

EVG-Tarifverträge für Lokführer/innen – Argumente für Funktionärinnen und Funktionäre der EVG

Die EVG hat in der aktuellen Tarifrunde mit der DB AG zukunftsweisende Tarifverträge abgeschlossen. Sie gelten für alle EVG-Mitglieder bei der DB AG, für die wir in dieser Tarifrunde verhandelt haben.

Eine besondere Situation gibt es aber bei den Triebfahrzeugführer/innen. Denn für diese Berufsgruppe gibt es auch noch einen anderen Tarifvertrag. Lokführer/innen in der EVG können aber in den Genuss des EVG-Abschlusses – inklusive EVG-Wahlmodell – kommen, wenn sie dies gegenüber ihrem Arbeitgeber erklären.

Im Folgenden haben wir einige häufig gestellte Fragen und die dazugehörigen Antworten zu diesem Thema zusammengestellt.

Wie funktioniert das EVG-Wahlmodell?

Zum 1. Januar 2018 werden für jede Funktionsgruppe – auch für die FGr 4 - zwei Entgelttabellen eingeführt. Eine davon wird um 2,6 Prozent erhöht. Ein Beschäftigter muss seinem Arbeitgeber spätestens 6 Monate vor Beginn des Kalenderjahres seine Wahl/Entscheidung mitteilen: Will er mehr Geld (Basistabelle) oder 6 Tage mehr Urlaub (Tabelle "Zusätzlicher Urlaub") oder Arbeitszeitverkürzung. Dieser Entscheidung darf der Arbeitgeber nicht widersprechen! Wer sich nicht äußert, bekommt automatisch die Basistabelle, also 2,6 Prozent mehr Geld. Eine solche Wahl gilt immer für zwei Jahre, danach kann sich der Beschäftigte wieder neu entscheiden.

Warum muss ich als Lokführer/in die Anwendung der EVG-Tarifverträge überhaupt beantragen?

Laut Gesetz gelten Tarifverträge „unmittelbar und zwingend“ nur für Mitglieder der Gewerkschaft, die die Tarifverträge abgeschlossen hat. Der Arbeitgeber darf aber nicht fragen, ob jemand Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht – und auch nicht, welcher Gewerkschaft ein/e Beschäftigte/r angehört. Deshalb steht im § 1 eines Arbeitsvertrages die so genannte Bezugnahme Klausel. Sie besagt, dass der gültige Tarifvertrag „angewendet wird“, egal ob jemand Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht. Ein/e Lokführer/in, die/der also will, dass der Funktionsgruppenspezifische Tarifvertrag der EVG für sie/ihn angewendet wird, muss dies dem Arbeitgeber mitteilen.

Und wie muss ich das tun?

Die EVG hat dafür ein Musterschreiben entwickelt. Du bekommst es bei Deiner EVG-Betriebsgruppe oder Deiner EVG-Geschäftsstelle. Oder Du lädst es aus dem Internet herunter: www.evg-online.org.

Entstehen mir dadurch Nachteile?

Nein. Mit dem Schreiben wird der Arbeitgeber lediglich aufgefordert, die EVG-Tarifverträge auf Dich anzuwenden. Dafür muss nur die Bezugnahmeklausel im § 1 geändert werden. Solltest Du trotzdem einen neuen Arbeitsvertrag bekommen, solltest Du diesen unbedingt von Deiner EVG-Geschäftsstelle prüfen lassen.

Und: Die Tarifverträge im DB-Konzern sind widerspruchsfrei. Das heißt: In der Bezahlung gibt es keine Unterschiede. Zwar sind einzelne Sachverhalte in den beiden konkurrierenden Tarifverträgen unterschiedlich geregelt. Mit den Regelungen der EVG fährst Du insgesamt besser! Und indem Du Dich zu den EVG-Tarifverträgen bekennst, hast Du Anspruch auf ALLE Tarifverträge der EVG, zum Beispiel auch auf den Demografie- und den Sozialsicherungs-Tarifvertrag (Fonds soziale Sicherheit) sowie auf den neuen TV „Arbeit 4.0 EVG 2016“. Und das wird durch die Bezugnahmeklausel rechtssicher gemacht! Dieses Gesamtpaket ist unschlagbar.

Und warum soll ich mich zu den EVG-Tarifverträgen bekennen?

Nur dann hast Du einen Rechtsanspruch auf die EVG-Tarifverträge. Das ist etwas anderes als darauf zu vertrauen, dass einem der Arbeitgeber diese gewährt. Hinzu kommt: Tarifverträge sind nicht statisch. Wir wollen und werden sie weiterentwickeln. Dafür brauchen wir die Unterstützung unserer Mitglieder, ihr Fachwissen, ihr Engagement. Je mehr Kolleginnen und Kollegen sich zu unseren Tarifverträgen bekennen, desto breiter ist unsere Basis für diese Weiterentwicklung.

Welche EVG-Tarifverträge kann ich noch in Anspruch nehmen?

Z.B. den DemografieTV: Er enthält u.a. die Besondere Teilzeit im Alter: Als Beschäftigte/r im Schicht- und Wechseldienst kannst Du ab 59 Jahren in ein Teilzeitmodell wechseln, bei 90 Prozent des Entgelts. EVG-Mitglieder, die 59 Jahre alt sind und das Modell „besondere Teilzeit im Alter“ nicht nutzen oder nutzen können, erhalten bei Teilnahme an einer Gesundheitswoche jetzt zwei zusätzliche Urlaubstage. Und Du bekommst einen Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen, auch wenn Du in einem Bundesland wohnst, das kein eigenes Bildungsurlaubsgesetz hat.

Z.B. den Sozialsicherungs-Tarifvertrag (Fonds soziale Sicherung). Durch ihn kannst Du Unterstützung z.B. bei individuellen Weiterbildungsmaßnahmen bekommen. Oder Du kannst an Gesundheitsmaßnahmen teilnehmen; einige davon sind speziell für die Kolleginnen und Kollegen im Fahrdienst entwickelt worden.

Hinzu kommen tarifvertragliche Regelungen zum Langzeitkonto – diese hat der Arbeitgeber zwar auch bisher „angewendet“, aber mit der geänderten Bezugnahmeklausel hast Du den Anspruch rechtssicher. Auch hier haben wir weitere Verbesserungen erreicht. So gibt es für jede Stunde Überzeit, die bis Ende des Abrechnungszeitraums 2016 angefallen ist und ins Langzeitkonto übertragen wird, einen Bonus von 5 Euro aus unserem Demografiefonds. Wer keine Überzeit übertragen kann, kann auch Entgelt ins Langzeitkonto einzahlen. Auf bis zu 1.800 Euro gibt's 15 Prozent Bonus aus unserem Demografiefonds.

Neu und auch in dieser Tarifrunde abgeschlossen ist der Tarifvertrag TV „Arbeit 4.0 EVG 2016“. Damit haben wir als erste Gewerkschaft in Deutschland weitreichende „Spielregeln“ im Umgang mit den Auswirkungen der Digitalisierung geregelt. Und die macht auch vor der Arbeit der Triebfahrzeugführer/innen nicht halt. Der TV „Arbeit 4.0 EVG 2016“ regelt u.a.

- dass bei Veränderungen von Tätigkeiten und Berufsbildern unsere Betriebsräte auf Unternehmensebene bei den ggf. notwendigen Änderungen der Entgeltgruppenverzeichnisse eingebunden werden,
- dass es zusätzliche Bildungsmaßnahmen und besondere Angebote zur Gesundheitsförderung gibt, um die Beschäftigungsfähigkeit unserer Kolleginnen und Kollegen zu erhalten.