

Keller, Berndt

Article

Alle Jahre wieder: Zum aktuellen Tarifkonflikt bei der Bahn

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Keller, Berndt (2024) : Alle Jahre wieder: Zum aktuellen Tarifkonflikt bei der Bahn, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Sciendo, Warsaw, Vol. 104, Iss. 2, pp. 112-116, <https://doi.org/10.2478/wd-2024-0034>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/284461>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Berndt Keller

Alle Jahre wieder: zum aktuellen Tarifkonflikt bei der Bahn

Der aktuelle Tarifkonflikt bei der Bahn führt wieder zu Streiks und starken Einschränkungen im Bahnverkehr. Der Beitrag fasst die Entwicklung und die rechtlichen Voraussetzungen des Konflikts zusammen und geht auf die verschiedenen Forderungen der Tarifparteien ein. Zudem stellt sich die Frage, wie mögliche Lösungen des Konflikts aussehen können. Die Gründung einer Zeitarbeitsfirma birgt weiteres Konfliktpotenzial in der Zukunft.

Die Interessenvertretung bei der Deutschen Bahn AG ist geprägt durch die Existenz zweier Gewerkschaften, der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) sowie der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Diese Dualität ist ungewöhnlich für die Arbeitsbeziehungen in Deutschland, abgesehen von wenigen Branchen des Dienstleistungssektors dominiert nach wie vor das Prinzip der Industriegewerkschaft („ein Betrieb, eine Gewerkschaft“). Diese untypische Konstellation ist von zentraler Bedeutung für das Verständnis der aktuellen Situation und eine Lösung des Tarifkonflikts. Sie führt zwangsläufig zu Verteilungskonflikten zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft, aber eben auch zwischen den einzelnen Gewerkschaften. Die Bedeutung von Tarifpolitik hat seit der Privatisierung durch die Bahnreform 1994 deutlich zugenommen. Seitdem sind Lokführer Tarifbeschäftigte; früher waren sie in der Regel Beamte, für die das Tarifrecht ex definitione nicht galt.

Die EVG ist die größere Organisation (ca. 185.000 Mitglieder) im Vergleich zur GDL (ca. 40.000 Mitglieder).¹ Beide gehören verschiedenen Dachverbänden an: Die EVG ist Mitglied des DGB, die GDL des DBB Beamtenbund und Tarifunion. Die EVG entstand 2010 durch den Zusammenschluss von Transnet (früher GdED) und GDBA. Die Ge-

schichte der GDL reicht bis ins 19. Jahrhundert zurück. Die GDL ist eine der nach wie vor wenigen Berufsgewerkschaften, die sich in den 2000er Jahren, nachdem sie Arbeitskämpfe zwecks faktischer Anerkennung durch ihre Arbeitgeber geführt hatten, nicht nur temporär, sondern dauerhaft als eigenständig-unabhängige Tarifvertragsparteien etablieren konnten (unter anderem Vereinigung Cockpit, Marburger Bund, Unabhängige Flugbegleiterorganisation). Sie können sich auf die Vertretung der Partikularinteressen einer relativ homogenen Mitgliedergruppe konzentrieren und stehen nicht wie Industriegewerkschaften vor der schwierigen Aufgabe, die verschiedenartigen Interessen heterogener Gruppen auszugleichen (Prinzip der exklusiven vs. inklusiven Solidarität).

Die Berufsgewerkschaften sind im Gegensatz zu anderen Gruppen konflikt- und durchsetzungsfähig, weil sie über erhebliche Machtressourcen verfügen: Zum einen haben ihre Mitglieder Markt- bzw. Primärmacht, da sie in Schlüsselpositionen von Produktionsprozessen tätig sind und als Funktionseliten – zumindest kurz- und mittelfristig – kaum vollständig ersetzt werden können. Zum anderen haben diese Gewerkschaften Organisations- bzw. Sekundärmacht, da ihre Mitgliederzahlen zwar niedrig, ihre Organisationsgrade aber nicht nur stabil, sondern deutlich höher sind als der gesamtwirtschaftliche Organisationsgrad, der derzeit weniger als 20 % beträgt.

Die Entwicklung des aktuellen Konflikts

Die zwischengewerkschaftliche Konkurrenz führte in den 2000er Jahren mehrfach zu Streiks von Berufsgewerkschaften um faktische Anerkennung und Statusverbesserung. Das Bundesarbeitsgericht ging in Anbetracht der „neuen Unübersichtlichkeit“ der Arbeitsbeziehungen sukzessiv von seinem jahrzehntelang vertretenen Prinzip der Tarifeinheit ab und ließ 2010 Tarifpluralität grundsätzlich zu. Dieses Grundsatzurteil veränderte die Gelegenheitsstrukturen, stärkte die organisationsexterne Legitimität

¹ Die Daten basieren auf aktuellen Angaben der Verbände. Brutto- und Nettoorganisationsgrade sind nicht valide zu unterscheiden.

© Der/die Autor:in 2024. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

Prof. em. Dr. Berndt Keller war Professor für Arbeits- und Sozialpolitik an der Universität Konstanz.

der Berufsgewerkschaften und verhalf ihnen zu institutioneller Macht (BAG, 2010).

Die Streiks hielten an und riefen den Gesetzgeber auf den Plan. Das schließlich 2015 von der Mehrheit der großen Koalition beschlossene Tarifeinheitgesetz (TEG) sollte „Tarifkollisionen im Betrieb vermeiden“. Im Kern besagt das TEG, dass bei Existenz mehrerer Gewerkschaften nur der von der Mehrheitsgewerkschaft geschlossene Tarifvertrag gelten soll. Dadurch wurde die Tarifeinheit wiederhergestellt und die Position der Berufsgewerkschaften geschwächt. Mehrere Gewerkschaften reichten Verfassungsbeschwerden vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) ein. Das BVerfG erklärte in seinem 2017 ergangenen, salomonischen Urteil das TEG für „weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar“, verpflichtete aber den Gesetzgeber zu partiellen Nachbesserungen, die eine „übermäßige Benachteiligung“ der Minderheitsgewerkschaft ausschließen sollten (BVerfG, 2017).

Im Frühjahr 2015 vereinbarten die Tarifparteien der Bahn in einem Grundsatztarifvertrag die Nicht-Anwendung des TEG, wodurch eine relativ konfliktarme Phase eingeleitet wurde. Seit Auslaufen dieses Burgfriedens Ende 2020 wendet das Bahn-Management das TEG im tarifpolitisch aufgesplitterten Konzern trotz des Widerstandes der GDL als geltendes Recht strikt an. Derzeit gelten von der GDL geschlossene Tarifverträge nur in weniger als 20 der insgesamt ca. 300 Betriebseinheiten des Konzerns. In einigen Betrieben sind die Mehrheitsverhältnisse strittig. In ca. 70 Fällen kommt es zu Überschneidungen.

Diese Situation führt zu einer Verschärfung des zwischenorganisatorischen Konflikts, da die Minderheitengewerkschaft versucht – oder aus strategischer Perspektive ein Anreiz besteht – ihren Status durch Steigerung der Mitgliederzahlen zu verbessern, mit dem Ziel, zur Mehrheitsgewerkschaft zu mutieren. Die Rekrutierung bislang nichtorganisierter Beschäftigter gestaltet sich in Anbetracht des hohen Organisationsgrads der Branche als schwierig, sodass Versuche der Abwerbung von Mitgliedern der Konkurrenzgewerkschaft an Bedeutung gewinnen. Das Konkurrenzverhältnis betrifft vor allem die Bahn. Bei Einhaltung der vereinbarten Organisationsgrenzen, wie im Luftverkehr zwischen VC und ver.di oder in Krankenhäusern zwischen ver.di und Marburger Bund, kommt es trotz der Existenz mehrerer Gewerkschaften zu weniger zwischenorganisatorischen Konflikten.

Eine Besonderheit besteht in wiederholten Versuchen der GDL, ihre bestehende Repräsentations- bzw. Organisationsdomäne auszuweiten, um von der Berufs- zur Branchengewerkschaft zu mutieren – oder um in organisationstheoretischer Sicht zumindest ihre Existenz dau-

erhaft zu sichern. Dies geschah zuerst (2002) erfolgreich von Lokführern auf das übrige Fahrpersonal (Zugbegleiter und Bordgastronomen sowie Disponenten), später (2020) auf alle im „System Eisenbahn relevanten Berufsgruppen“ (Fahrzeug- und Fahrweginstandhaltung, Netzinfrastruktur, Verwaltung). Der Ausgang des aktuellen Versuchs der Bestandssicherung ist noch ungewiss angesichts des Widerstands des Bahn-Managements und der Notwendigkeit, in diesen Bereichen eine Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder zu repräsentieren.

Im Gegensatz zu den interessengeleiteten Behauptungen, welche die zahlreichen Propagandisten des TEG während der politischen Kontroverse um seine Einführung vorbrachten², kann die eingetretene Situation als dessen durchaus vorhersehbare Konsequenz gelten. Die aktuellen Erfahrungen zeigen, dass das TEG auch in seiner revidierten Form offensichtlich nicht in der Lage ist, den langfristig schwelenden Konflikt beizulegen. Strittig sind bei Tarifkollisionen Lösungen für grundsätzliche Anwendungsprobleme, unter anderem ein präzisiertes Verfahren zur Feststellung der Mehrheitsverhältnisse, die betriebsverfassungsrechtliche Bestimmung des Betriebsbegriffs sowie die allgemeine Friedenspflicht. Materiell-inhaltliche Vereinbarungen durch Kollektivverhandlungen sind erfolgversprechender als formale Vorgaben durch Gesetze oder Urteile von Arbeitsgerichten.

Der aktuelle Tarifkonflikt: Forderungen

Entgelte

Ein neues Instrument der aktuellen Tarifpolitik sind Inflationsausgleichsprämien, die bis Ende 2024 bis zur Höhe von insgesamt 3.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei gestellt werden. Entsprechende Vereinbarungen in Tarifverträgen wurden zuerst im Herbst 2022 in der Metall- und Chemieindustrie geschlossen; nach anfänglichem Zögern folgte eine zunehmende Zahl weiterer Branchen. Eine solche Vereinbarung ist auch zwischen Bahn und GDL wahrscheinlich, zumal die Bahn schon zu Verhandlungsbeginn ein entsprechendes Angebot unterbreitet und bereits mit der EVG einen derartigen Vertrag geschlossen hat.

Derartige Prämien sind nicht unproblematisch. Die zeitnahe Verfügbarkeit recht hoher Beträge macht sie, vor allem in Zeiten hoher Preissteigerungen und andauernder Reallohnverluste, lukrativ für die Beschäftigten. Für die Arbeitgeber sind sie attraktiv, weil keine Beiträge zur Sozialversicherung anfallen und weil diese Leistungen nicht in die ta-

² Entgegen vielfach geäußerten Befürchtungen blieb die Zahl der Berufsgewerkschaften klein und auf die Dienstleistungsbranchen Verkehr und Gesundheit begrenzt.

riflichen Entgelttabellen eingehen, d. h. nach dem Ende der Laufzeit beginnen die folgenden Tarifverhandlungen beim status quo ante. Ungewiss bleiben die mittel- und langfristigen Auswirkungen: Aus Sicht der Beschäftigten können die kurzfristigen Vorteile sich in ihr Gegenteil verkehren, falls es nicht gelingt, die inzwischen eingetretenen Preissteigerungen später durch dauerhafte Entgeltsteigerungen zu kompensieren. Aus Sicht der Arbeitgeber bleibt ungewiss, ob die Gewerkschaften später nicht doch deutliche tabellenwirksame Erhöhungen durchsetzen können.

Optionen für Kompromisse im Rahmen der „quantitativen“ Tarifpolitik bieten auch eine Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie Auszubildenden, die Auszahlung der Prämie in Raten und die Vereinbarung einer anschließenden Entgelterhöhung, die stufenweise erfolgen sowie aus Mindest- und/oder Prozentbeträgen bestehen kann. Von Fest- oder Mindestbeträgen profitieren überproportional die unteren Entgeltgruppen, die von Preissteigerungen stärker betroffen sind.

Arbeitszeit

Eine Besonderheit der aktuellen Tarifrunde besteht in dem GDL-Forderungspaket nicht nur nach Erhöhung der Entgelte, sondern nach Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 35 Stunden für Schichtarbeiter, wie Lokführer und Zugbegleiter, ohne anteilige Entgeltabsenkung. Die Bahn verweigerte – wegen der dann notwendigen zusätzlichen Personalkosten sowie Rekrutierungsproblemen – kategorisch Verhandlungen über diese von der GDL als zentral bezeichnete Forderung, was die GDL zum sofortigen Abbruch der Verhandlungen veranlasste.

Bei dem seit 2018 geltenden, flexiblen Arbeitszeitmodell mit individuellen Optionen sind Arbeitszeitverkürzungen stets mit proportionalen Entgeltreduzierungen verbunden. Die Bahn bietet in einem weiteren Schritt an, dieses Wahlmodell („Cafeteriamodell“), das – zumindest bisher – selten genutzt wird, zu erweitern, besteht aber auf Entgeltkürzungen, was die GDL ablehnt. Ein Ausweg aus der festgefahrenen Situation könnte ein Einstieg sein, d. h. die Vereinbarung einer stufenweisen Verkürzung, die erst später beginnt und sich über mehrere Jahre erstreckt. Durch Einigung auf einen Übergangszeitraum können die Kostensteigerungen für den Arbeitgeber leichter zu bewältigen sein – bei gegebenem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Auch Kompensationen im Rahmen anderer Teile des Forderungspakets, wie Entgelterhöhungen, sind ebenfalls möglich.

Eine derartig strukturierte Vereinbarung hat die GDL bereits Ende 2023/Anfang 2024 mit mehreren kleineren privaten Eisenbahnunternehmen, wie der Netinera Deutschland GmbH und dem Go-Ahead-Konzern, getroffen und dadurch (wohl)

ein gewisses Präjudiz geschaffen.³ Auch in anderen Branchen bestehen entsprechende Tarifverträge zur Wochenarbeitszeit, die häufig durch Streiks durchgesetzt wurden.

Optionen

Der Abschluss des Tarifvertrages zwischen der Konkurrenzorganisation EVG und der Bahn im Frühjahr 2023 kann als Orientierungsgröße dienen. Ein niedriger Abschluss seitens der GDL ist unwahrscheinlich, da Austritte bzw. Abwanderung von Mitgliedern zu befürchten wären. Auch Tarifverträge des öffentlichen Dienstes – sowohl des Bundes und der Kommunen als auch der Länder – dienen wiederholt als Orientierungsmarke, die möglichst überboten werden soll. Vergleichsweise leicht dürfte in diesem Rahmen ein Kompromiss über die Laufzeit des Tarifvertrages zu erzielen sein, die für die realen jährlichen Entgelterhöhungen wichtig ist.⁴ Die von der GDL ursprünglich geforderte Laufzeit von zwölf Monaten ist ebenso unwahrscheinlich wie die von der Bahn zunächst angebotenen 32 Monate. Die durchschnittliche Laufzeit beträgt derzeit eher ca. zwei Jahre.

Hilfreich bei der Überwindung von Engpässen bei Tarifverhandlungen kann, wie schon mehrfach in den vergangenen Jahren erfolgreich praktiziert, die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens sein. Dies ist der Versuch, durch Hinzuziehung von neutralen Dritten einen für beide Seiten tragbaren Kompromiss zu erzielen. Tarifparteien vereinbaren freiwillig-autonome Schlichtungsabkommen häufig langfristig, d. h. unabhängig von einem konkreten Tarifkonflikt. Dies ist bei der Bahn nicht der Fall, sodass die Verfahrensregeln erst ausgehandelt werden müssen.

Von kooperativen Beziehungen sind die Tarifpartner der Bahn weit entfernt – nicht nur, soweit die Auseinandersetzungen um die materiellen Arbeitsbedingungen betroffen sind. Ihre Umgangsformen sind, vorsichtig formuliert, verbesserungsbedürftig und -notwendig. In der Öffentlichkeit wiederholt vorgebrachte Verbalinjurien⁵ und gegenseitige Schuldzuweisungen sind für die Entwicklung einer einigermaßen vertrauensvollen Sozialpartnerschaft sicherlich nicht förderlich. Eine Verbesserung ist (wohl zumindest) kurzfristig nicht zu erwarten.

Auch wiederholte Wechsel der Zuständigkeiten im Bahn-Management sind nicht hilfreich für eine Änderung der

3 Aufgrund des begrenzten Umfangs des Artikels wird auf die ausführliche Behandlung der Situation bei den privaten Bahnverkehrsunternehmen verzichtet. Die GDL hat nach eigenen Angaben mehr als 60 Tarifpartner.

4 Beträchtliche Erhöhungen relativieren sich bei langen Laufzeiten bei einer Umrechnung auf Jahresbasis.

5 Wortwahlen wie „Vollposten“ und „Nieten in Nadelstreifen“ seitens der GDL gehören noch zu den zivilisierteren Formulierungen.

Konflikt- zu Kooperationsbeziehungen. Der Umgang mit der durch die Berufsgewerkschaft veränderten Umwelt- bzw. Akteurskonstellation erfordert neue Einsichten. Eine Reduzierung der Transaktionskosten, die ex ante und ex post erheblich sind, liegt (vor allem) im Interesse der Bahn.

Der aktuelle Tarifkonflikt: Streiks

Das Arbeitskampfrecht ist bekanntlich Richterrecht, d. h. es besteht nicht aus Gesetzen, sondern aus einer Reihe von Urteilen der höchsten Gerichte. Streiks müssen unter anderem dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit entsprechen. In den vergangenen Jahren fanden mehrfach Bahnstreiks statt (unter anderem 2007, 2011, 2014/2015, 2021).⁶ Dabei standen Anfang/Mitte der 2000er Jahre die bereits erwähnten Anerkennungsprobleme der GDL im Mittelpunkt, später die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Streiks können nicht nur den Personen-, sondern auch den Güterverkehr betreffen, wie z. B. DB Cargo; dabei können sie zeitlich versetzt oder parallel geführt werden. Sie können nicht nur bei der bundeseigenen Bahn, sondern auch bei privaten Bahnverkehrsunternehmen stattfinden. Streiks können getrennt oder kombiniert im Nah-, Regional- und Fernverkehr geführt werden. Die regionale Verteilung kann Unterschiede aufweisen, da die Organisationsgrade und damit die gewerkschaftliche Konfliktfähigkeit schwanken. Die Folgen hängen, vor allem im Güterverkehr, vom Anteil des bestreikten Verkehrsträgers am gesamten Verkehrsaufkommen ab.

Für die Dauer von Streiks ist charakteristisch, dass es sich zunächst um kurzfristig-eintägige Warnstreiks handelt. Nach Ende der tariflichen Friedenspflicht und Urabstimmung folgen regulär-mehrtägige Streiks, die aber nicht unbefristet geführt werden („Erzwingungsstreik“). Urabstimmungen, welche die Satzungen der Gewerkschaften vorgeben, dienen als Signal der Geschlossenheit nach innen an die Mitglieder und nach außen an den Tarifpartner und die Öffentlichkeit.⁷

Einschränkungen durch Zugausfälle und -verspätungen treten nicht nur während, sondern auch vor und nach dem offiziellen Ende des Streiks auf, da der Zugverkehr schrittweise wieder „hochgefahren“ werden muss. Von den Folgen sind, vor allem bei Streiks in Dienstleistungsbranchen der kritischen Infrastruktur wie der Bahn, nicht nur Arbeitgeber in Form von wirtschaftlichen Schäden erfasst. Auch am Arbeitskampf unbeteiligte Gruppen sind betroffen, da notwendige Güter und Dienstleistungen zeitwei-

se nicht erstellt werden bzw. nicht zur Verfügung stehen (Dritt- bzw. Fernwirkungen).

Nach den Streiks der vergangenen Jahre scheint durch Erfahrung eine gewisse Gewöhnung der Kunden bzw. Reisenden in Form von Verschiebung oder Ausfall nicht dringend notwendiger Reisen eingetreten zu sein. In beschränktem Umfang stehen auch Alternativen durch andere Beförderungsmittel, wie etwa eigener Pkw, Mietwagen, Reisebus, Privatbahn oder Flugzeug, zur Verfügung und werden tatsächlich genutzt. Die tatsächlichen Folgen hängen ab von der Dauer des Streiks sowie von seiner (rechtzeitig und mehrtägigen) Vorankündigung, die Reaktionen von Kunden ermöglicht.

Ein Streik ist, vor allem im Bereich der Daseinsvorsorge, stets auch eine Auseinandersetzung um die öffentliche Meinung, auf die beide Seiten durch umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit zwecks Vermittlung ihres Narrativs Einfluss zu nehmen versuchen. Sie sind auf Unterstützung der Öffentlichkeit angewiesen und müssen auf deren Betroffenheit Rücksicht nehmen. Für die Gewerkschaft bedeutet diese Situation eine Gratwanderung zwischen Begrenzung und Eskalation des Konflikts: Sie kann bei dessen Planung bestimmte Zeiträume ausnehmen, um die Auswirkungen für Kunden in Grenzen zu halten⁸, oder sie kann den Streikbeginn z. B. auf Ferienbeginn oder -ende legen.

Die Angaben beider Seiten sowie externer Instanzen zu den Kosten von Streiks sind stets recht unterschiedlich und kaum valide zu kalkulieren. Zu unterscheiden sind private Kosten der beteiligten Tarifparteien und öffentliche Kosten unbeteiligter dritter Parteien. Ein inzwischen regelmäßig eingesetztes Mittel der Bahn zur Minderung der Folgen eines Streiks ist für den Regional- sowie vor allem für den Fernverkehr die Einrichtung eines – quantitativ deutlich eingeschränkten – Notfahrplans, der rechtzeitig öffentlich kommuniziert und stabil bedient werden muss. Auch Kulanzregelungen, wie die Erstattung von Ticketpreisen, die Option einer späteren Nutzung von Fahrkarten, die Aufhebung von Zugbindungen, der Einsatz längerer Züge mit mehr Sitzplätzen sowie die Schaltung von Sonderhotlines, sollen die Streikfolgen reduzieren.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass die offensichtlichen Probleme der Bahn (wie Verspätungen und Zugausfälle sowie Sanierungsbedarf der Infrastruktur infolge Unterfinanzierung) andere Gründe haben als Unterbrechungen des Bahnverkehrs durch Streiks; Deutschland ist traditionell ein „streikarmes“ Land und liegt bei internationalen Vergleichen der EU- und OECD-Mitgliedsländer stets im unteren Mittelfeld. In den vergangenen Jahrzeh-

⁶ Im Frühjahr/Frühsummer 2023 streikte nicht die GDL, sondern die EVG mehrfach im Rahmen eines lang andauernden Tarifkonflikts.

⁷ Ende 2023 erreicht die GDL nach eigenen Angaben mit 97 % eine hohe Zustimmung ihrer Mitglieder zum Arbeitskampf. Voraussetzung sind laut Satzung 75 %.

⁸ So kann, wie 2023/2024, ein „Weihnachts- und Neujahrsfrieden“ eingehalten werden, der bis in den Januar reicht.

ten hat eine Tertiärisierung von Streiks stattgefunden, welche die Bahn einschließt.

Ein neuer Grundsatzkonflikt

Leiharbeit (oder Zeitarbeit) besteht im Gegensatz zu anderen Formen nicht aus einem zwei-, sondern aus einem dreiseitigen Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis zwischen Verleiher (Arbeitgeber), Entleiher (Kunde) und Leiharbeitnehmer. Zahl und Umfang haben im Laufe der vergangenen Jahrzehnte deutlich zugenommen.

Eine aktuelle, in der Öffentlichkeit (noch) weitgehend unbeachtete, für Gewerkschaften einzigartige Aktivität der GDL ist die Bildung einer eigenen Agentur zur Arbeitnehmerüberlassung, mit dem Ziel, die Anwendung des TEG seitens des Bahn-Managements zu umgehen. Nachdem die Bundesagentur für Arbeit die Erlaubnis erteilt hatte, gründete die GDL im Herbst 2023 als Personaldienstleister die Fair Train e. G. in der Rechtsform einer Genossenschaft.⁹ Die beiden Verbände besetzen ihre Führungsgremien ähnlich, sind aber in formaler Hinsicht voneinander unabhängig. Sie schlossen einen Tarifvertrag unter anderem zu Entgelten „auf marktüblichem Niveau“ bzw. zu „fairen Bedingungen“. Sie beabsichtigen, mittelfristig Tarifverträge mit Bahnverkehrsunternehmen zu schließen, um die bei ihnen Beschäftigten bundesweit zu eigenen Tarifbedingungen an Bahnunternehmen zu verleihen.

Derzeit noch unklar, aber potenziell konfliktträchtig, sind in mehrfacher Hinsicht die mittel- und langfristigen Auswirkungen dieses ungewöhnlichen Vorhabens: Wie viele Lokführer werden tatsächlich bereit sein, ihre bestehenden, sicheren Beschäftigungsverhältnisse aufzugeben, um – bei durchaus ungewissen Perspektiven, unter anderem wegen rechtlicher Auseinandersetzungen – zur neuen Genossenschaft zu wechseln, wobei sie GDL-Mitglieder sein müssen, um Genossenschaftsanteile (in Höhe von 500 Euro) zu erwerben? Wie würden sich die Arbeitsbedingungen entwickeln? Wären die abzuschließenden Tarifverträge, wie Fair Trade annimmt, aus Sicht der Beschäftigten tatsächlich günstiger als vorher? Normalerweise ist beim Einsatz des Flexibilisierungsinstrumentes Leiharbeit das Gegenteil der Fall; die Bedingungen sind schlechter als die der Stammebelegschaft.

⁹ <https://www.fair-train.de> (22. Januar 2024).

Wie reagiert der Arbeitgeber, der im Rahmen eines dreiseitigen Beschäftigungsverhältnisses sein Personal nicht mehr wie bisher direkt einstellen kann, sondern über den Umweg der Genossenschaft rekrutieren bzw. entleihen muss? Die unmittelbare Reaktion der Bahn Anfang 2024 war die Einreichung einer sogenannten Feststellungsklage beim Hessischen Landesarbeitsgericht, um die Tariffähigkeit der GDL wegen auftretender Interessenkonflikte klären zu lassen. Deren tarifrechtlich notwendige Gegenerunabhängigkeit sei nicht mehr gegeben, da sie nunmehr als Arbeitgeber und Gewerkschaft auftrete. Die rechtliche Klärung dieser Frage wird vermutlich einige Zeit dauern.

Fazit

Für die Praxis der Arbeitsbeziehungen ist, entgegen häufig geäußerten Vermutungen, nicht die reine Zahl der Gewerkschaften entscheidend, sondern, wie Erfahrungen aus angelsächsischen Ländern belegen, die Ausgestaltung ihrer Beziehungen. Falls Tarifgemeinschaften geschlossen werden, wie seit über einem Jahrzehnt im öffentlichen Dienst zwischen DGB- und DBB-Gewerkschaften oder bis in die frühen 2000er Jahre bei der Bahn, ist die Konkurrenzsituation („Koalitionspluralismus“) vergleichsweise unproblematisch. Im Übrigen bleiben die überbetrieblich-sektoralen Deckungsraten unverändert hoch, eine Entstehung vertragsloser Zustände („weiße Flecken“) oder eine Erosion der Tarifbindung, die in anderen Branchen zu beobachten sind, treten nicht auf.

Literatur

- BAG – Bundesarbeitsgericht (2010), Grundsatz der Tarifeinheit - Rechtsprechungsänderung, 4 AZR 537/08, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/4-azr-537-08/> (24. Januar 2024).
- BVerfG – Bundesverfassungsgericht (2017), Urteil des Ersten Senats vom 11. Juli 2017, https://www.bverfg.de/e/rs20170711_1bvr157115.html (24. Januar 2024).
- Däubler, W. und K. Bepler (2016), *Das neue Tarifeinheitsrecht. Hintergründe und Anwendungsprobleme*, Nomos.
- Kalass, V. (2012), *Neue Gewerkschaftskonkurrenz im Bahnwesen. Konflikte um die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer*, VS.
- Keller, B. (2017), *Berufs- und Spartengewerkschaften. Neue Akteure und Perspektiven der Tarifpolitik*, Rainer Hampp.
- Keller, B. (2020), Berufsgewerkschaften als autonome Akteure der Tarifpolitik. Konsequenzen für das System etablierter Arbeitsbeziehungen, *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 27(4), 11-12.
- Keller, B. (2021), Nach dem Streik ist vor dem Streik: Zur aktuellen Entwicklung der Tarifbeziehungen bei der Bahn, *Wirtschaftsdienst*, 101(10), 777-780, <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2021/heft/10/beitrag/nach-dem-streik-ist-vor-dem-streik.html> (23. Januar 2024).

Title: *Every Year Again: On the Current Wage Dispute at Deutsche Bahn*

Abstract: *The paper deals with the present collective bargaining conflict at the railway. First, we summarize the development and legal preconditions. Next, we focus on different demands (wages, especially inflation compensation bonus, weekly working hours) and some possible solutions of the conflict. Then, we deal with strikes and their consequences. Finally, we identify the foundation of a new temporary employment agency as a potential cause for future conflicts.*