

DB-Urabstimmung

Alles, was Sie wissen müssen!

Streiks unterliegen dem übergeordneten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Sie dürfen nur dann geführt werden, wenn es keine andere Möglichkeit zur Durchsetzung der Forderungen einer Gewerkschaft mehr gibt.

Wann sind Streiks verhältnismäßig?

Damit dieser Grundsatz eingehalten wird, müssen einige Bedingungen erfüllt sein. Zunächst einmal muss eine Gewerkschaft überhaupt Forderungen gestellt haben. Über diese muss verhandelt worden sein. Anders ist es nur, wenn sich der Arbeitgeber generell den Verhandlungen verweigert. Kommen die Verhandlungen zu keinem Ergebnis, kommen Streiks in Betracht. Die Einschätzung, ob ein Ergebnis ohne Streiks zu erzielen ist oder nicht, obliegt allein der kampf führenden Gewerkschaft. Naturgemäß ist der Arbeitgeber stets anderer Meinung. Bei der DB ist diese „andere Meinung“ besonders ausgeprägt.

Mit Streiks dürfen aber nur Ziele verfolgt werden, die auch durch einen Tarifvertrag regelbar sind. Dieses Regelungsfeld ist zwar groß, aber nicht unendlich. Natürlich kann stets wegen der Lohnhöhe oder dem Urlaubsanspruch gestreikt werden. Geht es aber zum Beispiel um die Frage, ob ein Unternehmen mit einem anderen verschmolzen oder von einem abgetrennt wird, ist das nicht mit einem Tarifvertrag regelbar. Nur die Folgen für die Arbeitnehmer wären regelbar, nicht aber die Frage der Verschmelzung oder Abtrennung selbst. Ein Streik, mit dem solche Ziele verfolgt werden, wäre unrechtmäßig. Die Gewerkschaft würde zum Schadensersatz verpflichtet werden

und die streikenden Mitglieder müssten arbeitsrechtliche Folgen befürchten. Deshalb hat die GDL ihre Forderungen zur Umstrukturierung des DB-Konzerns zurückgezogen.

Eine weitere Bedingung ist, dass keine Forderungen verfolgt werden, die noch der Friedenspflicht unterliegen. Die Friedenspflicht schützt den Bestand des Tarifvertrages und seiner Inhalte. Zwar kann er jederzeit einvernehmlich geändert werden. Will eine Gewerkschaft aber die Veränderung einer Regelung erzwingen, die in einem ungekündigten Tarifvertrag geregelt ist, wäre auch dieser Streik unrechtmäßig. Das gilt schon dann, wenn auch nur eine von insgesamt zum Beispiel 20 Forderungen die Änderung einer friedenspflichtigen Regelung zum Ziel hat.

Kein Streik gegen das Tarifeinheitsgesetz

Unrechtmäßig ist es auch, wenn ein Streik gegen gesetzliche Regelungen geführt wird. Hier wird es besonders anspruchsvoll, denn wir sind zwar gegen das TEG, aber wir führen keinen politischen Streik dagegen, hier wehren wir uns auf dem juristischen Wege. Deshalb darf sich der Streik der GDL beispielsweise nicht gegen das Tarifeinheitsgesetz (TEG) wenden, auch wenn es die GDL bedroht und vom Arbeitgeber als Waffe gegen die unliebsame GDL missbraucht wird. Es ist zwar Murks, aber dennoch geltendes Recht, das nicht mit

einem Streik aus der Welt geschafft werden kann und darf. Letztendlich ist es auch so, dass ein Streik tatsächlich nur der Umsetzung der gestellten Forderungen zum Ziel haben darf. Lenkt ein Arbeitgeber ein, muss die Gewerkschaft den Streik beenden. Sie darf also nicht die Vernichtung des Gegners zum Ziel haben.

Warnstreiks bei laufenden Verhandlungen

Die Verhältnismäßigkeit eines Streiks hängt auch davon ab, ob eine Gewerkschaft eine Urabstimmung durchgeführt hat oder nicht. Streikt eine Gewerkschaft, bevor sie eine Urabstimmung durchgeführt hat, spricht man von Warnstreiks. Diese sind eher Druckmittel bei Verhandlungen, Demonstration des Streikwillens oder Beweis der Tarfmächtigkeit einer Gewerkschaft. Warnstreiks können also auch bei laufenden Tarifverhandlungen geführt werden, solange sie tarifliche regelbare Ziele haben, die keiner Friedenspflicht unterliegen. Warnstreiks sind eher kurze Arbeitsniederlegungen mit einer Dauer von einigen Stunden bis zu zwei Tagen. Sie sind also ein Mittel, die laufenden Verhandlungen zum Erfolg zu führen.

Urabstimmung nach gescheiteter Verhandlung

Anders ist es, wenn eine Gewerkschaft das Scheitern der Tarifverhandlungen erklärt. Das kann übrigens theoretisch auch der Arbeitgeber, was in der Praxis aber kaum vorkommt. Dann jedenfalls gibt es keine laufenden Verhandlungen mehr, die mit Warnstreiks unterstützt werden können. Natürlich können dann noch immer Streiks geführt werden, aber diese wären durch die fehlende Urab-

stimmung der Gewerkschaftsmitglieder kürzer und daher weniger wirksam.

Nach einer Urabstimmung ist es anders. Die Gewerkschaft hat einen viel größeren Handlungsspielraum, sie kann länger und im gesamten Kampfgebiet streiken und so eine schnelle Lösung erzwingen. Dabei gilt der Grundsatz, dass die Gewerkschaft allein über ihre Kampf taktik entscheidet. Sie kann sofort mit allen Mitgliedern streiken, sie kann in einigen Betrieben oder Unternehmen streiken, sie kann auch nur bestimmte Berufe zum Streik aufrufen und sie kann die Taktik wechseln. Sie kann auch unterstützend andere Kampfmittel als den Streik anwenden, beispielsweise Demonstrationen, Flugblattaktionen, Flashmob (Verabredung einer Gruppe von Menschen, die gemeinsam auftreten) oder die mediale Auseinandersetzung.

Kampfbereitschaft der Mitglieder

Ein Arbeitskampf ist neben dem rechtlichen Rahmen aber vor allem von einem abhängig: von der Kampfbereitschaft der Mitglieder. Es gibt zwar das Recht, Arbeitskämpfe zu führen, aber es gibt kein Recht, einen solchen auch zu gewinnen. Handelt eine Gewerkschaft am Willen ihrer Mitglieder vorbei, gelingt es ihr nicht, die Mitglieder zu überzeugen und zu solidarisieren oder erliegen die Mitglieder dem Druck der Angstmache des Arbeitgebers, kann sich eine Gewerkschaft gezwungen sehen, einen Arbeitskampf erfolglos zu beenden.

Je stärker aber die Zustimmung der Mitglieder zu den Zielen der Gewerkschaft, je stärker ist

die Gemeinschaft im Arbeitskampf und bei der Abwehr der Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers. Oder anders gesagt: Willkommen in der Kampfgewerkschaft GDL. Die erfahrenen Amtsinhaber und die kampferprobten Mitglieder halten zusammen. An die mitlesenden Arbeitgeber bei der DB: Das ist kein Wunschdenken, sondern mehrfach bewiesene Tatsache. Sie werden erleben, was ich meine.

Urabstimmung fördert Zusammenhalt

Die Urabstimmung hat also erheblichen Einfluss auf die Verhältnismäßigkeit von Streiks. Sie dient aber auch dazu, die Mitglieder noch einmal genau und persönlich über die Streikziele zu informieren. Und natürlich hält die Urabstimmung den Tarifkonflikt im Gespräch und fördert den festen Zusammenhalt der Mitglieder.

An der Urabstimmung dürften sich nur Gewerkschaftsmitglieder beteiligen, für die die Gewerkschaft auch Forderungen erhoben hat. Deshalb hat die GDL auch nicht an alle ihre Mitglieder die Unterlagen zur Urabstimmung versendet. Dabei wendet die GDL die anerkannten, geheimen Regelungen zur schriftlichen Stimmenabgabe an. Gültig sind nur die Stimmen, die fristgerecht eingehen, deren Stimmzettel im gesonderten Wahlumschlag an die GDL gesendet wurde und dem die Erklärung beiliegt, dass der Stimmzettel eigenhändig ausgefüllt wurde. Nach Öffnung des Rücksendeumschlags wird die Erklärung geprüft und der Stimmzettel – noch im verschlossenen Umschlag – zur Auszählung weitergereicht. Durch die sofortige Trennung von Erklärung und Stimmzettel bleibt das Wahlgeheimnis gewahrt. Fehlt die Erklärung oder ist sie nicht richtig ausgefüllt, bleibt der Umschlag mit dem Stimmzettel ungeöffnet und wird als ungültige Stimme gezählt.

An GDL-Mitglieder bei der DB, die nicht zur Urabstimmung aufgerufen werden können, hat die GDL erstmals Solidaritätserklärungen mit der Bitte um Rücksendung gesendet. Auch Beamte erhalten wieder die Solidaritätserklärung. Beamte und Arbeitnehmer im DB-Konzern, für die die GDL noch keine Tarifverträge gefordert hat, können so ihre Solidarität zu den tarifpolitischen Zielen der GDL bekunden und damit den GDLern den Rücken stärken.

Auszählung am 9. August 2021

Die Auszählung der Urabstimmung erfolgt am 9. August 2021 in der Hauptgeschäftsstelle in Frankfurt am Main. Interessierte GDL-Mitglieder können die Auszählung beobachten oder die GDL bei der Auszählung sogar unterstützen. Das Ergebnis wird am Abend protokolliert und anschließend den GDL-Mitgliedern, dem Arbeitgeber und der Öffentlichkeit bekannt gegeben.

Wie geht es nach der Urabstimmung weiter?

Bundestarifkommission, Tarifkommission DB und der Hauptvorstand haben – jeweils einstimmig – die Durchführung von Streiks beschlossen. Wann dann die GDL ihre Mitglieder tatsächlich zu Streiks aufruft, entscheidet der geschäftsführende Vorstand, ebenso wo und wie lange gestreikt wird.

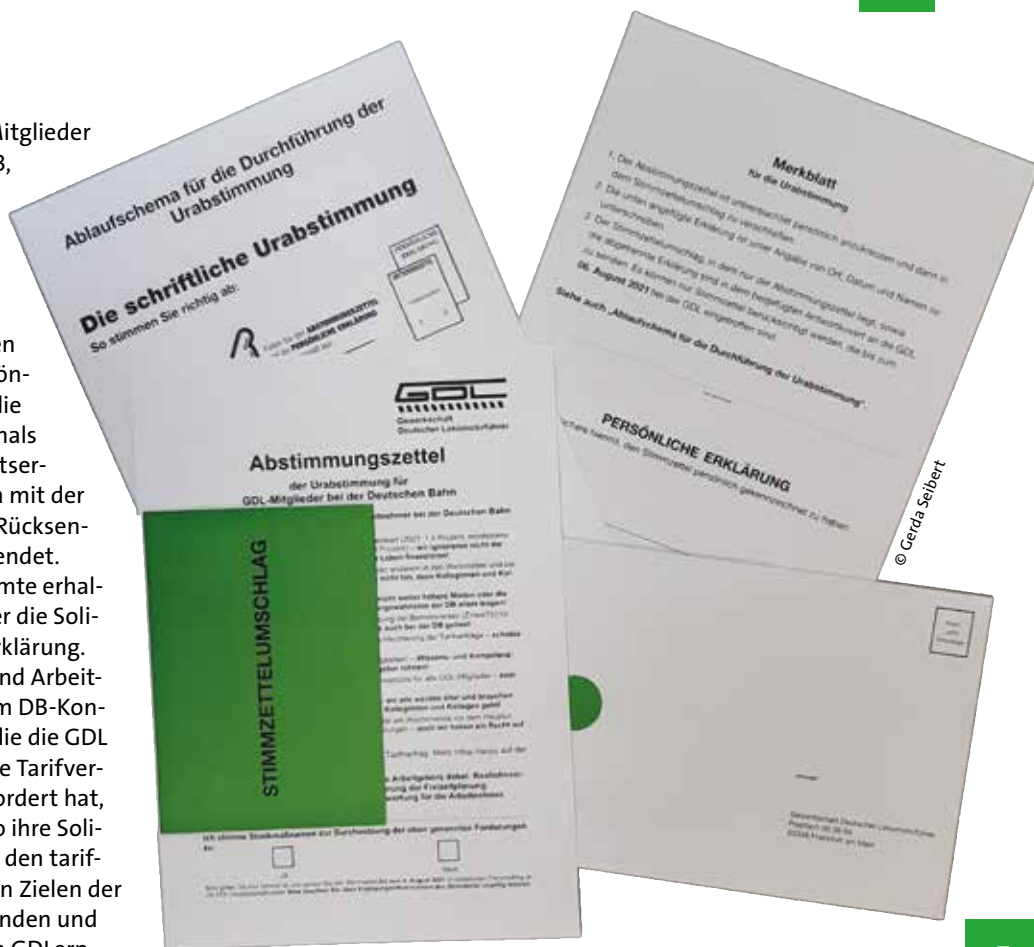
Nimmt ein GDL-Mitglied an einem Streik teil, zahlt der

Arbeitgeber für diese Zeit natürlich kein Entgelt. Das individuelle Arbeitszeitsoll wird um die Zeit der Streikteilnahme verringert. Um wirtschaftliche Schwierigkeiten oder gar Notlagen der Mitglieder zu verhindern, zahlt die GDL Streikgeld. Gemäß der Streikgeldordnung der GDL, die der Hauptvorstand beschließt, zahlt die GDL nach jeweils besonderer Beschlussfassung Streikgeld. Im aktuellen Tarifkonflikt zahlt die GDL ab dem ersten Arbeitskampf Streikgeld an ihre Mitglieder, nicht wie sonst üblich erst ab dem zweiten Streik.

Voraussetzung für die Streikgeldzahlung ist, dass das GDL-Mitglied sich persönlich in die Streikerfassungslisten eingetragen hat. Ist ein Mitglied zu Beginn des Streiks nicht an seinem Dienstort, muss die örtliche Streikleitung telefonisch über die Streikteilnahme informiert werden. Diese nimmt dann zeitgleich auch den Eintrag in die Streikerfassungslisten vor, die Unterzeichnung durch das GDL-Mitglied erfolgt später.

Streikgeld zehn Euro pro Stunde

Das Streikgeld der GDL beträgt zehn Euro pro Stunde, maximal jedoch 75 Euro pro Kalendertag. Ab dem zweiten Streik beträgt das Streikgeld maximal 100 Euro pro Kalendertag. Es ist eine reine Nettzahlung und muss weder versteuert noch müssen Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden. Außerdem darf die Höhe des ausgezahlten Streikgeldes die Höhe der Entgeltkürzung durch den Arbeitgeber nicht übersteigen. Bei der Entgeltkürzung sind alle gekürzten Entgeltbestandteile zu betrachten, also nicht nur das Tabellenentgelt, sondern beispielsweise auch die Diff-Z oder die Zulage RT, nicht jedoch entgangene Zulagen wie Fahrtenzuschädigung oder Nachtarbeitszulagen (diese werden nicht „gekürzt“, sondern während eines Streiks nicht gezahlt). Maßgeblich ist die Kürzung des Brutto-Entgelts. >



Am 9. August 2021 wird das Ergebnis der Urabstimmung ausgezählt.

Streikgeldzahlung pro Kalendertag

Wie bereits dargestellt, erfolgt die Streikgeldzahlung pro Kalendertag. Bei Nachschichten erfolgt die Berechnung für den ersten Tag bis Mitternacht und ab Mitternacht für den neuen Kalendertag. Wird am Abend dieses Tages eine weitere Nachtschicht angetreten, wird die Dauer der Streikteilnahme addiert. Die maximale Höhe des Streikgeldes von 75 beziehungsweise 100 Euro pro Kalendertag gilt auch in diesem Fall.

Doch Streikgeld erhalten nicht nur GDL-Mitglieder, die vom Streikaufruf erfasst sind und sich somit aktiv am Arbeitskampf beteiligen. Die GDL zahlt Streikgeld auch an Mitglieder, die aufgrund des Arbeitskampfes ihre Arbeitsleistung nicht erbringen konnten. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn der Arbeitgeber seinen Betrieb streikbedingt vorübergehend stilllegt. Voraussetzung ist auch hier, dass der Arbeitgeber das Entgelt kürzt. Ob der Arbeitgeber dazu berechtigt ist, ist jedoch rechtlich umstritten. Gegebenenfalls wird die GDL Rechtsschutz

für Musterverfahren gewähren und die Fortzahlung des Entgelts gerichtlich geltend machen.

Entgeltkürzung durch Lohnzettel nachweisen

Die Entgeltkürzung, die der Arbeitgeber aufgrund der Streikteilnahme vornimmt, ist durch den entsprechenden Lohnzettel nachzuweisen. Auf dem Lohnzettel können selbstverständlich alle Angaben außer dem Namen und der streikbedingten Entgeltkürzung unkenntlich gemacht werden. Die Nachweise werden durch die

zuständige GDL-Ortsgruppe gesammelt. Nach Prüfung des Anspruchs auf Streikgeld erfolgt die Auszahlung nicht mehr über die GDL-Bezirke, sondern direkt durch die Hauptkasse der GDL. Das führt nicht nur zu einer erheblichen Entlastung der ehrenamtlich tätigen Bezirkskassierer der GDL, sondern auch zu einer erheblichen Beschleunigung der Überweisung. Die Auszahlung des Streikgeldes erfolgt auf das Konto, von dem die GDL auch den Mitgliedsbeitrag einzieht.

T. G.

Keine Lösung auf dem Verhandlungsweg

Nach derzeitigem Stand ist ein Tarifabschluss mit der DB auf dem Verhandlungsweg nicht möglich. Die Tarifverhandlungen sind bisher geprägt von Gegenforderungen, Geschwafel über absurde Volumenbegrenzungen, pseudointellektuellen Ergüssen bei völligem Fehlen jedweder Kenntnis von Eisenbahn und Eisenbahner. Der Arbeitgeber ist keinem Sachargument zugänglich, was daran liegen mag, dass es den Herrschaften an Sachverstand fehlt. Hinzu kommt das Grundübel: die fehlende Wertschätzung für die Arbeitnehmer. Das „Angebot“ liegt sogar unter dem Schlichtungsergebnis.

Das mit viel Brimborium vorgestellte „verbesserte Angebot“ der DB vom 1. Juli 2021 mit angeblichen „zusätzlichen Mobilitätsleistungen“ und „deutlichen Verbesserungen bei der betrieblichen Altersvorsorge“ ist das Papier nicht wert, auf dem es steht – vom realen Minusentgelt ganz zu schweigen. Das Angebot liegt sogar noch unter dem Schlichtungsergebnis, das die GDL bereits im Vorjahr abgelehnt

hat. Das angeblich tolle „Angebot“ ist Kalkül. Die DB wollte damit die Öffentlichkeit blenden und der GDL den Schwarzen Peter zuschieben.

„Fakten gegen Fake News“

Das war allerdings ein Schuss nach hinten, denn die GDL hat in ihrem Faktencheck die angeblichen Verbesserungen haarklein widerlegt, siehe

„Fakten gegen Fake News“ auf der GDL-Homepage. Fakt ist dennoch: Die DB riskiert lieber einen millionenschweren Tarifkonflikt als der GDL ein verhandelbares Angebot zu unterbreiten.

Die GDL lässt ihre Mitglieder aber nicht im Stich und hat deshalb zur Urabstimmung aufgerufen. Wir erwarten eine



© kebox/stock.adobe.com

hohe Zustimmung, denn das direkte Personal hat mehr verdient als eine schäbige Minusrunde. Es braucht bessere Einkommens- und Arbeitsbedingungen. Es braucht die volle Betriebsrente. Wir kämpfen dafür, dass die verantwortungsvolle Arbeit des direkten Personals zur Aufrechterhaltung eines sicheren, zuverlässigen Schienenverkehrs honoriert wird. Wir sind bereit!

T. G.