

Z.B. Spätestens X minus 18 Monate

Informationsstichtag, Information vom alten Betreiber an Lokomotivführer über

- den Auftragsverlust
- den künftigen Betreiber
- den Zeitpunkt der Betriebsaufnahme durch den neuen Betreiber
- die Frist zur Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber
- **Bewerbungsstichtag** (Ende der Bewerbungsfrist)

Information erfolgt nur an die Lokomotivführer, die in den zwölf Monaten vor dem Informationsstichtag an der Erbringung der Verkehrsleistung beteiligt waren (unabhängig vom Anteil). Ist der Zeitraum zwischen Auftragsvergabe und Betriebsaufnahme kürzer als 18 Monate, liegt der Informationsstichtag einen Monat nach dem Zeitpunkt der Bekanntgabe der rechtskräftigen Vergabeentscheidung.

z.B. Spätestens X minus 12 Monate

Angebotsstichtag: Zeitpunkt, bis zu dem der neue Arbeitgeber dem Lokomotivführer die **wesentlichen Bedingungen für den Arbeitsvertrag** sowie das von ihm vorgesehene **Einstellungsdatum schriftlich** mitzuteilen hat. **Spätester Einstellungszeitpunkt**: Tag der Übernahme des Verkehrs. Der neue Arbeitgeber hat zugleich den bisherigen Arbeitgeber über das Vertragsangebot an den Lokomotivführer und den von ihm beabsichtigten Einstellungstermin schriftlich zu informieren.

Unabhängig vom Zeitpunkt des tatsächlichen Wechsels des Lokomotivführers hat ihn der alte Betreiber für die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen freizustellen. Beide Arbeitgeber haben zu gewährleisten, dass dem Arbeitnehmer keine arbeits-, sozialversicherungs- oder steuerrechtlichen Nachteile entstehen.

z.B. Spätestens X minus 11 Monate Angebotsstichtag:

Zeitpunkt, bis zu dem der neue Arbeitgeber dem Lokomotivführer die **wesentlichen Bedingungen für den Arbeitsvertrag** sowie das von ihm vorgesehene **Einstellungsdatum schriftlich** mitzuteilen hat.

Spätester Einstellungszeitpunkt: Tag der Übernahme des Verkehrs. Der neue Arbeitgeber hat zugleich den bisherigen Arbeitgeber über das Vertragsangebot an den Lokomotivführer und den von ihm beabsichtigten Einstellungstermin schriftlich zu informieren. Beide Arbeitgeber haben zu gewährleisten, dass dem Arbeitnehmer keine arbeits-, sozialversicherungs- oder steuerrechtlichen Nachteile entstehen.

BLICKPUNKT

GDL

Ausgabe Dezember 2012

Der Betreiberwechsellarifvertrag: Bedeutung für beteiligte Unternehmen und dessen Wirkung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Im Durchschnitt alle zehn Jahre werden Nahverkehrsleistungen ausgeschrieben und ein möglicher Betreiberwechsel steht an. Damit verbunden stellen sich bei den Beschäftigten der Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) regelmäßig dieselben Ängste und Befürchtungen ein.

- Wird mein Unternehmen die Verkehrsleistungen nach der Ausschreibung erneut erbringen?
- Welche Opfer muss ich als Beschäftigter denn noch erbringen, damit die „Wettbewerbsfähigkeit“ meines Unternehmens gegeben ist und die Ausschreibung gewonnen werden kann?
- Wenn mein Unternehmen die Ausschreibung nicht gewinnt, was geschieht mit meinem Arbeitsplatz?
- Bietet mir mein Unternehmen einen anderen Arbeitsplatz an?
- Ist mit diesem neuen Arbeitsplatz ein Umzug verbunden?
- Bekomme ich einen Arbeitsplatz beim neuen Betreiber?
- Zu welchen Konditionen werde ich beim neuen Betreiber eingestellt?
- Werde ich wie ein Berufsanfänger behandelt und erhalte ich das Entgelt eines Neueinsteigers?

All diese Fragen haben das Zugpersonal über viele Jahre beschäftigt und Existenzängste ausgelöst. Doch ein Wettbewerb, der solche Befürchtungen hervorruft und sich ausschließlich über Lohnkostenreduzierung abspielt, war dauerhaft nicht hinnehmbar und musste beendet werden. **Dieser Mammutaufgabe hat sich die GDL mit ihren Mitgliedern gestellt.**

**Gemeinsam
ZugKunft bewegen**



Herausgeber : GDL Bezirk Berlin – Sachsen - Brandenburg

Redaktion : Thomas Gelling, Ayhan Demir, Steffen Rauer

Kontakt : steffenrauer@t-online.de

LÖSUNGSINSTRUMENTE GEGEN LOHNDUMPING

Die beiden Lösungsinstrumente heißen **Bundes-Rahmen-Lokomotivführerarifvertrag (BuRa-LfTV)** und **Betreiberwechseltarifvertrag (BetRWTV)**. Mit dem BuRa-LfTV hat die GDL Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen auf dem Niveau der marktführenden Unternehmen etabliert und damit dem Wettbewerb über Lohnkosten den Garaus gemacht.

Aufgrund der Tarifierung durch die GDL und die Verankerung des BuRa-LfTV in den Landestariftrüegegesetzten **als repräsentativer Tarifvertrag** (Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen) dürfte es mittlerweile jedem Eisenbahnverkehrsunternehmen klar geworden sein, dass der Wettbewerb über die Lohnkosten der Lokomotivführer ein für alle Mal beendet ist. Mit der Einführung der Berufserfahrung als unternehmensübergreifend übertragbares Einstufungsmerkmal im BuRa-LfTV und der Anrechnung der Berufserfahrung im Zusammenspiel mit dem Betreiberwechseltarifvertrag ist der GDL ein weiterer tarifpolitischer Meilenstein gelungen.

Die **Übertragbarkeit von Berufserfahrungsjahren** gewährleistet, dass Beschäftigte des Zugpersonals nicht als Neueinsteiger in der niedrigsten Entgeltstufe ihrer Eingruppierung eingestuft werden. Somit wird auch im Falle eines Unternehmenswechsels durch Betreiberwechsel ein angemessenes und gewohntes Entgelt sichergestellt.

Der **Betreiberwechseltarifvertrag** ist in seiner Form einmalig. Noch nie zuvor gab es einen Tarifvertrag, der für den einzelnen Lokomotivführer einen individuellen Rechtsanspruch auf einen Arbeitsplatz bei einem fremden Unternehmen begründet.

Im Gegensatz zu anderen tarifvertraglichen Regelungen die es in der Branche gibt, wird im Betreiberwechseltarifvertrag eben nicht auf die Freiwilligkeit von Gesprächen zwischen dem bisherigen Betreiber und dem neuen Betreiber abgestellt, sondern es sind klare tarifvertragliche Ansprüche definiert. Mit dem **Betreiberwechseltarifvertrag** hat es die GDL geschafft, in Verbindung mit dem BuRa-LfTV einheitliche Rahmenregelungen zu setzen und die katastrophale Abwärtsspirale in den Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen für Lokomotivführer zu stoppen. Nun kann der Wettbewerb über andere Kriterien (Service, Sicherheit, Pünktlichkeit und Innovation) geführt werden und für alle beteiligten Unternehmen gleich sind.

Damit entsteht zum ersten Mal nach der Liberalisierung des Eisenbahnverkehrsmarktes im Jahre 1994 ein gesunder Wettbewerb, der nicht über die Einkommensbedingungen der Beschäftigten geführt wird.

DIE BETEILIGTEN UNTERNEHMEN

Der Betreiberwechseltarifvertrag trägt mittlerweile die Unterschrift von 14 Tarifvertragsparteien. Dies sind die Unterschriften der 13 beteiligten Eisenbahnverkehrsunternehmen und der GDL als 14. Tarifvertragspartei.

- **Agv MoVe als Arbeitgeberverband des DB-Konzerns**
 - **Albtal Verkehrs-Gesellschaft mbH**
 - **cantus Verkehrsgesellschaft mbH**
 - **HLB Basis AG**
 - **HLB Hessenbahn GmbH**
 - **Keolis Deutschland GmbH und Co. KG**
 - **metronom Eisenbahngesellschaft mbH**
- **NBE nordbahn Eisenbahngesellschaft GmbH und Co. KG**
 - **Nord-Ostsee-Bahn GmbH**
 - **Ostdeutsche Eisenbahn GmbH**
 - **trans regio Deutsche Regionalbahn GmbH**
 - **vectus Verkehrsgesellschaft mbH**
 - **WestfalenBahn GmbH**

Dass die Durchsetzung der gesteckten Ziele möglich ist, hat die GDL mit dem BuRa-LfTV und dem Betreiberwechseltarifvertrag für Lokomotivführer eindrucksvoll bewiesen.

Nun gilt es, **den Auftrag des gesamten Zugpersonals einzuholen** und die Instrumente für diese Klientel umfassend im Markt zu verankern. Den Anfang hat die GDL bereits gemacht. Mit dem Betreiberwechseltarifvertrag II, den die GDL mit der **cantus** Verkehrsgesellschaft und der **Keolis Deutschland GmbH & Co. KG** abgeschlossen hat und **der alle Beschäftigten der cantus und der Keolis erfasst**, stellt die GDL ein Instrument zur Verfügung, welches geeignet ist **Antworten** auch auf die Fragen **des gesamten Zugpersonals** zu geben.

Wer nicht Mitglied der GDL ist, kann keine Rechtsansprüche aus den Betreiberwechseltarifverträgen ableiten.

Die **Betreiberwechseltarifverträge beschreiben Rechtsansprüche** der GDL-Mitglieder bei einem Betreiberwechsel und darüber hinaus gewisse Pflichten der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Daraus folgt ein Prozess, bei dem die Pflichten und Rechte in vorgegebenen Zeitabschnitten tarifvertraglich abgebildet sind (Prozessauszug anhand des Betreiberwechseltarifvertrages für Lokomotivführer nachfolgend):

GDL – die Berufsgewerkschaft für das Zugpersonal - Gemeinsam ZugKunft bewegen!