

## Offener Brief an Martin Seiler

09.03.2024, 18:41 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Bürgermeisterwahl 2023*

---



ICE

Sehr geehrter Herr Seiler,

ich möchte Ihnen ein paar Anregungen geben, wie ich als Arbeitgeber mit der gegenwärtigen Situation, in der sich die Tarifverhandlungen mit der GDL befinden, umgehen würde. Sicher sind Ihnen alle meine Argumente schon selbst eingefallen oder von Beratern an Sie herangetragen worden. Ich möchte es mir aber trotzdem von der Seele schreiben.

Ganz Deutschland ist genervt. Es existieren unterschiedliche Meinungen dazu, wer mehr Schuld hat an der Sackgasse, in der sich die Verhandlungen befinden. Wie oft im Leben helfen diese Betrachtungen aber kein Stück weiter. Wir suchen keine Schuldigen, wir suchen eine Lösung. Nur dieses eine Resultat bringt die Kuh vom Eis. Wie auch immer.

Um Ihren Job beneide ich Sie nicht. Jedenfalls derzeit nicht... Lassen Sie uns im ersten Schritt mal ein paar Fakten sammeln über den Konflikt und seine Rahmenbedingungen. Danach können wir im zweiten Schritt versuchen, theoretisch mögliche Lösungsansätze zu finden. Wenn wir im Schritt drei die ungeeigneten Lösungsansätze der Reihe nach aussortieren, bleibt vielleicht einer übrig, der in Betracht gezogen werden kann.

### 1. Rahmenbedingungen

a.) **Die Gewerkschaften** sind historisch entstanden, um die Rechte der Arbeitnehmer gegenüber den die wirtschaftliche Macht im Arbeitsverhältnis ausübenden Arbeitgebern sicherzustellen. Sie sind also ein Schutzmechanismus für die Arbeitnehmer. Wenn ich mir die heutigen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt ansehe, kann es sich gar kein Arbeitgeber mehr leisten, seinen Arbeitnehmern schlechtere Bedingungen anzubieten, als der Markt um ihn herum. Er wäre sein Personal sofort an die Unternehmen los, die normale Bedingungen bieten. Ich will damit nicht sagen, dass Gewerkschaften nicht mehr notwendig sind. Es gehört aber eben aus meiner Sicht nicht zu Ihren originären Aufgaben, den Arbeitgeber dazu zu bewegen, Bedingungen zu schaffen, die der Markt nicht hergibt, die zu Problemen beim

Arbeitgeber führen und die eine Leuchtturmwirkung auf andere Arbeitgeber haben, die sich solche „Extrawürste“ noch weniger leisten können, als die Deutsche Bahn. Das ist die Frage nach der Ausgewogenheit der Interessen der Parteien, die Juristen als Voraussetzung für den Abschluss eines nachhaltig guten Deals für notwendig halten. Ausgewogen kann ein Deal auch noch sein, wenn der notwendige Kompromiss beiden Parteien weh oder sehr weh tut. Tut er aber nur einem weh, ist er nicht mehr ausgewogen.

b.) **Das Streikrecht** ist ein notwendiges Instrument im Arbeitskampf, da die Gewerkschaften und damit die Arbeitnehmer sonst kein wirksames Druckmittel hätten, um den Schutz Ihrer Interessen auch durchzusetzen. Jedes Recht hat aber auch Grenzen. Die sind einerseits durch Gesetze oder andere Vorschriften geregelt. Zum Beispiel unter welchen Voraussetzungen Streiks zulässig sind. Rechte finden aber auch immer da ihre Grenze, wo Rechte anderer oder ein öffentlicher Auftrag, der zur Aufrechterhaltung (staats-)wichtiger Funktionen auszuüben ist, beeinträchtigt sind. Als Passagier der Bahn bin ich in meinen Rechten betroffen, wenn ich vertragliche Vereinbarungen nicht einhalten kann, weil ich nicht befördert werde. Wenn man dieses mein (kleines) Recht mit der Anzahl der privat oder dienstlich Betroffenen multipliziert, werden da nicht ganz unerhebliche Werte verbrannt. Davon, dass die Bahn zur Zeit auch noch strategisch wichtige Aufträge zu erledigen hat, will ich ja gar nicht reden. Dem gegenüber steht das Recht der Streikenden, mit diesem Streik Bedingungen durchzusetzen, die es sonst meines Wissens auf dem deutschen Arbeitsmarkt derzeit nicht gibt. Das ist nicht mehr mit Schutz der Beschäftigten gerechtfertigt aus meiner Sicht. Damit ist dieses Recht missbräuchlich eingesetzt.

c.) **In Geiselnhaft** werden tausende Kunden der Bahn genommen. Ob das eine strafbare Nötigung oder Erpressung sein könnte, wie manche behaupten, mögen meine Strafrechtskollegen beurteilen. Angemessen empfinde ich es aber in keinem Fall, wenn unbeteiligte Dritte in Ihren Rechten beeinträchtigt werden, um Vorteile für eine Berufsgruppe zu erreichen, die andere Berufsgruppen nicht erhalten. Was machen denn andere Beschäftigte, die zu solchen Mitteln (zum Glück) nicht greifen. Wie soll denn das medizinische Personal zu seiner 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich kommen? Die Behandlung der Patienten für eine Woche aussetzen? Was machen denn die Beschäftigten der Automobilindustrie, deren Arbeitgeber locker eine Woche Produktionsstillstand aushalten kann und denen ein Mittel für solche Erpressungen nicht zur Verfügung steht?

d.) **Eine Verbesserung** der Personalsituation ergibt sich doch, wie von den Gewerkschaften immer argumentiert, durch die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich auch nicht. Das kann doch niemand ernsthaft erwarten. Wer in Rechnen aufgepasst hat, wird merken, dass man zunächst einmal mehr Personal braucht, um den Schichtplan abzudecken und wieder auf den gleichen Stand zu kommen, wie bei 38 Stunden. Ob dieses Personal gefunden werden kann, ist für mich schon fraglich. Ob dann darüber hinaus noch mehr Personal eingestellt werden kann, ist noch ungewisser. Hier sehe ich diejenigen, die so argumentieren, zumindest moralisch mal in der Beweispflicht. Wenn rechts Samstag ist und links Samstag ist, muss ich schon erklären können, warum bei mir Freitag sein soll. Für viel wahrscheinlicher halte ich es, dass es das jetzt notwendige Personal am Markt gar nicht gibt. Und damit auch nicht noch mehr Personal, als jetzt schon gebraucht wird. Dann ist die Forderung nach der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich aber auch gar kein geeignetes Mittel, um das Personalproblem zu beheben. Ein ungeeignetes Mittel kann bei einer Interessensabwägung aber per Definition nicht verhältnismäßig sein.

e.) **Die Vorbildwirkung**, die ein Abschluss eines Tarifvertrages unter Erfüllung der Forderung nach der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich auf andere Branchen hätte, wäre fatal. Es gibt Branchen, wie die Pflegebranche, die bereits jetzt auf dem letzten Loch pfeifen, was Personal angeht. Allgemein fehlen überall Arbeitskräfte. Es gibt Arbeitgeber, die strukturell höhere Personalkosten nicht einfach arithmetisch auf ihre Kunden umlegen können oder im Zweifel staatliche Hilfe erhalten können, wenn das notwendig wird. Wir sind uns sicher einig, dass wir allgemein einen Arbeitskräftemangel haben. Es scheint mir geeignetere Mittel zu geben, dem zu begegnen, als ein Signal zu setzen, dass weniger Arbeit zum gleichen Geld möglich ist.

## 2. Mögliche Strategien zur Beilegung des Streikes

Verhandlungen werden geführt. Bald sind wir an einem Punkt angelangt, in dem Verhandlungen ähnlich lange geführt werden, wie ein Tarifvertrag anschließend gilt. Kein befriedigender Zustand, aber nachvollziehbar. Wenn alle Argumente ausgetauscht sind und kein Konsens erreicht werden konnte, geht es nicht mehr weiter. Im echten Leben kommt ein Vertrag dann im Zweifel nicht zustande und die Parteien gehen auseinander. Streitet man über einen Vertrag,

entscheiden am Ende Richter, was gilt. In unserm Fall gehen die Parteien aber nicht auseinander, obwohl der Austausch von Argumenten ohne Konsens beendet ist. Stattdessen wird wie in Tarifverhandlungen üblich, versucht, die Gegenseite mittels der dafür rechtlich vorhandenen Instrumente, statt mit Argumenten, die ja alle verbraucht sind, zum gewünschten Abschluss zu zwingen. Bisher ohne Ergebnis. Irgendwie muss ja aber eine Lösung her. Aber wie? Es gibt aus meiner Sicht drei theoretisch mögliche Varianten:

**Variante 1:** Die Bahn gibt nach. Der Streik und der Streit sind zu Ende. Die Folgen wurden oben beschrieben. Die Probleme bestehen gleichermaßen weiter oder verschärfen sich, die Zeche zahlt der Bürger direkt über Preiserhöhungen oder indirekt über Steuern und staatliche Subventionen der Bahn. Oder beides. Kollateralschäden in anderen Branchen sind eine Frage der Zeit. Lachender Gewinner ist eine Berufsgruppe zu Lasten der Allgemeinheit. Damit habe ich gar nicht gesagt, ob berechtigt oder nicht. Trotzdem kein ausgewogenes Ergebnis, kein nachhaltiger und für alle guter Kompromiss.

**Variante 2:** Eine Partei verhandelt schlecht, wenn sie sich nicht verteidigt. Das Arbeitsrecht sieht auch noch ein Instrument für den Arbeitgeber vor, die Aussperrung. Der Arbeitgeber macht seinen Laden im Arbeitskampf zu, die Beschäftigten bleiben ohne Lohn zu Hause. Gewerkschaftsmitglieder erhalten Geld aus der Streikkasse, bis dort keins mehr drin ist. Alle anderen bekommen nichts. Das löst das Problem nicht sofort, könnte aber meines Erachtens ein probates Mittel sein, die Kompromissbereitschaft der anderen Seite zu erhöhen (und die Streikkasse auszudünnen, wenn auch nicht auszutrocknen). Mal sehen, wie das die Akzeptanz der Haltung der GDL bei nicht gewerkschaftlich organisierten Mitarbeitern beeinflusst. Warum also nicht mal zurückhauen, wenn es erlaubt ist. Und nützen könnte.

**Variante 3:** Man verlässt demonstrativ selbst den Verhandlungstisch. Ein ausgelaufener Tarifvertrag läuft weiter, solange kein neuer abgeschlossen ist. Dann geht man eben auseinander, wie bei normalen Vertragsverhandlungen. Dann kann die andere Seite auf und nieder springen (und streiken), bis sie umfallen. Dann müsste klar kommuniziert werden, zu welchen Minimalbedingungen man an den Verhandlungstisch zurückkehrt. Vorher eben nicht. Wenn das durchgehalten würde, hätte das Wirkung auf die Kompromissbereitschaft der anderen Seite, auch für die Zukunft. Könnte im ersten Moment etwas teurer werden, zahlt sich aber sicherlich mittelfristig aus.

Sie merken, in allen denkbaren Varianten kommt der Begriff Kompromissbereitschaft vor. Die fehlt mir bei den gegenwärtig geführten Verhandlungen. Auch hier wollen wir keinen Schuldigen suchen, sondern eine Lösung. Und die führt eben über eine Erhöhung der Kompromissbereitschaft. Dieser Kompromissbereitschaft sind aber auch Grenzen gesetzt. Auf der einen Seite wirtschaftliche und personelle Grenzen beim Arbeitgeber, im vorliegenden Fall wegen der Signalwirkung des Abschlusses auch in anderen Branchen. Auf der anderen Seite bei der Akzeptanz und der Zumutbarkeit der Bedingungen bei den Arbeitnehmern.

Wie gesagt, Ihren Job möchte ich bei diesen Entscheidungen nicht haben. Denn Sie verhandeln nicht (nur) über das Geld Ihres Unternehmens, sondern von Ihrem Tarifabschluss sind finanziell wir alle betroffen. Als Kunden oder Steuerzahler. Vor diesem Hintergrund bin ich viel eher bereit, Unannehmlichkeiten in Kauf zu nehmen, um spätere Belastungen der Allgemeinheit zugunsten der überdurchschnittlichen Bevorteilung einer relativ kleinen Beschäftigungsgruppe zu vermeiden.

Das war es, was ich Ihnen schnell noch zurufen wollte.

Ich wünsche Ihnen und uns einen erfolgreichen und ganz wichtig, für alle beteiligten Seiten ausgewogenen Verhandlungsausgang.

Mit freundlichen Grüßen,

Thomas Oertner.

Thomas Oertner, Rumburger Str. 10 in 02782 Seifhennersdorf, [thomas.oertner@t-online.de](mailto:thomas.oertner@t-online.de)

Tel.: 03586-7071820

## **Portrait**

Der Autor ist 57 Jahre alt, als Rechtsanwalt und Unternehmer überwiegend in der Pflegebranche tätig.

## **Pressekontakt**

Thomas Oertner  
Rumburger Straße 10  
02782 Seifhennersdorf  
Deutschland

---

News-ID: 1259050 • Views: 446 (Stand: 02.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1259050/Offener-Brief-an-Martin-Seiler.html>