

DB zwischen den Tarifrunden: TEG stärken, Zukunftsfähigkeit sichern

Der russische Angriffskrieg in der Ukraine hat spürbare Folgen für die deutsche Wirtschaft. Die Inflationsrate steigt, Lieferketten sind unterbrochen und Rohstoffe teils Mangelware. Dies stellt auch Tarifpolitiker:innen in Deutschland vor Herausforderungen.

Der AGV MOVE blickt auf anspruchsvolle, aber erfolgreiche Tarifverhandlungen zurück: Die Corona-Tarifrunde bei der Deutschen Bahn hat insgesamt 17 Monate gedauert. **Sowohl mit der EVG (bis Ende Februar 2023) als auch mit der GDL (bis Ende Oktober 2023) gilt nun die Friedenspflicht.** Im vergangenen Sommer haben die Arbeitsk Kampfmaßnahmen der GDL bei der Deutschen Bahn AG für Schlagzeilen gesorgt. Nach drei Streikrunden konnten wir im September 2021 eine Einigung mit der GDL erzielen, beteiligt waren daran auch die Ministerpräsidenten von Schleswig-Holstein und Niedersachsen, Daniel Günther (CDU) und Stephan Weil (SPD).

Die 2015 im Tarifeinheitsgesetz definierten Rahmenbedingungen waren für die Lösungsfindung wichtig. Dass das Gesetz funktioniert, konnten wir letztes Jahr in der Praxis beweisen.

Das Tarifeinheitsgesetz (TEG) legt fest, dass bei Tarifkollisionen mehrerer Gewerkschaften in einem Betrieb der Tarifvertrag gilt, der die meisten Arbeitsverhältnisse in einem Betrieb repräsentiert. Das TEG ist damit ein Stabilitätsanker für Arbeitgeber und stellt stabile Rahmenbedingungen bei mehreren Tarifpartnern in einem Betrieb sicher.

Es gilt, jetzt für kommende Tarifrunden die Voraussetzungen zu schaffen. Es braucht mehr Rechtssicherheit bei der Mehrheitsfeststellung in einem Betrieb und einen klaren Rahmen für den Umgang mit Tarifpluralität, sollten sich konkurrierende Gewerkschaften im Betrieb auf eine geordnete Koexistenz einigen. Die letzte Tarifverhandlungsrunde hat auch gezeigt, wie wichtig die Erzielung von Einigungen am Verhandlungstisch ist. **Wir sind der Überzeugung, dass wir ein für beide Seiten sehr gutes Ergebnis mit der GDL auch ohne Streiks hätten verhandeln können.** Millionen Bürgerinnen und Bürger sind auf eine intakte Bahn angewiesen, sie verlassen sich auf das Mobilitätsversprechen, das wir ihnen geben.

Mindestlohngesetz an flexible Arbeitszeitmodelle anpassen

Bereits zu Beginn des Jahres zeichnen sich die tarifpolitischen Aufgaben und Konfliktlinien der kommenden Monate ab. In seiner zweiten Amtszeit als Bundesarbeitsminister hat Hubertus Heil (SPD) eines der zentralen parteipolitischen Wahlversprechen, die



Herzlich Willkommen!

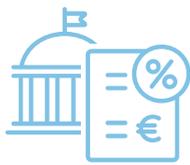
Im Namen des AGV MOVE begrüße ich Sie recht herzlich zu Tarifpolitik Aktuell, unserem neuen Format, bei dem wir Sie über aktuelle Themen und Entwicklungen unseres Verbandes informieren. Hier werden wir künftig tarifpolitische Entwicklungen diskutieren und einordnen.

Unser bewegtes Jahr 2021 haben wir dabei als Anlass für die Entwicklung dieses Formats genommen. Die Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) im Sommer waren intensiv. Zentrale Erkenntnis ist: Das Tarifeinheitsgesetz (TEG) hat seinen ersten praktischen Anwendungsfall bestanden.

Nun befinden wir uns im Jahr 2022 - dem Jahr vor den nächsten Tarifrunden mit GDL und EVG. Der Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP steht unter dem Leitmotiv des Klimaschutzes. Neben dieser Herausforderung steht uns auch tarifpolitisch viel bevor: die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns und die steigende Inflationsrate werden Einfluss auf die anstehenden Tarifrunden haben.

Ich freue mich, gemeinsam mit Ihnen hierzu ins Gespräch zu kommen.

Ihr Florian Weh



Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns, angekündigt. Die Arbeit der Mindestlohnkommission wird dabei leider übergangen. Hier hätten wir uns von der Politik ein kooperativeres Vorgehen gewünscht.

Mit der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns steigt auch der Druck auf die anstehenden Tarifverhandlungen: Insgesamt betrifft dies im Jahr 2022 circa zehn Millionen Beschäftigte in Deutschland. Hinzu kommen die aktuell hohen monatlichen Inflationsraten, die durch Preisschocks in den Bereichen Energie und Nahrungsmittel verursacht werden. Dies wird sicherlich zusätzlich Auswirkung auf die Forderungen in den Tarifverhandlungen haben.

Unabhängig von der eigentlichen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns stellt die im Referentenentwurf des BMAS weiterhin nicht vorgesehene Berücksichtigung von flexiblen Arbeitszeitmodellen Unternehmen, die beispielsweise Urlaubswahlmodelle anbieten, vor erhebliche Probleme. Die Covid-19-Pandemie hat einmal mehr verdeutlicht, wie wichtig flexible Arbeitszeitmodelle für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heute sind. Die Deutsche Bahn ist an dieser Stelle Vorreiterin. Durch den Monatsbezug bei der Überprüfung der Einhaltung des Mindestlohngesetzes werden tarifvertraglich verankerte Wahlmodelle, die in der Praxis meist einen Jahresbezug aufweisen, allerdings schwerer umsetzbar. Entscheiden sich Arbeitnehmer:innen für zusätzlichen Urlaub, rutschen sie in einzelnen Monaten de facto unter die Mindestlohngrenze. Ein Jahresbezug könnte hier schnell und unbürokratisch Abhilfe verschaffen.

Digitalisierung des Arbeitsrechts in den Fokus rücken

Die Covid-19-Pandemie hat gezeigt, in welchen Bereichen und Prozessen Rückstände bei der Digitalisierung aufgeholt werden können. Der Bedarf und praktische Nutzen haben sich auch im Arbeitsrecht gezeigt. So konnte während der Pandemie die Betriebsratsarbeit auch digital ermöglicht werden. Wir haben aus erster Hand erfahren, dass virtuelle Gremiensitzungen gut funktionieren. Sie auch über das Ende der Pandemie hinaus zu bewahren, böte viele Vorteile. Durch die neuen Möglichkeiten ließe sich die Produktivität, aber auch die Inklusivität, steigern. Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, wurde so die Gremienarbeit ermöglicht und erleichtert. Die „New Work“ während der Pandemie hat Potentiale freigelegt, die nun gehoben werden müssen. Zum Beispiel muss gegenüber aufwendigen Papierprozessen noch stärker auf Textform und digitale Signaturen gesetzt werden. Hierfür werden wir uns weiterhin einsetzen.

Kontakt

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.
Bellevue Straße 3, 10785 Berlin, Florian Weh, Florian.We@deutschebahn.com



Der AGV MOVE stellt sich vor

Der AGV MOVE ist die Arbeitgeberorganisation und der Wirtschaftsverband von Mobilitäts- und Verkehrsdienstleistern, Unternehmen der Eisenbahninfrastruktur und artverwandten Unternehmen. Als Verband im Jahr 2002 gegründet, ging er seinerzeit aus dem Konzern der Deutschen Bahn AG hervor und zählt mittlerweile 57 Mitgliedsunternehmen.

Zu unserer Kernaufgabe zählt die Entwicklung und Verhandlung von Tarifverträgen unserer Mitgliedsunternehmen. Wir gewähren Rechtsschutz und schulen in arbeits- und tarifrechtlichen Themen. Außerdem vertreten wir als Arbeitgeberverband die arbeits- und sozialpolitischen Belange unserer Mitgliedsunternehmen auf nationaler und europäischer Ebene. Als Wirtschaftsverband vertreten wir auch die wirtschaftspolitischen Interessen unserer Mitglieder gegenüber der Politik und anderen Wirtschaftsverbänden, wie dem BDI und der BDA.

Möchten Sie einen vertieften Einblick in unsere Arbeit und Themen bekommen? Dann folgen Sie uns gerne auf [LinkedIn](#). Wir freuen uns, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen!

