

**VERTEILER:**

**Großer Verteiler (teilweise per E-Mail)**  
**Listenführer DB AG (per E-Mail)**  
**Stellvertretende Listenführer DB AG (per E-Mail)**  
**Bundestarifkommission (per E-Mail)**  
**Fachtarifkommissionen (per E-Mail)**  
**Tarifreferenten (per E-Mail)**  
**Tarifreferenten in Ausbildung (per E-Mail)**

Datum und Zeichen: 26. März 2024/Ta  
Rufnummer: (069) 405 709-2131 oder -2132  
E-Mail: tarifabteilung@gdl.de  
Anlage: keine

**Tarifabschluss mit der Deutschen Bahn und dem AGV MOVE**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit diesem Rundschreiben möchten wir Sie über die Inhalte des am 25. März 2024 erzielten Tarifabschlusses zwischen AGV MOVE und GDL umfassend informieren. Dazu gehen wir im Folgenden zunächst auf die Kernforderungen ein, stellen im zweiten Teil weitere Einigungen dar und erläutern im letzten Teil kurz, welche Gegenforderungen des Arbeitgebers von uns abgelehrt wurden.

**Kernforderungen der GDL („Fünf für Fünf“)**

- **Allgemeine Erhöhung der Monatsentgelttabellen um einen Festbetrag in Höhe von 210 Euro zum 1. August 2024 und um weitere 210 Euro zum 1. April 2025**

Es ist klarzustellen, dass es sich bei den vereinbarten Entgelterhöhungen um eine „echte“ Erhöhung um 420 Euro monatlich handelt. In der Systematik werden die Entgelttabellen auf Basis des 12,5er-Auszahlungsmodells (zwölf Monatsentgelte und ein halbes Weihnachtsgeld) erhöht.

Dies betonen wir, weil die evg mit ihrem Tarifabschluss und der darin vorgesehenen Erhöhung um 410 Euro die Tabellenentgelte im 12er-Auszahlungsmodell, also auf das Jahresentgelt und auf Basis der 39-Stunden-Woche vereinbart hat. Demzufolge fallen die monatlichen Entgelterhöhungen der evg wesentlich geringer aus. Beispielsweise liegt die Entgelterhöhung im Bereich des Zugpersonals beim Vergleich im maßgeblichen 12,5er-Modell (Grundmodell) nur bei 383,55 Euro im Monat – und nicht bei den bisher veröffentlichten 410 Euro.

- **Erhöhung der dynamisierten Zulagen um jeweils vier Prozent zum 1. August 2024 und zum 1. April 2025**

Damit steigt nicht nur das Entgelt in zwei Schritten. Auch wird die Belastung in den zulaufenden Zeiten mit diesen Schritten in die Zukunft hinein besser honoriert. Dies sind nicht nur die bekannten Nacht-, Sonntags- und Feiertagszulagen, sondern beispielsweise auch der Mindestbetrag der Überzeitlage, die Zulage bei Prüfertätigkeit (Prüf-Z) und die Rufbereitschaftszulage.

- **Gewährung einer Inflationsausgleichsprämie (IAP) in Höhe von 2 850 Euro (Teilzeitarbeitnehmer anteilig) und in Höhe von 1 425 Euro für Auszubildende und Dual-Studierende**

Neben der bereits vorab vereinbarten IAP i. H. v. 1 500 Euro bzw. 750 Euro für Auszubildende und Dual-Studierende, die mit der Vergütung für den Monat März 2024 gewährt wird, wurde eine zweite IAP i. H. v. 1 350 Euro bzw. 675 Euro vereinbart, die mit der Vergütung für den Monat Mai 2024 zur Auszahlung kommt. Damit ist der maximal auszusüttende Wert von insgesamt 3 000 Euro einer steuerfreien IAP ausgeschöpft, da die DB im Dezember 2022 150 Euro (Energiebonus) an die Mitarbeiter ausgereicht hat.

Da sich die Bezugszeiträume für eine eventuell notwendige Kürzung (für Arbeitnehmer ohne Entgeltanspruch usw.) für den Monat Februar 2024 überschneiden, wird nur die erste IAP um 375 Euro (ggf. anteilig für Teilzeitarbeitnehmer) bzw. 187,50 Euro (für Nachwuchskräfte) gekürzt. Eine doppelte Kürzung findet nicht statt.

Mit dem Arbeitgeber wurde außerdem vereinbart, dass jedem Arbeitnehmer, der in einem Unternehmen des DB-Konzerns tätig ist, in dem die IAP i. H. v. 2 850 Euro tarifvertraglich vereinbart wurde, dieser volle Betrag zufließt, sofern alle anderen Anspruchsberechtigungen erfüllt sind. Dies gilt sinngemäß für Teilzeitarbeitnehmer (anteilige Zahlung) und Nachwuchskräfte (1 425 Euro). Es ist allerdings Voraussetzung, dass die betroffenen Arbeitnehmer zwingend eigenständig diesen Anspruch innerhalb der Ausschlussfristen beim Arbeitgeber geltend machen. Hintergrund ist, dass Arbeitnehmer einen Betriebswechsel absolviert haben könnten und beim Wechsel grün zu blau für die „blaue“ IAP zu spät im Betrieb ankamen, sie aber ggf. keine „grüne“ IAP mehr bekommen würden, weil sie ihren Ursprungsbetrieb zu früh verlassen haben.

- **Schrittweise Absenkung der jeweils maßgeblichen Referenzarbeitszeit um drei Stunden bis 2029 für Schichtarbeiter ohne anteilige Entgeltkürzung**

|                   | <b>BuRa-ZugTV<br/>(Zugpersonal)</b>             | <b>BuRa-EVU FZITV, TVA<br/>(Werkstatt, allg. Aufgaben)</b> |
|-------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| bis<br>31.12.2025 | 1 984 Std./Kalenderjahr<br>(38-Stunden-Woche)   | 2 036 Std./Kalenderjahr<br>(39-Stunden-Woche)              |
| ab<br>01.01.2026  | 1 932 Std./Kalenderjahr<br>(37-Stunden-Woche)   | 1 984 Std./Kalenderjahr<br>(38-Stunden-Woche)              |
| ab<br>01.01.2027  | 1 879 Std./Kalenderjahr<br>(36-Stunden-Woche)   | 1 932 Std./Kalenderjahr<br>(37-Stunden-Woche)              |
| ab<br>01.01.2028  | 1 853 Std./Kalenderjahr<br>(35,5-Stunden-Woche) | 1 905 Std./Kalenderjahr<br>(36,5-Stunden-Woche)            |
| ab<br>01.01.2029  | 1 827 Std./Kalenderjahr<br>(35-Stunden-Woche)   | 1 879 Std./Kalenderjahr<br>(36-Stunden-Woche)              |

Die jeweils erste Stufe der Absenkung zum 1. Januar 2026 ist als Automatismus angelegt – die zweite bis vierte Stufe nicht. Die Absenkung der Arbeitszeit um die erste Stunde erfolgt also ohne Zutun des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer muss über den ersten Schritt hinaus eine Wahlentscheidung treffen, um die weiteren drei Absenkungsschritte in Anspruch nehmen zu können. Trifft der Arbeitnehmer keine Wahlentscheidung, findet über die erste Stufe hinaus keine Absenkung statt. Natürlich steigt das Entgelt dann zeitanteilig.

Die tarifvertragliche Schichtdefinition, die für alle GDL-Tarifverträge vereinbart wurde, lautet wie folgt:

„Regelmäßige Schichtarbeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer im Planungszeitraum regelmäßig seine geplante Arbeit auf Anordnung des Arbeitgebers entweder ganz oder teilweise in der Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (1. Fallgruppe) oder ganz oder teilweise an Wochenenden (2. Fallgruppe) erbringt oder, wenn im Planungszeitraum des Arbeitnehmers das späteste Ende einer geplanten Schicht mindestens 16 Stunden nach dem frühesten Beginn einer geplanten Schicht vorgesehen ist (3. Fallgruppe).

Im Geltungsbereich des TVA AGV MOVE GDL und BuRa-EVU FZI TV AGV MOVE GDL sind Arbeitnehmer in überwiegend verwaltungs- oder beratungsbezogenen Tätigkeiten – mit Ausnahme der Disponenten von Schienenfahrzeugen oder Personal – nicht von der 2. Fallgruppe umfasst.“

Grundsätzlich:

Kern der Schichtdefinition ist das Wort „regelmäßig“. Die Arbeit in Schichten muss also geplant sein und vom Arbeitnehmer auch tatsächlich ausgeübt werden. Die Regelmäßigkeit ist anhand des Planungszeitraums festzustellen. Die Formulierung „auf Anordnung des Arbeitgebers“ grenzt die Schichtarbeit zu Gleitzeitsystemen ab, in denen Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit selbst disponieren, um zu verhindern, dass dadurch der Status der Schichtarbeit ausgelöst wird. Im Umkehrschluss ist jede Schicht, die ein Arbeitnehmer des Zugpersonals oder in den Werkstätten leistet, vom Arbeitgeber mittels Dienstplan oder Änderungsmitteilung des Arbeitgebers zum geplanten Einsatz, angeordnet.

**Besonders wichtig: Wird auch nur eine der drei Fallgruppen im Planungszeitraum erfüllt, liegt Schichtarbeit vor.**

Es erfolgt stets eine Betrachtung der „planmäßigen“ Zukunft. Tatsächliche, ad hoc veränderte Schichtverläufe (beispielsweise durch Zugverspätungen) sind nicht planbar und sind demnach für diese Betrachtung unerheblich.

1. Fallgruppe:

Leistet ein Arbeitnehmer im Planungszeitraum regelmäßig Arbeit im Zeitraum von 22:00 bis 6:00 Uhr, liegt Schichtarbeit vor. Dabei ist es nicht erheblich, ob die Schichtlage(n) den gesamten Zeitraum von 22:00 bis 6:00 Uhr abdecken oder nur einen Teil. Eine Schicht von 14:00 bis 23:00 Uhr erfüllt also die Bedingung, eine Schicht von 14:00 bis 21:45 Uhr nicht.

2. Fallgruppe:

Diese Fallgruppe entspricht systematisch der 1. Fallgruppe, nur, dass sie auf das Wochenende bezogen ist. Eine Schicht von Freitag, 16:00 bis Samstag, 1:00 Uhr oder von

Sonntag, 23:00 bis Montag 7:00 erfüllt also die Bedingung, Schichten aber, die nur auf Freitag oder Montag liegen, nicht.

Die vereinbarten Ausschlüsse für die Anwendung Fallgruppe 2 sind geringfügig und ausschließlich auf diese Fallgruppe 2 bezogen. Die Fallgruppen 1 und 3 können dennoch den Status „Schichtarbeit“ auslösen.

### 3. Fallgruppe

Diese Fallgruppe ist für Zwei-Schicht-Systeme maßgeblich, in denen von Montag bis Freitag und nicht im Zeitraum 22:00 bis 6:00 Uhr gearbeitet wird. Sie wird eher selten zur Anwendung kommen.

In dieser Fallgruppe wird ebenfalls der Planungszeitraum betrachtet. Liegen zwischen dem frühesten Beginn einer Schicht oder dem spätesten Ende einer Schicht mindestens 16 Stunden, liegt Schichtarbeit vor. Es geht also nicht um eine einzelne Schicht, sondern um die Schichtfolge im Planungszeitraum. Anders gesagt: beginnt die früheste Frühschicht um 6:00 Uhr und endet die späteste Spätschicht um 22:00 Uhr, liegt Schichtarbeit vor. Andere Konstellationen müssen nicht betrachtet werden, da sie insbesondere in die Fallgruppe 1 fallen.

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer das Recht, seine individuelle Arbeitszeit pro Jahr, um eine Wochenarbeitsstunde zu erhöhen oder abzusenken. Dabei kann er die maßgebliche Referenzarbeitszeit nur unterschreiten, wenn er Teilzeit wünscht. Die Wahl der durchschnittlichen 40-Stunden-Woche ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich. Einvernehmlich kann über das volle Spektrum zwischen der jeweiligen Referenzarbeitszeit und der durchschnittlichen 40-Stunden-Woche gewählt werden. Es erfolgt eine zeitanteilige Erhöhung der Vergütung.

- **Begrenzung der maximalen Länge von Arbeitsphasen (bisher 144 Stunden) ab 1. Januar 2025 auf 120 Stunden, Begrenzung der Häufigkeit der 36-Stunden-Ruhetage auf zweimal (Abschaffung der betrieblichen Öffnungsklausel)**

Mit diesen neuen Ruhetagsregelungen ist es nicht mehr möglich, ab dem Jahr 2025 Arbeitsphasen zu planen, die eine Länge von 120 Stunden überschreiten, auch nicht bei Einverständnis des Arbeitnehmers. Ebenso ist es nicht mehr möglich, dass mit Zustimmung der Betriebsparteien, mehr als zweimal hintereinander Ruhetage mit einer Dauer von 36 Stunden geplant werden können.

Darüber hinaus haben sich die Tarifvertragsparteien in Form einer Protokollnotiz auf das Ziel verständigt, dass mit der genannten Regelung das gemeinsame Ziel verfolgt, eine Fünf-Tage-Woche zu generieren bzw. sicherzustellen. Es ist die Aufgabe der Betriebsparteien die Umsetzung dieser Zielstellung zu verfolgen und zu überwachen.

Die bestehende Regelung, dass nach einer Arbeitsphase mit mehr als 40 Stunden angerechneter Arbeitszeit ein Ruhetag mit einer Dauer von mindestens 48 Stunden zu folgen hat, bleibt unverändert. Die Forderung des Arbeitgebers, diese Regelung zur Planungsregel umzugestalten und damit Verspätungen unberücksichtigt zu lassen, wurde von der GDL abgewehrt.

Es ist an dieser Stelle herauszustellen, dass diese Regelung – im Gegensatz zu anderen Arbeitszeit-Regelungen – bereits zum Ende der Laufzeit der monetären Komponenten, also Ende 2025, kündbar ist.

### Ergebnisse zu anderen Forderungen

- **Erhöhung der Auszubildenden- und Studierendenvergütung um 105 Euro zum 1. August 2024 und um weitere 105 Euro zum 1. April 2025**

Darüber hinaus wurde der Studienbonus, der Mietkostenzuschuss sowie die Anzahl der Freistellungstage im Vorfeld von Prüfungen erhöht.

- **Pauschalisierung von Umkleide- und Waschzeiten**

Arbeitnehmer, die UBK-pflichtig sind, erhalten monatlich eine Pauschale i. H. v. 50 Euro, mit der die anfallenden Umkleide- und Wegezeiten abgegolten sind. Hiervon ausdrücklich ausgenommen sind Zeiten, die für das An- und Ablegen von Arbeitskleidung oder persönlicher Schutzausrüstung benötigt werden. Diese Regelung unterliegt nicht der tarifvertraglichen Regelungssperre gem. § 77 Abs. 3 BetrVG und damit können durch die Betriebsparteien entsprechende Regelungen getroffen werden.

Ist der Arbeitnehmer in der Instandhaltung beispielsweise besonders starker Verschmutzung ausgesetzt, erhält er für die erforderliche Waschzeit je Schicht sechs Euro. Die Entschädigung für Waschzeiten erhöht sich mit allgemeinen Entgelt- bzw. Zulagenerhöhung.

- **Zuschuss zum Deutschland-Ticket**

In den KonzernJob-Ticket-Tarifvertrag wird zu den bereits bestehenden Regelungen zusätzlich eine Bezuschussung des Deutschland-Tickets in Höhe von 12,25 Euro pro Kalendermonat aufgenommen. Dazu kommt der Zuschuss des Verkehrsverbundes, so dass der Arbeitnehmer nur etwa 70 Prozent des Kaufpreises zu tragen hat. Alle weiteren Arten des JobTickets, wie auch der Wegekostenzuschuss von 100 Euro pro Jahr, auf den Anspruch besteht, wenn kein JobTicket beansprucht wird, bleiben unverändert erhalten.

- **Betriebliche Altersvorsorge, Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze und ZVersTV**

Es wurde vereinbart, dass rückwirkend zum 1. November 2023 das Erfordernis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die Inanspruchnahme der Regelaltersrente nach den Bestimmungen des ZVersTV entfällt. Arbeitnehmer, die über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus weiterbeschäftigt werden, haben auch vor Beendigung des Arbeitsverhältnis Ansprüche aus dem ZVersTV. In den Monaten nach Erreichen der Regelaltersgrenze endet folgerichtig das Aufwachsen der Zusatzversorgung nach dem ZVersTV. Die Anwartschaft endet also und die Leistungsphase beginnt.

Diese Regelung wird rückwirkend zum 1. November 2023 angewendet. Die übertarifliche Gewährung des Arbeitgeberbeitrags zur betrieblichen Altersvorsorge als Entgeltkomponente endet im Mai 2024.

Im Zusammenhang mit dieser Thematik wurden weitere Änderungen vereinbart, die entweder klarstellend sind oder neue gesetzliche Regelungen abbilden. Oder einfach gesagt: Nichts schlimmes.

Der Betriebsrentenzuschuss-Tarifvertrag und der bAV-Förder-Tarifvertrag wurden verlängert.

- **Verhandlungsverpflichtung zum BuRa-FZITV**

AGV MOVE und GDL haben vereinbart, im Anschluss an die Tarifrunde 2023 in Verhandlungen über die Weiterentwicklung des bestehenden BuRa-EVU FZITV einzutreten. Der derzeitige Geltungsbereich (betriebsnahe Instandhaltung) wird dabei beibehalten. Die

Tarifvertragsparteien streben an, die Verhandlungen bis Ende 2024 zum Abschluss zu führen.

Sollte bis Ende 2024 keine Gesamteinigung zur Weiterentwicklung des BuRa-EVU FZITV vorliegen, wird die Prämie Fachvermittlung 2 (Werkstatt) von 8,75 Euro auf 12,50 Euro erhöht.

- **Keine Ausweitung des Geltungsbereiches der GDL-Tarifverträge auf InfraGO AG und RegioNetz Infrastruktur GmbH**

Die GDL konnte sich mit der Forderung, die bestehenden Tarifverträge für Netzbetrieb- und Netzinstandhaltung zu übernehmen und weitere Verbesserungen für diese Berufsgruppen zu erzielen, noch nicht durchsetzen. Allerdings entsteht für diese Berufsgruppen auch keine Friedenspflicht, so dass die GDL in einer zukünftigen Tarifrunde erneut die Ausweitung des Geltungsbereiches verfolgen wird. Dies kann die GDL auch bereits zum Gegenstand der nächsten Tarifrunde machen, in der für die bereits tarifierten Berufsgruppen lediglich die monetären Regelungen kündbar sind.

Dieser Kompromiss fiel uns besonders schwer und er wurde erst in den letzten Stunden der bekanntermaßen schwierigen Tarifverhandlungen eingegangen. Es gehört aber zur Ehrlichkeit, dass wir in dieser Tarifrunde **noch** nicht ausreichend Kraft in den Betrieben hatten, um GDL-Tarifverträge bei der Infrastruktur zu erzwingen. Dieses Ziel, wie bei den weiteren Eisenbahninfrastrukturunternehmen, bei denen die GDL bereits Tarif- und Sozialpartner ist, bleibt aber im Fokus!

- **Besondere Teilzeit im Alter ab 59 gerettet**

Gerade bei der DB ist es ein sehr wertvoller Schritt, wenn die besondere Teilzeit im Alter weiter angeboten wird. Eine große Anzahl der Mitarbeiter wächst in die Rentennahen Jahre und erwartet auch eine erstrebenswerte Belastungssenkung im Alter. Der Arbeitgeber hat zunächst das Ziel verfolgt, die Besondere Teilzeit im Alter nicht fortzuschreiben; sie also sofort und in Gänze wegfällen zu lassen. Im weiteren Verlauf hat er zwar zugestanden, diese fortschreiben zu wollen, dabei allerdings schlechter zu gestalten.

Das Ergebnis ist, dass die Besondere Teilzeit im Alter für das Jahr 2024 unverändert fortgeschrieben wird. Das bedeutet, dass das Zugangsalter beim 59. Lebensjahr bleibt. In der Zukunft werden die Regelungen aber in mehreren Punkten modifiziert:

Das Zugangsalter für die Besondere Teilzeit im Alter wird in Halbjahres-Schritten über die kommenden Jahre angehoben. Dabei bleibt das Eintrittsalter von 59 Jahren für das Jahr 2024 erhalten. Es steigt im Jahr 2025 auf 59,5 (nach 59 Jahren und sechs Monaten) und im Jahr 2026 auf 60 Jahre. Zukünftig ist vorgesehen, dass der Abstand zwischen Zugangsalter und gesetzlicher Regelaltersgrenze mindestens fünf Jahre betragen soll. Das Eintrittsalter von 62 Jahren wäre nach dieser Logik allerdings erst im Jahr 2030 erreicht.

Der Zugang bleibt wie üblich zeitlich befristet. Letztmalig besteht für den Arbeitnehmer Anspruch, der am 31. Dezember 2026 das 60. Lebensjahr vollendet. In der Tarifrunde 2026 wird die Regelung neu verhandelt. Angesichts der Absenkung der Referenzarbeitszeit für Schichtarbeiter wird die Höhe des Teilentgeltausgleichs (der aus Sicht der GDL erhöht werden muss), die Anzahl der Regenerationsschichten (die aus Sicht des Arbeitgebers wohl abgesenkt werden sollen) und – siehe oben – das Mindestalter für den Anspruch auf die Besondere Teilzeit im Alter neu verhandelt. Die GDL wird dafür sorgen, dass diese wichtige Regelung dauerhaft erhalten bleibt.

- **Wegfall von Urlaubs- und Arbeitszeitwahlmodellen**

Aufgrund der schrittweisen Arbeitszeitabsenkung wurde vereinbart, dass das zwölf tägige Urlaubswahlmodell zum 1. Januar 2026 entfällt. Also zu dem Zeitpunkt, zu dem die erste Stufe der Arbeitszeitabsenkung stattfindet und die zu erbringende Referenzarbeitszeit vergleichbar um sechs Arbeitstage sinkt. Das sechstägige Urlaubswahlmodell bleibt bestehen. Außerdem entfallen ab 1. Januar 2026 die Wahlmodelle zur Absenkung der Arbeitszeit um 52 bzw. 104 Stunden pro Jahr (nur BuRa-FZITV und TVA) sowie das Kombi-Modell „minus 52 Stunden pro Jahr plus sechs Tage Urlaub“.

Das verbleibende Urlaubswahlmodell „Sechs Tage“ wird so abgeändert, dass Schichtarbeiter ab 2026 in allen GDL-Tarifverträgen eine Stunde im Wochendurchschnitt länger arbeiten, so wie es derzeit bereits in den GDL-Haustarifverträgen für das Zugpersonal geregelt ist. Für Arbeitnehmer, die keine Schichten arbeiten, erfolgt hingegen die zeitanteilige Kürzung des MTE.

Die GDL hält diesen Schritt für vertretbar, da bereits mit der Absenkung auf die durchschnittliche 37- bzw. 38-Stunden-Woche etwa sieben zusätzliche freie Tage entstehen und dafür keine Entgeltkürzung mehr in Kauf genommen werden muss. Durch die darauf folgenden Absenkungsschritte werden weitere freie Tage generiert: In der durchschnittlichen 35- bzw. 36-Stunden Woche entstehen in Summe etwa 22 freie Tage ohne weitere Entgeltkürzung.

- **Anpassung der Zugangsvoraussetzungen für Lokomotivführer und Zugbegleiter**

In Zukunft ist die Berufsausbildung keine zwingende Voraussetzung für die Funktionsausbildung zum Lokomotivführer oder Zugbegleiter mehr. Allerdings sind Bewerber mit Berufsausbildung bei der Einstellung vorzuziehen. Beim Zugbegleiter ist für den Fall, dass keine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung vorliegt, weiterhin eine entsprechende Vorschaltausbildung notwendig. Alle anderen Anforderungen bleiben unverändert bestehen. Auch diesen Schritt hält die GDL für vertretbar, da durch die Arbeitszeitabsenkung in den kommenden Jahren ein wesentlich höherer Personalbedarf entsteht.

- **Rechtsstreitigkeiten**

Die DB und der AGV MOVE haben die GDL in der Vergangenheit mit Klagen geradezu „überzogen“. Diese Klagen betreffen die Tariffähigkeit der GDL insgesamt, wie auch unsere Gemeinsame Einrichtung FairnessPlan e.V.. Die DB führte sogar Klage gegen unseren Bundesvorsitzenden.

Es wurde vereinbart, dass ein großer Teil der Klagen zurückgenommen und die zugrunde liegenden Rechtsstreitigkeiten beigelegt werden. Dazu sind bestimmte rechtliche und tatsächliche Voraussetzungen zu erfüllen. Bis zu deren Erfüllung werden die Verfahren ruhend gestellt.

Weiter verfolgt wird nur die Klage des AGV MOVE gegen die GDL und den FairnessPlan e.V. zur Leistungsgewährung nach dem TEG sowie alle Verfahren zur Anwendung des TEG in den Betrieben der DB.

Die Strategie der DB, uns mit Klagen zu bedrohen und einzuschüchtern und unseren Bundesvorsitzenden geradezu zu kriminalisieren, ist gescheitert.

## **Gegenforderungen des Arbeitgebers**

- **Nicht umgesetzt: Arbeit in Arbeitszyklen als Regelprinzip (DB Cargo)**  
Diese Gegenforderung hat die GDL erfolgreich abgewehrt. Das Ziel dieser Gegenforderung war der vollflexible Arbeitseinsatz von Lokomotivführern bei DB Cargo. Durch diese Regelung hätten Lokomotivführer bis zu zehn Schichten am Stück leisten müssen und hätten damit auch keinen Anspruch auf die vereinbarten Regelungen zur Fünf-Tage-Woche gehabt.
- **Nicht umgesetzt: Multifunktionales Transportpersonal (DB Cargo)**  
Mit dieser Forderung verfolgte die Arbeitgeberseite das Ziel, dass Lokomotivführer – und vor allem Lokrangierführer – Tätigkeiten der Wagenmeister übernehmen sollten. Die GDL ist sich sicher, dass dies kurz- oder mittelfristig zum Personalabbau in der Berufsgruppe der Wagenmeister geführt hätte.
- **Nicht umgesetzt: „Flexibilisierung“ der Wochenendruhen**  
Sollte es nach dem Arbeitgeber gehen, sollten die zwölf freien Wochenenden im Kalenderjahr mit einer Dauer von mindestens 60 Stunden auch dann als gewährt gelten, wenn die Ruhe aufgrund von Zugverspätungen erst am Samstag um 2 Uhr beginnt. Durch den bis zu zwei Stunden späteren Beginn, wäre das Wochenende deutlich entwertet worden.
- **Nicht umgesetzt: Erhöhung des Dispoanteils in der Monatsplanung von 20 auf 40 Prozent**  
Auch mit dieser Gegenforderung verfolgte die Arbeitgeberseite eine weitere Flexibilisierung und zusätzlich eine Einschränkung der persönlichen Planungssicherheit.
- **Nicht umgesetzt: Anpassungen des Jahresschichtasterplan**  
Die Idee des Arbeitgebers, Wunschsysteme mit der Erstellung des Jahresschichtasterplans zu verknüpfen hat sich als Versuch entpuppt, die Mitbestimmung des Betriebsrates einzuschränken. So sollten den Betriebsräten jegliche Ablehnungsgründe entzogen werden, die auf Hinterlegung eines Wunschsystems gestützt werden. Bereits mit dem heute verankerten Planungsnormen ist es problemlos möglich, individuelle Wünsche von Arbeitnehmer zu berücksichtigen.
- **Nicht umgesetzt: Verrechnung von Minder- und Überstunden**  
Der Arbeitgeber hat gefordert, Überstunden im Ausgleichskonto mit entstandenen Minderstunden zu verrechnen. Minderstunden, die der Arbeitnehmer nicht zu verantworten hat, sollten nach der Logik des Arbeitgebers vorhandene Überstunden abschmelzen. Der Arbeitgeber hat sogar angestrebt, entstandene Minderstunden mit einem negativen Wert im Ausgleichskonto zu verbuchen, wenn keine Überstunden zum Verrechnen vorhanden sind.
- **Nicht umgesetzt: „Strukturierter“ Abfluss aus dem Ausgleichskonto**  
Überstunden im Ausgleichskonto sollten gemäß dieser Gegenforderung ab einem bestimmten Wert ohne weitere Zustimmung des Arbeitnehmers zwangsausgezahlt werden.
- **Nicht umgesetzt: Auflösung und Liquidation des FairnessPlan e.V.**  
Der GE-Tarifvertrag wird fortgeschrieben und der FairnessPlan e.V. bleibt als gemeinsame Einrichtung bestehen. Die Dotierung wird zunächst ausgesetzt. Sobald

die Rücklagen eine Summe von acht Millionen unterschreiten, findet eine erneute Dotierung statt.

### **Laufzeiten**

Es sind mit diesem Tarifabschluss zwei verschiedene Laufzeiten vereinbart worden. Während für das Arbeitsentgelt und die Ruhetagsregelung nach BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL (Fünf-Tage-Woche) eine Laufzeit von 26 Monaten (1. November 2023 bis 31. Dezember 2025) vereinbart worden ist, endet die Laufzeit aller weiteren tariflichen Regelungen am 31. Dezember 2028. Die längere Laufzeit gilt für Arbeitszeit-, Planungs- und Urlaubsregelungen.

### **Zustimmungs- und Widerrufsvorbehalt**

Der Tarifabschluss kann beiderseitig bis zum 30. April 2024 widerrufen werden. Diese verhältnismäßig lange Widerrufsfrist liegt in der Notwendigkeit der 2. Urabstimmung, zu der wir unsere Mitglieder aufrufen, begründet. Die 2. Urabstimmung wird unverzüglich eingeleitet. Außerdem steht er unter dem Zustimmungsvorbehalt der Bundestarifkommission (BTK) die am 24. April 2024 zusammentreten soll.

### **Mächtigste Streiks in der Geschichte der GDL führten zum Erfolg**

Im Ergebnis dieser umfangreichen Verbesserungen ist festzuhalten, dass die GDL auch in dieser Tarifrunde überwiegend die Forderungen, gegen den Willen der DB AG, mit einem Tarifiergebnis umgesetzt hat. Es ist dem unbändigen Willen und der damit einhergehenden durchgehenden Streikbereitschaft der GDL-Mitglieder geschuldet, dass wir gemeinsam so erfolgreich waren und damit ein weiteres entscheidendes Stück Tarifgeschichte geschrieben haben! Nämlich: Absenkung der Wochenarbeitszeit für Schichtarbeiter im Eisenbahnmarkt. Mit der DB und den bisher 29 weiteren Tarifabschlüssen bei den Wettbewerbsbahnen, ist damit ein zukunftsfähiges Tarifkapitel gestartet!

Mit kollegialem Gruß  
Geschäftsführender Vorstand



Claus Weselsky  
Bundesvorsitzender



Lars U. Jedinat  
stellv. Bundesvorsitzender



Lutz Schreiber  
stellv. Bundesvorsitzender



Mario Reiß  
stellv. Bundesvorsitzender