

HLB Basis AG, Hessenbahn GmbH

Zu wenig, zu lang

Ganz ernsthaft haben die Arbeitgeber an einem Angebot zur Entgelterhöhung für die Tarifverhandlungen am 8. März 2019 gearbeitet. Das steht ohne Zweifel fest. Das Ergebnis der Überlegungen des Arbeitgebers blieb dann aber doch deutlich hinter den Erwartungen der GDL und ihrer Mitglieder zurück.

Erneut sollte nach dem Willen des Arbeitgebers eine Laufzeit von drei Jahren vereinbart werden. Zum 1. Juli 2019 sollte eine erste Entgelterhöhung um 2,5 Prozent erfolgen, ein Jahr später um ein Prozent, kombiniert mit Erhöhungen der so genannten Anbindung. Zum 1. Januar 2021 sollte eine weitere Entgelterhöhung um 2,6 Prozent erfolgen, die mit einem dann einzuführenden Wahlmodell verrechnet werden kann. Mit diesem Modell würden die Vergütungen der Wettbewerbsunternehmen der HLB erreicht werden, aber erst ein knappes Jahr nach diesen. Es würde also eine Benachteiligung des HLB-Zugpersonals eintreten. Außerdem sollte die Angleichung auf 100 Prozent der marktüblichen Vergütungen für die Lokomotivführer der Hessenbahn erst zum 1. Juli 2022 erreicht sein. Für Zugbegleiter und Disponenten würde es 2024 bzw. 2026 werden – inakzeptabel.

Gegenvorschlag der GDL

Die GDL setze dem Arbeitgeberangebot entgegen, dass zum 1. Januar 2019 eine markante Erhöhung der Anbindung erfolgt: für die Lokomotivführer der Hessenbahn auf 100 Prozent, wirkungsgleich für die anderen Berufe des Zugpersonals. Zum 1. Juli 2019 sollten es 3,5 Prozent sein, ein Jahr später weitere 2,6 Prozent, jeweils kombiniert mit weiteren Schritten der Angleichung. Die Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sollten ein Jahr früher als der Arbeitgeber angeboten hat, verbessert werden – zum 1. Januar 2020. Außerdem forderte die GDL eine neue Regelung, nach der die Tarifverträge der GDL nur auf GDL-Mitglieder angewendet werden dürfen. Anders oder nicht organisierte Arbeitnehmer können dann nach anderen Tarifverträgen oder individuell vergütet werden.