

## Konzern- und konzernerneinheitliche Tarifverträge

# Ein Stück Tarifgeschichte der DB

Die sogenannten Konzerntarifverträge der DB spielen in der Praxis nur selten eine Rolle. Dabei hatten und haben sie eine erhebliche Bedeutung und sorgten mitunter sogar für heftige tarifpolitische Turbulenzen.

Warum aber waren Konzerntarifverträge überhaupt nötig? Die Gründe liegen in der Privatisierung der ehemaligen

lich zwar für sich selbst sein, nicht aber für ihre Konzern-töchter. Um jedoch den Wechsel von Arbeitnehmern inner-

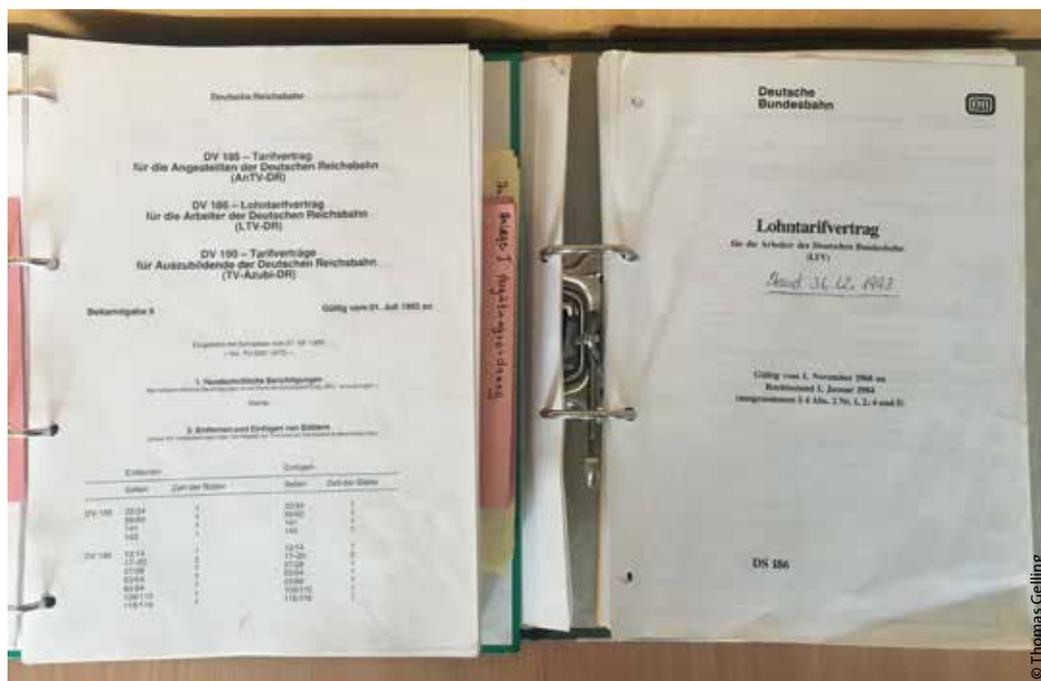
zeit bestand das Tarifwerk aus einem einzigen schmalen Ordner, der etwa zehn Tarifverträge enthielt. Kein Vergleich zum

bart und löste den bis dahin gültigen Entgelttarifvertrag der DB AG ab. Mit diesem kam es zu einer Zäsur in der Tarifpolitik der GDL. Die im ehemaligen Entgelttarifvertrag vorgesehene „Laufbahn“ für Lokomotivführer E 7 (Berufseinsteiger), E 8 Streckenlokomotivführer und E 9 (25 Prozent der Streckenlokomotivführer) wurde abgeschafft und in eine Bestandssicherung überführt. Zwar wurde auch die E 7 für Berufseinsteiger abgeschafft, aber das waren zu dieser Zeit nur sehr wenige Arbeitnehmer. Damit hatte der von der GDL geschaffene Sonderweg für Lokomotivführer nicht länger Bestand. Dennoch finden sich ablösende Regelungen bis heute im gültigen Tarifvertragswerk der DB – im Einführungstarifvertrag zum Lokomotivführertarifvertrag (LfTV).

Womöglich aber entstanden zu dieser Zeit die ersten ernsthaften Überlegungen innerhalb der GDL, tarifpolitisch einen eigenen Weg zu gehen. Mit der dann erfolgten tatsächlichen Verselbstständigung der GDL durch die Einführung des ersten LfTV zum 1. März 2008 nach einer heftigen Streikwelle im Jahr 2007 war der Konzern-ETV dann wieder Geschichte. Dessen Eingangsentgelt für Lokomotivführer betrug übrigens ab 1. November 2000 3 578 DM (1 829 Euro). Knapp zehn Jahre später, ab 1. Juli 2020, werden es 3 027 Euro sein.

### Auflösung der Tarifgemeinschaft

Kaum in Erinnerung ist noch, dass die GDL seinerzeit das Tarifgeschäft nicht eigenständig gestaltet hat. Sie war Teil der Tarifgemeinschaft GDL GDBA (Tgm). Im Jahr 2002 wurde die Tgm aufgrund unüberbrückba-



Ein einziger schmaler Ordner mit etwa zehn Tarifverträgen. Das war der Anfang des Lohnvertragtarifs der Deutschen Bundesbahn und des Angestelltentarifvertrags der Deutschen Reichsbahn. Diese für das Zugspersonal maßgeblichen Tarifverträge wurden zum 1. Januar 1994 durch einheitliche Tarifverträge für die gesamte DB AG abgelöst.

Staatsbahnen Deutsche Bundesbahn und Deutsche Reichsbahn. Diese war in drei Stufen angelegt:

1. Die Überführung der einstigen Staatsbahnen in die DB AG als solche,
2. die Gründung der Transportgesellschaften unter einer Konzernobergesellschaft und
3. der Wegfall der Konzernobergesellschaft.

Zu Stufe 3 kam es nie, wohl aber zu Stufe 2, was ein tarifrechtliches Problem darstellte. Tarifvertragspartei kann eine Konzernobergesellschaft näm-

halb der Konzernunternehmen regeln zu können, wurden die Konzerntarifverträge geschaffen.

### Am Anfang noch einheitlich

Die ehemaligen Staatsbahnen hatten eigene Tarifverträge. Der Lohnvertrag der Deutschen Bundesbahn und der Angestelltentarifvertrag der Deutschen Reichsbahn waren die für das Zugspersonal seinerzeit maßgeblichen Tarifverträge. Zum 1. Januar 1994 wurden diese komplett durch einheitliche Tarifverträge für die gesamte DB AG abgelöst. Seiner-

hochkomplexen und kleinteiligen Tarifwerk, das heute im DB-Konzern gültig ist. Die Konzerntarifverträge verloren aber auch dann nicht an Bedeutung, als im Jahr 2002 der Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister AGV MOVE gegründet wurde, der seitdem als Tarifvertragspartei für seine Mitgliedsunternehmen wie etwa DB Cargo, DB Regio und DB Fernverkehr auftritt.

### Zäsur in der GDL-Tarifpolitik

Der Konzern-Entgelttarifvertrag (Konzern-ETV) wurde zum 1. Juni 1999 erstmals verein-

rer tarifpolitischer Differenzen mit einem großen Knall quasi von einem Tag auf den anderen aufgelöst. Später wurde die schwächelnde GDBA dann von der damaligen Transnet vereinnahmt. Seit 2010 nennt sich das Gebilde aus einer ehemaligen dbb-Gewerkschaft und dem DGB-Mitglied Transnet Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG).

### Mindestregelung „Schiene“-TV

Zur Geschichte der DB-Tarifverträge gehören auch die heute ebenfalls weitgehend in Vergessenheit geratenen „Schiene“-Tarifverträge. Sie stellten den Versuch des Jahres 2002 dar, einheitliche Mindestregelungen zwischen DB und den Wettbewerbsunternehmen zu vereinbaren. Das Konzept konnte zwar nie umgesetzt werden, jedoch bestanden zwischenzeitlich der Manteltarifvertrag Schiene und der Arbeitszeittarifvertrag Schiene (AZTV-Schiene). Letz-

ne erstmals die volle Anrechnung der Gastfahrten (damals nur zur Hälfte) und Tätigkeitsunterbrechungen tarifieren (damals die erste Stunde Vollanrechnung, anschließend ebenfalls nur hälftige Anrechnung).

Dieser im damaligen Konzern-ETV geregelte Fahrpersonalfaktor bewirkte, dass das Arbeitszeitsoll des Fahrpersonals mit 1,025 multipliziert wurde. Da dieses Soll aber wiederum durch den Beschäftigungssicherungstarifvertrag (BeSiTV) ab 1. Januar 2005 von 1984 Stunden im Jahr (38-Stunden-Woche) auf 2088 (ohne Entgelterhöhung) (40-Stunden-Woche) erhöht und dann – zur Sicherung von Beschäftigung – auf 2036 Stunden (mit Entgeltabsenkung) (39-Stunden-Woche) abgesenkt wurde, arbeitete das Zugpersonal in der Regel 2088 Stunden im Jahr für die rechnerische Vergütung einer 37-Stunden-Woche. Zum 1. Februar 2009 war der Fahrpersonalfaktor abgeschafft.

Die Arbeitszeit für das Zugpersonal sank wieder um eine Wochenstunde. Außerdem hat die GDL mit dem AZTV-Schiene erstmals die Regelung zur Schichtsymmetrie vereinbart und Ruhetagsregelungen verbessert. Auch der AZTV-Schiene verlor seine Gültigkeit mit Einführung des

ersten LfTV. Seine Regelungen sind jedoch noch heute zum Teil Inhalte des Flächentarifvertrags BuRa-ZugTV und der Haustarifverträge.

### Absenkung der Arbeitszeit

Etwas später endete auch der unbeliebte BeSiTV. Er hatte sei-

ne Notwendigkeit in der Zeit des Personalabbaus, aber diese Phase war nun vorbei. Annähernd zeitgleich, zum 1. März 2011, wurde auch die beschäftigungssichernde Arbeitszeit abgeschafft. Zugleich aber wurde die eigentliche Soll-Arbeitszeit – die Referenzarbeitszeit – auf 2036 Stunden (39-Stunden-Woche) um eine Wochenstunde erhöht. Das für die rechnerische 38-Stunden-Woche berechnete Entgelt wurde anteilig erhöht. Die Parallelität zwischen Arbeitszeit und Entgelt war wieder hergestellt. Zum 1. Januar 2018 erreichte die GDL dann die Absenkung der Referenzarbeitszeit auf die 38-Stunden-Woche und hat damit wieder den Stand vom März 2005 erreicht. Mit einem „winzigen“ Unterschied: Die Absenkung wurde bei gleichbleibendem Entgelt, also ohne dessen Minderung, durchgeführt.

### Scheitern des „MindestvergütungsTV“

Herzstück der Bemühungen des Jahres 2004/2005 waren aber weder der MTV- noch der AZTV-Schiene, sondern ein „Verbandsübergreifender Tarifvertrag zur Regelung von Mindestvergütungen für die Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (MindestvergütungsTV“. Dieser sollte ebenfalls zum 1. April 2005 wirksam werden. Tarifpartner sollten neben dem AGV MOVE auch der Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen (AGVDE) auf Arbeitgeberseite und die Gewerkschaften GDL, Transnet, GDBA und ver.di auf Arbeitnehmerseite sein. Zu dessen Abschluss kam es jedoch nie, womit der Versuch, einheitliche Mindestarbeitsbedingungen für die Eisenbahnen in Deutschland zu vereinbaren, gescheitert war.

Dieser Tarifvertrag sollte die Aufgabe übernehmen, die die GDL heute allein mit ihrem BuRa-ZugTV erledigt: ein Ende

des damals wüst tobenden Wettbewerbs über Lohnkosten. Das Vorhaben scheiterte aber seinerzeit am AGVDE, obwohl der MindestvergütungsTV nicht einmal das damalige Niveau der DB abbilden sollte. Der wollte nämlich weiterhin Wettbewerb über Lohnkosten betreiben – eine völlig verfehltete Politik, wie sich kurze Zeit später herausstellte und die dem Verband in den Folgejahren mit einem heftigen Mitglieder- und Bedeutungsverlust quittiert wurde.

### Weitere einheitliche Tarifverträge

Von den Konzerntarifverträgen sind nur noch wenige gültig. Viele sind außer Kraft gesetzt oder wirken nur noch nach. Dazu gehören etwa der Konzern-TeleTV und der Konzern-AltersteilzeitTV. Auch damals als tariftechnisches Vehikel abgeschlossene Verweisungs-Tarifverträge sind mittlerweile aufgehoben, zumindest im Tarifgeschäft der GDL. Mit diesen Verweisungs-Tarifverträgen wurden zum Beispiel die Betriebe der RegioNetzVerkehre in den Geltungsbereich der DB-Tarifverträge gebracht.

Es gab aber auch Versuche der DB, tarifvertragliche Regelungen für bestimmte Unternehmen gesondert zu treffen. So existierten gesonderte Tarifverträge für die S-Bahn Berlin GmbH, die Regionalbahn Schleswig-Holstein oder DB ZugBus Regionalverkehr Altbodensee. Diese Unternehmen bestehen zwar noch heute als Töchter der DB Regio AG. Für sie gelten aber schon lange einheitlich der Flächentarifvertrag BuRa-ZugTV und die GDL-Haustarifverträge.

Noch heute sind aber wichtige Konzerntarifverträge in Kraft, die bedeutende Funktionen innehaben. Deren Funktion und Inhalt erläutern wir in der nächsten Ausgabe des GDL Magazin VORAUS.

T. G.



Das Eingangsentgelt für Lokomotivführer im Konzern-Entgelttarifvertrag betrug am 1. November 2000 3 578 DM (1 829 Euro). Knapp zehn Jahre später, ab 1. Juli 2020, werden es 3 027 Euro sein.

terer trat zum 1. April 2005 in Kraft. Mit ihm wurde der sogenannte „Fahrpersonalfaktor“ eingeführt. Die GDL konnte nämlich mit dem AZTV-Schie-