöglichen, werden in diesem Tarifvertrag die jeweils günstigsten Bestimmungen der beiden bisher getrennten Systeme zugrunde gelegt. Der Entwurf eines solchen Tarifvertrages ist in die Anlage eingefügt.

b) Die Erweiterung des Geltungsbereichs des DemografieTV EVG bzw. die Anwendung des FDU-TV GDL bedürfen einer besonders sorgfältigen Klärung. Wir sind überzeugt, dass dies erst im Verlauf des 2. Verhandlungsschrittes (vgl. III) möglich ist und schlagen vor, nach einem ProzessTV vorzugehen und für die Zwischenzeit nach folgender Übergangslösung zu verfahren:

Soweit es sich im Abschnitt C des DemografieTV um Inhaltsnormen handelt, wendet der Arbeitgeber diese auch auf Lokomotivführer an, die Mitglied der EVG sind. Lokomotivführer, die Mitglied der GDL sind, erhalten aufgrund einer tariflichen Bestimmung mit der GDL die Option, diese Regelungen für sich in Anspruch nehmen zu können (Optionsrecht).

Dies gilt insbesondere für das Modell „Besondere Teilzeit im Alter“ sowie für die Beschäftigungssicherung.

Damit inhaltlich verbunden ist ebenfalls die Nutzung des Langzeitkontos.

Der FDU-TV findet wie bisher auf alle Lokomotivführer Anwendung. Liegt ein Sachverhalt vor, aufgrund dessen der Arbeitnehmer sowohl Ansprüche aus dem FDU-TV als auch dem DemografieTV ableiten kann, kann der Arbeitnehmer bezogen auf diesen Sachverhalt einmalig abschließend entscheiden, ob statt des FDU-TV der DemografieTV für ihn Anwendung finden soll. Die Betriebsnormen des DemografieTV finden entsprechend der Rechtsprechung des BAG auf alle Arbeitnehmer im jeweiligen Betrieb unabhängig von ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit Anwendung. Insbesondere gilt dies für die Möglichkeiten der kollektiven Arbeitszeitanpassung inkl. der damit verbundenen Ausgleichsansprüche.

Die Öffnungsklausel nach § 11 Abs. 2 und 3 Abschnitt C Kapitel II DemografieTV wird der Arbeitgeber während der Laufzeit des ProzessTV nicht auf die entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen für Lokomotivführer anwenden.

c) Verschiedene Tarifbestimmungen sind gesondert zu betrachten, soweit sie außerhalb der Kernregelungen bestehen bzw. besondere Tatbestände regeln. So könnte etwa der nur in der DB Fernverkehr AG gültige UmsatzTV bezüglich der Zugbegleiter als AnschlussTV ergänzend zum Lf-/Zub-TV GDL vereinbart werden. Die im LfTV noch eingefügte Regelung für Versicherungsleistungen entfällt erst gem. der zum GE TV GDL noch nicht umgesetzten Absprachen. Wir sind sicher, dass wir derartige Restprobleme ohne weiteres widerspruchsfrei lösen können.

4. Schließlich wäre es notwendig, die Fortschreibung des BuRa-LfTV als Flächentarifvertrag und die Behandlung des BranchenTV SPNV Agv MoVe der EVG zu koordinieren, ggf. unter Einbindung des TV Betreiberwechsel.

Wir sind grundsätzlich bereit, als Agv MoVe den BuRa-LfTV als Flächentarifvertrag fortzuführen, ebenso den BranchenTV SPNV der EVG. In beiden Fällen bedarf es einer rechtssicheren Abgrenzung zu den unternehmensbezogenen Tarifverträgen, die in die Verhandlungsgrundlage eingearbeitet ist.

Ob und ggf. unter welchen Bedingungen eine Kombination der extern wirkenden Regelungen möglich ist, muss gesondert geklärt werden. Wir würden grundsätzlich gerne an einer Konsolidierung der entsprechenden Verhältnisse mitwirken.

### III.

#### **Weiterentwicklung des Tarifsystems**

Die Weiterentwicklung des Tarifsystems beider Gewerkschaften ist nur möglich, wenn die unter II. beschriebene Verhandlungsgrundlage feststeht, weil nur sie gewährleistet, dass es nicht von vorneherein zu kollidierenden Tarifverträgen kommt.

Daran kann sich der weitere Verhandlungsprozess anschließen:



Die jeweiligen Tarifforderungen der Gewerkschaften werden Gegenstand weiterführender Verhandlungen. Inhalt und Verlauf sollten in Prozessregelungen vereinbart werden, die die Grundlage für das weitere Vorgehen bilden. Entwürfe der jeweiligen Prozesstarifverträge finden sich in der Verhandlungsgrundlage.

Diese Verhandlungen werden getrennt geführt. Dennoch werden wir die jeweils andere Gewerkschaft über den Verlauf der Verhandlungen informieren und unsere Angebote bzw. Zustimmung zu konkreten Abschlüssen am Gesamtverlauf der Verhandlungen ausrichten. Die Einführung der neuen Tarifverträge wird jeweils in einem Einführungstarifvertrag geregelt. In diesem Zusammenhang werden auch die Laufzeit und sonstige Formalien geregelt. Auch insoweit werden wir keine kollidierenden Bestimmungen vereinbaren.

Wir werden jeweils beide Gewerkschaften über den gesamten Verhandlungsverlauf informieren und die jeweiligen Verhandlungsgrundlagen, Entwürfe und sonst für ein widerspruchsfreies Ergebnis relevanten Informationen wechselseitig zur Verfügung stellen. Deshalb fügen wir hier auch das heutige Schreiben an die EVG und die dort angefügte Anlage bei.  
Mit freundlichen Grüßen  
Werner Bayreuther  
Hauptgeschäftsführer