

DBV-Regionalkonferenz Süd: Das Leben ist kein starres Schema

Ein Gesetz ist oft ein lang ausgefeilter Kompromiss, der sehr verschiedenen Interessen genügen muss. Erst in der Praxis zeigt sich, ob und wie die Buchstaben „aufleben“. Und spätestens hier wird klar, dass die gute Absicht manchmal nicht wirkt – wenn die Akteure in der Gesetzgebung zuvor überhaupt offen und sinnhaft verhandelt haben.

Zu einem solch harten Urteil gelangen unabhängige Betriebsräte und Gewerkschafter angesichts von zwei Jahren Erfahrung mit dem **Tarifeinheitsgesetz (TEG)**. „Aus unserer Sicht hatte es anfangs eine gute Intention. Nämlich, dass die tariflichen Ziele der Branchengewerkschaften mit berücksichtigt werden sollen in den Tarifverhandlungen, welche die DGB-Gewerkschaften am Ende unter ihrem Namen abschließen“, meint **Ulrich Probst**, Betriebsrat in der ING, der auch die DBV-Tarifkommission für den ING-Haustarifvertrag leitet. Damit würde zumindest teilweise kompensiert, dass sich nur der Tarifabschluss der mitgliederstärksten Gewerkschaft im jeweiligen Betrieb gegenüber Regelungen anderer Gewerkschaften durchsetzt – was Hauptziel der politischen Treiber des TEG war: die „widerspenstigen“ Fachgewerkschaften einzufangen, welche den Betrieb des Landes mit ihren gezielten und wirksamen Streiks aufhielten, siehe GdL oder Cockpit.



Letztlich bedeutet das Tarifeinheitsgesetz die weitgehende Aushebelung der Tarifautonomie – und hat das Potenzial, den lang erkämpften tariflichen Einfluss von Berufsgewerkschaften zu schmälern. Dann gilt nicht

mehr: Die Arbeitnehmervertreter, die im Betrieb am nächsten dran sind und wissen, was den Kollegen wirklich wichtig ist, verhandeln und streiten für ein lebensnahes Tarifergebnis. Sondern: Es dominieren die Arbeitnehmervertreter, die am nächsten dran sind an der großen politischen Bühne, wo es zuerst um Vermarktung geht und erst danach um Inhalte. Der DBV stellt sich dieser Entwicklung entgegen. Gemeinsam mit dem dbb Beamtenbund und Tarifunion sowie dem Marburger Bund – um nur zwei zu nennen – arbeiten wir in Berlin weiterhin daran, das TEG zu Gunsten eines echten Wettbewerbs der Gewerkschaftsarbeit zu verändern oder besser noch, abzuschaffen.

Demzufolge ist das TEG auch stets zentrales Thema unserer **DBV-Treffen**. Während unserer **Regionalkonferenz Süd** kamen unsere Aktiven nach **München**. Gast aus der Bundespolitik war dieses Mal **Till Mansmann** (siehe Bild). Der 51-jährige Südhesse, verheiratet und mit 19-jähriger Tochter, studierte Atomphysik in Mannheim und Heidelberg und schrieb lange als Redakteur in einem mittelständischen Verlag, bevor er sich auch der Politik zuwandte. Politik ist kein Selbstzweck, aber sie braucht Beteiligung von Praktikern – Mansmann stieg über vom FDP-Ortsverband über Kreis und Land bis in den **Bundestag** auf, wo er seit 2017 im



Ausschuss für Arbeit und Soziales und im **Ausschuss für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung** wirkt. Die freie Organisation der Kräfte ist ihm wichtig – allerdings auch, was dann mit den Menschen passiert. „Ja, die FDP und die Gewerkschaften sind nicht immer ein Herz und eine Seele. Unabhängig davon ist für uns Freie Demokraten klar, dass wir ein sozialer Staat sind und auch bleiben wollen. Arbeitnehmer haben nur eine Chance über eigenständige Zusammenschlüsse. Und die Tarifautonomie ist da als Verhandlungsgrundlage unersetzlich“, bekräftigt Till Mansmann.

Unsere Aktiven aus den Häusern des Südens gaben Einblicke in die Lage von Banken und Versicherungen. Gastgeber **Wolfgang Ermann** verdeutlichte, dass wir über lange Zeiten die sehr unterschiedlichen Betriebe kennen – als Betriebsräte, Schwerbehindertenvertreter, Aufsichtsräte, ehrenamtliche Arbeitsrichter, Mitglieder in Tarifkommissionen: „Wir haben eine gemeinsame Sprache, egal woher wir kommen. Und solche Runden sind das beste Forum.“ Themen in München waren selbstredend die aktuellen **Tarifverhandlungen** in den Privatbanken (mit einem akzeptablen Ergebnis Anfang Juli 2019), in den GenoBanken (Anfang August zum Erfolg geführt), in der ING (ebenfalls mit respektabler Einigung Ende Oktober) und in den Versicherungen (Ende November abgeschlossen).

Das Umfeld für Tarife sind überall in der Finanzwirtschaft gleich bescheiden – Null- und Negativzinsen, Regulierungskosten, Fachkräftemangel, Kundenzurückhaltung, verschärfter Wettbewerb untereinander, sowie durch große und kleine Fintechs. Doch das haben nicht die Mitarbeiter zu verantworten, welche mit großem Einsatz Leistung und Überstunden bringen⁷ und zusätzlich viele neue Aufgaben übernehmen. Die Gehälter müssen deswegen weiterhin (und nachholend aus den mäßigen Tarifergebnissen der vorigen Jahre) spürbar steigen, um nicht nur die emporschnellenden Lebenshaltungskosten abzudecken, sondern um endlich wieder die besten Schulabsolventen eines Jahrgangs und fachlich gute Quereinsteiger zu gewinnen.

Die Tarifiergebnisse gehen in die richtige Richtung. In Form neuer sozialer Leistungen für Gesundheit, im Alter, für Familie und Kinder, als Förderung von Weiterbildung – doch es bleibt für den DBV noch einiges zu tun, um die Tarifvergütung und -bedingungen an die Wirklichkeit des Berufslebens anzupassen.

Das **Tarifeinheitsgesetz** wirkt sich wie gezeigt wesentlich auf die Gestaltungsmacht der Gewerkschaften aus. Derzeit ist seine knebelnde Wirkung auf Berufsgewerkschaften zwar mit Hilfe von zwei „Huckepack“-Sätzen in einem ergänzenden anderen Gesetz ausgeräumt worden. „Doch ein so entscheidendes Gesetz darf keine fehlerhafte Hauptwirkung haben, die dann per Fußnote korrigiert wird, nachdem die Politik dann doch nachträglich wieder auf Experten hörte“, erläutert der Liberale Till Mansmann die krumme Genese des TEG. Es bleibt ein schädlicher, kurzsichtiger Eingriff in die Unabhängigkeit der Tarifparteien, bei dem man froh sein muss, wenn es nie zur Anwendung kommt. Wegen der unterschiedlichen Mitgliederstärke der Gewerkschaften in den einzelnen Betrieben birgt die notarielle Feststellung der Zahlen einen großen Aufwand und auch Überraschungen – weswegen die Hoffnung besteht, dass tatsächlich auch die DGB-Gewerkschaften nicht mit Hilfe des TEG vor Gericht gegen einen konkurrierenden Tarifvertrag vorgehen.

Derzeit arbeitet das federführende Bundesministerium für Arbeit und Soziales eher still, aber doch kontinuierlich weiter am Tarifeinheitsgesetz. Je nach politischem Klima kann das Thema schnell mit einer Novelle wiedervorgelegt werden mit dem Versuch, die Änderungen binnen weniger Tage durchzupeitschen, ist die Erfahrung des MdB aus Südhessen. „Ich befürchte nach wie vor, dass es keine tiefgründige Neuprüfung des Gesetzes geben wird, ob es weiter nötig ist. Stattdessen werden sich Arbeitsrichter damit befassen müssen, das TEG sauber und praxisbereit auszuformulieren“, so der 51-jährige Parlamentarier. Zwar versucht auch er mit guten Vorlagen und Argumenten im Fachausschuss, Arbeitsgesetze von vornherein präziser, sinnvoller zu gestalten. Aber der Lernprozess mancher in der Politik Handelnder lässt sich kaum forcieren – auch nicht ihr Wille, zuzuhören und auseinanderliegende Positionen zu vermitteln. Insofern müsse auch der DBV immer wieder damit rechnen, bedingt taugliche Gesetze als Arbeitsgrundlage zu haben. Immerhin bestätigte das Bundesverfassungsgericht jüngst wieder das Streikrecht als Wirkungsmittel jeder Gewerkschaft.

Ünver Hornung, Betriebsrat in der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG und dort im Sozial- und Bildungsausschuss, erinnerte während des DBV-Treffens an ein anderes politisches Projekt – die **Bürgerversicherung**, also das Einzahlen aller Krankenversicherter inklusive Beamte und Selbstständiger in einen großen staatlichen Topf, plus anschließende Umverteilung der Leistung auf alle. „Mit diesem Systemwechsel wären sicher etliche Tausend Mitarbeiter in den privaten Krankenkassen obsolet, und könnten bei weitem nicht in der gesetzlichen Zentralkasse unterkommen“, erinnerte der Niederbayer an die absehbar schmerzhaften Auswirkungen der Bürgerversicherung, die wegen fehlender politischer Mehrheit derzeit nur pausiert. Till Mansmann ist – wie der DBV – einer der Unterstützer des Fortbestehens des dualen Systems aus gesetzlichen und privaten Kassen. „Es sind die effizienteren privaten Kassen, die derzeit die schwächeren gesetzlichen Assekuranzen

quersubventionieren. Dies würde mit der Bürgerversicherung wegfallen, ebenso der Anreiz für die kostenintensiven gesetzlichen Kassen, besser zu wirtschaften“, verdeutlicht der Familienvater. Die gesetzlich Versicherten würden in Folge einer Einheitskasse keineswegs besser medizinisch versorgt, weil es bisher keine Verpflichtung zu effektiveren Wirtschaften oder zu einem Aufstocken des Leistungskorbs gibt.



Wesentliches Element von guten (gesetzlichen und tariflichen) Regelungen ist, dass sie aufs Leben reagieren, „atmen“ können. Insofern ist das **Urteil des Europäischen Gerichtshofes zur verbindlichen Erfassung aller Arbeitszeiten** kein ermutigendes Zeichen. Was zunächst gut klingt – alle Arbeitszeiten müssen lückenlos dokumentiert werden, damit Beschäftigte nicht über die Maße ausgebeutet werden oder sich selbst ausbeuten -, droht in der Berufswirklichkeit ein bürokratischer Spießrutenlauf zu werden. Welche Auflagen müssten dann alle KollegInnen in Vertrauensarbeitszeit, Home-Office oder mobilem Arbeiten (wieder) erfüllen? „Die Stechuhr ist kein gutes Instrument für die Zukunft, selbst wenn die Beschäftigten dann per App ihre Zeiten ‚stempeln‘. Das alte Ideal eines geregelten 8-Stunden-Arbeitstages für Jeden lässt sich nicht verordnen“, verweist Till Mansmann erneut darauf, dass Gesetze keine Phalanx sein können. „Je mehr wir versuchen, Arbeitsbedingungen sehr eng zu regulieren und zu verteidigen, desto weniger Spielraum haben auch die Kollegen im Betrieb. Und die Arbeitswelt wird sich dann Wege drumherum suchen, die dann aber völlig ungeregelt sind.“

Flexibles Arbeiten kann beiden Seiten Vorteile bieten. „Unser Haus müsste während mancher Lastspitze oder Krankheitswelle wohl die Hälfte der Filialen schließen, wenn wir nicht Teilzeit-Mitarbeiter hätten, die gut Lücken in den Dienstplänen füllen können“, verdeutlicht Wolfgang Ermann mit Blick auf „seine“ Deutsche Bank Region Nordbayern. Erst durch solche veränderbaren Team-Absprachen ergeben sich neue Einsatzmöglichkeiten für Mitarbeiter, die nicht in Vollzeit arbeiten wollen oder können, weil sie für die Kinder, zu pflegende Angehörige oder fürs Ehrenamt Zeit brauchen.

Letztlich muss ein Gesetz oder eine Regelung gerade dann funktionieren, wenn die wirtschaftliche oder politische Lage stürmisch wird. „Wir sollten uns im Bundestag daran orientieren. ‚Schönwettergesetze‘ nützen niemandem, wenn sie die Erwartung der Betroffenen nicht erfüllen können, sondern ihnen im Ernstfall sogar auf die Füße fallen. Indem

sie das Gelingen von Arbeit nicht erleichtern, sondern eher erschweren“, so der MdB von der Bergstraße. Das hoch gelobte „**Entgelt-Transparenz-Gesetz**“ (**ETG**) erweist sich in der derzeitigen Ausgestaltung als so ein fauler Kompromiss. Das Gesetz soll insbesondere den Gehaltsrückstand von Frauen gegenüber Männern (die gleiche Aufgaben in gleicher Arbeitszeit und gleicher Berufserfahrung erfüllen) offenbaren und helfen, diesen abzubauen. „Das Gesetz geht völlig an der Realität vorbei. Denn Frauen, die sich benachteiligt sehen, erhalten meist keine klare Auskunft über die Gehälter ihrer männlichen Vergleichskollegen, weil die Vergleichsgruppe wegen Datenschutz mindestens sechs Beschäftigte umfassen muss, die eng gefasst meistens nicht gebildet werden kann“, bemängelt **Jürgen Tögel** aus der Deutsche Bank Südbayern.

Auch **Gabriele Stegmiller-Köferl**, Betriebsrätin in der Bayerischen Landesbank, sieht im „ETG“ kein gut anwendbares Werkzeug, um geringer vergüteten Mitarbeiterinnen zu helfen. „Es gibt bei uns inzwischen keinen gehaltlichen Unterschied mehr zwischen Frau und Mann, wenn sie für die gleiche Tätigkeit neu eingestellt werden. Aber die Historie der Gehaltslücke ist da, weil Frauen schlechter verhandelt haben in den Männer-Netzwerken, und dort nicht die gleiche Unterstützung gefunden haben.“ Und auch in Genossenschaftsbanken ist dies Thema: Gerade bei den dort gehäuften Fusionen der Häuser stellt sich heraus, dass Frauen und Männer mancherorts gleich, anderenorts allerdings mit bis zu drei (!) Tarifgruppen Unterschied für die gleiche Tätigkeit bezahlt werden – die sich wohlgerne nicht aus Teilzeitphasen oder weniger Berufserfahrung der Frauen ergeben. Hier eine gleichwertige Bezahlung zu verhandeln, ist wahrhaft eine große Aufgabe für die verhandelnden Betriebsräte –welche dabei nur bedingt auf Rechtssätze bauen können, sondern auf gute Argumentation aus der Unternehmens-Wirklichkeit heraus.

„Für unsere aktiven Ehrenamtlichen war der Austausch mit Till Mansmann als Gast bei unserer bayerischen Regionalkonferenz wichtig und sehr fruchtbar. Wir konnten wieder einmal die Brücke von Gesetzgebung, über Tarifgeschehen bis hin zur wirklichkeitsnahen Umsetzung in unseren Betrieben schlagen“, resümiert Wolfgang Ermann, Vorsitzender des DBV-Regionalverbands Süd. Natürlich sind baldige Fortsetzungen geplant – Interessenten können sich für Themen- und Ortsvorschläge gern melden, am besten per Mail an popp@dbv-gewerkschaft.de, oder per Telefon: 0152 – 29 26 10 41.

Oliver Popp