



## Beschäftigungsbündnis Bahn

# Schwierige Verhandlungen um eine akzeptable Lösung

**Bei den Verhandlungen über den Abschluss eines Beschäftigungssicherungstarifvertrages (BeSiTV) für die Beschäftigten des DB Konzerns konnte die Verhandlungsgemeinschaft, bestehend aus Verkehrsgewerkschaft GDBA und der Gewerkschaft Transnet (VG), am 24. November 2004 in Berlin endlich den entscheidenden Durchbruch erzielen.**

**A**bgesehen davon, dass die Arbeitgeber erstmals auch ein Angebot zur grundsätzlichen Ausgestaltung des Tarifvertragswerk zur Beschäftigungssicherung, zur Mitarbeiterbeteiligung und zum „Flächentarifvertrag Schiene“ vorgelegt haben, konnte die VG in dem mehrstündigen Spitzengespräch konkrete Eckpunkte für den geforderten Beschäftigungssicherungstarifvertrag mit

Bahnvorstand und Agv MoVe vereinbaren.

Diese werden nun als Basis für die weiteren Verhandlungen dienen. Dabei wird angestrebt das Gesamtpaket bis Mitte Dezember 2004 endzuverhandeln. Gleichzeitig haben die Tarifvertragsparteien noch einmal ihre Absicht bekräftigt, zügig einen „Flächentarifvertrag Schiene“ zur Vermeidung von Lohn- und Sozialdumping in der Branche zu vereinbaren.

### **GDL steigt aus und erscheint nicht in Berlin**

Bedauerlich ist, dass die GDL nicht nur dem Spitzengespräch am 24. November 2004 ferngeblieben ist, sondern auch die am

6. Februar 2004 zwischen Verkehrsgewerkschaft GDBA, Transnet und GDL abgeschlossene Vereinbarung zur gemeinsamen Verhandlungsführung einschließlich des sogenannten Verhandlungskodex vom 12. Dezember 2003 aufgekündigt hat.

„Wir müssen diesen Schritt akzeptieren, halten ihn jedoch für falsch, weil nach unserer Überzeugung und unter Berücksichtigung der derzeitigen wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen nur ein geschlossenes und abgestimmtes Handeln der in der Branche vorhandenen Gewerkschaften zu guten Ergebnissen und nachhaltigen Erfolgen für die in diesem Bereich beschäftigten Arbeit-

nehmerinnen und Arbeitnehmer führen kann“, machte GDBA-Vize Heinz Fuhrmann noch in Berlin deutlich.

### **Eckpunkte, um die hart verhandelt wird**

Die ursprüngliche Forderung des Bahnvorstands nach einer massiven Senkung der Arbeitskosten um gut zehn Prozent, als eine der wesentlichen Bedingungen für den Abschluss eines Beschäftigungssicherungstarifvertrages (BeSiTV) und eines Flächentarifvertrages, konnte auf nunmehr 5,5 Prozent nach unten verhandelt werden.

Der BeSiTV soll zum 1. Januar 2005 in Kraft treten und – wie von der VG gefordert – eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2010 haben. Er soll für alle Beschäftigten in den Unternehmen des DB Konzerns gelten, in denen die Verhandlungsgemeinschaft (TransnetGDBA) Tarifpartner ist. Erstmals fallen damit alle Arbeitnehmer des Bahnkonzerns, auch die bisher nicht kündigungbeschränkten, unter diese tarifvertragliche Beschäftigungssicherung und bleiben damit von Arbeitslosigkeit verschont. Voraussetzung hierfür ist jedoch eine Beschäftigungsdauer in Unternehmen des DB Konzerns von mindestens fünf Jahren, wobei Ausbildungszeiten, mit Ausnahme des ersten Ausbildungsjahres angerechnet werden sollen.



**GDBA-Vize Heinz Fuhrmann macht deutlich, worum es geht: Beschäftigung sichern, Vertrauen schaffen.**

Die konkrete Ausgestaltung der Senkung der Arbeitskosten um 5,5 Prozent muss noch verhandelt werden, wobei dies unter Berücksichtigung der unternehmens- und betriebspezifischen Situation erfolgen soll. Eine Möglichkeit dabei ist eine befristete Arbeitszeiterhöhung auf 2 088 Stunden im Jahr beziehungsweise 40 Stunden in der Woche ohne Entgeltausgleich. Die Arbeitnehmer sollen zudem die Möglichkeit erhalten, sich individuell, unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange, entsprechend zu entscheiden.

Das im Rahmen dieser Regelung vereinbarte Niveau ist im Übrigen auch die Grundlage für den noch auszuhandelnden „Flächentarifvertrag Schiene“. Eine weitere Absenkung ist somit ausgeschlossen.

### Mitarbeiterbeteiligung wird eingeführt

Bereits ab dem kommenden Kalenderjahr wird für alle Arbeitnehmer im Geltungsbereich des BeSiTV eine Mitarbeiterbeteiligung eingeführt. Hierzu wird mit der VG ein gesonderter Tarifvertrag abgeschlossen. Für 2005 und 2006 sollen hierzu Einmalbeträge vereinbart

**Wer seinen Job verliert, weil es den Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen nicht mehr gibt, dem droht – angesichts von „Hartz IV“ – nach maximal einem Jahr der Absturz in das Arbeitslosengeld II. Das will die GDBA verhindern.**



Die entscheidenden Verhandlungen über die Verlängerung des Schutzes vor betriebsbedingten Kündigungen führten die Verkehrsgewerkschaft GDBA und die Transnet (rechts) in Berlin. Die GDL hatte ihre Teilnahme kurzfristig abgesagt.

werden. Ab dem Jahr 2007 bis zum Jahr 2010 sollen alle Arbeitnehmern eine am Betriebsergebnis des Bahnkonzerns orientierte einheitliche Erfolgsbeteiligung erhalten.

Soweit das Betriebsergebnis nicht eine volle Ausschüttung zulassen sollte, werden die Arbeitnehmer in den Jahren 2011 bis 2014 eine entsprechende Nachzahlung erhalten. Über die konkrete Ausgestaltung der Mitarbeiterbeteiligung, die Höhe der Auszahlung und dem Zielerreichungsgrad des Betriebsergebnisses werden die Verhandlungen zügig fortgeführt.

Außerdem besteht Einvernehmen, dass die Tarifverhandlungen zu den von der VG bereits geforderten Qualifizierungstarifvertrag fortgeführt werden. In diesem Tarifvertrag sollen alle Fragen der Fort- und Weiterbildung sowie auch der Umschulung geregelt werden.

### Arbeitnehmerbeitrag wird befristet

Der BeSiTV, der Beitrag der Arbeitnehmer zur Arbeitskostensenkung (5,5 Prozent) und die Mitarbeiterbeteiligung werden bis zum 31. Dezember 2010 befristet sein. In einer

Revisionsklausel will die Verkehrsgewerkschaft GDBA vereinbaren, dass, sollte das Beschäftigungsbündnis 2010 nicht noch einmal verlängert werden, die jeweiligen Regelungen zum Arbeitnehmerbeitrag wieder aufgehoben werden.

### Warum hat die VG den BeSiTV jetzt gefordert?

Von der Verkehrsgewerkschaft GDBA und der Transnet ist der zügige Abschluss eines BeSiTV gefordert worden, weil nach Einschätzung der beiden Gewerkschaften in den kommenden Jahren im DB Konzern erneut ein drastischer Abbau von Arbeitsplätzen droht. Davon werden voraussichtlich alle Unternehmensbereiche betroffen sein.

Beispielsweise sollen allein im kommenden Jahr rund 400 Arbeitsplätze im Zugbegleitedienst und rund 500 in den Reisezentren wegfallen. Bei der DB Railion wie auch bei der DB Netz droht der Abbau von jeweils etwa 3 000 Stellen und im Unternehmensbereich Dienstleistungen von über 1 000 Arbeitsplätzen.

Von der Arbeitgeberseite wird dieser massive Arbeitsplatzab-

bau mit zu erwartenden Umsatzrückgängen, Angebotsveränderungen, neuen Techniken, modernen Fahrzeugen und veränderten Arbeitsabläufen begründet. Außerdem läuft zum 31. Dezember 2004 das bestehende Beschäftigungsbündnis in seiner jetzigen Form aus.

Seit 1996 – und damit gut neun Jahre lang – konnten die Gewerkschaften durch das Beschäftigungsbündnis Bahn betriebsbedingte Beendigungskündigungen bei der DB AG erfolgreich verhindern.

Sollte es nicht gelingen, den Beschäftigungssicherungstarifvertrag zu unterzeichnen, könnten die DB-Arbeitgeber ab 1. Januar 2005 wieder betriebsbedingte Beendigungskündigungen aussprechen. Wer dann seinen Job verliert, dem droht die Arbeitslosigkeit und – nach „Hartz IV“ – nach maximal einem Jahr der Absturz in das Arbeitslosengeld II.

Vor diesem Hintergrund ist tariflich vereinbarte Beschäftigungssicherung im DB Konzern unbedingt notwendig! Deshalb wurde von der VG zum 1. Januar 2005 der Abschluss einer tarifvertraglichen Beschäftigungssicherung für die Beschäftigten im

DB Konzern mit folgenden Eckpunkten gefordert:

- ♦ Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im DB Konzern bis zum 31. Dezember 2010
- ♦ Neuorientierung der Arbeitsplatzvermittlung im DB Konzern
- ♦ Rückkehranspruch nach Arbeitsplatzverlust auf einen Arbeitsplatz entsprechend der bisherigen Qualifikation bzw. Tätigkeit unter Einbeziehung eines Qualifizierungsanspruchs nach längerem tätigkeitsfremden Einsatz
- ♦ Ausschluss von Tarifflicht
- ♦ Verzicht auf Fremdvergabe von Leistungen und Rückführung von bereits vergebenen Leistungen in Unternehmen des Bahnkonzerns
- ♦ Regelungen zur Personalplanung und den Einsatz von Zeitarbeitsfirmen
- ♦ Mitarbeiter Erfolgsbeteiligung für Beschäftigte im DB Konzern

**Es wird noch immer verhandelt**

Über die inhaltliche Ausgestaltung des BeSiTV müssen noch zahlreiche Einzelfragen geklärt werden. Die Tarifvertragsparteien werden die Verhandlungen hierüber zügig fortsetzen und sich dabei an folgenden Grundlagen orientieren:

Mit einer umfassenden tariflichen Beschäftigungssicherung soll auch die Bedeutung einer motivierten Arbeitnehmerschaft für eine entscheidende Phase der Entwicklung des DB Konzerns unterstrichen werden.

Eine weit reichende Beschäftigungssicherung bedingt, dass auch die Betriebsparteien und die Arbeitnehmer daran mitwirken und die angebotenen tariflichen Lösungen unterstützen.

Für die Unternehmen im Geltungsbereich des BeSiTV soll gelten, dass bis zum 31. Dezember 2010 betriebsbedingte Beendigungskündigungen gegenüber einem mindestens fünf Jahre in Unternehmen des DB Konzerns beschäftigten Arbeitnehmer ausgeschlossen sind. Erwartet wird dabei, dass der vom Arbeitsplatzverlust betrof-

fene Arbeitnehmer selbst aktiv an seiner Integration in eine neue Beschäftigung mitwirkt. Vorrangiges Ziel ist es dabei, den betroffenen Arbeitnehmer wieder in eine Regelbeschäftigung bei einem Konzernunternehmen zu bringen.

Soweit dem betroffenen Arbeitnehmer keine Regelbeschäftigung angeboten werden kann, ist mit ihm – quasi als Brücke zwischen der verlorenen früheren und der anzustrebenden neuen Regelbeschäftigung – ein so genannter Integrationsvertrag abzuschließen. Dadurch würde das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber für die zu überbrückende Zeit zum Ruhen gebracht und die DB AG oder der „JobService“ als vorübergehender also zweiter Arbeitgeber in den Arbeitsvertrag eintreten. Dabei bliebe der bisherige Arbeitgeber unbefristet und unbedingt aus dem geänderten Arbeitsvertrag verpflichtet.

Auf der Grundlage des Integrationsvertrages würden dem betroffenen Arbeitnehmer für den Zeitraum zwischen der verlorenen früheren und der anzustrebenden neuen Regelbeschäftigung so genannte Integrationsbeschäftigungen angeboten. Dabei kann es sich um zumutbare befristete Beschäftigungen in Unternehmen des Konzerns oder auch bei externen Arbeitgebern handeln. Dabei wird vom betroffenen Arbeitnehmer erwartet, dass die angebotene Integrationsbeschäftigung angenommen und auch an Integrationsmaßnahmen teilgenommen wird. Der Integrationsvertrag stellt also die Brücke zwischen zwei Regelbeschäftigungen dar.

Während der Laufzeit des Integrationsvertrages würde der betroffene Arbeitnehmer eine gegenüber seiner bisherigen Tätigkeit abgesenkte so genannte Integrationsvergütung erhalten, über deren Höhe die Tarifvertragsparteien noch verhandeln müssen. Der Anspruch auf diese Integrationsvergütung soll für die gesamte Zeit des Integrationsvertrages – also bis der betroffene Arbeitnehmer wieder in eine Regelbeschäftigung bei einem Unternehmen gebracht wurde – und zwar unabhängig

davon bestehen, ob er bei einem Unternehmen im Geltungsbereich des BeSiTV, im DB Konzern oder einem dritten Unternehmen des externen Arbeitsmarktes beschäftigt wird oder an Integrationsmaßnahmen teilnimmt.

**Leistungen der Mitarbeiter anerkennen**

Die Verkehrsgewerkschaft GDBA erwartet nun, dass die Verhandlungen über das Gesamtwerk zur Beschäftigungssicherung zügig fortgesetzt und rechtzeitig abgeschlossen werden. Die Beschäftigten der DB AG haben es zudem – ob ihrer bisherigen Leistungen – verdient ohne ständige Angst vor Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit ihre Tätigkeiten zu verrichten. Ver-

dient haben sie dies auch, weil sie dazu beigetragen haben, dass die Produktivität in den vergangenen Jahren um rund 160 Prozent gesteigert wurde. Sie alle haben also einen enormen Beitrag zur Entwicklung des Unternehmens geleistet. Es wird Zeit, diese Leistungen zu honorieren. Sichere Arbeitsplätze, Zukunftsperspektiven und motivierte Mitarbeiter sind das beste Kapital des Bahnkonzerns. Der Vorstand der Bahn muss daran interessiert sein auch weiterhin im Konzern motivierte Mitarbeiter zu haben. Dort, wo das Vertrauen der Arbeitnehmer in der Vergangenheit gelitten hat, muss er es zurückgewinnen. Dazu kann und wird eine akzeptable Beschäftigungssicherung und Mitarbeiterbeteiligung sowie ein funktionierender konzernweiter Arbeitsmarkt beitragen. H.F.

**Auf einen Blick:**

**GDBA, Transnet und DB AG vereinbaren Eckpunkte**

In den Verhandlungen zur Beschäftigungssicherung bei der DB AB ist der Verkehrsgewerkschaft GDBA und der Gewerkschaft Transnet der entscheidende Durchbruch gelungen. In einem Eckpunktepapier wurde unter anderem vereinbart, betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2010 auszuschließen. Zudem soll eine Mitarbeiterbeteiligung eingeführt werden.

Die nächste Runde der Verhandlungen ist für Mitte Dezember vorgesehen. Unter den Beschäftigungssicherungstarifvertrag fallen erstmals alle Arbeitnehmer im Bahn-Konzern. Voraussetzung ist, dass sie länger als fünf Jahre bei der DB AG tätig sind. Damit bleiben die Beschäftigten des Bahn-Konzerns von Arbeitslosigkeit verschont.

Zusätzlich soll ein Qualifizierungs-Tarifvertrag abgeschlossen werden. In diesem sollen alle Fragen der Fort- und Weiterbildung sowie auch der Umschulung geregelt werden. Außerdem soll dieser Tarifvertrag die Grundlage für den noch zu verhandelnden

Flächentarifvertrag Schiene bilden.

Die Deutsche Bahn rückt von ihren Forderungen nach massiver Senkung der Arbeitskosten ab. Nun sollen noch Einsparungen von 5,5 Prozent erzielt werden. Die Ausgestaltung muss noch verhandelt werden.

Die Verkehrsgewerkschaft GDBA und die Transnet werten den erzielten Verhandlungsstand als „ersten großen und richtigen Schritt.“ GDBA-Vize Heinz Fuhrmann erklärte: „Diese Eckpunkte können nun Basis für einen Tarifvertrag sein.“ Allerdings streben beide Gewerkschaften hierzu in den nächsten Wochen eine breite Basis-Befragung an.

„Bedauerlich“ sei, dass die GDL den entscheidenden Verhandlungen ferngeblieben sei. „Wir hoffen, dass sie im Interesse ihrer Mitglieder wieder an den Verhandlungstisch zurückkehrt“, sagten Hansen und Fuhrmann. Es wäre „gut gewesen, wenn sie sich in die Verhandlungen zum Eckpunktepapier eingebracht hätte.“