



GEWERKSCHAFT
DEUTSCHER LOKOMOTIVFÜHRER
– HAUPTVORSTAND –

VERTEILER:

Großer Verteiler (teilweise per E-Mail)

Nachrichtlich

**dbb, BBuK, FairnessPlan/FairnessBahNen
(per E-Mail)**

Datum und Zeichen: 17. März 2020/TG
Rufnummer: (0 69) 40 57 09-131
E-Mail: tarifabteilung@gdl.de
Anlagen: Rundschreiben des dbb vom 13.03.2020
Schreiben der Senatsverwaltung Berlin vom 20.12.1999

Corona-Pandemie

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Situation und die behördlichen Maßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie sind Ihnen bekannt und bedürfen keiner weiteren Darlegung.

Es sind derzeit eine ganze Reihe von gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen im Gespräch, für die es bisher keinen Anwendungsbedarf gab. Dazu gehören spezielle tarifvertragliche Regelungen oder auch gesetzliche Möglichkeiten wie die Einführung von Kurzarbeit. Es sind aber auch Gerüchte im Umlauf, deren Wahrheitsgehalt bei oder um Null ist. Wir möchten nachfolgend über einige Punkte informieren.

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Es ist denkbar, dass durch den vorübergehenden Wegfall von Leistungen im Eisenbahndienst, in der Werkstatt oder daraus folgend auch in anderen Abteilungen Kurzarbeit eingeführt wird.

Kurzarbeit liegt vor, wenn Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn bis 100 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind und mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer betroffen sind. Rückwirkend zum 1. März 2020 können Betriebe Kurzarbeit nun bereits nutzen, wenn nur **zehn Prozent der Beschäftigten** vom Arbeitsausfall betroffen sind.

Das Kurzarbeitergeld (Kug) beträgt 67 Prozent des ausfallenden Teils des bisherigen Nettoentgelts, wenn der Arbeitnehmer Kinder zu versorgen hat (mindestens 0,5 Kinderfreibeträge auf Lohnsteuerkarte); in allen anderen Fällen beträgt es 60 Prozent. Es wird für die Dauer von zwölf Monaten gezahlt. Eine Verlängerung durch eine Verordnung ist möglich. Die Höhe des Kug ist pauschaliert und kann einer Tabelle der Bundesagentur für Arbeit (BA) entnommen werden.

Unabhängig von der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit, soweit diese unter 80 Prozent der individuell vereinbarten Arbeitszeit liegt, entrichtet der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 80 Prozent und wird allein vom Arbeitgeber für den Zeitraum der nicht erbrachten Arbeitszeit gezahlt. Dies gilt vorübergehend auch für Leiharbeitnehmer. Bisher gilt ein Arbeitsausfall in der Leih- und Zeitarbeit als „branchenübliches Risiko“, für das die Bundesagentur für Arbeit nicht aufkommt.

Wesentliches Ziel der Regelung zur Kurzarbeit ist der Erhalt der Beschäftigungsverhältnisse. Kurzarbeit darf nur mit Zustimmung des Betriebsrates eingeführt werden. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Kurzarbeit einseitig kraft seines Direktionsrechts einzuführen. In der Praxis wird Kurzarbeit typischerweise durch Betriebsvereinbarungen eingeführt. Dem Betriebsrat steht insoweit ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu.

Sollte es zur Beantragung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber kommen, können die Betriebsräte jederzeit Unterstützung und Beratung von der GDL in Anspruch nehmen. Neben der eigentlichen Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit können sollten soweit irgend möglich auch Zuschüsse zu Kug vereinbart werden.

Bei der DB bestehen ergänzende tarifvertragliche Regelungen.

Betreuung von Kindern

Für den Fall, dass Eltern aufgrund von geschlossenen Betreuungseinrichtungen (Kindergärten, Schulen) ihre arbeitsvertraglichen Pflichten nicht oder nur eingeschränkt wahrnehmen können, gilt folgendes:

Nach geltender Rechtslage können Arbeitnehmer zur Betreuung ihrer Kinder für einen kurzen Zeitraum ohne Lohneinbußen ihrem Arbeitsplatz fernbleiben. Voraussetzung ist, dass sie ihre Kinder nicht anderweitig betreuen können (zum Beispiel Ehepartner, Nachbarschaft). Auf die Betreuung durch Großeltern sollte verzichtet werden, da ältere Menschen erheblich durch das Virus gefährdet sind und deren Gesundheit besonders geschützt werden sollte. Die rechtliche Möglichkeit nach § 616 BGB ist aber auf wenige, in der Regel zwei bis drei Tage, begrenzt.

Zwar gibt es gesetzliche und tarifvertragliche Ansprüche im Falle der Erkrankung eines Kindes und der damit erforderlichen häuslichen Betreuung durch die Eltern. Entfällt jedoch die Betreuungsmöglichkeit, liegt ja keine Erkrankung des Kindes vor. Hier ist zunächst nur eine Lösung für den Einzelfall möglich, die zwischen den betroffenen Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber unter Beteiligung des Betriebsrats abgestimmt werden muss.

Die Arbeitgeber sind durch die Bundesregierung ausdrücklich aufgefordert, mit den betroffenen Arbeitnehmern zu pragmatischen, unbürokratischen und einvernehmlichen Lösungen zu kommen, die nicht zu Lohneinbußen führen. Die Möglichkeiten der Lohnfortzahlung im Betreuungsfall sollen großzügig ausgestaltet werden. In solchen Fällen kann und soll auch einvernehmlich Urlaub oder Freizeitausgleich vereinbart werden. Die GDL empfiehlt ihren Mitgliedern, diese Möglichkeiten zu nutzen.

Die Einführung von Kurzarbeit ist jedoch nicht möglich. Es liegt kein betrieblicher Grund für den Arbeitsausfall vor. Kurzarbeit kann auch nicht für einzelne Arbeitnehmer sondern nur kollektiv für Betriebe oder Betriebsteile eingeführt werden. Auch tarifvertragliche Regelungen, wie § 52 Abs. 11 LfTV/§ 52 Abs. 7 DispoTV/LrfTV/ZubTV (vorübergehende Unmöglichkeit der Arbeitsleistung), sind nicht anwendbar.

Von Seiten des Gesetzgebers sind Maßnahmen in Abstimmung, die die wirtschaftlichen Folgen einer solchen Situation für die betroffenen Eltern abmildern sollen, ganz besonders in der jetzigen Situation. Konkret ist aber noch nichts entschieden.

Wir bewegen uns hier außerhalb oder höchstens am Rande des tarifvertraglich regelbaren. Es ist eine staatliche Aufgabe, für den Schutz der Familien zu sorgen. Unabhängig davon wird die GDL in Kürze an ihre Tarifpartner Forderungen richten, die eine wirtschaftliche Absicherung der betroffenen Eltern zum Inhalt haben.

Mitbestimmung

In der aktuellen Situation ist die Handlungsfähigkeit und die Wahrnehmung der Mitbestimmung durch die Betriebsräte zwingende Notwendigkeit. Wie am Thema Kurzarbeit zu sehen ist, geht dies ausschließlich nur mit Zustimmung in Form einer Betriebsvereinbarung der Betriebsräte.

Auch lassen erste Rückmeldungen aus unserem Organisationsbereich den Rückschluss zu, dass einzelne Arbeitgebervertreter diese schwierige Situation nutzen wollen, um zusätzliche Effizienzsteigerungen zu generieren, wie über die Aushöhlung von tariflichen Schutzbestimmungen, wie zudem auch über Effizienzsteigerungen in den Schichten selbst.

So erreichen uns erste Meldungen, dass in einzelnen Betrieben die zwingend vorgeschriebene Monatsplanung nicht vorgelegt werden soll. Wenn hier Betriebsräte das Spiel der Arbeitgeberseite mitgehen, liefern sie das Zuggpersonal schutzlos den Ansätzen der Arbeitgeberseite aus. Nicht nur für den kommenden Monat, sondern im gesamten weiteren Jahr. Es mag zwar kurzzeitig zu einer Erhöhung der Personalverfügbarkeit kommen, für die zu erwartende Dauer der Krise werden sich solche Maßnahmen jedoch als ausgesprochen schädlich erweisen.

Auch die von der Arbeitgeberseite gerne in Anspruch genommenen „Not- und außergewöhnliche Fälle“ sind nicht durch die aktuelle Pandemie gedeckt. Denn diese beziehen sich ausschließlich auf Situationen die innerhalb einer Schicht plötzlich auftreten können, und nicht auf Sachverhalte, die den Arbeitgebern bekannt sind, wie es eben Erlasse von Regierungen und Behörden sind.

Wenn auch schon vor längerer Zeit angeordnet, fügen wir diesem Schreiben eine Antwort der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit aus dem Jahr 1999 bei, aus der der Sinn und Zweck des § 14 ArbZG (Not- und außergewöhnliche Fälle) erkennbar wird, auch wenn die dortige Aufzählung nicht abschließend ist. In jedem Fall handelt es sich um Ereignisse, die im laufenden Betrieb eintreten und zwar unabhängig von Kenntnis und Willen des Arbeitgebers.

Daher ist es unerlässlich, dass Sie Ihre Arbeit in den Betriebsratsgremien so organisieren, dass die Überwachung und die Mitbestimmung jederzeit wahrgenommen werden können und auch dokumentiert werden.

Gerade Ansätze, hier auf elektronischem Weg eine Mitbestimmung herzustellen, sind bisher nicht im Gesetz geregelt, noch lässt sich eine rechtssichere Dokumentation aufbauen. Gerade in Zeiten, in denen die Bundesregierung das Leben aller in unserem Land entschleunigt, gibt es keinen Anlass, sich nun in der Entscheidungsfindung der Betriebsräte durch die Arbeitgeber unter Druck setzen zu lassen.

Tarifvertragliche Regelungen

Entgegen hin und wieder getroffener Aussagen bleiben auch während einer Krise alle tarifvertraglichen Regelungen ohne Einschränkungen in Kraft. Änderungen, Aussetzungen oder Modifikationen von tarifvertraglichen Regelungen müssen von den Tarifvertragsparteien ausdrücklich vereinbart werden. Derzeit hat die GDL keine Regelungen dieser Art getroffen. Wünsche der Arbeitgeber, insbesondere die tarifvertraglichen Regelungen zur Monats- und Wochenplanung auszusetzen, lehnt die GDL ab.

Tarifvertragliche Planungsvorgaben

Insbesondere ist eine Aussetzung oder Modifikation der tarifvertraglichen Regelungen zur Monats- und Wochenplanung aus Sicht der GDL nicht erforderlich. Dafür gibt es tarifliche Gründe wie auch Gründe, die sich aus der persönlichen Lebensführung der Arbeitnehmer ergeben:

1. Die Planungsnormen beziehen sich auf Beginn und Ende der Schicht beziehungsweise des Schichtrahmens, nicht aber auf den Inhalt der Schicht. Hierdurch ist die erforderliche Einsatzflexibilität gegeben.
2. Die Regelungen zur persönlichen Planungssicherheit und zu den Verteilungsrestriktionen dienen dazu, die Einsatzfähigkeit des noch verfügbaren Personals zu erhalten und dessen Einsatzfähigkeit nicht durch Überlastung auch noch zu verlieren.
3. Absage von Arbeit ist stets möglich. Für den Fall der Absage von Arbeit gelten die Ansprüche der Arbeitnehmer die Regelungen nach § 3 Abschn. III Abs. 5 BuRa-ZugTV/KoRa-ZugTV. Für die Pflicht zur Nacharbeit der ausgefallenen Arbeitszeit gelten die haustarifvertraglichen Regelungen zur Nacharbeit von Minderzeit.
4. Es wird eher zu einer Verminderung des Leistungsvolumens kommen. Zwar dürfte auch die Einsatzfähigkeit der Arbeitnehmer eingeschränkt sein. Es kann aber Vorsorge getroffen werden, indem nicht jeder Einsatz mit einer konkreten Leistung hinterlegt wird, sondern Bereitschaften vorgesehen werden.
5. Für Arbeitnehmer bestehen derzeit ganz besondere persönliche Lebensumstände, zum Beispiel bedingt durch die stark eingeschränkten Möglichkeiten zur Betreuung der Kinder, deren Bewältigung durch eine Verschlechterung der Stabilität der Arbeitszeitplanung weiter erschwert oder sogar unmöglich gemacht wird.
6. Nicht abgeforderte Arbeitszeit kann und soll für Qualifizierung der Arbeitnehmer genutzt werden. Freilich kommt dies nur eingeschränkt in Betracht. In jedem Fall aber sind zumindest theoretische Maßnahmen in Form von Online-Training und Selbststudium von zuhause aus denkbar.
7. Möglichkeiten zur Kurzarbeit können genutzt werden. Kommt es zur Kurzarbeit, sinkt das persönlich vereinbarte Arbeitszeitsoll um den Anteil der gekürzten Arbeitszeit. Das Kug und gegebenenfalls vereinbarte Zuschüsse zum Kug bleiben dabei außer Betracht. Durch Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit muss nicht nachgearbeitet werden. Die Regelungen zu Überstunden/Mehrarbeit und zum Anspruch auf Überzeit- und Mehrarbeitszulagen bleiben ebenfalls in Kraft und sinken nicht zeitanteilig.

Urlaubsplanung

Die betriebliche Urlaubsplanung bleibt ohne Einschränkungen in Kraft. Der Arbeitgeber darf Leistungsverringerungen nicht durch Anordnung von Urlaub (teil)kompensieren. Zwar ist gesetzlich vorgesehen, dass gegebenenfalls eingeführte Kurzarbeit durch Gewährung von Urlaub abgemildert oder vermieden werden kann. Dies gilt jedoch nur, soweit der Urlaub nicht verplant ist. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber Urlaub nicht einseitig anordnen. Die zeitliche Lage des Urlaubs ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vereinbaren. Solche Vereinbarungen können aber vom persönlich verbindlichen Jahresruhetags- und Urlaubsplan abweichen.

Ein geplanter Urlaub muss aber auch vom Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden, selbst wenn eine Reise durch Maßnahmen der Regierung oder von Behörden absehbar nicht durchgeführt oder die Erholung nicht erzielt werden kann.

Überstunden/Mehrleistungen

In vielen Tarifverträgen der GDL sind Regelungen getroffen, wie mit Überstunden/Mehrleistungen umzugehen ist. Diese bleiben ebenfalls uneingeschränkt in Kraft. Insbesondere Bestimmungen, die einen Freizeitausgleich an das Einverständnis des Arbeitnehmers knüpfen, bleiben wirksam.

Bei der DB ist jedweder Freizeitausgleich, sei es aus dem Ausgleichskonto (unterhalb wie auch oberhalb von 80 Stunden) oder dem Übergangskonto, an die Zustimmung des Arbeitnehmers, zumindest im Geltungsbereich der GDL-Tarifverträge, geknüpft. Der Arbeitgeber darf also Freizeitausgleich nicht einseitig anordnen.

Regelungen mit ähnlicher Wirkung bestehen bei vielen Tarifpartnern der GDL, die ebenfalls uneingeschränkt in Kraft bleiben.

Sogenannte Schwankungskonten, wie sie in einigen Tarifverträgen der GDL mit Personaldienstleistern vereinbart sind, brauchen aufgrund einer Verordnung der Bundesregierung nicht zur Abmilderung oder Vermeidung von Kurzarbeit in den negativen Bereich gebracht werden. Für betriebliche Regelungen, die eine ähnliche Zielrichtung haben (zum Beispiel „Ampelkonten“) gilt dies sinngemäß.

Laufende Tarifverhandlungen

Derzeit laufen Tarifverhandlungen mit einigen Tarifpartnern der GDL, zum Beispiel mit Die Länderbahn, erixx, metronom, der NordWestBahn oder der Rurtalbahn/VIAS West. Inwieweit die derzeit geplanten Verhandlungstermine durchgeführt werden, wird von Fall zu Fall in Abstimmung mit dem jeweiligen Tarifpartner abgestimmt. Es ist jedoch absehbar, dass sich die Fortsetzung der Verhandlungen in den meisten Fällen verzögern wird.

Fazit

Wir fügen diesem Rundschreiben ein Rundschreiben des dbb bei, auf das wir für die darin getroffenen Aussagen vollinhaltlich verweisen.

Wir alle wollen und müssen unseren Teil dazu beitragen, dass der Eisenbahnverkehr soweit irgend möglich aufrecht erhalten bleibt. Wir müssen jedoch genau abwägen, um welchen Preis das geschieht. Überlastungen der Arbeitnehmer müssen vermieden werden. Die Arbeitgeber müssen auf weitere Arbeitsverdichtungen verzichten. Generelle Planungen der höchstmöglichen Schichtdauer, womöglich noch kombiniert mit der ständigen Planung an den tarifvertraglichen und arbeitszeitrechtlichen Schutzgrenzen – das ist keine nachhaltige Konzeption!

Die GDL sieht die Eisenbahn als System einer hohen Belastung ausgesetzt. Wir rufen alle Akteure dazu auf, wohlüberlegt zu handeln. Es hilft niemandem, wenn unter Druck oder gar in Panik Entscheidungen getroffen werden, die nicht zielführend sind oder die zu einer noch höheren Belastung für die Arbeitnehmer und Beamten im Eisenbahnbetrieb führen.

Die GDL geht davon aus, dass die Krise mehrere Wochen andauern wird. Die GDL geht auch davon aus, dass es erst noch schlimmer wird, bevor es wieder besser wird. Daher sind Ruhe und Überlegung das Gebot nicht nur der Stunde, sondern der nächsten Wochen.

Wir hoffen, Ihnen mit diesem Rundschreiben hilfreiche Informationen gegeben zu haben. **Wir hoffen auch, dass Sie gesund durch die aktuelle Krise kommen. Achten Sie auf sich, Ihre Familie und Ihre Kolleginnen und Kollegen. Bleiben Sie gesund!**

Mit kollegialem Gruß
Geschäftsführender Vorstand



Bundesvorsitzender



Stellv. Bundesvorsitzender



Stellv. Bundesvorsitzender