

■ Entwicklung gemeinsamer grundsätzlicher tarifpolitischer Ziele, auf der Basis der bestehenden jeweiligen gewerkschaftlichen Beschlüsse, als Grundlage für die Beschlüsse der Tarifkommissionen und der jeweiligen gewerkschaftlichen Gremien

■ Vorbereitung von Entscheidungen über die Kündigung von Tarifverträgen

■ Vorbereitung von konkreten Forderungen für bevorstehende Tarifrunden

■ Koordination und Bewertung von laufenden Tarifverhandlungen

■ Vorbereitung von Beschlussempfehlungen für die Gremien

■ Klärung von Konflikten in laufenden Tarifverhandlungen

■ Beratung über gemeinsame Positionen im Falle unterschiedlicher Entscheidungen in den jeweiligen Tarifkommissionen

■ Einsetzung von gemeinsamen Verhandlungskommissionen und

Festlegung des Verhandlungsführers

## § 4 Tarifkommissionen und Beteiligung der Gremien

1. Die Tarifkommissionen der beteiligten Gewerkschaften beraten gemeinsam über die Beschlussempfehlungen an die jeweils zuständigen Gremien.

2. Die Abstimmungen über die Beschlussempfehlungen für die jeweils zuständigen Gremien der Gewerkschaften erfolgen getrennt.

3. Kommt es in den Tarifkommissionen zu unterschiedlichen Entscheidungen, ist vor der Abgabe der jeweiligen Beschlussempfehlung an die beteiligten Gewerkschaften nochmals der LA einzuberufen.

4. Der LA berät die Entscheidungen der Tarifkommissionen mit dem Ziel, einen einvernehmlichen Kompromiss zu finden und legt diesen zur nochmaligen Beratung und Entscheidung den Tarifkommissionen vor.

5. Die Beschlussempfehlungen der Tarifkommissionen werden durch die Gremien der beteiligten Gewerkschaften nach deren jeweiligen Bestimmungen behandelt.

6. Kommt es in diesen Gremien zu unterschiedlichen Voten berät der LA erneut mit dem Ziel, einen einvernehmlichen Vermittlungsvorschlag zu erarbeiten.

7. Gelingt es nicht, im LA zu einem einvernehmlichen Vermittlungsvorschlag zu kommen oder wird ein solcher nach nochmaliger Beratung von den Gremien nicht gleichlautend gebilligt, steht es jeder der beteiligten Gewerkschaften frei, in der jeweiligen Tarifsituation nach eigenem Ermessen zu handeln.

## § 5 Außenhandeln

1. Gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber treten die beteiligten Gewerkschaften gemeinsam auf.

2. Es unterzeichnen nach hergestelltem Einvernehmen zwischen den beteiligten Gewerkschaften und Zustimmung ihrer intern zuständigen Gremien beim Abschluss von Tarifverträgen und sonstigen kollektiven Vereinbarungen die beteiligten Gewerkschaften auf derselben Urkunde, jedoch ohne dass dadurch die rechtliche Selbstständigkeit der Tarifverträge oder sonstigen kollektiven Vereinbarungen, welche die beteiligten Gewerkschaften jede für sich mit der Gegenseite abschließen, aufgehoben wird. Die Rechte und Pflichten der beteiligten Gewerkschaften aus und in Hinblick auf die Tarifverträge und andere Vereinbarungen bestehen unabhängig voneinander. Entsprechendes gilt für die Unterschriften bei Änderung, Aufhebung oder Kündigung von Tarifverträgen und/oder sonstigen Vereinbarungen.

§ 6 Mitgliedschaft in der Verhandlungsgemeinschaft

Über den Beitritt weiterer Gewerkschaften entscheiden die zuständigen Gremien der beteiligten Gewerkschaften auf der Grundlage einer Empfehlung des LA.

## § 7 Laufzeit und Kündigung

Dieser Vertrag wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Jede der beteiligten Gewerkschaften kann jedoch mit einer sechsmonatigen Frist zum 31. Dezember jeden Kalenderjahres durch schriftliche Erklärung den Vertrag kündigen, erstmals jedoch zum 31. 12. 2003.

Die Kündigung einzelner Bestimmungen des Vertrages ist ausgeschlossen.

§ 8 Schriftform, Salvatorische Klausel

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

Sollten Teile dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. In diesem Falle und falls sich einzelne Bestimmungen als unzumutbar erweisen sollten, verpflichten sich die Vertragspartner, anstelle der unwirksamen oder unzumutbaren Bestimmungen solche zu vereinbaren, die dem rechtlichen und wirtschaftlichen Grundgehalt am nächsten kommen.

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

## § 8 Schriftform, Salvatorische Klausel

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

Sollten Teile dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. In diesem Falle und falls sich einzelne Bestimmungen als unzumutbar erweisen sollten, verpflichten sich die Vertragspartner, anstelle der unwirksamen oder unzumutbaren Bestimmungen solche zu vereinbaren, die dem rechtlichen und wirtschaftlichen Grundgehalt am nächsten kommen.

Der Bundeshauptvorstand der Verkehrsgewerkschaft GDBA hat nach sehr intensiver Diskussion der neuen Konzerntarifstruktur zugestimmt. Breiten Raum nahm die kritische Bewertung der Regelungen des KonzernZÜTV ein, der die weitere Behandlung der Besitzstände für die übergeleiteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festlegt.

Mit der Entscheidung des Bundeshauptvorstandes konnten die zwischen dem Arbeitgeberverband Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (Agv MoVe) ausgehandelten Tarifverträge am 1. August 2002 in Kraft treten. Die neuen Tarifverträge wurden durch zunehmenden Wettbewerb aber auch durch Strukturänderungen im DB Konzern erforderlich

Weiteres Ziel war die Erweiterung des Geltungsbereiches bestehender Regelungen auch über den Bahnkonzern hinaus für Unternehmen des Verkehrsbereiches, die zukünftig Mitglied des neu gegründeten Arbeitgeberverbandes werden können.

Für die Verkehrsgewerkschaft GDBA stand im Mittelpunkt der langwierigen und komplizierten Verhandlungen, den Plänen des Bahnvorstandes – die drastische Verschlechterungen für die

# Intensive Diskussion

Arbeitnehmer vorsahen – entgegenzutreten. Es musste eine Kombination von Tarifverträgen gefunden werden, die einerseits dem Arbeitgeber Flexibilität zugesteht, andererseits aber den Arbeitnehmern ihre Besitzstände langfristig sichert. Dies ist gelungen.

Die Verkehrsgewerkschaft GDBA hat der Arbeitgeberseite in den Verhandlungen immer wieder sehr deutlich gemacht, dass Wettbewerb und Umstrukturierung nicht auf dem Rücken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgetragen werden darf. Mit Hinweis auf den Wettbewerbsdruck wollte der Bahnvorstand in erster Linie den rigorosen Abbau bestehender Besitzstände verhindern.

## Besitzstandszulagen langfristig tariflich gesichert

Eine wichtige Vereinbarung der zum 1. August 2002 in Kraft getretenen Tarifverträge ist der „Tarifvertrag zur Sicherung und Anpassung von Entgelt Differenzen“ (KonzernZÜTV).

Im „Tarifvertrag zur Einführung des Tarifvertrages zur Sicherung

und Anpassung von Entgelt Differenzen“ (EinfTV KonzernZÜTV) werden alle bislang geltenden Regelungen zu Besitzstandszulagen und vergleichbaren Regelungen aufgehoben und durch den zeitgleich abgeschlossenen KonzernZÜTV ersetzt.

Die Verhandlungen zum KonzernZÜTV waren äußerst schwierig. Sehr lange und sehr hartnäckig hielt der DB Vorstand an seinem Ziel fest, die Besitzstandszulagen in Form einer einmaligen Abfindungszahlung abzugelten bzw. innerhalb kürzester Zeit rigoros abzubauen.

## Erreicht:

- Besitzstandszulagen tariflich gesichert
- Erhalt der PZÜ/PZÜ-K als ZÜ/ZÜ-K
- 13-malige Zahlung im Jahr
- Einkommenssicherung bei Betriebsübergängen im Konzern
- Kein Lohn- und Sozialdumping

Entgegen der Absicht des Bahnvorstandes, der sich sehr schnell von seinen Verpflichtungen lösen wollte, hat die Verkehrsgewerkschaft GDBA sich mit wesentlichen Forderungen durchgesetzt und mit dem Abschluss des KonzernZÜTV eine langfristige Sicherung sowie eine sozialverträgliche Anpassung von Besitzstandszulagen erreicht.

## Auch künftige Entgelt Differenzen tariflich gesichert

Im KonzernZÜTV konnten wir auch vereinbaren, dass künftig bei Einführung neuer tarifvertraglicher Entgeltstrukturen oder bei Betriebsübergängen nach § 613a BGB innerhalb des Konzerns sich eventuell ergebende Entgelt Differenzen in Form einer ZÜ langfristig tariflich gesichert werden und eine sozialverträgliche Anpassung gewährleistet ist. KDH

## Verhindert:

- Wegfall bzw. rigorose Kürzung der ZÜ
- Drastische Abschmelzung der ZÜ
- Wettbewerb zu Lasten der Arbeitnehmer