



GEWERKSCHAFTSVORSITZENDE SCHELL (GDL, L.), HOMMEL (GDBA, 3.V.R.) UND HANSEN (TRANSNET, R.)
IM FEBRUAR 2008 IN FRANKFURT/MAIN: Immer schon kompliziertes Verhältnis

Foto: Martin Oeser/dcp

Chronik eines Dauerkonflikts

BAHNGEWERKSCHAFTEN Am Ende des Konflikts zwischen GDL und Bahn AG gibt es drei Gewerkschaften, die gesonderte Tarifverträge abschließen können. Wobei jeder Tarifvertrag der Zustimmung der anderen bedarf. Wie alles begann.

Von **HANS-PETER MÜLLER** und **MANFRED WILKE**, Professoren für Soziologie an der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin

Bis zum aktuellen Tarifkonflikt lag die Lohnpolitik bei der Deutschen Bahn nicht im Blickpunkt der Öffentlichkeit. Die Reaktionen auf die Lokführerforderung waren extrem gespalten: einerseits blankes Entsetzen über die 30-Prozent-Forderung; andererseits drehte sich die Stimmung, als die Lokführer öffentlich vorrechneten, was sie tatsächlich bekamen.

Weitgehend untergegangen ist in dem ganzen Konflikt, dass dieser eng verwoben ist mit der Bahnreform von 1993. Diese führte in einem Kraftakt nicht nur die Deutsche Bundesbahn und die Deutsche Reichsbahn zusammen, sondern brachte auch die drei von Mitgliederauszehung bedrohten Eisenbahngewerkschaften Transnet, GDBA und GDL an einen Tisch. Die drei handelten seit 1996 mit dem Bahnmanagement diverse Beschäftigungsbündnisse aus, wobei die von Transnet dominierte Grundposition in diesen Paketen war: Die Bahnreform ist politisch nicht zu verhindern, also ist sie sozial zu gestalten.

Hierbei hatte die Gewerkschaftsseite als Konzession für Beschäftigungssicherung zugesagt, dem Unternehmen bis zum Oktober 2002 zu wettbewerbsfähigen Tarifstrukturen zu verhelfen – vorrangig im Personenregionalverkehr, der im Zuge der Bahnreform am stärksten unter Wettbewerbsdruck geriet. In der GDL, deren Vorsitzender Manfred Schell als einziger CDU-Bundestagsabgeordneter gegen die Bahnreform gestimmt hatte, entstand nun die diffuse Gefühlslage, durch den Verbund mit den beiden größeren Bahngewerkschaften allzu weitgehende Konzessionen zugunsten von Bahnreform und Börsengang machen zu müssen. Zudem fanden Funktionäre der GDL zunehmend Gefallen an einer berufsgewerkschaftlichen Ausrichtung nach dem Modell der Pilotenvereinigung Cockpit.

Das immer schon komplizierte Verhältnis der drei Gewerkschaften erhielt eine dramatische Zuspitzung, als im September 2002 die Fraktion in der GDL die Oberhand gewann, die ein Ende der gewerkschaftlichen Konzessionspolitik forderte. Die Folge war, dass man die Tarifgemeinschaft mit der anderen Beamtenbundgewerkschaft GDBA aufkündigte. Diese nahm daraufhin ihrerseits einen Allianzwechsel vor und ging eine Verhandlungsgemeinschaft mit Transnet ein. Die GDL-interne Zerreißprobe erreichte ihren Höhepunkt, als die beiden entscheidenden Protagonisten einer Kooperation und langfristigen Fusion mit Transnet, der stellvertretende GDL-Vorsitzende Fuhrmann und der Tarifexperte Krüger, während einer laufenden Hauptvorstandssitzung ihren Austritt aus der GDL und ihren Übertritt zur GDBA erklärten.

KONFLIKTE ZIEHEN AUF_ In dieser ohnehin angespannten Situation zwischen den drei Gewerkschaften schlossen Transnet und GDBA für den Bereich der DB Regio AG einen Ergänzungstarifvertrag ab, der das Einkommensniveau für die Altbeschäftigten zwar sicherte, faktisch aber unentgeltliche Mehrarbeit forderte. Dies kam einem einschneidenden tarifpolitischen Kurswechsel gleich, der Mitglieder und Funktionäre vor Ort völlig überraschte. Zudem kam ein weiterer Faktor zum Tragen: Die Lokführer der Reichsbahn

waren nicht mehr verbeamtet worden und konnten somit im Arbeitskampf streiken.

Damit nicht genug. Denn bei der GDL stellte man fest, dass sich Struktureffekte des DB-Regio-Abschlusses einseitig zulasten des Fahrpersonals auswirkten. Man errechnete bis zu 16 zusätzliche unentgeltliche Schichten pro Arbeitnehmer im Jahr, was einem zusätzlichen Arbeitsvolumen von rund 1500 Arbeitsplätzen entsprach. Damit drohte ein über Jahre mühsam erkämpfter berufsgruppenspezifischer Positionsgewinn der Lokführer gegenüber den – vor allem bei Transnet organisierten – gewerblichen Arbeitnehmern wieder verloren zu gehen.

Unverblümt argwöhnte man bei der GDL, dass sich die Verhandlungsgemeinschaft von Transnet und GDBA zugunsten ihrer eigenen Mitgliederklientel allzu bereitwillig mit dem Arbeitgeber auf einen Vertrag zulasten Dritter, nämlich vorrangig des bei der GDL organisierten Fahrpersonals geeinigt habe. Der Regio-Ergänzungstarifvertrag schürte damit den latenten Argwohn, dass der Börsengang der Bahn zum Nachteil der Beschäftigten forciert werden solle. Bestens im Unternehmen verankert, konnte die GDL nun die Rolle einer Betriebsopposition übernehmen. Sie lehnte den Tarifvertrag rundweg ab. Unter dem Eindruck einer anschwellenden Protestbewegung sowie bedrohlicher Mitgliederaustritte und -übertritte zur GDL vollzogen Transnet und GDBA eine Kehrtwende um 180 Grad: Sie zogen ihre Unterschrift unter die Verträge zurück und versuchten, in der Tarifrunde 2003 mit einer forcierten Forderungspolitik verloren gegangenes Vertrauen wieder wettzumachen.

DIE BESSERE INTERESSENVERTRETUNG_ Die GDL eröffnete nun den zwischengewerkschaftlichen Machtkampf um die authentischere Interessenvertretung des Fahrpersonals, indem sie den Entwurf eines eigenständigen Spartenarbeitsvertrags präsentierte. Die Vorschläge konzentrierten sich auf die Strukturprobleme, blieben aber in der Summe unter der Transnet-Forderung, was die Medien als taktisch geschickt kommentierten. Im Kern bedeuteten sie den Bruch mit dem grundlegend anderen Konzept der Verhandlungsgemeinschaft, dem Unternehmen im Hinblick auf Privatisierung und Börsengang zur Seite zu stehen, um im Austausch dafür erweiterte organisationspolitische Handlungsspielräume für die soziale Besitzstandssicherung zu erhalten. ►

► Die GDL verweigerte sich dem Kurs, die generelle Unternehmensstrategie mitzutragen und zog sich auf ihre originäre Aufgabe zurück: unmittelbare Vertretung der tarif- und berufspolitischen Mitgliederinteressen. Ihr Vertragsentwurf unter dem Slogan „Gerechtigkeit statt Gleichmacherei“ richtete sich vor allem gegen die im Ergänzungstarifvertrag enthaltene berufsgruppenindifferente Einebnung von Entgeltunterschieden. Der Vertrag stellte die – zum Ausgleich von tätigkeitsbedingten Sonderbelastungen des Fahrpersonals eingeführten – Unterschiede voll wieder her und ordnete sie neu. Außerdem ging er das Problem an, dass Lokführer bereits nach vier Jahren am Ende ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ankommen und bei Einkommensfortschritten allein auf gewerkschaftliche Tarifierfolge angewiesen sind.

Den Nachweis als tarifmächtiger und streikfähiger Akteur erbrachte die GDL im Frühjahr 2003. Sie griff in den von der Verhandlungsgemeinschaft nur moderat

DIE GERICHTE ENTSCHEIDEN Die GDL erklärte das Scheitern der Schlichtung und bereitete den Arbeitskampf vor. Sie erblickte in ihrem Spartentarifvertrag eine sofort streikfähige neuartige Regelungsmaterie; das Unternehmen pochte dagegen auf die betriebliche Tarifeinheit. Unter Verweis auf einen drohenden unverhältnismäßigen Schaden erhielt das Unternehmen recht: Das Arbeitsgericht Frankfurt/M. untersagte den Streik als rechtswidrig. Die GDL musste bereits angekündigte Kampfmaßnahmen wieder absagen. Während im mündlichen Widerspruchsverfahren das Unternehmen erneut obsiegte, trug die GDL in der entscheidenden zweiten Instanz vor dem hessischen Landesarbeitsgericht einen klaren Sieg davon. Im Bereich DB Regio durfte sie nun streiken. Mit diesem Urteil schrieb das LAG Tarifgeschichte zugunsten der Koalitionsfreiheit. Eine Gewerkschaft müsse das Recht haben, die Interessen ihrer Mitglieder auch mit Arbeitskampfmaßnahmen durchzusetzen. Der Anspruch eines Unternehmens auf betriebliche Tarifeinheit müsse hinter dem grundsätzlicheren Koalitionsrecht nach Art. 9 III zurückstehen.

Das Unternehmen bot daraufhin überraschend eine Regelungsabrede an, wichtige lokführerrelevante Sachverhalte in einer gesonderten Anlage zum Tarifwerk Bahn zusammenzufassen, darüber gesonderte Tarifverhandlungen

zu führen und Verträge abzuschließen und alles Notwendige zu unternehmen, damit diese Verträge in das einheitliche Werk auch wirklich einbezogen werden. Eine Friedensklausel untersagte alle weitere

Die Funktionäre der GDL fanden zunehmend Gefallen an einer berufsgewerkschaftlichen Ausrichtung nach dem Modell von Cockpit.

geführten Tarifkonflikt ein und legte mit einem nur dreiviertelstündigen Warnstreik medienwirksam den morgendlichen Berufsverkehr in den Ballungsgebieten lahm. Mit diesem Rückenwind schlossen Transnet und GDBA einen Vertrag ab, der – aus GDL-Sicht – die unteren Lohngruppen und indirekt auch die – zumeist verbeamteten – Lokführer im Westen relativ stärker begünstigte, nicht jedoch die im Angestelltenverhältnis tätigen ostdeutschen Lokführer.

Die GDL lehnte den Abschluss ab und ging stattdessen mit ihrem eigenen Tarifvertragsentwurf in die Schlichtung. Die Schlichter Biedenkopf und Hromadka sahen einen Spartentarifvertrag für die GDL als chancenlos an und favorisierten so etwas wie ein Sonderverhandlungsrecht der GDL für lokführerspezifische Tarifmaterien. Die Crux des Vorschlags der Schlichter aber war, dass die Verhandlungsgemeinschaft von Transnet und GDBA eine Vetoposition erhielt, weil sie der Einfügung der GDL-Komponenten in das einheitliche Konzerntarifwerk zustimmen musste, eine Bedingung, auf der auch die Konzernführung bestand. Eine Lösung war damit kaum noch möglich.

ren Arbeitskampfmaßnahmen um den Preis sofortiger Kündigung. Die GDL hatte jedoch eine bittere Pille zu schlucken: Um das Ergebnis zu retten, musste sie hinnehmen, dass das Zugbegleitpersonal nicht miteinbezogen wurde. Die Abrede galt nur für Lokführer.

Einen wirklichen Test auf die Belastbarkeit der Vereinbarung wagte die GDL jedoch nicht. Anfang 2004 erklärte sie überraschend einen tarifpolitischen Kurswechsel, indem sie dem Projekt eines Flächentarifvertrags Schiene der Verhandlungsgemeinschaft beitrug. Sie stimmte einem gemeinsamen Verhaltenskodex zu und erhielt im Gegenzug das Recht zur Federführung in allen Lokführerangelegenheiten bei zukünftigen Tarifverhandlungen. Die GDL gab damit zu erkennen, dass sie mit ihren berufsgewerkschaftlichen Möglichkeiten an ihre Grenzen gestoßen war, und akzeptierte nun wieder die strategisch-konzeptionelle Federführung der Tarifpolitik durch Transnet. Die gewerkschaftliche Front war damit wieder geschlossen, ein wichtiger Effekt im Hinblick auf die forcierte Unternehmenspolitik Richtung Börsengang.

Die grundlegenden Strukturprobleme des Bahntarifwerks, die die GDL offengelegt hatte, wurden aber nicht gelöst. Die Vereinbarung von 2003 zwischen Verhandlungsgemeinschaft und Unternehmen zu einer solchen Reform wurde nie ernsthaft angegangen. Daher schwelte das Problem weiter, bis es fünf Jahre später an derselben Stelle nach fast dem gleichen Szenario wieder aufflammte. Nun wollte sich die GDL nicht mehr mit einer wenig belastbaren Lösung zufriedengeben. ►

„Wir haben mehr herausgeholt“

„Der Konflikt mit der GDL ist vorerst beigelegt, aber nicht aus der Welt“, sagt Alexander Kirchner, Vorstands-Mitglied bei TRANSNET und dort verantwortlich für Tarifpolitik.

HERR KIRCHNER, IST TRANSNET MIT DER JETZT GEFUNDENEN LÖSUNG IM BAHN-TARIF-KONFLIKT ZUFRIEDEN? Mit dem Ergebnis können wir leben, aber zufrieden können wir damit nicht sein, weil die Kernkonflikte nicht gelöst sind. Der eigentliche Konflikt ist ja keine Tarifaueinandersetzung, sondern ein organisationspolitischer Konflikt. Bei den materiellen Fragen haben jetzt beide Seiten nachgeben müssen: Die GDL unter anderem bei dem Punkt, dass der jetzige Vertrag nicht für die Rangierlokführer gilt. Aber auch wir haben ein Stück weit verloren: Obwohl auch wir Lokführer organisieren, haben wir der GDL den Vorrang für lokführerspezifische Tariffragen eingeräumt.

DAS HEISST, DASS WEITERE KONFLIKTE MIT DER GDL VORPROGRAMMIERT SIND? Der Grundkonflikt ist jedenfalls nicht aus der Welt. Und wir als TRANSNET werden die Auseinandersetzungen um die Lokführer nicht aufgeben. Bei dem zurückliegenden Konflikt hat die GDL die Strategie des Marburger Bundes kopiert: Die haben zunächst abgewartet, welchen Abschluss die anderen erzielen, und dann eine eigene Forderung platziert. Im Fall der GDL eben 31 Prozent. Zu einem gemeinsamen Vorgehen für bessere Tarifbedingungen aller Beschäftigten war die GDL nicht bereit.

WARUM HAT ES SO LANGE GEDAURT, BIS EINE EINIGUNG GEFUNDEN WURDE? Die Schuld liegt eindeutig bei der Deutschen Bahn AG, weil sie versucht hat, mit Gerichtsverfahren gegenüber der GDL ihren Konflikt zu beherrschen. Damit hat sich der Konflikt nur hochgeschaukelt, und auch die GDL ist vor die Gerichte gegangen.



Transnet-Vorstand Kirchner:
„Die Schuld liegt bei der Bahn AG.“

MAN HAT DEN EINDRUCK, DASS TARIFAUSEINANDERSETZUNGEN ZUNEHMEND JURISTISCH AUSGETRAGEN WERDEN. WIE BEURTEILEN SIE DAS, IST DAS EIN ALLGEMEINER TREND? Ich glaube nicht, dass das ein Gesamttrend ist. In diesem Fall hatte das viel mit bahnspezifischen Besonderheiten und den beteiligten Personen zu tun. In anderen Bereichen herrscht da mehr Verstand.

WIE SIEHT DIE TARIFPOLITISCHE STRATEGIE DER TRANSNET BZW. DER TARIFGEMEINSCHAFT MIT DER GDBA AUS? Unser Kernziel wird ein ausgewogenes Entgeltsystem bleiben. Wir achten darauf, dass sich keine Gruppe gegenüber der anderen abhebt. Mit den Verhandlungen der letzten Wochen haben wir zudem bewiesen, dass wir bessere Tarifregelungen entworfen und durchgesetzt haben als die GDL für die Lokführer.

WIE SEHEN DIESE REGELUNGEN AUS? Wir haben, wenn man sich die Regelungspunkte insgesamt anschaut, für alle Beschäftigten und somit auch für Lokführer mehr herausgeholt. Etwa beim krankheitsbedingten Kündigungsschutz oder bei Leistungen zur sozialen Sicherung der Beschäftigten konnten wir Tarifregelungen vereinbaren, welche die GDL für ihre Lokführer nicht hat. Da darf man nicht nur die reine Tarifierhöhung betrachten. ■

Das Gespräch führte **MATTHIAS HELMER**.



Fotos: Thomas Lohmes (l./Torsten Sitz (M.)/dcp, Alex Kraus/warrio images

MEDIENFIGUR SCHELL, TRANSNET-AKTION (2007 IN BISCHOFFSHEIM), GDL-STREIK (2007 IN FRANKFURT): Dramatische Zuspitzung

► **LEISTUNGSORIENTIERUNG UND GLEICHBEHANDLUNG_**

Der Konflikt um die GDL wurde zu einem Lehrstück für die industriegewerkschaftliche Interessensvermittlung nach innen und die Grenzen einer Politik des Co-Managements. Am Ende musste die Transnet-Führung erkennen, dass sie ihre Fähigkeit, die verschiedenen Mitglieder- und Berufsgruppen an die geschlossenen Kompromisse binden zu können und gleichzeitig gegenüber Unternehmen und Politik die Rolle des verlässlichen und stabilisierenden Partners spielen zu können, überschätzt hatte. In dieser Situation konnte die GDL die Rolle als Betriebsopposition und authentischere Interessenvertretung der Mitglieder erfolgreich übernehmen. Am konkreten Fall gelang es ihr, zu demonstrieren, dass die Konstruktion des industriegewerkschaftlichen Bündnisses zwischen Un-/Angelernten und Facharbeitern, auf dem bis heute unsere Gewerkschaften beruhen, wirksam bei der Konkurrenzkontrolle und dem Machtzugewinn ist, aber um den Preis, als große „Nivellierungsmaschine“ (Holger Lengfeld) zu wirken.

Dies erst befeuerte die berufspolitische Unterlegung des Konflikts, denn die Lokführer warfen die alte tarifpolitische Streitfrage zwischen Berufsverbänden und Industriegewerkschaften nach der notwendigen Balance zwischen Leistungsorientierung und nivellierender Gleichbehandlung wieder auf. Der Konflikt um die GDL führte gleichsam exemplarisch vor: Was kann geschehen, wenn eine Verbandsführung über ihrem korporatistischen und beschäftigungspolitischen Engagement die berufspolitische Komponente in der Tarifpolitik als Mittel des verbandlichen Zusammenhalts unterschätzt? Dies kann leistungsorientierte Mitglieder- und Berufsgruppen in massive Loyalitätskonflikte führen und direkt zur Stärkung spezialisierter Berufsgewerkschaften beitragen.

Vieles deutet darauf hin, dass bei verengten Verteilungsspielräumen sich diese Tendenzen verstärken. Eine Mitverantwortung der Industrie- und besonders der Multibranchengewerkschaften an diesen Entwicklungen ist daher nicht von der Hand zu weisen. Unsere Untersuchungsergebnisse stützen die These, dass Mitgliedergruppen nicht einfach aus opportunistischen Gründen den bestehenden Solidarzusammenhang verlassen, sondern weil die in deutschen Tarifwerken ausgeprägte Nivellierungstendenz durch das Eingehen von Sanierungstarifverträgen aus ihrer Perspektive eine dramatische Verschärfung erfährt.

KONTROLLIERTE KONKURRENZ_ Mit dem Konflikt um ihren Berufsstatus und ihre Arbeitsbedingungen hat die GDL die Themen Tarifpluralismus und betriebliche Verbändekonkurrenz auf die gewerkschaftliche Tagesordnung gesetzt.

Am Ende eines fast einjährigen Kampfes steht der eigenständige Tarifvertrag der Lokführer. Er wurde jedoch erst möglich, als Transnet und GDBA mit Einverständnis des Unternehmens vorschlugen, das gesamte Konzerntarifwerk auf das Prinzip von sechs Funktions- und Berufsgruppen umzustellen, darunter eine separate für die Lokführer. Damit ebneten sie deren zentraler Forderung nach tariflicher Eigenständigkeit den Weg. Im Rückblick bleibt aber auch festzustellen, dass ohne die mehrfache massive politische Intervention des Bundesverkehrsministers Tiefensee eine Einigung nicht zustande gekommen wäre. Selbst dies konnte jedoch nicht eine letzte dramatische Zuspitzung verhindern, als das Unternehmen sich als Arbeitgeber das holte, was es für einen reibungslosen Bahnverkehr braucht: wenn nicht die betriebliche Tarifeinheit, so doch wenigstens die kontrollierte Konkurrenz unter den drei Betriebsgewerkschaften in Gestalt eines bis 2014 gültigen Grundlagentarifvertrags. Darüber geriet fast in Vergessenheit, dass mit durchschnittlich elf Prozent mehr Lohn und einer Stunde weniger Arbeit auch noch ein sehr attraktives Tarifergebnis erzielt worden war. ■

MEHR INFORMATIONEN



Hans-Peter Müller/Manfred Wilke: „**GESTALTEND EINFLUSS NEHMEN.**“ **BAHNWERKSCHAFT UND BAHNREFORM 1993-2005**, edition sigma, Berlin 2006, 344 Seiten.