

Richtungsweisendes Urteil

Grünes Licht für Leistungen des FairnessPlan e. V. in „blauen Betrieben“

4

Leitartikel

Das war eine Erlösung in zwei Akten: Mit den Worten „Die Klage wird abgewiesen“ machte die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hessen (LAG) am 18. Juni 2024 den Weg frei für die gemeinsame Einrichtung FairnessPlan e. V., wieder Leistungen an GDL-Mitglieder zu erbringen – unabhängig von der vorsätzlich falschen Mehrheitschätzung der DB.

Doch noch fehlte die Urteilsbegründung. Als diese am 4. Oktober 2024 schließlich vorlag, war endgültig klar: Das Tarifeinheitsgesetz findet auf den FairnessPlan e. V. keine Anwendung. Somit kommen nun auch die GDL-Mitglieder in den von der DB willkürlich bestimmten „blauen Betrieben“ wieder in den Genuss der Leistungen des FairnessPlan e. V.

Grundrechtsschonende Anwendung

Mit dem Gerichtsurteil nahm das LAG ein Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt vom 1. Februar 2022 nicht nur komplett zurück, sondern verkehrte es in sein Gegenteil. Damals hatte das Gericht einer Klage der DB und ihres Arbeitgeberverbandes MOVE stattgegeben und verfügt, dass das Tarifeinheits-

gesetz (TEG) auch auf Tarifverträge über Gemeinsame Einrichtungen (GE) der Tarifvertragsparteien anzuwenden sei, also auch auf den FairnessPlan e. V. Ab diesem Zeitpunkt war es nicht mehr möglich, den GDL-Mitgliedern in vermeintlich „blauen“ Betrieben Leistungen zu gewähren.

In der nun erfolgten Urteilsbegründung führte das LAG aus,

dass GE-Tarifverträge nicht nach § 4 a Abs. 2 Satz 2 TVG verdrängt werden dürfen. Deren Eigenschaft verbiete die Anwendung der TEG-Norm, die grundrechtsschonend auszulegen sei. Somit gab es in dieser Sache erstmals nicht nur eine Rechtsprechung im Sinne der GDL-Mitglieder, sondern es wurde tatsächlich Recht gesprochen.

Eliminierung der GDL

Mit diesem richtungsweisenden Urteil geht eine lange Leidenszeit für die GDL-Mitglieder und die Mitarbeiter des FairnessPlan e. V. zu Ende. Verursacht hat sie ein Arbeitgeber, der im Kampf gegen die einzig kritische Gewerkschaft im Eisenbahnwesen keine Grenzen kennt. Herrschte über viele Jahre hinweg ein – stets gefährdeter – Burgfrieden, so brach ihn die DB mit der Anwendung der betrieblichen Tarifeinheit nach § 4 a Tarifvertragsgesetz (TVG) – dem Tarifeinheitsgesetz (TEG) – auf besonders perfide Weise. Im Bemühen, die eigenen Pfründe und die der devoten Hausge-

werkschaft EVG zu schützen, wendete sie ab dem 1. April 2021 das TEG im Konzern missbräuchlich an und berief sich dabei auf die angeblich „gesetzliche Pflicht“ zu dessen Umsetzung.

Doch schon diese Aussage war falsch und stellte nur eine von vielen vorsätzlich in die Welt gesetzten Unwahrheit dar, mit dem Ziel, die GDL zu eliminieren. Denn Fakt ist, dass kein einziger der über 60 Tarifpartner der GDL das TEG je angewandt hat und dies auch nicht tun musste, denn es gibt dazu keinerlei gesetzgeberische Verpflichtung.

Beispiellose soziale Kälte

Die Maßnahmen der DB und des AGV MOVE gegen die Sozialleistungen des FairnessPlan e. V. reichten von der Blockade dringend benötigter neuer Leistungen bis hin zu Klagen – ein breit gefahrener Sabotagekurs. Doch während der Arbeitgeber alles tat, um die Arbeit des FairnessPlan e. V. zum Erliegen zu bringen, stellte er der EVG zugleich weitere Millionenbeiträ-

ge zur Verfügung. Die an Deutlichkeit nicht zu überbietende und sichtbare Strategie der DB lautete, den GDL-Mitgliedern mithilfe des TEG tarifliche Leistungen zu entziehen und sie in die Arme der Hausgewerkschaft zu treiben.

Besonders deutlich wird die beispiellose soziale Kälte des DB-Managements am Beispiel der FairnessPlan e. V.-Konferenz 2023 in Düsseldorf. Schon in deren Vorfeld setzte der AGV MOVE rücksichtslos alles daran, die Konferenz zu verhindern. Als ihm dies nicht gelang, kündigte er in einem letzten Versuch kurzfristig die Freistellungsvereinbarung für die Teilnehmer, mit dem Ziel, die Konferenzteilnahme noch zu unterbinden. Doch auch das schlug fehl. Trotz aller Versuche des Arbeitgebers, die Konferenz und die Teilnahme zu verhindern, fanden sich in Düsseldorf rund 200 GDL-Amtsmitglieder zusammen, um sich über die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Voraussetzungen zur Leistungsgewährung und die Bearbeitungsprozesse zu informieren.

Menschlichkeit und Solidarität

Auch die im Rahmen der Konferenz vorgesehene Verleihung des Fairnesspreises für besonderes soziales Engagement war überschattet vom Störfaktor

der DB. So konnten von den fünf Preisträgern weder Frank Müller (Ortsgruppe Lehrte) noch der erstplatzierte Kollege Tolga Özgül (Ortsgruppe Köln) den Pokal noch das Preisgeld in Höhe von 1 500 Euro entgegennehmen, da die Kollegen nach Auffassung des Arbeitgebers offensichtlich in der falschen Gewerkschaft organisiert waren. Doch die DB-Führung hatte nicht mit dem Zusammenhalt der GDL-Mitglieder gerechnet. Diese machten dem Treiben des Arbeitgebers nämlich einen dicken Strich durch die Rechnung, sammelten kurzfristig 2 300 Euro an Spendengeldern und ließen diese dem Kollegen Özgül am Morgen nach der verweigerten Preisverleihung aus der Hand des damaligen Bundesvorsitzenden Claus Weselsky überreichen.

Mit dieser großartigen Geste setzten die GDL-Mitglieder ein klares Signal in Richtung DB und machten deutlich, dass sie jederzeit bereit und in der Lage sind, dem unwürdigen Verhalten eines Arbeitgebers Menschlichkeit und Solidarität entgegenzusetzen.

Starke Argumente, exzellente Anwälte

Die Ausdauer und die Geduld der GDL mit den langsam mahelnden Mühlen der Justiz ha-



ben sich ausgezahlt. Zwar hat die DB, wie angekündigt, als schlechter Verlierer über ihren Arbeitgeberverband beim Bundesarbeitsgericht (BAG) gegen das Urteil des LAG Revision eingelegt. Doch bis zu einer Entscheidung des BAG bleibt das Urteil des LAG wirksam und alle GDL-Mitglieder, die in einem DB-Konzernunternehmen beschäftigt sind, erhalten die Leistungen des FairnessPlan e. V.. Im Übrigen sieht sich die GDL mit ihren starken Argumenten und exzellenten Anwälten auch vor dem Bundesarbeitsgericht sehr gut gerüstet.

Gut gerüstet waren die GDL und der FairnessPlan e. V. auch schon direkt nach der arbeitsgerichtlichen Entscheidung im Februar 2022: Wiederholt forderten sie die GDL-Mitglieder in „blauen“ Betrieben dazu auf, trotz des negativen Urteils Leistungsanträge zu stellen. Diese wurden in kluger Erwartung einer sich ändernden Rechtslage zunächst ruhend gestellt. Sobald die Finanzbehörden dem FairnessPlan e. V. mitgeteilt haben, wie mit diesen Anträgen steuerrechtlich zu verfahren ist,

werden die Anträge aus den Jahren 2022 und 2023 geprüft und bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen bewilligt.

Arrogantes Management in die Schranken gewiesen

Der Vorgang hat erneut gezeigt, dass die DB im Kampf gegen eine missliebige Gewerkschaft, die nicht davor zurückschreckt, rücksichtslos gegen ihre eigenen Mitarbeiter vorzugehen und ihnen sehenden Auges massive Nachteile zuzufügen. Doch die GDL und ihre Mitglieder haben auch diesen Angriff erfolgreich abgewehrt und werden das arrogante Management letztlich erneut in die Schranken weisen.

Fakt ist: Wir fühlen uns erneut bestätigt und setzen unseren Weg fort – erfolgreich für alle Eisenbahner und Eisenbahnerinnen auf allen Ebenen. Wir werden weiterhin alles daran setzen, das Tarifeinheitsgesetz als einzigartige handwerkliche Schlechtleistung und in seiner Anwendung komplett untaugliches Rechtsmittel ad absurdum zu führen! S. M.



Triumph der Solidarität: Trotz der DB-Blockade erhielt Preisträger Tolga Özgül auf der FairnessPlan e. V.-Konferenz im Mai 2023 aus der Hand des damaligen GDL-Bundesvorsitzenden Claus Weselsky ein von den GDL-Mitgliedern eigens für ihn gespendetes Preisgeld.