

Flächentarifverträge
FÜR
DAS Eisenbahnsystem

GDL

FAQ zur Anwendung des Tarifeinheitgesetzes im DB-Konzern

Fragen und Antworten der GDL

Frankfurt, März 2021

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
www.gdl.de

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und allgemeiner Teil	3
2. FAQ und Antworten konkret.....	4
2.1 Was bedeutet „Betriebe mit Tarifkollision und Überschneidungsbereich von unterschiedlichen Tarifverträgen“ in der Anwendung für mich?	4
2.2 Sind die DB-Darstellungen zur Anwendung des TEG neutral?	4
2.3 Ist die öffentliche Darstellung von DB und EVG, dass die GDL keinerlei Interesse an Beschäftigungsschutz in ihren zukünftigen Tarifverträgen hat, korrekt dargestellt?	5
2.4 Weshalb ist jetzt deine Mitgliedschaft in der GDL schon zur Verhinderung der Anwendung der EVG-Tarifverträge von größter Wichtigkeit für die Zukunft des direkten Personals der DB?	5
3.1 Was ist TEG?	6
3.2 Und was hat das mit mir als EVG-Mitglied oder bisherigem Nichtmitglied einer Gewerkschaft zu tun?	7
3.3 Was bedeutet das für mich als GDL-Mitglied?.....	8
3.4 Sind ab sofort sämtliche Tarifverträge der EVG für mich gültig?	9
3.5 Welchen Sinn haben selbst bessere GDL-Tarifverträge, wenn diese für mich dann keine Anwendung finden?	9
3.6 Wenn die GDL ab März zum Streik aufrufen sollte, darf ich dann noch streiken?	10
3.7 Bin ich in meinem Betrieb von der Anwendung des TEG betroffen? ...	10
3.8 Werden Nachteile, die mir eventuell durch die vorübergehende Anwendung von EVG-Tarifverträgen entstehen, später wieder ausgeglichen?	11
3.9 Ich bin zugewiesener Beamter, wirkt sich die Anwendung der EVG-Tarifverträge auch auf mich aus?	11
3.10 Warum setzt die DB das TEG jetzt erst um und warum unterschreibt die GDL keine neue Vereinbarung?	11
3.11 Welche unterschiedlichen Tarifregelungen gibt es derzeit?	12
3.12 Habe ich Nachteile zu befürchten, wenn die GDL die Mehrheitsgewerkschaft in meinem Betrieb ist und die bisher für mich geltenden EVG-Tarifverträge keine Anwendung mehr finden sollen?	12
3.13 Was ist ein „Betrieb“ im Zusammenhang mit der Anwendung des TEG?	13
3.14 Woher weiß der Arbeitgeber, welche Gewerkschaft in meinem Betrieb die Mehrheit der Beschäftigten Arbeitnehmer organisiert?	14
3.15 Wie hoch und auf welcher Grundlage schätzt die GDL die Zahl der Betriebe ein, die künftig allein von der GDL tarifiert wird?	14
3.16 Wann erfolgt die Feststellung der Mehrheitsverhältnisse in einem Betrieb?.....	14
3.17 Kann die GDL nicht einfach mit dem Arbeitgeber eine neue Vereinbarung treffen, welche die Anwendung der bisher geltenden Tarifverträge trotz des TEG sicherstellt?	15

3.18	Das TEG gilt seit dem 01.01.2021. Was bedeutet es für mich, wenn vom Arbeitgeber bis zur rechtssicheren Klärung die falschen bzw. die schlechteren Tarifregelungen der EVG auf mich angewandt werden?	16
3.19	Was passiert mit meiner betrieblichen Altersvorsorge?	16
3.20	Wie wirkt sich meine Gewerkschaftszugehörigkeit unter Anwendung des TEG aus?	16

1. Einleitung und allgemeiner Teil

Mit diesem Schreiben beantwortet die GDL häufig gestellte Fragen (FAQ) rund um die Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes (TEG) bei der Deutschen Bahn. Basis der FAQ sind die, an alle Mitarbeitenden der Deutschen Bahn versendeten, persönlichen Anschreiben vom Februar 2021. Wir machen an dieser Stelle deutlich, dass wir die Anwendung des TEG als einen Angriff auf die Tarifautonomie und unser Existenzrecht begreifen. Dieser Angriff hat uns jedoch nicht davon abhalten können, Strategien für die Zukunft zu entwickeln, welche der DB klarmachen, dass wir diesen Federhandschuh längst aufgenommen haben. Wir handeln für unsere Mitglieder und wir sehen unsere Mitglieder als Maßstab für unser Handeln.

Klar ist, dass diese persönlichen Anschreiben nicht einmal ansatzweise neutral sind. Sie bevorzugen eindeutig die bereits im Herbst 2020 abgeschlossenen EVG-Tarifverträge. Diese Tarifverträge basieren auf der von uns von Anfang an abgelehnten Annahme, dass das direkte Personal einen erheblichen finanziellen Beitrag zur Bewältigung der Coronakrise aus solidarischen Gründen und zum sicheren Erhalt der heutigen und zukünftigen Arbeitsplätze bei der Deutschen Bahn zu leisten hätte. Ja, über die Coronakrise und die Auswirkungen auf den Eisenbahnverkehr kann man reden, dennoch ist dieses Thema nur ein kurzer Zeitabschnitt in der Bahngeschichte. Wir werden in keinem Fall über die Abtragung der riesigen Schuldenberge aus der Vergangenheit durch unsere Kolleginnen und Kollegen des direkten Bereichs verhandeln, schon gar nicht ohne nennenswerten Beitrag der verantwortungslosen Vorstandsetagen und unsichtbaren Führung. Im Übrigen hat der Eigentümer Bund diese jahrzehntelange Fehlentwicklung bei der DB mitgetragen und muss dafür die Verantwortung übernehmen, was man auch allgemein unter Eigentümerverantwortung versteht. Corona und Schuldenberge aus der verantwortungslosen Vergangenheit gehören nicht zusammen auf die Schultern unserer Kolleginnen und Kollegen gestellt. Wir haben in über 25 Jahren DB-Geschichte seit der Bahnreform schon mehrfach und ohne echte Vorteile bezahlt! Das Eisenbahnsystem in Deutschland ist im Aufbruch und in keiner Krise!

Letztendlich ist das gemeinsame Verhalten von DB und EVG aber nicht verwunderlich angesichts der innigen Verbundenheit zwischen DB und ihrer Einkommens-Verringerungs-Gesellschaft EVG. Wir übernehmen genau aus diesem Grund mit den zukünftig abzuschließenden Tarifverträgen Verantwortung für das ganze direkte Personal – keine Nullrunde im Entgelt, keine Mehrarbeit, für sichere Arbeitsplätze und bessere Arbeits- und Lebensbedingungen des direkten Personals!

2. FAQ und Antworten konkret

2.1 Was bedeutet „Betriebe mit Tarifikollision und Überschneidungsbereich von unterschiedlichen Tarifverträgen“ in der Anwendung für mich?

Habe ich tatsächlich, wie vom Arbeitgeber dargestellt, Nachteile, wenn EVG-Tarifverträge nicht mehr auf mich angewendet werden, da in meinem Betrieb nur noch die GDL-Tarifverträge gelten? Unsere Tarifforderungen gehen der DB am 5. März 2021 zu und wir werden diese Forderungen auch durchsetzen. Genau dafür ist die GDL bekannt!

Habe ich Vorteile, wie vom Arbeitgeber dargestellt, wenn nur noch EVG-Tarifverträge auf mich angewendet werden, da in meinem Betrieb nur noch die EVG-Tarifverträge gelten?

Diese wurden im Herbst 2020 voreilig abgeschlossen, sind bis 2023 gültig sind und enthalten erhebliche wirtschaftliche Nachteile und keinerlei erlebbare Vorteile für das direkte Personal.

2.2 Sind die DB-Darstellungen zur Anwendung des TEG neutral?

NEIN, die schiere Anzahl der in einem GDL-Mehrheitsbetrieb nicht zur Anwendung kommenden Regelungen soll dem Leser einen immensen Wertverlust vorgaukeln, würden die EVG-Tarifverträge nicht mehr angewendet werden. Über den tatsächlichen Wert und die Bedeutung einer Regelung schweigt der Arbeitgeber aber.

Eine Reihe von Regelungen treffen GDL wie auch EVG. Sie tun es aber auf unterschiedliche Art und Weise, wie am Beispiel des Zusatzurlaubs für Nachtarbeit gut erkennbar ist. Hier setzt die EVG auf Arbeitsstunden im Nachtzeitraum, die GDL jedoch den Zeitzuschlag für Nachtarbeit. Der Arbeitgeber verschweigt hier bewusst, dass eine wegfallende EVG-Regelung durch eine – oft sogar materiell bessere - GDL-Regelung ersetzt wird.

Der Arbeitgeber bewertet den Tarifstand der GDL aus der Vergangenheit. Im Gegensatz zur EVG, deren Tarifrunde bereits im Herbst voreilig 2020 abgeschlossen wurde, hat die der GDL noch nicht einmal begonnen. Eine Reihe von Regelungen, die derzeit noch – teils korrekt – als wegfallend bezeichnet werden, wird die GDL neu beziehungsweise in verbesserter Form abschließen. Dazu gehört der Neuabschluss des Tarifvertrags über die betriebliche Zusatzversorgung (ZVersTV) in verbesserter Form oder die Fortschreibung des Anspruchs auf Entlastung im Alter. Es ist außerdem zu erwarten, dass das monatliche Entgelt nach den GDL-Tarifverträgen höher ist, wenn die GDL ihre Tarifrunde beendet hat. Erst nach dem Tarifabschluss 2021 der GDL kann exakt gesagt werden, welche Wirkung tatsächlich eintritt.

Der Arbeitgeber unterschlägt bewusst Regelungen aus GDL-Tarifverträgen, die in einem EVG-Mehrheitsbetrieb ebenfalls nicht mehr zur Anwendung kommen. Dazu gehören die Qualifizierungsregelungen für Lokomotivführer und Zugbegleiter, Einsatzbeschränkungen für Simulationstechnik oder Regelungen aus der „Vereinbarung zur

Umsetzung der persönlichen Planungssicherheit des Zugpersonals“ (gesonderte Planung der Ruhetage zu Weihnachten und Silvester, Fristberechnungen, Bekanntgabetermine).

2.3 Ist die öffentliche Darstellung von DB und EVG, dass die GDL keinerlei Interesse an Beschäftigungsschutz in ihren zukünftigen Tarifverträgen hat, korrekt dargestellt?

Der Schutz der Beschäftigung und damit des Einkommens von Arbeitnehmern ist ein Kernpunkt gewerkschaftlicher Arbeit, allerdings nur dort, wo ein solcher Schutz auch nötig ist. Die Situation bei der DB muss deshalb genauer betrachtet werden:

Bei der DB besteht schon immer ein Beschäftigungsschutz. Die EVG hat keinen Beschäftigungsschutz neu vereinbart, sondern den Schutz nur auf Arbeitnehmer ausgedehnt, die noch keine zwei Jahre im DB-Konzern beschäftigt sind. In welcher Form die GDL Beschäftigungssicherung vereinbart, kann deshalb nur im Rahmen der kommenden Tarifverhandlungen geklärt werden.

Der Schutz wirkt auch bei Maßnahmen, die durch die Corona-Pandemie denkbar sind. Jedoch gibt es derzeit nicht einen einzigen Anwendungsfall.

Beschäftigungsschutz kostet Geld! Der Arbeitgeber, der eine Forderung nach Beschäftigungsschutz erfüllen soll, lässt sich diesen stets bezahlen: vorliegend durch eine Nullrunde 2021 und eine schwache Entgelterhöhung von nur 1,5 Prozent ab 2022 und die insgesamt sehr lange Laufzeit bis 2023, was defacto einem Reallohnverlust entspricht.

Beschäftigungsschutz ist beim direkten Personal nicht erforderlich. Die hohen Einstellungszahlen, die ebenfalls Bestandteil des EVG-Abschlusses sind, sind kein gewerkschaftlicher Erfolg, sondern eine sachliche Notwendigkeit. Dies ist angesichts der Altersstruktur von Arbeitnehmern und Beamten im DB-Konzern realistisch zu betrachten. Darüber hinaus sind die hohen Erwartungen von Politik und Gesellschaft an der Bewältigung der Zukunftsaufgaben der Eisenbahn, wie auch in der aktiven Klimapolitik und Zukunftsmobilität, ebenso nur mit ausreichend und qualifiziertem Personal zu bewältigen. Hier zugleich hohe Einstellungszahlen und zeitgleich Beschäftigungssicherung zu vereinbaren, ist völlig widersinnig. Zusätzlich sind die hohen Gehälter und Boni der Konzernführung und Obergesellschaften keine schützenswerten Interessen!

2.4 Weshalb ist jetzt deine Mitgliedschaft in der GDL schon zur Verhinderung der Anwendung der EVG-Tarifverträge von größter Wichtigkeit für die Zukunft des direkten Personals der DB?

Gewerkschaften entfalten ihre Gestaltungskraft grundsätzlich aus dem Willensbildungsprozess ihrer Mitglieder in den Betrieben, wozu auch die Auszubildenden gehören. Nur Gewerkschaften können Tarifverträge abschließen und elementare Verbesserungen der Arbeits- und Lebensbedingungen für abhängig Beschäftigte durchsetzen.

Diese Tarifverträge bewirken für ihren Geltungsbereich grundsätzlich wesentliche Verbesserungen gegenüber den staatlichen gesetzlichen oder verordnungsrechtlichen Mindestanforderungen. Wer möchte schon vom Mindestlohn leben oder nur den Mindestanspruch auf Urlaub und Freizeit zur Anwendung und Willkür des Arbeitgebers vorfinden?

Für die Anwendung des TEG bei der DB gilt ein einfacher Grundsatz. Wer nicht unter die Tarifhoheit der EVG fallen möchte, der muss Mitglied der GDL sein oder jetzt werden. Wer die meisten Mitglieder im Betrieb vereinigt, dessen Tarifvertrag wirkt in Zukunft. Der Tarifvertrag der anderen Gewerkschaft kommt nicht mehr zur Anwendung. Es gibt auch keinerlei Übergang oder Nachwirkung! Du hast also im Zweifel sehr viel zu verlieren, wenn nur noch die EVG-Tarifverträge zur Anwendung kommen. Vor allem durch den geringen Entgeltabschluss mit Nullrunde 2021 und erst 2022 maximal 1,5 Prozent (siehe Einleger im Voraus 03/2021). Das direkte Eisenbahnpersonal wird von der allgemeinen Lohnentwicklung durch den dann eintretenden Reallohnverlust unwiederbringlich abgehängt. Und das ist für die Zukunft noch längst nicht alles!

3. Heute erhielt ich von meinem Arbeitgeber DB einen Brief, dass seit dem 1. Januar 2021 das TEG bei der DB angewendet wird.

3.1 Was ist TEG?

Beim „Tarifeinheitsgesetz“ (TEG) handelt es sich um die begriffliche Umsetzung einer ergänzenden Einzelregelung des Tarifvertragsgesetzes (TVG).

Das Tarifvertragsgesetz, kurz TVG, wurde auf der Grundlage eines von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) vorgelegten Gesetzentwurfs mit Wirkung zum 1. Juli 2015 von der großen Koalition aus SPD und CDU durch den neu eingefügten § 4a geändert. Der Änderung vorausgegangen waren darauf gerichtete gemeinsame Bestrebungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Die Änderungen besagen grob, dass bei unterschiedlichen („kollidierenden“) Tarifverträgen verschiedener Gewerkschaften in einem Betrieb nur die Tarifregelungen derjenigen Gewerkschaft gelten sollen, welche die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder in diesem Betrieb hat. Der Begriff des Betriebes orientiert sich dabei an den betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen, wie sie sich derzeit unter anderem aus den Wahlbetrieben ergeben.

Nach umgehend eingelegten Verfassungsbeschwerden entschied der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts am 11. Juli 2017, dass das TEG „weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar“ und das Streikrecht durch das TEG ausdrücklich nicht

eingeschränkt sei. Grundsätzlich legte das Verfassungsgericht fest, dass die insgesamt beteiligten Tarifparteien einvernehmlich auf die Anwendung des § 4a TEG verzichten können. In vielen weiteren Punkten nahmen die Richter nunmehr die Arbeitsgerichte in die Pflicht und machten Vorgaben zu Auslegung und Umsetzung des TEG. Die Fachgerichte sollen unter anderem dafür Sorge tragen, dass der Minderheitenschutz ausreichend gewahrt wird und insbesondere kein Arbeitnehmer Zusage bei der Altersvorsorge oder eine Arbeitsplatzgarantie verliert. Bei der Ermittlung der jeweiligen Mehr- und Minderheitsgewerkschaft im Betrieb im Rahmen des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens soll im Übrigen die Mitgliederstärke der Gewerkschaften „nach Möglichkeit nicht offengelegt“ werden.

Um zu verhindern, dass die Interessen kleinerer Berufsgruppen unter den Tisch fallen, sollte nach dem Willen des Bundesverfassungsgerichtes der Gesetzgeber bis Ende 2018 noch weitere Vorkehrungen schaffen. Buchstäblich in letzter Minute hat der Bundestag das TEG am 21. Dezember 2018 dann unter dem Deckmantel eines völlig artfremden Gesetzes („Qualifizierungschancengesetz“) mit weiteren Änderungen beschlossen.

3.2 Und was hat das mit mir als EVG-Mitglied oder bisherigem Nichtmitglied einer Gewerkschaft zu tun?

Arbeitnehmer können in Deutschland frei über eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ihrer Wahl entscheiden. Dies schließt die Nichtmitgliedschaft mit ein, auch wenn hieraus abhängig beschäftigten Arbeitnehmern Nachteile entstehen und auch insgesamt die Wirkmächtigkeit von Gewerkschaften leidet. Die Koalitionsfreiheit in Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes gibt ihnen das Recht, „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“. Dieses notstandsfeste Grundrecht ist ausdrücklich „für jedermann und für alle Berufe“ gewährleistet. Es bleibt dann den jeweiligen Gewerkschaftsmitgliedern überlassen, ob sie sich einer berufsspezifischen, branchenübergreifenden oder weltanschaulich ausgerichteten Gewerkschaft anschließen und wen sie mit der Vertretung ihrer Interessen in Tarifverhandlungen betrauen.

Die GDL hatte mit der Arbeitgeberseite eine Vereinbarung geschlossen, die trotz des seit 2015 geltenden Tarifeinheitsgesetzes die weitere Anwendung auch sich überschneidender Tarifregeln vorsah. Dieser bis Ende 2020 geltende „Grundsatz-Tarifvertrag“ ist ohne Nachwirkung ausgelaufen. Man stellt es der GDL natürlich frei, sich einer neuen Regelung zu unterwerfen. Diese wäre dann aber zwischen Arbeitgeber, der GDL und der EVG zu treffen und würde die GDL-Mitglieder dem Gutdünken der Hausgewerkschaft ausliefern, was faktisch einer Aufhebung der Souveränität der GDL gleichkäme.

Um ihre allseits bekannte Unabhängigkeit von der Arbeitgeberseite und von anderen Gewerkschaften zu bewahren und auch tariflich die Gesamtverantwortung für das System Eisenbahn zu übernehmen, hat sich die GDL entschieden, sich auch für andere Berufsgruppen im direkten Bereich des Eisenbahnpersonals zu öffnen. Die Unabhängigkeit der GDL ist die elementare Voraussetzung, um überhaupt die Forderungen der GDL-Mitglieder erfüllen zu können. Damit ist verbunden, dass für diese systemrelevanten Bereiche eigenständige und passgenaue Tarifverträge entwickelt werden, die dann mit einer gewerkschaftlichen Mitglieder Mehrheit in den Betrieben

umsetzbar ist.

Das bedeutet für dich als Eisenbahner im direkten Bereich, ob Mitglied der EVG oder noch ohne Gewerkschaftszugehörigkeit, dass du eine Wahl hast. Wenn du dein Einkommen und deine Arbeitsbedingungen nicht länger in das Ermessen des Arbeitgebers und seiner Hausgesellschaft stellen magst, wenn du der Gestaltungskraft einer wirklich unabhängigen, durchsetzungsstarken und kampferprobten Gewerkschaft vertraust, dann nimm unser Angebot an und werde jetzt Mitglied der GDL <https://www.gdl.de/UeberUns/Mitgliedschaft>. Zusammen mit der Expertise der Kollegen in deinem Bereich werden wir unter dem Dach der GDL deine tarifliche Zukunft sichern.

3.3 Was bedeutet das für mich als GDL-Mitglied?

GDL-Mitglied heißt, dass du unverändert weiter das Vertrauen in deine und unsere gewerkschaftliche Stärke haben kannst. Wir wissen, was zu tun ist. Dass wir unserem Motto – stark, unbestechlich, erfolgreich – gerecht werden, haben wir in vielen Auseinandersetzungen mit der DB, aber auch mit Wettbewerbsunternehmen bewiesen. Der Arbeitgeber lässt derzeit nichts unversucht, um deine GDL sowohl in deiner persönlichen Wahrnehmung (und der potenzieller Neumitglieder) zu schwächen, zu verunsichern und auch Fakten zu schaffen, um sich der unliebsamen GDL zu entledigen. Wir sehen das sehr kritisch und zweifeln die hier gebotene Neutralität des Arbeitgebers an, denn hier wiederholt sich das immer alte Spiel zwischen den Interessen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Und wie immer gibt es auch hier wieder genügend Kräfte aus DB und EVG, die willfährig mitspielen oder gar gegen die Interessen der eigenen Kolleginnen und Kollegen paktieren.

Der Arbeitgeber wird in Übereinstimmung mit seiner Hausgewerkschaft versuchen, Betriebe zu benennen, in denen es so genannte Überschneidungsbereiche zwischen Tarifverträgen der GDL und der EVG gibt. Dabei geht die Arbeitgeberseite bisher noch davon aus, dass dies nur Betriebe betrifft, in denen es Berufsgruppen wie Lokomotivführer, Lokrangierführer, Zugbegleiter, Bordgastronomen, Instruktoren und Disponenten gibt. Dabei wird weiterhin verkannt, dass die GDL bereits heute schon in vielen weiteren Beschäftigtengruppen Mitglieder organisiert, so beispielsweise Werkemitarbeiter (wie Handwerker und Schlosser), Sicherheitsmitarbeiter (DB Netze, DB Sicherheit, DB Fahrwegdienste), aber auch Fahrdienstleiter, Rangierer, Planer und viele andere eisenbahnspezifische Berufe – und täglich werden es mehr. Mit der Entscheidung vom November 2020 zur tariflichen Öffnung für das Gesamtsystem Eisenbahn werden wir nicht nur für die bisher von der GDL vertretenen Berufsgruppen Tarifforderungen stellen, sondern auch in den weiteren systemrelevanten Berufen und damit auch in vielen weiteren Betrieben.

Entscheidet sich der Arbeitgeber jetzt in bestimmten Betrieben, in denen nach seiner Auffassung die EVG eine Mehrheit aller dort Beschäftigten organisiert, nur noch die EVG-Tarifverträge zur Anwendung zu bringen, so kommt es im Nachgang vor Gericht tatsächlich auf den Nachweis der Mehrheit der GDL-Mitglieder im Betrieb an. Diese Mehrheit haben wir bereits in vielen Betrieben und jedes neue Mitglied baut diese Mehrheit und unsere Stärke aus.

Die GDL muss und wird dann für dich und deinen Betrieb vor dem Arbeitsgericht die notwendigen Schritte einleiten, um dagegenzuhalten und dort (und nur dort) eine Feststellung zu erreichen, dass die GDL die Mehrheit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer organisiert. Nur die Mitgliedschaft in der GDL garantiert nachweislich

gute Tarifverträge für die Zukunft des Eisenbahnsystems und aller dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen, egal in welchem Eisenbahnunternehmen.

3.4 Sind ab sofort sämtliche Tarifverträge der EVG für mich gültig?

Diese Gefahr besteht tatsächlich, wenn der Arbeitgeber nach eigenem Ermessen, Gutdünken sowie Vermuten die Feststellung zu treffen gedenkt, dass die GDL nicht die Mehrheit der Mitglieder im Betrieb organisiert. Hier wird der Arbeitgeber ab sofort nur noch Tarifverträge der EVG für dich in Anwendung bringen wollen. Unsere hart erkämpften Tarifverträge kämen dann nicht mehr zur Anwendung. Es ist auch keine Nachwirkung zu erwarten. Jetzt ist der Betriebsfrieden in einem nie gekannten Maß gefährdet. Hier ist übrigens nochmals die Wichtigkeit der Tarifbindungsanzeige zu nennen, weil sie ein klares Indiz über die tatsächlichen Mehrheitsverhältnisse bildet. Darüber hinaus kommt es jetzt auf die tatsächliche Anzahl der Mitglieder der in diesem Betrieb konkurrierenden Gewerkschaften an, die im Nachgang erst vor einem Gericht festgestellt wird. Diese Zeitschiene ist noch völlig unbekannt. Hier hilft nur die Mitgliedschaft in der GDL und eine Organisationsmehrheit im Betrieb. Übrigens, sind Betriebsratswahlen kein gutes Indiz für Mehrheitsverhältnisse im Betrieb, denn wer hat welche Liste gewählt, ist für eine Entscheidung nicht transparent. Am Ende zählt die Mehrheit der im Betrieb beschäftigten Mitglieder (Arbeitnehmer), außer leitende Angestellte. Auch Senioren in den Unterorganisationen der Gewerkschaften zählen nicht.

3.5 Welchen Sinn haben selbst bessere GDL-Tarifverträge, wenn diese für mich dann keine Anwendung finden?

Diese Frage stellen sich sowohl potenzielle Neumitglieder als auch langjährige Weggefährten innerhalb der GDL. Für unsere Neumitglieder und alle, die es gern werden möchten sind die besseren GDL-Tarifverträge eine erstmalige und einzigartige Chance, sich dem bisher konkurrenzlos verflochtenen Gespann zwischen Arbeitgeber und EVG zu entziehen. Am Ende entscheidet sich die Anwendung der GDL-Tarifverträge über die Anzahl der aktiven Mitglieder. Wer bei der GDL Mitglied ist, hat zumindest die einzigartige Aussicht auf bessere Regelungen und Tarifabschlüsse als die bisherigen der EVG. Mitglied in unserer Gewerkschaft zu sein oder zu werden bedeutet, man verliert nichts, gewinnt aber viel. Es wäre fatal, aus reiner Bequemlichkeit in der EVG zu bleiben und seine Chancen auf Veränderung nicht zu nutzen. GDL-Mitglieder, die – noch oder für einen gewissen Zeitraum – nicht unter unsere GDL-Tarifverträge fallen, wissen, warum und wofür es sich lohnt, in der GDL zu bleiben. Wer den Kampf aufgibt, hat schon verloren und liefert sich der Allianz aus Arbeitgeber und seinem Steigbügelhalter aus. Mögen sie auch noch so viel Nestwärme erzeugen wollen und von der großen Eisenbahnerfamilie säuseln, wir haben mehrfach gezeigt, dass wir nicht bereit sind, die Eisenbahner zu verkaufen und ihnen das unternehmerische Risiko aufzubürden beziehungsweise sie den Gewinnerzielungsabsichten dieses längst eisenbahnfernen Konzerns zu opfern.

Die damalige Transnet war 2002 beispielweise unter dem Stichwort der „Regio-

Ergänzungstarifverträge“ bereit, harte Einschnitte beim Zugpersonal zu tarifieren. Ohne Gegenwert sollten bis zu 18 zusätzliche Schichten geleistet werden. Wir haben schon damals erfolgreich Widerstand gegen diese Allianz geleistet und damit Recht behalten. Wir haben das grassierende Lohndumping durch immer schlechtere Tarifverträge abgewendet, die unter anderem von der EVG als Antwort auf den „drohenden Wettbewerb“ bei den Wettbewerbsbahnen abgeschlossen wurden. Mittlerweile haben wir gezeigt, dass man keine Angst um seinen Arbeitsplatz haben muss, wenn der Wettbewerber die Ausschreibung gewinnt, da so gut wie alle relevanten Eisenbahnverkehrsunternehmen in Deutschland ein einheitliches Einkommensniveau bieten, einige sogar über dem DB-Niveau. Wer damals vielleicht noch den Kopf in den Sand gesteckt hat, sollte heute klüger sein und wissen, dass es allein der Mitgliederstärke und Kampfkraft einer echten und ehrlichen gewerkschaftlichen Vertretung bedarf, um allen potenziellen Blutsaugern die Stirn zu bieten.

3.6 Wenn die GDL ab März zum Streik aufrufen sollte, darf ich dann noch streiken?

Diese Antwort lässt sich mit einem klaren Ja beantworten. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 11. Juli 2017 zwar etliche hochumstrittene Feststellungen getroffen, die am Ende zu einer langen Phase der Rechtsunsicherheit für alle Seiten führte. Es hat aber auch ausdrücklich klargestellt, dass das Streikrecht durch das TEG nicht eingeschränkt ist. Und auch sonst ist das TEG nach den Maßgaben der Verfassungsrichter kein Freifahrtschein für die Arbeitgeber, das grundgesetzlich geschützte Recht auf Koalitionsfreiheit und Durchsetzung derselben in irgendeiner Form einzuschränken.

Der Gesetzgeber hat geglaubt, es sich vermeintlich leicht und uns Berufsgewerkschaften vermeintlich schwer gemacht zu haben. Der Gesetzgeber überlässt mit seiner letztlich durchgedrückten Tarifregelung die Entscheidung, ob eine Gewerkschaft trotz eventuell fehlender Mehrheit im Betrieb noch für die eigenen Tarifverträge streiken darf, einfach den Arbeitsgerichten.

Damit können sich GDL-Mitglieder darauf verlassen, dass sich ihre Gewerkschaft immer der Tatsache bewusst ist, dass ein Streikaufruf tatsächlich das letzte Mittel im Arbeitskampf darstellt. Die dann tatsächlich zum Streik aufgerufenen Mitglieder können sich deshalb darauf verlassen, dass sich ihre Gewerkschaft vor einem solchen Schritt auch über die Verhältnismäßigkeit der Streikmaßnahmen ausreichende Rechtssicherheit verschafft.

3.7 Bin ich in meinem Betrieb von der Anwendung des TEG betroffen?

Das Anschreiben der DB ist ein Indiz dafür, dass dies der Fall ist, auch wenn sie erklärt hat, von den Regelungen des Tarifeinheitsgesetzes überrascht worden zu sein und eine gewisse Zeit benötigen wird, um das TEG in allen Betrieben umzusetzen. Wir können leider nicht vorhersagen, ab wann eventuell bestimmte und nachteilige Regelungen aus EVG-Tarifverträgen für dich Anwendung finden könnten.

Die DB wird in Übereinstimmung mit ihrer Hausgewerkschaft versuchen, Betriebe zu benennen, in denen es so genannte Überschneidungsbereiche zwischen

Tarifverträgen der GDL und der EVG gibt. Dabei geht der Arbeitgeber bisher noch davon aus, dass dies nur Betriebe betrifft, in denen es Berufsgruppen wie Lokomotivführer, Lokrangierführer, Zugbegleiter, Bordgastronomen und Disponenten gibt. Dabei erkennt er, dass die GDL bereits heute schon in vielen weiteren Beschäftigtengruppen Mitglieder organisiert, so beispielsweise Werkemitarbeiter (wie Handwerker und Schlosser), Sicherheitsmitarbeiter (DB Netze, DB Sicherheit), aber auch Fahrdienstleiter, Rangierer, Planer und viele andere eisenbahnspezifische Berufe – und täglich werden es mehr. Mit der Entscheidung vom November 2020 zur tariflichen Öffnung für das Gesamtsystem Eisenbahn werden wir nicht nur für die bisher von der GDL vertretenen Berufsgruppen Tarifforderungen stellen, sondern auch in den weiteren systemrelevanten Berufen und damit auch in vielen weiteren Betrieben.

3.8 Werden Nachteile, die mir eventuell durch die vorübergehende Anwendung von EVG-Tarifverträgen entstehen, später wieder ausgeglichen?

Eingetretene finanzielle Nachteile können im Nachgang nicht geheilt werden, auch wenn die entsprechenden GDL-Tarifverträge später wieder Anwendung finden. Hier wird die GDL jedoch darauf achten, dass bei neuen Tarifabschlüssen oder bei Feststellung der GDL-Mehrheit im Betrieb zumindest ein nachträglicher Ausgleich erfolgen kann. Die GDL wird ihre Mitglieder darüber hinaus informieren, ob und welche zusätzlichen Aktivitäten seitens der Anspruchsberechtigten zwischenzeitlich erforderlich sind. Was sich nicht ausgleichen lässt, das sind Nachteile durch Veränderungen in vielen anderen durch die Tarifverträge geregelten Punkte wie zum Beispiel die Arbeitszeit- und die verbindliche Ruhetags-Planung. Auch diese Nachteile werden wir in den kommenden Tarifrunden entsprechend zu bewerten haben. Deshalb GDL-Mitglied werden und die eigene Tarifbindungsanzeige jetzt dem Arbeitgeber zuleiten!

3.9 Ich bin zugewiesener Beamter, wirkt sich die Anwendung der EVG-Tarifverträge auch auf mich aus?

Die Ausgleichszahlungen der DB an das Bundeseisenbahnvermögen erfolgen auf der Grundlage der bestehenden Tarifstruktur. Es ist aber zu erwarten, dass sich weitere auf Beamte anwendbare Regelungen verändern werden, wie zum Beispiel die Arbeitszeit- und verbindliche Ruhetags-Planung. Konkrete Auswirkungen können wir noch nicht benennen, da solche Änderungen immer auch von den örtlichen betrieblichen Gegebenheiten abhängen. Es ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber versuchen wird, ihm nicht genehme (da einschränkende) Tarifierfolge und Schutzregelungen der GDL schnellstmöglich zu umgehen.

3.10 Warum setzt die DB das TEG jetzt erst um und warum unterschreibt die GDL keine neue Vereinbarung?

Die GDL hatte mit der Arbeitgeberseite eine Vereinbarung geschlossen, die trotz des seit 2015 geltenden Tarifeinheitsgesetzes die weitere Anwendung auch sich überschneidender Tarifregeln vorsah. Dieser bis Ende 2020 geltende „Grundsatz-

Tarifvertrag“ ist ohne Nachwirkung ausgelaufen. Man stellt es der GDL natürlich frei, sich einer neuen Regelung zu unterwerfen. Diese wäre dann aber zwischen Arbeitgeber, der GDL und der EVG zu treffen und würde die GDL-Mitglieder dem Gutdünken der Hausgewerkschaft ausliefern, was faktisch einer Aufhebung der Souveränität der GDL gleichkäme. Deshalb kommt aus Sicht der DB seit dem 1. Januar 2021 nur noch das TEG zur Anwendung.

Auch wenn die jahrelang geübte Praxis klar beweist, dass die Anwendung unterschiedlicher Tarifverträge in einem Betrieb durchweg möglich ist, so ist die Arbeitgeberseite nun nicht mehr bereit, den bisherigen Weg weiterzugehen.

Und selbst wenn es zu einer – womöglich sogar fairen – Vereinbarung kommen würde, wäre diese Vereinbarung kündbar. Die GDL als strukturell kleinere (wenn auch nicht schwächere) Gewerkschaft müsste sich konzilient/brav/lieb/angepasst/... Verhalten, um den Bestand der Vereinbarung zu schützen. Allein schon deshalb ist es die einzig sinnvolle und nachhaltige Aufgabe, die GDL in allen Betrieben zur Mehrheitsgewerkschaft zu machen.

3.11 Welche unterschiedlichen Tarifregelungen gibt es derzeit?

Es gibt eine erhebliche Menge, teils sind es wichtige, teils eher nebensächliche Regelungen.

Für Arbeitnehmer, für die schon jetzt GDL-Tarifverträge gelten, sind diese hier wohl die wichtigsten und bei Verlust einschneidendsten Regelungen:

- höhere Vergütung der Zugbegleiter und Bordgastronomen,
- persönliche Planungssicherheit,
- Überstundenausgleich,
- Überstundenzulage,
- Verbot von Kurzpausen während der Schichten

Dazu kommen: Alle Verbesserungen, die wir in den kommenden Tarifrunden erreichen werden.

Weitere sehr deutliche Veränderungen wird es in den unterschiedlichen Unternehmensbereichen der DB geben, die bisher allein von der EVG tarifiert wurden. Dies betrifft unter anderem Instandhaltungswerke, die Netzbereiche, die Schieneninstandsetzung (Bahnbau) und viele mehr. Der derzeitig von der DB bekanntgegebene Vergleichskatalog stellt somit nur einen Bruchteil der unterschiedlichen Tarifregelungen dar, der in Zukunft ständig zu aktualisieren und zu erweitern ist.

3.12 Habe ich Nachteile zu befürchten, wenn die GDL die Mehrheitsgewerkschaft in meinem Betrieb ist und die bisher für mich geltenden EVG-Tarifverträge keine Anwendung mehr finden sollen?

Diese Frage kann mit einem klaren Nein beantwortet werden. Die GDL hat in den Fällen, in denen es bereits überschneidende Regelungen zu den Tarifverträgen der

EVG gibt, wertgleiche oder nachweislich die besseren Regelungen geschaffen. Für die neu hinzukommenden Tarifverträge für weitere Beschäftigte des direkten Eisenbahnpersonals gilt, dass diese in Zusammenarbeit und enger Abstimmung zwischen der GDL und den ausgewiesenen Fachleuten aus den jeweiligen Berufsgruppen erarbeitet werden. Damit wird sichergestellt, dass mindestens das bisherige Schutzniveau erhalten bleibt, künftig aber sogar deutlich bessere Regelungen vereinbart werden. Für die GDL gehört der ehrliche Kampf für bessere Arbeits- und Einkommensbedingungen ihrer Mitglieder zu ihrer genetischen Veranlagung, stellt also ihre Grundkompetenz dar. Gemeinsames Taktieren mit dem Arbeitgeber oder gar der Verrat von Berufsgruppen sind mit ihr nicht zu machen.

Die GDL setzt sich dafür ein, dass die Eisenbahner des direkten Bereiches

- einen angemessenen Ausgleich für ihre Leistungen erhalten,
- sich die Arbeitsbedingungen ständig weiter verbessern,
- der Schutz vor berufsbedingten Erkrankungen stärker ausgebaut,
- die Altersvorsorge gestärkt und
- sich die Einkommen ständig deutlich erhöhen.

Die GDL ist bekannt dafür, dass sie konsequent und unbestechlich die Arbeitnehmerinteressen vertritt. Hierzu werden wir in Kürze eine Zusammenfassung unserer Wert- und Zielvorstellungen veröffentlichen, an denen sich die Arbeit der GDL und ihrer Amtsinhaber messen lassen wird.

3.13 Was ist ein „Betrieb“ im Zusammenhang mit der Anwendung des TEG?

Mit „Betrieb“ im Sinne des Tarifeinheitsgesetzes ist die unternehmerische Einheit zu verstehen, die bei der DB (und auch bei den Wettbewerbsbahnen) über die Struktur der Wahlbetriebe abgebildet wird, welche somit auch einen eigenen Betriebsrat bilden. Diese Betriebe oder Betriebsteile sind im Unterschied zu übergreifenden Konzernunternehmen zu sehen, in denen durchaus weiterhin Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften gelten können.

Das bedeutet, dass aus heutiger Sicht beispielsweise bei einigen Betrieben der DB Regio, der DB Fernverkehr und bei DB Cargo nur die Tarifverträge der EVG und in anderen dortigen Betrieben nur die GDL-Tarifverträge angewandt werden. Für eine erste Einschätzung wird die Arbeitgeberseite vermutlich die Mehrheitsverhältnisse der jeweiligen Betriebsratsgremien heranziehen und auch die abgegebenen Tarifbindungsanzeigen sowie die Einschätzung durch die betrieblichen Führungskräfte berücksichtigen. Da aber die Mehrheiten in den Betriebsräten nicht zwingend auch die Mehrheit der in einer Gewerkschaft organisierten Betriebsangehörigen abbildet, wird diese Frage letztendlich im Wege einer Rechtsprüfung durch die Gewerkschaften zu klären sein. Zusätzlich ist jede abgegebene Tarifbindungserklärung von größter Wichtigkeit.

3.14 Woher weiß der Arbeitgeber, welche Gewerkschaft in meinem Betrieb die Mehrheit der Beschäftigten Arbeitnehmer organisiert?

Die DB hat erklärt, dass sie die Mehrheitsverhältnisse auf einer ihr vorliegenden Datenbasis analysiert hat und darauf basierend eine begründete Annahme treffen wird, welche Gewerkschaft die meisten aktiven Beschäftigten in den jeweiligen Betrieben hat. Die GDL geht davon aus, dass hierbei EVG und Arbeitgeber ein gemeinsames Interesse daran haben, die Mehrheit stets durch die EVG abgebildet zu sehen.

Gewerkschaften können nicht verpflichtet werden, Mitgliederlisten dem Arbeitgeber gegenüber offenzulegen. Von daher wird die Qualität derartiger Daten immer in Frage zu stellen sein. Gerade deshalb ist die Tarifbindungsanzeige beim Arbeitgeber von größter Wichtigkeit in der Zukunft. Deshalb gilt: Tarifbindungsanzeige jetzt dem Arbeitgeber anzeigen. Das schafft Sicherheit!

Eine Betriebsratsmehrheit stellt jedenfalls aufgrund der freien und von einer Mitgliedschaft unberührten Wahlentscheidung keine verlässliche Annahme dar, wie viele Beschäftigte in dem Betrieb gewerkschaftlich organisiert sind.

Ein bisher auch äußerst kritisch zu sehender Aspekt, der auch von Anfang an als Argument gegen das von DGB und Arbeitgeberverband initiierte Tarifeinheitsgesetz vorgebracht wurde, ist, dass der Arbeitgeber aufgrund seiner unternehmerischen Freiheit jederzeit in der Lage ist, Betriebe nach Belieben so zurechtzuschneiden, dass ihm unliebsame Gewerkschaften in diesen nicht mehrheitsfähig werden.

3.15 Wie hoch und auf welcher Grundlage schätzt die GDL die Zahl der Betriebe ein, die künftig allein von der GDL tarifiert wird?

Die DB verfolgt eine Taktik der Verunsicherung und versucht, Ängste bei den betroffenen Arbeitnehmern vor einer Tarifierung durch die GDL zu schüren. Diese Ängste sind völlig unbegründet, da

1. alle überschneidungsfreien Tarifverträge weiterhin gelten,
2. Nachteile aus der Anwendung des TEG ausgeschlossen werden (siehe auch Punkt 1.1) und
3. die GDL, wenn sie weitere (neue) überschneidende Tarifverträge abschließt, auch sicherstellt, dass diese mindestens das gleiche/oder ein deutlich besseres Niveau abbilden.

3.16 Wann erfolgt die Feststellung der Mehrheitsverhältnisse in einem Betrieb?

Die Mehrheitsverhältnisse sind grundsätzlich „zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags“ zu überprüfen. Damit ist immer der Zeitpunkt ausschlaggebend, zu dem der zuletzt abgeschlossene Tarifvertrag mit überschneidenden Regelungen schriftlich fixiert wurde. Ändert sich danach während der Laufzeit der Tarifverträge der Organisationsgrad, so spielt dieser erst wieder bei erneutem Tarifabschluss im Überschneidungsbereich eine Rolle.

Die DB strebt derzeit offenbar die Feststellung für die mit der EVG vereinbarten Tarifverträge an und versucht die GDL zu einer Vereinbarung über eine notarielle Prüfung zu bewegen. Da im TEG allerdings zu der Art und Weise jedweder Feststellungen unzählige Unklarheiten und Regelungslücken bestehen, sieht sich die GDL nicht in der Pflicht, diesem Ansinnen Folge zu leisten. Hier entsteht der Eindruck, dass der Arbeitgeber seine derzeit durch eine Abwanderungsbewegung betroffene Hausgewerkschaft, zumal aufgrund von bestehenden mehrmonatigen Kündigungsfristen, durch eine schnellstmögliche Feststellung schützen möchte.

Da wir von unserer eigenen Durchsetzungsfähigkeit und dem Wunsch der Eisenbahner nach einer verlässlichen und unbestechlichen Gewerkschaft überzeugt sind, gehen wir davon aus, dass spätestens mit dem Ende der im März beginnenden Tarifrunde in den meisten DB-Betrieben die Mehrheitsverhältnisse zu prüfen sein werden.

3.17 Kann die GDL nicht einfach mit dem Arbeitgeber eine neue Vereinbarung treffen, welche die Anwendung der bisher geltenden Tarifverträge trotz des TEG sicherstellt?

Richtig ist, dass die GDL mit der Arbeitgeberseite eine Vereinbarung geschlossen hatte, die trotz des seit 2015 geltenden Tarifeinheitsgesetzes die weitere Anwendung auch sich überschneidender Tarifregeln vorsah. Dieser bis Ende 2020 geltende „Grundsatz-Tarifvertrag“ ist ohne Nachwirkung ausgelaufen. Man stellt es der GDL natürlich frei, sich einer neuen Regelung zu unterwerfen. Diese wäre dann aber zwischen Arbeitgeber, der GDL und der EVG zu treffen und würde die GDL-Mitglieder dem Gutdünken der Hausgewerkschaft ausliefern, was faktisch einer Aufhebung der Souveränität der GDL gleichkäme. Deshalb kommt aus Sicht der DB seit dem 1. Januar 2021 nur noch das TEG zur Anwendung.

Auch wenn die jahrelang geübte Praxis klar beweist, dass die Anwendung unterschiedlicher Tarifverträge in einem Betrieb durchweg möglich ist, so ist die Arbeitgeberseite nun nicht mehr bereit, den bisherigen Weg weiter zu gehen. Und selbst wenn es zu einer - womöglich sogar fairen - Vereinbarung kommen würde, wäre diese Vereinbarung kündbar. Die GDL als strukturell kleinere (wenn auch nicht schwächere) Gewerkschaft müsste sich konzilient/brav/lieb/angepasst/... Verhalten, um den Bestand der Vereinbarung zu schützen. Allein schon deshalb ist es die einzig sinnvolle und nachhaltige Aufgabe, die GDL in allen Betrieben zur Mehrheitsgewerkschaft zu machen.

Deshalb wird sich die GDL nicht mehr weiter um eine vergleichbare Regelung bemühen. Lohnverzicht für die Eisenbahner des direkten Bereichs halten wir im Gegensatz zur EVG für den falschen Weg und hier zeigt sich bereits im ersten Ansatz, dass eine Übereinstimmung mit den Zielen und Werten dieser vorgeblichen Arbeitnehmervertretung nicht möglich ist.

Die GDL ist von ihrer Durchsetzungsfähigkeit überzeugt und geht davon aus, dass der nun eingeschlagene Weg der Öffnung für alle im System Eisenbahn relevanten Berufsgruppen konsequent erfolgreich weiterverfolgt wird. Im Ergebnis ist es ihr erklärtes Ziel, die maßgeblichen Betriebe und Arbeitnehmer, die für den Eisenbahnverkehr in Deutschland notwendig sind, mehrheitlich zu organisieren und die systemrelevanten Berufe mit lohnenswerten Tarifvertragsregeln auszustatten.

3.18 Das TEG gilt seit dem 01.01.2021. Was bedeutet es für mich, wenn vom Arbeitgeber bis zur rechtssicheren Klärung die falschen bzw. die schlechteren Tarifregelungen der EVG auf mich angewandt werden?

Die DB hat in ihren Veröffentlichungen die Behauptung aufgestellt, dass die für den Übergangszeitraum seit dem 1. Januar 2021 bis zur endgültigen und rechtssicheren Umstellung angewendete Regelungen nicht nachträglich rückabgewickelt werden. Die GDL ist sich sicher, dass aus diesem einseitigem Arbeitgeberhandeln erwachsende finanzielle Nachteile wieder ausgeglichen werden müssen. Nicht ausgeglichen können allerdings solche tariflichen Regelungen, welche die Arbeitszeit, die Ruhetags-Planung und weitere soziale oder nichtmonetäre Faktoren betreffen.

Gleichzeitig werden aber auch bessere Leistungen und Bestimmungen, die in dem Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft dann nicht mehr vorhanden sind, nicht mehr weitergeführt. Eine Rückzahlungspflicht besteht für den Arbeitnehmer hierbei jedoch nicht.

3.19 Was passiert mit meiner betrieblichen Altersvorsorge?

Die Arbeitgeberseite hat die Weiterführung des Grundlagen-Tarifvertrags abgelehnt und gleichzeitig allein gegenüber der GDL den ZVersTV gekündigt. Dies mit dem von der GDL klar erkannten Ziel, die betrieblichen Rentenansprüche für die Zukunft zu verringern. Offenkundig möchte die DB bei den Rückstellungen zum ZVersTV auf Kosten der Belegschaft sparen, um mehr „Spielgeld“ für ihr weltweites Engagement und für Prestigeobjekte in Deutschland zu erhalten. Dass sie damit die Arbeitnehmer um einen Teil ihrer dringend benötigten, erwarteten und verdienten Altersvorsorge bringt, stört sie dabei anscheinend nicht. Von der EVG ist nur zu hören, dass die Sorgen des Arbeitgebers berechtigt und eine Veränderung der betrieblichen Altersversorgung notwendig seien – wie, das kann man sich bei dem „tollen“ Tarifergebnis recht deutlich vorstellen. Anders als die EVG publiziert, ist das Thema für die GDL nicht neu. Im Gegenteil, die GDL fordert die Wiederinkraftsetzung des ZVersTV mit Nachwirkung.

Mit der Entscheidung zur Mitgliedschaft in der GDL erhalten die betroffenen Arbeitnehmer die Chance, nicht nur den unterirdischen Tarifabschluss der EVG zu revidieren, sondern auch die, sich weiter die zugesagte Altersvorsorge zu sichern.

3.20 Wie wirkt sich meine Gewerkschaftszugehörigkeit unter Anwendung des TEG aus?

Aufgrund des TEG soll die Gewerkschaftszugehörigkeit bei überschneidenden/ konkurrierenden Tarifverträgen keine Rolle mehr dafür spielen, welcher Tarifvertrag zur Anwendung kommt. Damit ist der aus unserer Sicht bisher sehr gesunde Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften auf lange Sicht beendet und kleinere, schlagkräftige und vor allem vom Arbeitgeber unabhängige Gewerkschaften sollen verdrängt werden.

Dabei haben bisher meist genau solche Gewerkschaften wie die GDL gezeigt, dass

für die Beschäftigten mehr drin ist, als zumeist von Arbeitgeber und Hausgewerkschaft verkündet. Man erinnere sich nur an den „größten Tarifabschluss aller Zeiten“, als die damalige Transnet, heute EVG, ihren „bahnbrechenden“ Abschluss von 4,5 Prozent verkündete, aber dann doch still und heimlich den mit rund 11 Prozent dotierten Abschluss der GDL nachzeichnete. Doch wir werden hier nicht anfangen, all unsere gewerkschaftlichen Erfolge aufzuzählen. Jeder Interessierte möge sich nur einmal die elektronischen Lohnbescheinigungen mit den jeweiligen Jahresverdiens-ten der vergangenen 20 Jahre vornehmen und sich die dortige Entwicklung vor Augen halten. Wer dann ehrlich in sich hineinhorcht sollte schnell feststellen, dass es nicht die eher arbeitgeberorientierte EVG gewesen sein kann, die eine solche Entwicklung bewirkt hat.

Auch und vor allem der letzte „maßvoll“ genannte Abschluss macht dies überdeutlich. Dieser Abschluss führt zu einem echten Reallohnverlust für die direkten Eisenbahner, während die allseits gut situierten und sowieso meist schon außertariflich bezahlten Führungskräfte des Wasserkopfs nur ein Jahr lang betroffen sind. Was für ein Witz, wenn die EVG im Anschluss an ihren Tarifabschluss tönt, dass die Führungskräfte doch bitte auch einen Beitrag leisten sollen. Wie sie dies dann hinterher ohne laufende Tarifaueinandersetzung durchsetzen möchte, kann sie selbst nicht darstellen und bleibt somit ein Rätsel.

Die GDL wird im Gegensatz dazu in ihrer kommenden Tarifrunde allein schon in den allgemeinen Mantelregelungen darauf bestehen, dass die tarifliche Lohnanpassung mit der von ihr geforderten 4,8-prozentigen Lohnerhöhung auf alle systemrelevanten Eisenbahnberufe angewandt wird. Hinzu kommen Forderungen nach einer Corona-Prämie in Höhe von 1.300 Euro sowie weitere speziellere Forderungen für die einzelnen Berufe der Eisenbahner.

Hieraus ableitend wird es entscheidend sein, ob der Einzelne und schlussendlich die Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen in der GDL organisiert sind!

All diese Punkte zeigen, warum eine Mitgliedschaft in der GDL zur Verhinderung der Anwendung der EVG-Tarifverträge von größter Wichtigkeit für die Zukunft des direkten Personals ist.