

Andreas Müller

EVG-Tarifkonflikt – Die Grenzen der Solidarität

Eine lange Tarifrunde bei den Bahnen ist zu Ende. Im März dieses Jahres ging es los. Ein großer gemeinsamer Warnstreik mit Ver.di im Bereich des öffentlichen Verkehrs sorgte für Aufsehen, ein weiterer Warnstreik folgte, der geplante 48-Stunden-Streik wurde vom Arbeitsgericht Frankfurt – durch Vergleich – gestoppt. Es folgten zähe Verhandlungen und eine zweiwöchige Schlichtung bei der DB AG. Schlichterin und Schlichter waren die Arbeitsrechtlerin Heide Pfarr (SPD, frühere wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts – WSI – in der Hans-Böckler-Stiftung) und der frühere Verteidigungs- und Innenminister Lothar de Maizière, CDU). Das Schlichtungsergebnis wurde am 26. Juli vorgelegt. Deutsche Bahn und die EVG-Gremien entschieden sich, die Schlichtungsempfehlung anzunehmen. Bei der Bahn folgte eine Urabstimmung, die am 26. August endete. 52,3 Prozent der Beschäftigten haben für die Annahme der Schlichterempfehlung gestimmt. Das Ergebnis ist ehrlich und zeigt die Zerrissenheit. Meine Erwartung, nach vielen Gesprächen und Veranstaltungen, war 50:50. Positiv ist die relativ hohe Wahlbeteiligung von 65 Prozent.

Es gibt ganz viele Gründe für das knappe Ergebnis. Die müssen sicher intensiver aufgearbeitet werden, weil sie ja auch in den nächsten Tarifrunden, nicht nur bei der EVG, eine Rolle spielen werden. Einige Gründe, die mir aufgefallen sind, spreche ich hier an. Verkürzen könnte man das auf die Frage: Warum taten sich die EVG-Mitglieder so schwer, wenn es doch der beste und der teuerste Abschluss bei der Deutschen Bahn war, wie die Schlichter betonten?

Vorab hoher Erwartungsdruck

Ein Hauptgrund: Die Erwartungen waren sehr hoch, zu Recht, denn die Inflation frisst den Reallohn auf. Diese Erwartungen wurden nicht erfüllt, zumindest aus Sicht der Kolleginnen und Kollegen, die dagegen stimmten. Ein Zitat aus einer Diskussion in einer meiner Tarifkommissionen: »Ihr habt nur 65 Prozent erreicht, das ist zu wenig!« zeigt, dass nicht das Gesamte bewertet wird, sondern tatsächlich nur auf wenige Zahlen geschaut wird. Die Losung »Gemeinsam geht mehr« wird aufgrund des komplexen Abschlusses nicht verstanden. Die Kolleginnen und Kollegen schauen, wie auch die Presse und Öffentlichkeit, nur auf wenige Zahlen.

Der »höchste und teuerste Tarifabschluss in der Geschichte der Deutschen Bahn«, sagte Schlichter Thomas de Maiziere. Recht hat er und trotzdem ist der Widerstand groß und das Empfinden vieler Beschäftigten ist genau das Gegenteil dessen, was der Schlichter meint. Woran liegt das? Der Versuch einer Antwort:

Der Bundesvorstand der EVG hat nach acht Stunden Diskussion die Schlichterempfehlung zur Annahme empfohlen. Eine schwere Entscheidung sowie eine

im Kern sachliche Diskussion, wenn auch hier und da die Emotionen hochkochten, was aber angesichts der Lage verständlich ist.

Die EVG ist mit dieser Tarifrunde nicht erst im März 2023 gestartet, sondern eigentlich schon 2016. Seit damals sind die Laufzeiten der Tarifverträge bei der DB AG und der Privatbahnen zusammengeführt worden. Ziel war es, zu einer gemeinsamen Tarifrunde 2020 zu kommen und wegzukommen von der bisherigen Systematik, dass die DB AG als Branchenführer einen Abschluss macht und alle anderen mehr oder weniger das Gleiche abschließen. Doch dann kam Corona und dieser Ansatz wurde in das Jahr 2023 verschoben. In der Coronazeit wurde ein Abschluss zur Beschäftigungssicherung vereinbart, der nur mit einer Entgelterhöhung von 1,5 Prozent wahrgenommen wird. Nicht wahrgenommen wurde, dass die DB AG die Entgelterhöhung von 2,6 Prozent in 2020 aussetzen wollte und dass durch die Einschränkungen des Zugverkehrs Entlassungen und Kurzarbeit drohten. Auch dies erzeugte zusätzlichen Erwartungsdruck.

Sehr sorgfältige Vorbereitung

Die Vorbereitung der konkreten Tarifrunde 2023 startete schon Ende 2021 und zog sich dann mit gemeinsamen Zukunftswerkstätten, mit der Entwicklung gemeinsamer zentraler Forderungen bis Februar 2023 hin. In einer gemeinsamen Tarifkommissionssitzung wurden die zentralen Forderungen beschlossen: 12 Prozent und ein Mindestbetrag von 650 Euro. Darüber hinaus wurden noch unternehmensspezifische Forderungen in den einzelnen Unternehmen erhoben. Bei der DB AG standen 25 Punkte auf der Liste, nach Arbeitgeberzählung sogar 57 Forderungen. Im Mittelpunkt stand überall die hohe soziale Komponente. In den Medien spielte dann die Forderung nach dem Mindestlohn in den Tarifverträgen eine Rolle. Die Bahn zahlte den Mindestlohn nur über eine Ausgleichszulage, die auf die andere Entgelte wie z. B. Weihnachtsgeld oder auch die Tarifierhöhung angerechnet werden konnten.. Die Forderung war, dass der Mindestlohn vor der Entgelterhöhung in die Tabellen sollte und die Zulage verschwinden müsse.

Die restlichen 20 Forderungen wurden nicht wahrgenommen, dabei enthielten die Punkte 3 bis 6 des Forderungsschreibens eine Angleichung der unterschiedlichen Entgelttabellen in den sogenannten Funktionsgruppentarifverträgen, in denen es Unterschiede in den einzelnen Berufsgruppen gibt. Weitere Punkte waren z. B. die Verlängerung der besonderen Teilzeit im Alter, die Abschaffung der noch vorhandenen regionalen Entgeltstrukturen bei verschiedenen Dienstleistungsunternehmen, z. B. bei der DB Sicherheit und der DB Services und Vieles mehr.

Auch in den anderen Unternehmen gab es unternehmensspezifische Forderungen, wie Ausweitung des Nachtzeitraumes zur Zahlung der Nachtschichtzulage oder auch Entgeltstrukturfragen. Insgesamt hatten sich die Tarifkommissionen viel Arbeit gemacht, aber natürlich standen die gemeinsamen Forderungen auch bei den gemeinsamen Warnstreiks im Vordergrund. Alles also eigentlich sehr lange und mit Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen vorbereitet. Die EVG will sich zur Mitmachgewerkschaft entwickeln.

Eine gründliche Analyse ist jetzt fällig

Wir werden analysieren müssen, warum die vielen Forderungen schlicht nicht bekannt waren und warum ein guter Abschluss, im Vergleich zu den anderen großen Branchen der beste Abschluss seit 2022, den größten Shitstorm ausgelöst hat und eine riesige Unzufriedenheit vorhanden war. Für mich sind dafür zunächst drei Gründe ersichtlich.

Erstens gab es über die gemeinsame Runde eine große Solidarität und ein großes Gemeinsamkeitsgefühl, erst recht nach dem gemeinsamen Warnstreik mit Ver.di.

Zweitens hat aber gerade diese Gemeinschaft dazu geführt, dass über 50 Tarifrunden gleichzeitig liefen, was sehr lange gedauert hat und die Erwartungen eher gesteigert als gesenkt hat. Insgesamt gab es rund 75 Verhandlungsrunden mit entsprechenden Informationen, Videobotschaften von den Tarifkommissionen usw. Auf der einen Seite war das eine wahre Informationsflut, auf der anderen Seite gab es den Vorwurf mangelnder Information. Und in der Tat haben die anderen Bahnen vor der DB AG abgeschlossen, mit einem in den zentralen Punkten leicht besseren Ergebnis. Dieser leicht unterschiedliche Abschluss, aber auch, dass nicht gemeinsam gleichzeitig abgeschlossen wurde, wird kritisiert. Wobei 50 Tarifrunden gleichzeitig gemeinsam zu beenden technisch nicht möglich ist, aber genau dies wird als Auseinanderbrechen kritisiert.

Ein dritter Punkt, den ich hervorheben möchte, ist die konfrontative und auf Zeit spielende Verhandlungsstrategie der Deutschen Bahn. Wie in der Vergangenheit haben die anderen Unternehmen zunächst abgewartet und auf die Bahn »gewartet«. Die Deutsche Bahn hat von Anfang an auf Zeit gespielt, immer versucht im kleinen Kreis zu verhandeln, die Tarifkommission brüskiert (Beispiel: Wir verhandeln, bis weißer Rauch aufsteigt, die EVG verlängert den Aufenthalt und organisiert zusätzliche Hotelkapazitäten für die Tarifkommission, die Arbeitgeber verlassen aber am nächsten Morgen die Verhandlungen, um dann mit einer anderen Organisation zu verhandeln. Dies erfährt die perplexen Tarifkommission aus Bildern in Facebook.) Diese fehlende Wertschätzung des »Sozialpartners« auch gegenüber den normalen Beschäftigten führt letztendlich zu unerfüllbaren Erwartungen an die gewerkschaftliche Verhandlungskommission. Und mit dieser Verhandlungsstrategie fehlt eine Erfolgsgeschichte, die kluge Verhandler immer auch der Gegenseite bauen.

Im Gegenteil, das haben viele auch bemerkt, es gab einen Bruch in den Verhandlungen: den 13. Mai 2023. An diesem Tag fand die Gerichtsverhandlung zu der einstweiligen Verfügung statt. Der Arbeitgeber hat versucht, per einstweiliger Verfügung den 3. Warnstreik untersagen zu lassen. Die EVG hat sich vor dem Arbeitsgericht Frankfurt für die DB AG auf einen Vergleich eingelassen und den Streik abgesagt. Bei den anderen Bahnen hat er, wie geplant, stattgefunden. Ein Ergebnis davon war, dass man innerhalb der EVG viel vorsichtiger mit der Kommunikation und mit dem Thema Streik umgehen musste und man sich ju-

ristisch zu verstärken hatte. Arbeitnehmerfeindliche Anwälte, die auf der Suche nach faulen Eiern sind und vielleicht auch fündig geworden wären, spielen leider eine immer größere Rolle (Vgl. etwa <https://arbeitsunrecht.de/bag-vs-fluglotsen-union-busting-durch-schadensersatz>).

Auch hier müssen wir in Deutschland anfangen, über die sogenannte Rührertheorie zu diskutieren, die außerhalb von Deutschland keine andere europäische Gewerkschaft nachvollziehen kann, die in Deutschland aber das Streikrecht einschränkt und Gewerkschaften manchmal übervorsichtig macht. Damit ist gemeint: Sollte eine Gewerkschaft in einem Tarifkonflikt neben anderen Forderungen auch nur eine einzige stellen, die da nicht hineingehört und zu der Friedenspflicht besteht, dann entwertet das das gesamte Forderungsgefüge. Zudem wird dadurch die Diskussion über die Einschränkung des Streikrechts in der Da-seinsvorsorge wieder befeuert. Diese gab es schon nach dem ersten Warnstreik zusammen mit Ver.di. Vielleicht hätte sich ein Einzelrichter oder eine Richterin gefunden, die die Verhältnismäßigkeit eines Bahnstreikes aburteilt. Auch hier ist der Ausgang ungewiss.

Ein komplexer Abschluss mit vielen Facetten

Intern werden wir diskutieren müssen, warum die weiteren, lange diskutierten und schon reduzierten Forderungen nicht zur Kenntnis genommen wurden, auch nicht in der Mitgliedschaft. Hier stellt sich die Frage, warum das so war. Darauf habe ich ehrlich gesagt, noch keine Antwort. Ich war erschüttert, dass das selbst in der Zentralen Tarifkommission bei einigen Kolleginnen und Kollegen so war und man sich nicht mehr an die gemeinsame Diskussion und die Forderungsbeschlüsse erinnern konnte. Und wenn man diese Forderungsbeschlüsse mit dem Schlichterspruch vergleicht, sind darin viele Punkte enthalten. Auch dies wird nicht beachtet, wird nicht als Erfolg wahrgenommen. Ich bin kein Psychologe und wahrscheinlich gibt es noch viel mehr, was interessant für Verhandlungswissenschaft sein könnte, ich will mich als Tarifschlosser aber in der Hauptsache mit den »hard facts« auseinandersetzen. Was ist in den Verhandlungen und letztendlich mit der Schlichterempfehlung herausgekommen und was lag tatsächlich nun in der Urabstimmung den Mitgliedern zur Abstimmung vor?

Die EVG hat von Anfang an eine Inflationsausgleichsprämie abgelehnt und auf eine dauerhafte Tabellenerhöhung gesetzt. Eine Inflationsausgleichsprämie ist Bestandteil der Empfehlung, aber auch die dauerhaft tabellenwirksame Lohn-erhöhung. Die Tabellenerhöhung fällt nicht geringer aus, als sie ohne diese Prämie gewesen wäre. Dies war allerdings nur umsetzbar im Rahmen einer längeren Laufzeit, die aber auch vorher schon im öffentlichen Dienst und in vielen anderen Bereichen üblich geworden war. Trotzdem haben es die Schlichter vorgeschlagen und im Ergebnis wird durch die Mitnahme der 2850 Euro abgabenfreie Sonderzahlung der Nettovorteil für die Beschäftigten maximiert. Die Logik des Schlichterspruchs folgt dem. Die realistische Alternative wäre gewesen, bereits früher eine Tabellenerhöhung zu etwa gleichen oder gar niedrigeren Arbeitgeberkosten

zu vereinbaren. Also brutto! Davon hätten aber die vollen Sozialbeiträge sowie Lohnsteuern gezahlt werden müssen. Das hätte für die Beschäftigten zwischen 1.200 Euro bis zu 2.000 Euro weniger netto bedeutet. Der individuelle Rentennachteil durch die nicht gezahlten Beiträge liegt bei ca. 2,20 Euro (oder wenn man die 2.850 Euro als Arbeitnehmerbrutto rechnet) im Monat weniger Rente und ist damit weit niedriger als der Nettovorteil.

Jetzt hört man von vielen Beschäftigten, aber auch aus bestimmten Kreisen, dass es ja den ersten Erhöhungsschritt erst im Dezember 2023 gäbe. Dabei wird die Inflationsausgleichsprämie (IAP) ausgeblendet. Oft wird sogar die Meinung vertreten, dass diese vom Staat käme und der Arbeitgeber sie sowieso – zusätzlich – zu zahlen hätte. Das ist schlicht falsch. Der Arbeitgeber zahlt sie voll. Vergleicht man das Jahreseinkommen im Kernbereich der Bahn, den Funktionsgruppen-tarifverträgen 2022 mit denen von 2023, so liegt das Jahreseinkommen 2023 von 11,2 Prozent inklusive der IAP. Macht man den Vergleich bei den Dienstleistern so, fällt sie sogar noch höher aus. Bei DB Sicherheit zum Beispiel beträgt der Durchschnitt 15,2 Prozent und in der Spitze bis 31 Prozent. Also durchaus ein Reallohnzuwachs von 2022 auf 2023.

Die dauerhafte Erhöhung im Dezember 2023 wird sich im Jahr 2024 im Kernbereich dann mit rund 12 Prozent und mit den Strukturverbesserungen dann dauerhaft mit rund 15 Prozent auswirken. Im Durchschnitt wird es also in den unteren Entgeltgruppen entsprechend mehr sein.

Bei den Dienstleistern ist das Bild ähnlich, hier wird die dauerhafte Tabellenerhöhung ab Dezember 2023 gezahlt. Dazu gehört auch die Veränderung durch die Reduzierung und teilweise Abschaffung der Regionen. Auch hier zwei Beispiele: Bei DB Sicherheit gibt es nun statt 8 Regionen nur noch eine. Dadurch sind die Steigerungen im Norden und Osten höher als im Süden und Westen. Das ist die Logik, wenn man auf die höchste Tabelle verschmilzt. Im Schnitt beträgt dadurch die durchschnittliche Erhöhung bei DB Sicherheit 763,83 Euro mehr Gehalt pro Monat oder 26,7 Prozent. Hier kommt dann auch die Solidarität an ihre Grenzen. »Ist der Osten oder Norden mehr wert als der Süden?« Nein, wenn man angleichen will, bekommt der eine mehr Mehr als der andere, aber am Schluss alle gleich. Alternative wäre nur eine einheitliche prozentuale Entgelterhöhung für alle. Die schließt aber die Differenzen nicht, sondern vergrößert sie. Zweites Beispiel: Die DB Zeitarbeit. Hier wird auch die IAP voll gezahlt werden, und zusätzlich beträgt die Erhöhung der Stundenlöhne in diesem Bereich zwischen 15 und 25 Prozent.

Das alles zeigt, dass die dauerhaft wirksame Tabellenerhöhung durch den Tarifabschluss nicht aufgeschoben wird. Die Inflation wird 2023 nach den vorliegenden Prognosen im Jahresverlauf stark zurückgehen und jahresdurchschnittlich etwa 6 Prozent betragen, die Preise steigen also immer noch, aber langsamer. Sie wird damit mehr als ausgeglichen, gerade auch für die Beschäftigten mit geringen Löhnen. Dies ist keine Nullrunde. Eine solche Darstellung ist schlicht falsch. Ab Dezember 2023 folgt dann eine dauerhaft wirksame Tabellenerhöhung: Zunächst

wird das Entgelt um 200 Euro erhöht. Das entspricht einer durchschnittlichen Entgelterhöhung von 6,1 Prozent. Dies bringt gerade in den unteren Bereichen für viele eine kräftige Steigerung. Oft weit oberhalb der Inflation der vergangenen Jahre. Im August 2024 gibt es eine weitere Zahlung in Höhe von 210 Euro. Im Schnitt sind das dann 12,3 Prozent, im untersten Bereich sogar 18,3 Prozent.

Wichtig ist für viele Beschäftigte zudem, dass auch die diversen Zuschläge etwa für Schichtarbeit um acht Prozent erhöht werden. Damit bekommen die meisten Beschäftigten über 410 Euro im Monat mehr als 2022. Für 2024 werden zumeist 2,5 bis 3 Prozent Inflation prognostiziert, 2023 und 2024 zusammen also etwa 9 Prozent. Die Reallöhne werden damit durch diesen Tarifabschluss sowohl 2023 wie 2024 gesichert, für die meisten Beschäftigten wird es in diesen Jahren Reallohnzuwächse geben.

Richtig ist aber auch, dass die erheblichen Verluste aus 2022 in der Größenordnung von 7 Prozent nicht nachträglich ausgeglichen werden. Das gelang aber nirgends. Dabei ist zu beachten, dass diese Reallohnverluste nicht auf Umverteilung zugunsten des Kapitals beruhten, sondern vor allem auf den Preissteigerungen für importierte Energie und Nahrungsmittel in Folge von Engpässen nach Corona und dann Krieg und Sanktionen, die das Volkseinkommen insgesamt gesenkt haben. In einem solchen Umfeld die Reallöhne zu sichern, ist praktisch nicht möglich, deshalb haben sich die Gewerkschaften 2022 auch stark für staatliche Entlastungsmaßnahmen eingesetzt, die die Verluste begrenzt und gemindert haben. Dass marktmächtige Unternehmen versuchen, durch Preissteigerungen zusätzlich ihre Profite zu steigern, stimmt, spielt aber für die Inflation in Deutschland bisher eine untergeordnete Rolle.

Zudem ist es gelungen, eine Anpassung der Entgelttabellen der FGr TVE 1 (Instandhaltung), 3 (Fahrdienstleiter*innen und 5 (Zugbegleitdienst) (insgesamt gibt es 6 tätigkeitsbezogene Tarifverträge) zu vereinbaren. Die werden zwar erst am Ende der Laufzeit wirksam, dann aber dauerhaft für die nächsten Entgelttrunden. Auch dies bringt für 70.000 Kolleginnen und Kollegen noch einmal eine spürbare dauerhafte Tabellenerhöhung, von der sie dauerhaft profitieren.

Im Netz wurde das fälschlich als Spaltung dargestellt. Dieser Darstellung muss man deutlich widersprechen. Wir haben von Anfang an und bis zum Schluss in der Schlichtung die Angleichung aller Tabellen gefordert. Der Arbeitgeber hat dies bis kurz vor Schluss total abgelehnt. Gegen Ende der Verhandlungen war er bereit, die Gruppen 1 und 3 anzugleichen. In der Schlichtung ist die Funktionsgruppe 5 von den Schlichtern hinzugenommen worden. Die Forderung ist also zur Hälfte erfüllt. Was tun? Alles ablehnen und in der nächsten Runde wieder erneuern oder die Hälfte nehmen und die andere Hälfte in der nächsten Runde? Meine Meinung ist da klar: Was man hat, das hat man! Und die Hälfte in der nächsten Runde anzugehen ist leichter, als einen komplett neuen Anlauf zu nehmen. Der EVG Bundesvorstand hat beschlossen, dass die anderen Gruppen, die größte ist die Verwaltung, in der nächsten Tarifrunde zuerst nachgeholt werden. Dies ist auch technisch notwendig, da wir weitere Strukturforderungen haben und dafür die Basis geschaffen werden muss.

Darüber hinaus haben die Schlichter Vorschläge für die Reduzierung der Regionen in verschiedenen Dienstleistungsunternehmen gemacht. Die DB Busgesellschaften bekommen ebenfalls den Festbetrag, WoMo-Fonds und Fonds Soziale Sicherung wurden gesichert und Vorschläge für eine zukünftige Reform der Arbeitszeitsystematik wurden (unverbindlich) vorgeschlagen. Aber auch manches Entgegenkommen für die Arbeitgeberseite ist in dem Schlichtervorschlag drin. So ist das bei neutralen Schlichtern. So sollen Umkleide- und Waschzeiten zukünftig pauschaliert bezahlt werden, es gibt neue Kündigungsfristen und das Zugangsalter für die besondere Teilzeit im Alter wurde auf 61 Jahre festgelegt. Auch der Vorschlag im Bereich der DB Services IFM/FZR/VD entspricht nicht unseren Vorstellungen, das muss man deutlich sagen. Hier haben sich die Schlichter aber von den wirtschaftlichen Zahlen leiten lassen und eine weitere, wenn auch geringe, Verbesserung vorgeschlagen. Und natürlich die lange Laufzeit. Trotzdem, auch in diesem Bereich (Reinigung und Sicherheit) haben wir schon in der Coronazeit ein extra Volumen herausgehandelt und der Lohn ist dort, seit 2018, durchschnittlich zwischen 22 und 52 Prozent gestiegen. Bei einer kumulierten Inflation sind das real 13,7 Prozent.

Die Grenzen von Solidarität und Streikbereitschaft

Warum haben wir nicht vor einer Schlichtung gestreikt? Warum empfiehlt der Bundesvorstand die Annahme? Wäre bei einem Streik nicht mehr herauszuholen gewesen? Falls ja: Warum haben wir uns dann so schnell auf die Schlichtung eingelassen?

Viele haben nicht wahrgenommen, dass wir sogar vor der Urabstimmung noch einen Warnstreik in der Planung hatten. Der 4. Juli ist leider durchgesickert und stand in der Presse. Wenn man dann zur Schlichtung »eingeladen« wird, kann man schlecht sagen, dass einem die Lust auf Streik wichtiger ist. Ohne den Rückhalt in der Öffentlichkeit ist ein Streik kaum durchzuhalten. Diese »Einladung« war also nicht abzulehnen. Warum aber nicht das Schlichtungsergebnis ablehnen und unbefristet streiken?

Auch da ist meine Einschätzung: Ein solcher Streik hätte den Abschluss vielleicht schöner, aber nicht wirklich besser, sondern schlechter gemacht! Was heißt das? Nach einem Streik, egal ob vor oder nach der Schlichtung, hätten alle auf die eine Zahl geschaut. Bei unseren Kolleginnen und Kollegen wäre wohl noch über die Laufzeit diskutiert worden, die spielt aber in der Öffentlichkeit keine Rolle, obwohl sie aus Tarifschlossersicht sehr wichtig ist. Beweis: Die Diskussion über das DB-Angebot mit 12 Prozent in der untersten Entgeltgruppe und die Meldungen vom 29.07.2023 in den Nachrichten. Die Schlichterempfehlung enthält eine Entgelterhöhung von 410 Euro. Bei einem Streik würde nur dieser Punkt im Vordergrund stehen. Vielleicht würden 450 Euro erreicht, was immer noch zu wenig wäre, dafür wären aber alle anderen Punkte, wie die volle Teilnahme der Busse, der Dienstleister oder die Leistungen des Fonds oder gar das Überstundensystem der Bahn geopfert worden. Der Abschluss wäre schöner, aber schlechter.

Zweitens: rund 48 Prozent Ablehnung – das ist zwar eine relevante Anzahl von Kolleginnen und Kollegen, aber hätten die auch für einen unbefristeten Streik bereitgestanden? Ja und Nein. Sicher wäre ein Teil von ihnen bereit zu einem Streik gewesen. Aber es gibt auch einen großen Teil von Kolleginnen und Kollegen, die unzufrieden sind, die das Ergebnis auch in der Urabstimmung abgelehnt haben, die aber eher eine Stellvertreterpolitik der EVG erwarten. Das krasseste Beispiel, das mir in Veranstaltungen begegnet ist, war ein Kollege, der sich furchtbar aufgeregt hat und erklärte, dass man das Ergebnis nur ablehnen könne. Auf meine Frage, ob er dann auch bereit sei, lange zu streiken, antwortete er mit »Nein, Streik kann ich mir nicht leisten«. Er ginge natürlich arbeiten, weil er vom Streikgeld nicht leben könne. Solche Äußerungen gab es häufig. Dass aber ein Zelt vor dem Bahntower und darin ein Hungerstreik der Tarifabteilung keine besseren Ergebnisse bringen... Aber genug des Sarkasmus. Nicht ohne Grund haben die Mütter und Väter aller Gewerkschaften 75 Prozent Zustimmung für einen Streik in die Satzung geschrieben.

Auch die sehr frühe Forderung nach einer Urabstimmung drückt für mich eher den Wunsch nach Streikgeld aus und ist auch ein Zeichen dafür, dass es gar nicht so klar war, wie groß die Kampfbereitschaft wirklich war. Durch die lange Verhandlungszeit waren zudem viele Kolleginnen und Kollegen auch eher für die schnelle Auszahlung der – nicht geforderten, aber angebotenen – IAP. Rein technisch hätte ein Streik eine Entscheidung nochmals mindestens zwei bis drei Monate verzögert: Streik, danach Verhandlungen und das Ergebnis bräuchte eine weitere Urabstimmung.

In der EVG-Bundesvorstandssitzung nach dem Ergebnis der Urabstimmung hat die Diskussion begonnen. Viele Wortbeiträge waren von der Härte der Kritik, um es mal vorsichtig zu sagen, überrascht. Dies alles soll wissenschaftlich aufgearbeitet werden, weil hier auch ein neutraler Blick von außen wichtig ist. Die Rechtsabteilung und die Kommunikation müssen besser aufgestellt werden. Ich selbst war auch sehr erschrocken über viele unkollegiale Beiträge. War ich während der Tarifrunde noch stolz auf die Solidarität gerade mit denen, die wenig verdienen, hat sich dies leider inzwischen fast umgekehrt. Das ist aus meiner Sicht Ausdruck dafür, dass sich insgesamt in der Gesellschaft etwas verändert hat. Das betrifft nicht nur die Gewerkschaften, sondern auch Parteien, Verbände und vieles mehr. Es stellt sich schon die Frage, wann die Grenzen der Solidarität erreicht werden und wie man in Zukunft mit Fragen der Solidarität umgeht?