



**Auftaktveranstaltung in Berlin
zum Flächen-Eisenbahnpersonaltarifvertrag**

Faire Löhne – fairer Wettbewerb

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete

- aller Fraktionen des deutschen Bundestages und
- verschiedener Fraktionen der Landesparlamente,

Sehr geehrte Vertreter der Landesregierungen,

ich darf Sie als Gestalter der Verkehrspolitik in unserem Lande und damit auch als Verantwortliche für das Segment des Eisenbahnverkehrs recht herzlich begrüßen. Ihre Verantwortung wiegt umso schwerer, weil wir in Deutschland die Liberalisierung am weitesten vorangetrieben haben. Wir müssen nicht nur den meisten Eisenbahnverkehr bewältigen, sondern auch Vorreiter bei der Gestaltung der sozialen Rahmenbedingungen sein. Die GDL sieht durchaus die berechtigten Chancen im erstarkenden Eisenbahnverkehr in Europa und setzt auf das gemeinsame Verständnis für den richtigen Zeitpunkt zur Schaffung von dringend notwendigen Rahmenbedingungen. Diese Aufgabe können wir nur gemeinsam bewältigen, natürlich ein jeder in seinem klar abgegrenzten Verantwortungsbereich. Trotzdem ziehen alle an einem Strang und offensichtlich sogar

noch in ein und dieselbe Richtung. Wir bedanken uns deshalb für ihr zahlreiches Erscheinen und ihre Bereitschaft in unserer Podiumsdiskussion aktiv unsere Thematik mit zu gestalten!

Sehr geehrte Damen und Herren

- Vorstände und Geschäftsführer der maßgeblichen Arbeitgeberverbände, deren Mitgliedsunternehmen im Eisenbahnverkehrsmarkt flächendeckend agieren
- sowie Vorstände und Geschäftsführer zahlreicher Eisenbahnverkehrsunternehmen die für unser Eisenbahnpersonal als Arbeitgeber Verantwortung tragen.

Auch Sie heiße ich herzlich willkommen und freue mich besonders, dass die Bandbreite der Teilnehmer sowohl den Marktführer DB AG als auch die maßgeblichen Vertreter der Wettbewerber umfasst. Wir sehen hierin eine Bestätigung unseres Ansatzes, den Eisenbahnverkehrsmarkt als Ganzes zu betrachten. Als maßgebliche Gewerkschaft für das Eisenbahnpersonal wollen wir mit Ihnen gemeinsam die dringend notwendigen Rahmenbedingungen für einen fairen Wettbewerb verankern. Im liberalisierten Markt haben sie bisher Arbeitsplätze erhalten und auch neue geschaffen. In gemeinsamer Verantwortung mit der GDL, die keinesfalls nur als Hausgewerkschaft des Marktführers agiert, sollen sie auch in Zukunft für eine Stärkung des Eisenbahnsektors eintreten und dadurch sichere und noch weitere Arbeitsplätze für unser Klientel ermöglichen. Danke für ihre Teilnahme und wir erweitern unsere Einladung bereits an dieser Stelle um den Einstieg in einen konstruktiven Prozess zum Wohle aller Beteiligten!

Ich darf an dieser Stelle unseren Gastredner Herrn Professor Gregor Thüsing, Direktor am Institut für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn, begrüßen. Er wird uns im Rahmen eines Kurzvortrages die rechtlichen Hintergründe und Möglichkeiten des von uns entwickelten Flächen-Eisenbahnfahrpersonaltarifvertrags erläutern und in der anschließenden Podiumsdiskussion mit den Verkehrspolitikern des Bundestages als Moderator zur Verfügung stehen. Auch Ihnen ein herzliches Willkommen und wir freuen uns auf Ihre Ausführungen!

Sehr geehrte Damen und Herren von Presse, Funk und Fernsehen,

auch sie heiße ich herzlich willkommen und bedanke mich im Namen unserer Mitglieder für die bisherige Berichterstattung zu unserer heutigen Thematik. Seien sie versichert, dass es weder für unsere Mitglieder bei den derzeit im Konflikt stehenden Eisenbahnverkehrsunternehmen, noch für die GDL als verantwortungsbewusste Gewerkschaft Selbstzweck ist, in einer Wirtschaftskrise wie dieser zu streiken. Allerdings müssen wir auch klare Grenzen aufzeigen und bitten hierfür um Verständnis. Trotzdem wollen wir mit der heutigen Auftaktveranstaltung allen Beteiligten folgenden Lösungsweg aufzeigen: Am Beginn zwingen bestehende Probleme die Beteiligten zum Handeln – konstruktive Ideen in Verhandlungen umgesetzt sind der beste Weg. Am Ende steht als Lösung hoffentlich der Flächen-EFPTV. Ihre Bereitschaft den nun beginnenden Prozess zu be-

gleiten, haben Sie durch die heutige Teilnahme bereits bekundet. Sie sind herzlich eingeladen, dies auch weiterhin aktiv und kritisch fortzusetzen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
es ist keine Wertung, wenn ihr erst am Schluss der Begrüßungen erwähnt werdet. Natürlich verstehen wir uns als gemeinsamer Gastgeber dieser Veranstaltung und lassen gerne unseren Gästen den Vortritt. Sicherlich ist jedem klar, dass die hier anwesenden Vertreter der GDL unsere zahlreichen Mitglieder repräsentieren. Stellvertretend für die Lokomotivführer und das Zugbegleitpersonal, also für das Eisenbahnpersonal in diesem Lande, heiße ich euch herzlich willkommen und möchte mich für euer zahlreiches Erscheinen bedanken!

Meine sehr geehrten Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wettbewerb wird über die Lohnkosten des Eisenbahnpersonals geführt

Anlass unserer heutigen Veranstaltung ist der immer härter werdende Wettbewerb auf der Schiene. Wir sind für einen fairen Wettbewerb, aber mit fairen Löhnen! Rund 360 Eisenbahnverkehrsunternehmen, von denen allerdings nur rund 60 tatsächlich auf dem Markt relevant sind, tummeln sich mittlerweile auf deutschen Schienen. Das Problem dabei ist, dass der Wettbewerb nicht – wie es sein müsste – über das beste Angebot ausgetragen wird: sprich über gute Züge, Pünktlichkeit und besten Service. Der Wettbewerb wird nach unserer Einschät-

zung mittlerweile einzig und allein über die Lohnkosten des Eisenbahnfahrpersonals geführt. Begründet wird das Ganze mit klammen Kassen, wahlweise aufgrund der Wirtschaftskrise oder generellen Haushaltslöchern. Die Kreativität der immer wieder wechselnden Argumente hat kaum Grenzen und wahrscheinlich werden in nächster Zeit die knappen Budgets mit den besseren Löhnen für die Kindergärtnerinnen begründet.

Für die GDL ist es nicht hinnehmbar, wenn ohne entsprechende Rahmenbedingungen allein der niedrigste Preis zählt, egal ob der Auftrag im Güter- oder Personenverkehrsmarkt erbracht werden soll. Dabei leiden die Qualität der Verkehrsleistung, die Motivation des Eisenbahnfahrpersonals und auch die Sicherheit des Eisenbahnverkehrs insgesamt.

Weit unter DB-Niveau

Sei es wie es sei. Fakt ist: Es gibt NE-Bahnen, die dem Fahrpersonal um bis zu rund 30 Prozent weniger Lohn zahlen als der Marktführer DB AG. So verdient ein DB-Lokomotivführer mit 17 Jahren Berufserfahrung im Monat rund 1.940 Euro netto. Bei der Ostdeutschen Eisenbahn Gesellschaft bekommt er sage und schreibe 425 Euro netto weniger. Dabei leistet er die gleiche Arbeit, trägt die gleiche Verantwortung und verfügt über die gleiche Ausbildung wie sein Kollege bei der Deutschen Bahn. Der Lokomotivführer, der heute seinen Zug von Neustrelitz nach Mirow in Mecklenburg-Vorpommern führt, muss mit 425 Euro im Monat weniger auskommen als wenn die Deutsche Bahn diese Ausschreibung gewonnen hätte. Und 425 Euro ist

eine Menge Holz. Und dieser Unterschied ist logisch nicht begründbar.

Die Differenz gilt auch für Zugbegleiter. Allerdings auf einem viel niedrigeren Niveau. Verdient ein Zugbegleiter beim Branchenführer nach 17 Jahren 1.650 Euro netto. Erhält er bei der TEREG lediglich 1.105 Euro. TEREG ist das Unternehmen, in das die Ostdeutsche Eisenbahn Gesellschaft ihre Zugbegleiter gesteckt hat, um noch schlechtere Löhne zahlen zu können, als im Unternehmen ohnehin schon gezahlt werden. Von diesem Stundenlohn mit netto 6,60 Euro inklusive Zulagen kann keiner mehr seine Familie ernähren. Deshalb müssen diese Kollegen auch Lohnersatzleistungen beim Arbeitsamt beantragen – und das bei einem qualifizierten Vollzeitjob. Das ist nicht länger tragbar.

90 Prozent des Fahrpersonals erhalten bereits heute ein vernünftiges Einkommen

Wir wollen an dieser Stelle überhaupt nicht die Deutsche Bahn in den Himmel heben. Sicherlich wissen alle noch genau, dass auch der Marktführer versucht hat, das Lohnniveau für das Eisenbahnfahrpersonal abzusenken. Die GDL hat mit Zustimmung der überwiegenden Mehrheit in diesem Lande im März 2008, das bis dahin eher bescheidene Lohnniveau vernünftig angehoben. Und das ist gut so und bleibt deshalb Maßstab unseres Handelns!

Es gibt auch viele NE-Bahnen, die auf DB-Niveau oder sogar darüber entlohnen, wie rail4chem, SBB Cargo oder metronom.

Sie werden übrigens auch von der GDL tarifiert. Insgesamt erhalten somit 90 Prozent der Lokomotivführer und Zugbegleiter ein vernünftiges Einkommen. Es geht hier also um eine Minderheit von zehn Prozent. Diese Schwarzen Schafe müssen jedoch auf ein vernünftiges Lohnniveau gebracht werden.

Denn: Treffen können die Niedriglöhne jeden Lokomotivführer und jeden Zugbegleiter. Die Verkehrsverträge werden in der Regel für zehn Jahre vergeben. Läuft der Verkehrsvertrag aus, steht das Fahrpersonal erst einmal auf der Straße, denn der Arbeitsplatz fällt weg. Dann kann zwischen Pest und Cholera gewählt werden, somit zwischen Arbeitslosigkeit oder Weiterbeschäftigung zum Niedriglohn. Es kann nicht sein, dass nach einem Betreiberwechsel für Fahrzeuge Wiedereinsatzgarantien ausgelobt werden, während das Fahrpersonal auf der Straße steht. Das haben auch das Europäische Parlament und der Rat so gesehen und dazu eine Verordnung erlassen. Die Öffentliche Hand kann nun einen Betriebsübergang nach § 613a BGB herbeiführen. Das Fahrpersonal würde dann beim neuen Arbeitgeber ein Jahr lang zu den Konditionen des alten Arbeitgebers weiterbeschäftigt. In dieser Zeit kann im Wege von Tarifverhandlungen ein spezifischer und den Marktbedingungen angepasster Tarifvertrag entstehen. Das ist ein Schritt in die richtige Richtung: Denn er schafft gleiche Voraussetzungen für alle Marktteilnehmer in der Frage der Personalkosten. Für die GDL ist jedoch entscheidend, dass das Fahrpersonal dauerhaft vernünftig entlohnt wird.

Deshalb muss die Abwärtsspirale der Personalkosten ein Ende haben!

Das gesamte Fahrpersonal in Deutschland muss für die hoch qualifizierte, verantwortungsvolle Arbeit im Schicht- und Wechseldienst ein faires Einkommen erhalten. Voraussetzung dafür sind zuallererst faire Wettbewerbsbedingungen im Eisenbahnverkehrsmarkt. Die Eisenbahnverkehrsunternehmen haben fast alle die gleichen Kosten bei der Energie, den Trassengebühren und der Beschaffung von Zügen. Den Zuschlag bei Ausschreibungen erhält somit fast immer das Unternehmen, das die niedrigsten Personalkosten für das Fahrpersonal ansetzt.

Es sind keine Kleinstunternehmen, die das Fahrpersonal so schlecht bezahlen.

Man muss sich diese Eisenbahnverkehrsunternehmen sehr genau anschauen. Auf den ersten Blick sind es kleine Gesellschaften mit regionalem Bezug und dezentral agierend. Dieser Anschein trügt. Es sind am Ende des Liberalisierungsprozesses ausländische Großkonzerne wie Veolia und Arriva, die die Ausschreibungen gewinnen. Die Gewinne werden somit ins Ausland abgeführt, während der deutsche Steuerzahler immer öfter die niedrigen Einkommen mit „Lohnersatzleistungen“ gegenfinanzieren muss, so wie schon erwähnt für das Zugbegleitpersonal bei TEREG.

Die Niedriglöhne sind aber nicht Gott gegeben. Und deshalb wollen wir die NE-Bahnen an das Lohnniveau des Marktführers heranführen. Unser satzungsgemäßer Auftrag lautet: „Verbes-

serung der Arbeits- und Einkommensbedingungen unserer Mitglieder.“ Sie alle haben einen Anspruch auf vergleichbare Einkommensbedingungen für vergleichbare Arbeit.

Arbeits- und Qualifikationsbedingungen nachhaltig sichern

Das legitime Mittel dazu sind Tarifverträge. Unser Ziel ist es, die Arbeits- und Qualifikationsbedingungen für das Fahrpersonal im deutschen Eisenbahnverkehrsmarkt nachhaltig zu sichern. Wir wollen in einem Flächen-Eisenbahnpersonaltarifvertrag Mindeststandards setzen. Erreicht werden kann dies nur, wenn die Arbeitgeber, die Fahrpersonale beschäftigen, diesen Tarifvertrag unterzeichnen. Da viele, bei Weitem aber nicht alle Eisenbahnverkehrsunternehmen in Arbeitgeberverbänden organisiert sind, wird der Flächen-EFPTV ein so genannter mehrgliedriger Tarifvertrag werden. Vertragspartner der GDL sind daher sowohl Arbeitgeberverbände als auch Einzelunternehmen. Das ist ein Novum im Eisenbahnsektor. Räumlicher Geltungsbereich des Flächen-EFPTV soll die Bundesrepublik Deutschland sein. Im Ergebnis entsteht so ein repräsentativer Tarifvertrag, der künftig als „Auftragsbedingung“ bei der Vergabe von Eisenbahnverkehrsleistungen zugrunde gelegt werden könnte. Die Grundlagen hierfür wurden bereits in der Verordnung EG-Nr.1370/2007 gelegt. Wir fordern die Verantwortlichen in der Politik auf, diese rechtlichen Grundlagen bei der Vergabe zu schaffen. Dann findet auch auf dieser Basis die Abwärtsspirale bei den Lohnkosten ihr Ende.

Die Lösung heißt Flächen-EFPTV

Die Lösung heißt Flächen-EFPTV und nimmt zuallererst die GDL und ihre Mitglieder in die Verantwortung. Der Schlüssel zu diesem Tarifvertrag liegt in einem hohen Organisationsgrad der GDL in den Eisenbahnverkehrsunternehmen, gepaart mit hoher Kompetenz und hohem Verantwortungsbewusstsein sowie dem unabdingbaren Vertrauen der GDL-Mitglieder in ihre erfolgreiche Gewerkschaft. Wer glaubt, dass er das Tarifniveau des Marktführers dauerhaft unterschreiten kann, der irrt gewaltig. Erstens unterschätzt er die Entschlossenheit und Kampfbereitschaft seiner eigenen Arbeitnehmer. Und zweitens unterschätzt er die GDL. Trotzdem liegt die Lösung nicht in der Auseinandersetzung mit dem letztmöglichen Mittel Streik, sondern in der Verhandlung. Die GDL fordert faire Löhne in einem fairen Wettbewerb. Sie bietet dazu faire Verhandlungen über ein anerkanntes Lohnniveau und faire Übergangslösungen für bereits bestehende Verkehrsverträge. Dazu gibt es nun ein probates und hoffentlich von allen Beteiligten zu akzeptierendes Mittel: den Flächen-EFPTV!

Dazu haben wir übrigens auch heute die Kollegen der Transnet schriftlich eingeladen. Wir sehen berechtigte Chancen, gemeinsam zum Wohl des Eisenbahnpersonals den Flächen-EFPTV zu verhandeln und erfolgreich abzuschließen.

Zusammen mit den verantwortlichen Politikern werden dieses Werk unter Dach und Fach bringen.

Ich darf mich vorerst bei Ihnen für die Aufmerksamkeit bedanken und übergebe an Professor Gregor Thüsing, der Ihnen jetzt

in seinem Kurzvortrag die rechtlichen Grundlagen für einen solchen Flächen-EFPTV darstellen wird.