

## Tarifvertrag Personalübergang SPNV

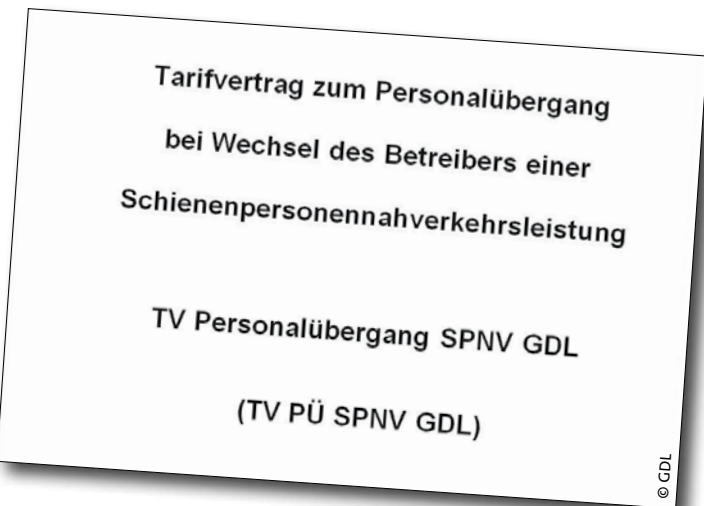
# Mehr Sicherheit bei Arbeit und Einkommen

Am 7. Februar 2020 wurde in Frankfurt am Main der „**Tarifvertrag zum Personalübergang bei Wechsel des Betreibers einer Schienenpersonennahverkehrsleistung (TV Personalübergang SPNV GDL – TV PÜ SPNV GDL)**“, wie der Tarifvertrag vollständig heißt, abgeschlossen. Zumindest mit der überwiegenden Mehrzahl der beteiligten Arbeitgeber. Denn ein Unternehmen scherte kurz vor dem Ziel aus und lehnte die Unterzeichnung ab.

Die Deutsche Bahn und ihr Arbeitgeberverband AGV MOVE erklärten kurzerhand den Ausstieg aus den Tarifverhandlungen zum TV PÜ, zumindest vorläufig, wie zu hören war. Dabei war das weitere Vorgehen bis hin zur abschließenden Verhandlungsrunde am 7. Februar 2020 im Rahmen der vorangegangenen Verhandlungsrunde bereits detailliert besprochen worden. Nun ist „verzockt“

zwar kein allzu oft auftauchender Begriff im GDL Magazin VORAUS – aber mit Blick auf das Verhalten der DB ist es der einzig passende.

Der TV PÜ selbst war nämlich schon viel länger fertig. Es konnte nur über einen langen Zeitraum keine Einigung zur Ausgestaltung der Regelungen zum Übergang der betrieblichen Altersvorsorge vom alten



auf den neuen Betreiber gefunden werden. Nach längerer – und ergebnisloser – juristischer Diskussion dieser Thematik war allen Seiten klar, dass angesichts der komplizierten Rechtslage eine politische Lösung gefunden werden muss. Die GDL hat daraufhin im Rahmen der Verhandlungen das Arbeitgeberkonzept zur betrieblichen Altersvorsorge akzeptiert und diese für den Fall, dass sich eine neue Rechtslage entwickelt, mit einer Verhandlungsklausel versehen.

### DB muss Farbe bekennen

Die Wettbewerbsunternehmen akzeptierten dies ohne Vorbehalt, nicht jedoch die DB.

Sie forderte stattdessen eine erneute Prüfung der Rechtslage und schlug vor, anschließend wieder zusammen zu kommen. Dabei hatten die DB wie auch die Wettbewerbsunternehmen und die GDL gerade diese Frage bereits umfassend mit externen Experten bewertet. Da aber jede Partei eigene Experten bemühte, konnte kein einheitliches Bild erzeugt werden. Das machte die besagte politische Lösung erforderlich. Offenbar spekulierte die DB darauf, dass die GDL eine politische Problemlösung ablehnen würde. Hätte sich die GDL so verhalten, hätte die DB die weitere Verzögerung oder – noch wahrscheinlicher – das endgültige Scheitern der Tarifverhandlungen zum TV PÜ der GDL in die Schuhe schieben können. So aber muss die DB selbst Farbe bekennen.

Dabei ist es sehr wahrscheinlich, dass die rechtlichen Bedenken der DB nur vorgeschoben sind. In Wahrheit, so darf man vermuten, möchte sie ihre Hausgewerkschaft, die die Tarifverhandlungen ebenfalls verlassen hat, wieder an den Tisch holen. Die EVG erklärte allerdings schon am 20. September 2018 in Köln ihren Ausstieg aus den Verhandlungen zum TV PÜ. Begründung: Sie würde den TV PÜ nur abschließen, wenn zeitgleich ihr Branchen-Tarifvertrag abgeschlossen würde. Für diese Bedingung kassierte sie aber eine klare Absage. Es sei hier aller-

#### Tarifgebundene Arbeitgeberverbände, Unternehmen und Gewerkschaft gem. § 1

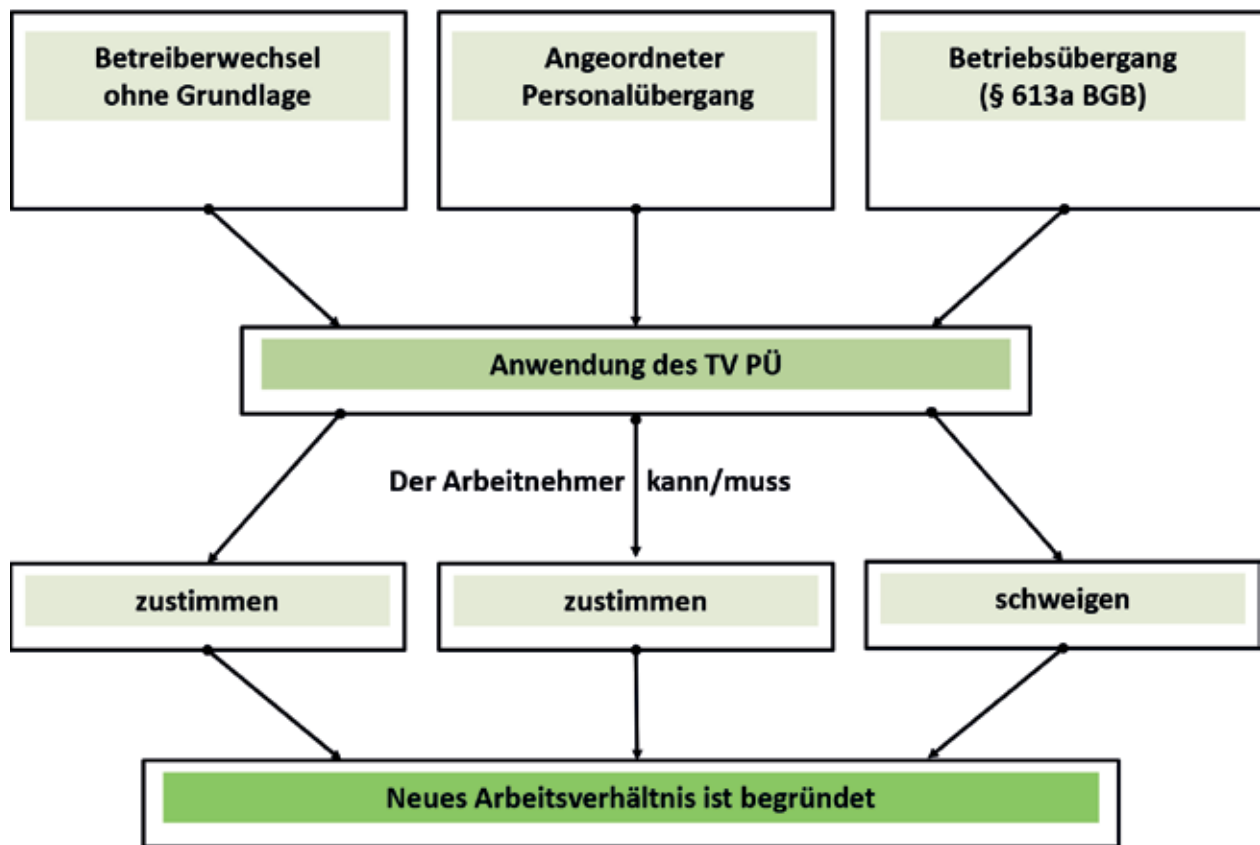
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
- Arbeitgeberverband Nahverkehr e.V. (AVN)
- Abellio GmbH
- Abellio Rail NRW GmbH
- NETINERA Deutschland GmbH
- Die Länderbahn GmbH
- Transdev GmbH
- Transdev Mitteldeutschland GmbH

Die Anlage 1 erweitert sich gem. § 1 Abs. 3 Buchst. d) mit Abschluss eines BeitrittsTV ohne weiteren Rechtsakt um das beitretende Unternehmen bzw. den beitretenden Verband.

© GDL

Dies sind die Erstunterzeichner des TV PÜ. Alle anderen Unternehmen folgen per BeitrittsTV nach. Nicht dabei: der AGV MOVE.

## Die drei Wege des Personalübergangs



Der Übergang vom alten zum neuen Betreiber findet bei allen drei Varianten nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers statt.

dings auch gesagt, dass die Verhandlungen auf Gewerkschaftsseite bis dahin von EVG und GDL gemeinsam geführt wurden. Fakt ist: Am Ende steht ein TV PÜ, der von sämtlichen Wettbewerbsunternehmen anerkannt und akzeptiert wird. Dazu wurde bereits eine redaktionelle Endfassung hergestellt. Die Unterzeichnung erfolgt in Kürze.

### Über 30 Tarifpartner

Die GDL hat in den Tarifverhandlungen der vergangenen eineinhalb Jahre stets Vorsorge für den Abschluss des TV PÜ getroffen. Forderung in allen Tarifverhandlungen mit Unternehmen des SPNV war es unter anderem, den TV PÜ entweder selbst als Tarifpartner zu unterzeichnen oder diesen über einen gesonderten Beitritts-Tarifvertrag zu übernehmen. Damit wird der TV PÜ mindes-

tens 30 Tarifpartner auf Arbeitgeberseite haben. Zwar wird aller Voraussicht nach DB Regio zunächst nicht Partner des TV PÜ sein, aber deren Beitritt wird ganz sicher Forderung der GDL im Rahmen der kommenden Tarifrunde ab März nächsten Jahres sein.

### Drei Wege des Personalübergangs

#### 1. Betreiberwechsel-Tarifvertrag

Die Nachfolgeregelungen des Betreiberwechsel-Tarifvertrages regeln den Personalübergang ohne gesetzliche Grundlage. Hier entsteht der Übernahmeanspruch beim neuen Unternehmen rein aus tarifvertraglichen Regelungen. Beide ehemalige Betreiberwechsel-Tarifverträge der GDL werden in etwas angepasster Form Bestandteil des TV PÜ sein.

#### 2. Angeordneter Personalübergang

Die zweite Möglichkeit des Personalübergangs besteht in einer entsprechenden Anordnung des Aufgabenträgers. Eine solche Anordnung soll der Aufgabenträger bei jeder Ausschreibung treffen. Eine Soll-Bestimmung ist – entgegen der landläufigen Meinung – eine sehr starke Bestimmung. Vereinfacht ausgedrückt bedeutet dies: „Du musst, wenn du kannst.“ Trifft der Aufgabenträger keine Anordnung zum Personalübergang, muss er dafür sachliche Gründe vortragen.

Das gilt übrigens für alle Soll-Bestimmungen, also auch für die, die in Tarifverträgen vereinbart sind. Solche Gründe können zum Beispiel sein, dass ein Verkehrsnetz komplett neu eröffnet wird. In solchen Fällen gibt es kein Bestandspersonal.

Denkbar ist auch, dass bestimmte Teilleistungen nicht mehr vom neuen Betreiber erbracht oder zusätzlich erbracht werden müssen, beispielsweise eine höhere Begleitquote. Gesetzliche Grundlage der Anordnung des Aufgabenträgers ist der § 131 Abs. 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen – kurz GWB, das seit 18. April 2016 gültig ist.

Die Reichweite der Anordnung durch den Aufgabenträger ist allerdings doppelt eingeschränkt. Zum einen ist sie auf die Arbeitnehmer des alten Betreibers beschränkt, die für die Erbringung der bisherigen Verkehrsleistung beschäftigt waren. Das klingt zunächst plausibel, doch auch hier steckt der Teufel im Detail. „Für die Erbringung der Verkehrsleistung“ ist beispielsweise kein Verwaltungspersonal erforderlich. Das wird in aller Regel auch nicht für Werkstattspersonal

gelten. „Beschäftigt waren“ stellt klar, dass die betroffenen Arbeitnehmer Beschäftigte des alten Unternehmens gewesen sein müssen. Leiharbeitnehmer fallen beispielsweise nicht unter die Anordnung. Außerdem ist der neue Betreiber nur verpflichtet, die Arbeitnehmer zu übernehmen, die zur Erbringung der Verkehrsleistungen beim neuen Betreiber unmittelbar erforderlich sind. Wenn Verkehrsleistung kleiner wird, ist der neue Betreiber nur zur Übernahme der Arbeitnehmer verpflichtet, die er tatsächlich benötigt. Das könnte dazu führen, dass beim alten Betreiber ein Personalüberbestand entsteht. Außerdem ist hier auch klargestellt, dass nur das direkte Personal – also das Zugpersonal – einen Übernahmeanspruch hat. Sollte andersherum der neue Betreiber mehr Personal als der alte benötigen, haben nur die Arbeitnehmer einen Übernahmeanspruch, die beim alten Betreiber benötigt wurden. Damit wird verhindert, dass beim Altbetreiber Personal-mangel entsteht.

Diesen gesetzlichen Einschränkungen muss der TV PÜ Rechnung tragen. Zum einen beschränkt sich sein Geltungsbereich auf Lokomotivführer, Zugbegleiter und Disponenten. Wenn der Aufgabenträger weitere Arbeitnehmergruppen in seine Anordnung einbezieht, gilt der TV PÜ auch für diese Arbeitnehmer. Zum anderen ist eine Auswahl nach sozialen Kriterien vorgeschrieben. Diese ist anzuwenden, wenn der neue Betreiber weniger Arbeitnehmer übernehmen muss, als beim

alten Betreiber beschäftigt waren. Den übergewandten Arbeitnehmern sind beim neuen Betreiber die Rechte zu gewähren, die sie hätten, wenn ein Betriebsübergang nach § 613 a des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) stattgefunden hätte.

### 3. Betriebsübergang

Der dritte Weg des Personalübergangs ist der klassische Betriebsübergang nach § 613 a BGB. In diesem Fall ist alles gesetzlich und durch die Rechtsprechung geregelt. Der TV PÜ trifft nur begleitende Regelungen. Mit einem weit verbreiteten Irrtum sei hier allerdings aufgeräumt: Mit dem viel zitierten Schutz der Arbeitnehmer für ein Jahr bei einem Betriebsübergang ist das nämlich so eine Sache.

Er schützt den Arbeitnehmer zwar grundsätzlich ein Jahr vor schlechteren Arbeitsbedingungen beim neuen Betreiber. Hat das neue Unternehmen aber einen Tarifvertrag und ist ein Arbeitnehmer Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft, gibt es diesen Schutz nicht. Sollte der Tarifvertrag des neuen Betreibers also schlechter sein als der des alten Betreibers, gelten sofort die schlechteren Regelungen.

Für GDL-Mitglieder besteht allerdings keine Gefahr. Die Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen mit den

GDL-Flächentarifverträgen führt dazu, dass alle wesentlichen Arbeitsbedingungen der einzelnen Unternehmen gleich sind. Unterschiede gibt es zwar noch in den ergänzenden Haustarifverträgen. Auf das Gesamtniveau betrachtet, herrscht auch hier Einheitlichkeit. Einige Aspekte können jedoch schlechter, andere besser geregelt sein.

Gefährlich wird es allerdings für anders organisierte Arbeitnehmer. Hat sich schon mal jemand die Mühe gemacht, die DB-Regelungen mit dem aktuellen Branchentarifvertrag zu vergleichen? Der ist nämlich seit vielen Jahren nicht mehr weiterentwickelt worden. Die daraus resultierenden praktischen Auswirkungen kann sich jeder denken.

### Freiwilligkeit als Grundprinzip

Allen drei Wegen ist eines gemeinsam: Der Übergang vom alten zum neuen Betreiber findet nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers statt. Die Wege eins und zwei münden in einem Arbeitsvertragsangebot des neuen Betreibers. Dieses kann der Arbeitnehmer annehmen, muss es aber nicht. Weg drei beinhaltet die Möglichkeit für den Arbeitnehmer, dem Betriebsübergang zu widersprechen.

Freilich ist die Ablehnung des Wechsels zum neuen Betreiber mit Risiken verbunden und muss daher genau überlegt sein. Gibt es überhaupt eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit beim alten Betreiber? Und wenn ja, kann die am alten Dienort erfolgen? Oder muss womöglich eine längere Wegezeit oder sogar ein Umzug in Kauf genommen werden? Tarifvertraglich ist auf jeden Fall klargestellt, dass ein Arbeitnehmer, der einen Wechsel zum neuen Betreiber ablehnt, in einer eventuellen Sozialauswahl beim alten Betreiber nicht schlechter gestellt wird.

### Übergang der betrieblichen Altersvorsorge

Doch wie so oft im Leben steckt auch hier der Teufel im Detail. Ganz einfach ist das Verfahren, wenn der alte und der neue Betreiber ihren Arbeitgeberbeitrag für die Altersvorsorge des Arbeitnehmers über den Durchführungsweg des Pensionsfonds an den gleichen Versorgungsträger einzahlen. Wechselt beispielsweise ein Arbeitnehmer von DB Regio zu Transdev Hannover, ist für beide Unternehmen der Durchführungsweg des Pensionsfonds geregelt. Damit ist Bedingung eins erfüllt. Da beide Unternehmen ihre Einzahlungen an den DEVK Pensionsfonds leisten, ist auch die zweite Bedingung erfüllt. Ein Arbeitnehmer würde also seine Vorsorgebeiträge von einem anderen Unternehmen gezahlt bekommen. Auch die Höhe des Beitrags ist gesichert. Der neue Arbeitgeber würde in diesem Fall die Höhe des Beitrags der DB Regio AG übernehmen, nämlich 3,3 Prozent – und dies unabhängig davon, ob beim neuen Betreiber womöglich ein geringerer Beitrag vereinbart ist. Der neue Betreiber übernimmt dazu den Vertrag des alten Betreibers.

Aufgrund jahrzehntelanger fehlender Vereinheitlichung gibt es viele verschiedene Durchführungswege für die betriebliche Altersvorsorge. In dieser komplizierten Gemengelage stellt der TV PÜ die Ansprüche der Arbeitnehmer souverän sicher.



Betriebliche Altersvorsorge



# TV PÜ

Ein Schutzschirm für die Arbeitnehmer: Gehen Leistungen im SPNV von einem Unternehmen auf ein anderes über, sorgt der TV PÜ für die Sicherheit von Arbeitsverhältnis und Einkommen.

© Adobe Stock / peterschreibermedia

## Teilweise jahrzehntealte Regelungen

Also alles bestens? Leider nicht. In den vergangenen Jahren gab es keine Notwendigkeit, auf eine Vereinheitlichung der betrieblichen Altersvorsorge hinzuwirken. So werden verschiedene Durchführungswege genutzt, neben dem des Pensionsfonds zum Beispiel auch der Durchführungsweg der Pensionskasse. Diese Regelungen sind teils Jahrzehnte alt und können nicht einfach geändert werden. Wesentliche Versorgungsträger waren in der Vergangenheit die Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen in Köln oder die Pensionskasse der Hamburger Hochbahn.

## Unterlagen akribisch aufbewahren

Kommt ein Arbeitnehmer beispielsweise von der Westfalen-Bahn (Einstellungen bis 31. Dezember 2019) zu DB Regio, wird der Rentenanspruch, den der Arbeitnehmer bis dahin erworben hat, eingefroren. Der Anspruch des Arbeitnehmers richtet sich auch in der Zukunft für den Teil, den er bei der WestfalenBahn erworben hat, gegen die WestfalenBahn selbst beziehungsweise gegen deren Versorgungsträger, in diesem Fall der Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen. Zugesichert wird nur, dass der neue Betreiber den mindestens gleichen Arbeitgeberbeitrag zahlt, den auch der alte Betreiber gezahlt hat (in diesem Beispiel wäre aber keine Sicherung erforderlich). Hier gilt es beson-

ders aufzupassen, denn womöglich liegen zwischen dem Erwerb der Versorgungsansprüche und dem Eintritt in die Rente mehrere Jahrzehnte. Zur Sicherung ihrer Ansprüche müssen die Arbeitnehmer also akribisch die alten Unterlagen aufbewahren und hier insbesondere die, die die unverfallbaren Versorgungsansprüche bescheinigen.

## Beitragshöhe bleibt erhalten

Dies klingt aber gefährlicher als es eigentlich ist. Der Versorgungsanspruch des Arbeitnehmers richtet sich nämlich stets gegen seinen aktuellen oder ehemaligen Arbeitgeber. Der Arbeitgeber wiederum kann sich zur Erfüllung seiner Pflichten eines Versorgungsträgers bedienen. Für den Fall, dass eine Pensionskasse die geschuldeten Leistungen nicht mehr erbringen kann, übernimmt der Arbeitgeber selbst diese Verpflichtungen. Gesetzlich geregelt ist dabei, dass kein Unternehmen ohne Rechtsnachfolger aufgelöst werden darf, solange auch nur ein Arbeitnehmer Versorgungsansprüche gegen das Unternehmen und somit gegen den Arbeitgeber hat.

Das führt dazu, dass bei Übernahme beim neuen Betreiber ein neuer Vorsorgevertrag abgeschlossen wird. Ist das Rentenalter erreicht, werden dann zwei kleinere Renten gezahlt statt einer größeren.

Trotz dieser Nachteile hat die gefundene Lösung den großen

Vorteil, dass in jedem Fall die Beitragshöhe erhalten bleibt. Wenn beim neuen Arbeitgeber ein geringerer Vorsorgebeitrag vereinbart ist, bleibt es also beim höheren Beitrag des alten Arbeitgebers. Dies ist beim Übergang von Arbeitnehmern der DB Regio AG besonders von Interesse, da die Beiträge der Wettbewerbsunternehmen in fast allen Fällen geringer sind.

## Weitere Sonderregelungen vereinbart

Außerdem sind gesonderte Regelungen getroffen, falls ein Arbeitgeber (zusätzlich) Vorsorgeleistungen zum Beispiel aus einer Direktzusage gewährt. Das ist bei DB Regio zum Beispiel durch den Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für Arbeitnehmer der DB AG (ZVerSTV) der Fall. Beim neuen Betreiber wird für diese Direktzusage ein monatlicher Betrag berechnet, den dieser zusätzlich zugunsten des Arbeitnehmers ein-zahlt. Die Höhe ist 13,39 Euro monatlich. Der Anspruch auf Zusatzversorgung nach dem ZVerSTV wird dann ruhend gestellt, soweit er bereits unverfallbar geworden ist. Falls nicht, verfällt der Anspruch.

## Abteilung B bleibt

Für Arbeitnehmer, die in der Renten-Zusatzversicherung der Knappschaft-Bahn-See (ehemals Abteilung B – Betriebsrente) pflichtversichert sind, wird im Falle eines Wechsels des Betreibers der künftige Betreiber alle notwendigen Vor-

aussetzungen erfüllen, die für eine Fortführung der Pflichtversicherung durch das Bundeseisenbahnvermögen erforderlich sind. Der Arbeitgeberbeitrag liegt nämlich deutlich höher als alle vereinbarten Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge. Der Teil des Beitrags, der die tarifvertraglichen Regelungen überschreitet, wird vom Bundeseisenbahnvermögen gezahlt. Insoweit werden die Unternehmen also nicht zusätzlich belastet und die Arbeitnehmer haben die Gewähr, dass ihre Renten-Zusatzversicherung aktiv weiter bedient wird.

## Verlässlich und dauerhaft

Am 2. September 2016 fand das erste Gespräch zwischen GDL und Arbeitgebern zur Gesamthematik statt. Aus diesem Termin entstand Schritt für Schritt der TV PÜ, der nun, nach dreieinhalb Jahren, kurz vor seiner Unterzeichnung steht. Der TV PÜ regelt verlässlich und dauerhaft, welche Rechte Arbeitnehmer des Zugpersonals haben, wenn die bisher von ihnen erbrachte Leistung im Schienenpersonennahverkehr durch Entscheidungen der Aufgabenträger von einem anderen Unternehmen übernommen werden. Damit ist nicht nur die Sicherheit des Arbeitsverhältnisses gegeben, sondern auch die Sicherheit des Einkommens, die Fortgeltung sozialer Schutzbestimmungen und der betrieblichen Altersvorsorge.

T. G.