

Frankfurt am Main, 29. August 2014

Fragen und Antworten (FAQ) zum Thema Kooperation

1. Warum sollte die GDL in eine Kooperationsvereinbarung mit der DB AG und der EVG eintreten?

Der Grundlagentarifvertrag, welcher die Zuständigkeit der GDL für Lokomotivführer und die Zuständigkeit der EVG seit 2008 und während der Tarifeinheit für das weitere Zugpersonal geregelt hat, ist ausgelaufen. Da in Deutschland Tarifpluralität, also die Zulässigkeit von zwei unterschiedlichen Tarifverträgen für die gleiche Berufsgruppe in einem Betrieb, seit der veränderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes im Jahre 2010 zulässig ist, können sowohl die GDL als auch die EVG Tarifforderungen für das Zugpersonal erheben. Die DB AG wollte dies vermeiden und mit den Gewerkschaften eine Kooperationsvereinbarung abschließen, in der Organisations- und Regelungsschwerpunkte sowie Gesamtthemen und Zuständigkeiten geregelt werden.

2. Was wollte die EVG, mal wieder ganz unverfänglich und natürlich mal wieder gemeinsam mit der DB AG, mit dieser Kooperationsvereinbarung denn eigentlich erreichen?

Aus Sicht der GDL hat der Entwurf der DB AG das zentrale Regelungsziel, den alten Zustand der Tarifeinheit, und zwar den vor dem Jahre 2008, in allen Ebenen der tarifvertraglichen Regelungen des DB Konzerns wieder herzustellen. Die 2007/2008 hart erkämpfte Eigenständigkeit in allen wesentlichen Tarifangelegenheiten für Lokomotivführer, wie Arbeitszeit- und Entgeltbestimmungen, sollte durch die kalte Küche und unter dem Deckmantel der Scheinselbstständigkeit eliminiert werden. Obwohl die GDL im gesamten Eisenbahnverkehrsmarkt den Wettbewerb über die Lohnkosten nachweisbar, dauerhaft und zum Wohle des Zugpersonals (Lokomotivführer, Zugbegleiter, Disponenten und Ausbilder) in den anderen Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) beendet und gleichzeitig das Tarifniveau beim Marktführer DB AG (30 GmbH'en bei DB Regio waren schon gegründet und sollten den bestehenden Tarif unterlaufen) erhalten hat, sollte sie in 2014 ihren konsequenten Weg beim Marktführer nicht fortsetzen dürfen. In allen Gesamtthemen, wie zum Beispiel den kompletten Arbeitszeitthemen, sollte die EVG nach dem Mehrheitsprinzip schlussendlich das alleinige Sagen haben. Vorher wurde der GDL allerdings noch eine Reihe von zermürbenden Abstimmungs- und Schlichtungsprozessen zugestanden, welche unsere wertvolle Arbeitskraft und die Mitgliedsbeiträge gekostet hätten. Das alles dient nur dem Alleinvertretungsanspruch der EVG, welche nachweisbar (von der DB AG schriftlich der GDL im Angebot vom 20. August 2014 übergeben) nur 21 Prozent Mitglieder in den EVU der DB hat.

3. Welche Folgen hätte dies für die GDL gehabt?

- Der von der DB AG vorgeschlagene Entwurf hätte die heutigen Gestaltungsmöglichkeiten der GDL massiv eingeschränkt, was die folgenden Beispiele aufzeigen.
 - DB AG und EVG sehen den Organisationsschwerpunkt lediglich bei Lokomotivführern im LfTV.
 - Trotz eindeutigen Organisationsschwerpunkt bei den Lokomotivführern sollen sich die Gestaltungsmöglichkeiten der GDL auf Regelungsschwerpunkte beschränken.
 - Gesamthemen, wie Schichtgestaltung, Arbeitszeitschutzbestimmungen oder Ruhezeitregelungen, sollten nach Vorstellung von DB AG und EVG von der Mehrheitsgewerkschaft – also der EVG – schlussendlich verhandelt und auch allein entschieden werden.
 - In dem Entwurf der Kooperationsvereinbarung wurden auch Konfliktregelungen getroffen. Unabhängig davon hätte am Ende jedoch immer die angebliche Mehrheitsgewerkschaft allein entscheiden können. Die GDL hätte somit die Scheinselbstständigkeit erhalten und die umfassende Tarifzuständigkeit aus der Hand gegeben.
- Kurz gesagt wären die GDL und ihre Führungsspitze schlicht selbstmordgefährdet, wenn sie trotz Organisationsgrad von 80 Prozent bei den Lokomotivführern und 30 Prozent bei den Zugbegleitern und Bordgastronomen in den EVU der DB von der in 2007/2008 hart erkämpften Eigenständigkeit aus freiwilligen Stücken abrücken würden. Von der Eigenständigkeit, die wir alle zusammen erkämpft haben, sollten nur noch Sprechblasen und warme Worte, aber keine echten Werte und vor allem keine normativen Tarifregelungen mehr übrig bleiben.
- Die Kombination aus BuRa-LfTV, dynamisch verknüpft mit dem LfTV und dem Betreiberwechselfarvertrag (BetrWTV) durfte nicht weiter wirksam bleiben, da auch die Tarifstruktur im DB-Konzern ein Gesamthema sein sollte. Die Zugpersonale sollten also mit „weißer Salbe“ eingerieben und mit dem Placeboeffekt aufs Abstellgleis gefahren werden. Auch wenn dies nicht jedermann eindeutig aus dem Vertragsentwurf herauslesen kann, so steckt doch verklusulierte und mit salbungsvollen Worten beschrieben genau das dahinter. Dies hätte nicht nur Auswirkungen bei der DB AG, sondern auf den gesamten Eisenbahnverkehrsmarkt gehabt. Die EVU im Wettbewerbsmarkt wären dem Marktführer sicherlich dankbar gewesen, denn da sind sie sich einig und nicht spinnefeind, was ja angeblich im Wettbewerb immer der Fall sein soll. Das einzig wirksame Instrument für die Beendigung des Wettbewerbs über Lohnkosten würde dann innerhalb einer kurzen Zeitspanne nicht mehr zur Verfügung stehen. Die Segnungen des Branchentarifvertrages, welcher jedoch leider nur im Regionalverkehr zur Geltung gebracht wurde, wären dann die alleinige Lösung. Wer das von der GDL erwartet hat, der kennt weder deren Führungsspitze, noch lebt er in der Realität.
- Mit diesem Kooperationsvertrag, welcher übrigens eine Laufzeit von 10 Jahren haben sollte, würden darüber hinaus auch noch Mitglieder 1. und 2. Klasse mit unserer eigenen Unterschrift dauerhaft geschaffen:
 - 1.Klasse: GDL-Mitglieder mit GDL-Tarifvertrag, bessere, weil speziellere Arbeits- und Einkommensbedingungen
 - 2.Klasse: GDL-Mitglieder ohne GDL-Tarifvertrag, schlechtere, weil undifferenzierte Arbeits- und Einkommensbedingungen

4. Warum hat die GDL sich nicht konstruktiv in die Kooperationsverhandlungen eingebracht?

- Die GDL hat dies versucht und einen eigenen Entwurf vorgelegt, der grundsätzlich auf Tarifpluralität abstellt und die notwendigen und für das Zugpersonal erträglichen übergreifenden Regelungen beinhaltet.
- An dieser Stelle sei erwähnt, dass die EVG weder einen eigenen Entwurf vorlegen noch über den Entwurf der GDL verhandeln wollte, da sie von vornherein mit dem Entwurf des Arbeitgebers einverstanden war. Ein Schelm, wer Arges dabei denkt. Dass unter diesen Voraussetzungen dann auch bei der EVG Mitglieder 1. und 2. Klasse, wie oben erwähnt, entstehen, wurde vorübergehend billigend in Kauf genommen. Es dient dem langfristigen Ziel, mit niedrigem Organisationsgrad die Macht und Alleinherrschaft zu sichern. Die EVG sah und sieht in dem Papier des Arbeitgebers einen Schritt in die richtige Richtung und sie betont ausdrücklich, dass sie die Tarifeinheit anstrebt. Jeder darf sich selbst die Frage beantworten, warum das alles so sein sollte und warum die GDL ablehnen musste.
- Der Entwurf der GDL wurde von der DB AG und der EVG unmissverständlich abgelehnt, also auch an der Stelle sind sich die Hausgewerkschaft und der Marktführer mal wieder einig.

5. Wie war in Kurzform der genaue Verlauf der Kooperationsverhandlungen?

- Im Vorwege gab es drei Gesprächsrunden auf Spitzenebene zwischen GDL, DB AG und EVG. Dort wurde vom Arbeitgeber angeboten, dass die DB AG vor der ersten Verhandlung den Entwurf einer Vereinbarung erstellt.
- Es gab eine erste Verhandlung am 31. Juli mit offenem Ergebnis und einer Reihe von Veränderungswünschen, sodass eine zweite Verhandlungsrunde mit neuem Vertragsentwurf vereinbart wurde. Jedoch gab es bereits bei der Auslegung des Protokolls vom 31. Juli 2014 vollkommen unterschiedliche Bewertungen zwischen GDL und DB AG/EVG.
- Am 18. August gebar dann der Elefant eine Maus und die Falltür war unverkennbar und groß wie ein Scheunentor geöffnet worden. Genau zu diesem Zeitpunkt hat die Verhandlungsdelegation der GDL dankend abgelehnt und klar und deutlich ihr Missfallen über den Alleinvertretungsanspruch der EVG und den Steigbügelhalter DB AG zum Ausdruck gebracht. Die GDL liegt nämlich mit keinem Arbeitgeber aus Angst um die Zukunft gemeinsam im Bett. Die aktiven Führungskräfte der GDL sind auch nicht käuflich!

6. Welche Aussagen werden in der Öffentlichkeit falsch dargestellt?

- **„Die GDL hatte von Anfang an das Ziel die Verhandlungen zur Kooperation zu boykottieren und zu beenden!“** – Das ist nicht richtig, ansonsten hätten wir keinen eigenen Entwurf mit dem Willen zur Einigung vorgelegt und wir hätten sicherlich auch nicht am 20. August unseren frisch unterschriebenen Kooperationsvertrag dem Personalvorstand der DB angeboten.
- **„Die GDL ist von Ihrer bisherigen Position und Linie abgewichen“** – Dies ist nachweislich nicht der Fall, da bereits im Schreiben vom 1. Juli 2014 an Personalvorstand Weber klar und unmissverständlich unsere Bedenken und Einwendungen aufgeführt wurden. Unsere unmissverständliche Botschaft war, dass bei der GDL ein uneingeschränktes Vertretungsrecht für all ihre Mitglieder in den EVU bestehen muss, egal in welchen Tätigkeiten sie beschäftigt sind. Der vorliegende Entwurf wurde dem jedoch nicht einmal ansatzweise gerecht, weshalb die GDL ihn nur als Entwurf der Arbeitgeberseite und als unverschämten Versuch zur Selbstaufgabe der GDL betrachtet.

7. Was kann ich als Amtsinhaber antworten, wenn ich von den Mitgliedern oder Arbeitgebervertretern zum Abbruch der Verhandlungen befragt werde?

- Die GDL hat zahlreiche Pressemitteilungen veröffentlicht und sich schriftlich zu den einzelnen Sachverhalten positioniert. Des Weiteren hat es am 27. August ein Hintergrundgespräch mit Vertretern der Medien gegeben. Hier wurden die komplexe Situation aufgearbeitet und die wahren Hintergründe offengelegt.
- Folgende zusammengefasste Grundlagen haben die GDL zur vorstehenden Bewertung veranlasst:
 - Das Grundgesetz schützt in Artikel 9 Absatz 3 die Koalitionsfreiheit für jedermann und alle Berufe. Alle Maßnahmen, die darauf abzielen, dieses grundgesetzlich garantierte Recht einzuschränken oder zu behindern, sind rechtswidrig.
 - In den Schutzbereich dieser Koalitionsfreiheit fällt auch der Schutz der Tarifautonomie.
 - Das Tarifvertragsgesetz (TVG) geht grundsätzlich von Tarifpluralität aus und erhebt die Tarifautonomie der beiden Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber und Gewerkschaft, zur Grundlage für deren Gestaltungsfreiheit. Das TVG macht die Tarifmächtigkeit der beiden Parteien zum Bewertungsmaßstab für deren Fähigkeit, Arbeits- und Einkommensbedingungen für die abhängig Beschäftigten autonom und normativ zu gestalten.
 - Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil BAG 4 AZR 549/08 vom 07.07.2010 ausdrücklich im Sinne der Tarifpluralität geurteilt und sich dabei sehr tief mit Gegenargumenten zur Tarifeinheit beschäftigt und diese entkräftet.
 - Die GDL beansprucht das Vertretungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber DB AG für alle ihre Mitglieder. Dabei beschränkt sich die GDL in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft, von sich aus, auf die Arbeitnehmer in den EVU (auch DB Training ist ein EVU). Mit dieser klaren und fairen Verhaltensweise gesteht sie eindeutig das Existenzrecht der Eisenbahngewerkschaft und die Gestaltungshoheit der EVG in sämtlichen Eisenbahninfrastrukturunternehmen (EIU) zu.
 - GDL-Mitglieder haben Anspruch auf komplette, auch tarifpolitische, Vertretung durch ihre – in Ausübung ihres grundgesetzlich zustehenden Rechts - frei ausgewählte Gewerkschaft. Könnte die GDL diesen Vertretungsanspruch nicht oder nur noch eingeschränkt erfüllen, dann würde sie eine der zentralen und in der Satzung verankerten Aufgaben einer Gewerkschaft nicht mehr erfüllen, was nicht nur ihre eigene grundgesetzlich garantierte Position tangieren würde, sondern letztlich auch zu einer Rechtsbeeinträchtigung der Arbeitnehmer führen könnte.
 - Die GDL hätte dauerhaft keinen Einfluss auf so genannte Gesamtthemen und auf das Geschehen in den EVU bei der DB AG und in Folge bei den Wettbewerbsunternehmen im gesamten Eisenbahnverkehrsmarkt. Die Sachnähe und die Kernkompetenz der GDL - das Zugpersonal - würden unter dieser Tarifkonstellation keine Rolle mehr spielen.
 - Das Vertretungsrecht der GDL für die Lokomotivführer und das gesamte Zugpersonal sollte zu Gunsten der EVG von Beginn an deutlich eingeschränkt, dauerhaft abgeschwächt und schlussendlich eliminiert werden (unter anderem im Bereich der Schichtgestaltung, Arbeitszeit- und Ruhezeitregelungen, siehe oben).
 - Niemand in diesem Lande, weder andere Gewerkschaften, noch Arbeitgebervertreter, können und/oder dürfen von der ältesten und fast 150 Jahre bestehenden Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer Selbstaufgabe, Dummheit oder Mitgliedertäuschung verlangen und/oder erwarten.
 - Deshalb ist die von der DB provozierte und dauerhaft aufrecht erhaltene Weigerung über Arbeitszeit- und Einkommensverbesserung mit der GDL zu verhandeln auf dem

Kompromisswege nicht mehr auflösbar gewesen. Der GDL bleibt nur die Möglichkeit den Druck auf die DB durch Arbeitskampfmaßnahmen zu erhöhen.