

**VERTEILER:**

**Großer Verteiler (teilweise per E-Mail)**

**Tarifreferenten (per E-Mail)**

**Listenführer (teilweise per E-Mail)**

**Stellvertretende Listenführer (teilweise per E-Mail)**

Datum und Zeichen:	6. Juni 2023/TG-dk
Rufnummer:	(0 69) 40 57 09-2131
E-Mail:	thomas.gelling@gdl.de
Anlage:	Tarifvortrag bei der Konferenz "Der große Tag"

**Forderungen der GDL für die Tarifverhandlungen 2023**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach Beschlussfassungen durch die Bundestarifkommission und die Fachtarifkommissionen hat die GDL im Rahmen der Veranstaltung „Der große Tag“ am 5. Juni 2023 in Berlin ihre Forderungen bekannt gegeben.

Bis auf wenige Ausnahmen sind beziehungsweise werden alle GDL-Tarifverträge zum 30. Juni beziehungsweise zum 31. Oktober 2023 gekündigt. Alle GDL-Tarifverträge, die die Arbeitsbedingungen für GDL-Mitglieder bei den 63 Tarifpartnern der GDL regeln, sind damit gekündigt.

Die GDL ließ sich von verschiedenen Rahmenbedingungen leiten. Primär waren dabei die anhaltend hohe Inflation, die deutliche Lohnerhöhungen erfordert. Aber auch der strukturelle Personalmangel in fast alle Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) und Eisenbahninfrastrukturunternehmen (EIU) war ein wichtiger Aspekt. Um diesen zu überwinden und mehr Menschen für Eisenbahnerberufe gewinnen zu können, ist eine nachhaltige Steigerung der Attraktivität unserer Berufe erforderlich. Insbesondere der Schichtdienst, der mittlerweile in Deutschland generell als unattraktiv angesehen wird, braucht eine Steigerung der Attraktivität.

Der Anspruch von Arbeitnehmern nach mehr Selbstbestimmung im Arbeitsleben begleitet uns schon viele Jahre und gewinnt weiterhin an Bedeutung. Die Möglichkeit, durch eigene Entscheidung mehr oder weniger zu arbeiten und diese Entscheidungen auch wieder abzuändern, kommt diesem Anspruch entgegen.

Diese Überlegungen vorangestellt, hat die GDL folgende Hauptforderungen für alle Unternehmen unter dem Motto „FÜNF für FÜNF“ beschlossen:

1. **555 Euro allgemeine Entgelterhöhung sowie deutliche Entgelterhöhung für Azubis (dynamische Anbindung an EG 1.2/LF5) und Erhöhung der Zulagen um 25 Prozent.**

Die gesonderte Forderung nach Erhöhung der Zulagen ist notwendig, da die Entgelterhöhung mit einem Festbetrag zu unterschiedlichen prozentualen Erhöhungen in jeder Entgeltgruppe und -stufe führt. In der niedrigsten Entgeltgruppe beträgt die Erhöhung um 555 Euro etwa 25 Prozent. Dies war der Maßstab für diese Teilforderung.

2. **35-Stunden-Woche als neue Arbeitszeitreferenz für Schichtarbeiter; alleiniges Wahlrecht der Arbeitnehmer, zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche mit entsprechendem Entgeltausgleich zu arbeiten.**

Arbeitnehmer im Schichtdienst sollen also künftig nur noch 35 statt 38 Stunden im Wochendurchschnitt zu arbeiten haben. Eine Absenkung der Vergütung kommt nicht in Betracht. Anders gesagt: Heute beträgt die Eingangsvergütung für einen Lokomotivführer in LF 5 bzw. 1.2 3.127 Euro für die 38-Stunden-Woche. Künftig soll diese Vergütung plus der zu verhandelnden Erhöhung für die 35-Stunden-Woche gewährt werden.

Arbeitnehmer können dann entscheiden, auch mehr als 35 Stunden im Wochendurchschnitt zu arbeiten. Für jede Stunde mehr steigt die Vergütung um etwa 2,8 Prozent. Würde ein Arbeitnehmer also in der 38-Stunden-Woche bleiben wollen, steigt seine Vergütung um dreimal 2,8 Prozent, also 8,4 Prozent.

Mit der 35-Stunden-Woche werden auch Möglichkeiten zur Schaffung einer durchschnittlichen Vier-Tage-Woche eröffnet. Bei einer durchschnittlichen Schichtdauer von 8:45 Std. kann die Vier-Tage-Woche erreicht werden.

3. **Inflationsausgleichsprämie (IAP) in Höhe von 3.000 Euro.**

Mit dieser Forderung soll die deutliche Erhöhung der Lebenshaltungskosten in der Vergangenheit zumindest zum Teil kompensiert werden. Darum muss die IAP auch für alle Arbeitnehmer in gleicher Höhe gezahlt werden, unabhängig davon, ob Vollzeit- oder Teilzeitarbeitnehmer. Die bereits am 4. Oktober 2022 gegenüber allen Tarifpartnern gestellte Forderung traf – abgesehen von zwei Tarifpartnern der GDL – nur auf Ablehnung.

4. **5 Prozent bAV, wenn keine Ansprüche nach dem ZVersTV bestehen (auch für Wettbewerbsunternehmen).**

Mit der Schließung des Bestandes der Anspruchsberechtigten des „Zusatzversorgungstarifvertrags für die Arbeitnehmer der DB AG“ (ZVersTV) zum 31. Dezember 2021 entfiel neu eingestellten Arbeitnehmern eine Komponente der betrieblichen Altersvorsorge. Arbeitnehmer in Wettbewerbsunternehmen haben vergleichbare Ansprüche nie gehabt. Daher muss eine gleichwertige betriebliche Altersvorsorge

für alle GDL-Mitglieder geschaffen werden. In den meisten Unternehmen ist der Arbeitgeberanteil zur betrieblichen Altersvorsorge derzeit deutlich geringer als fünf Prozent.

**5. Fünf-Schichten-Woche; nach fünf Schichten oder spätestens nach 120 Stunden muss der nächste Ruhetag beginnen. Die Mindestdauer eines Ruhetages soll auf 48 Stunden erhöht werden.**

Diese Forderung zielt auf Entlastung des Zugpersonals im unregelmäßigen Wechselschichtdienst ab. Die angestrebte Arbeitszeitabsenkung muss auch zu einer Absenkung der Belastung durch den Schichtdienst führen. Daher muss die Ruhetagsfolge auf fünf Tage (120 Stunden statt 144) verkürzt werden; spätestens aber nach fünf Schichten muss ein weiterer Ruhetag folgen, auch noch keine 120 Stunden verstrichen sind. Die Mindestdauer eines Ruhetages auf 48 Stunden zu erhöhen, ergibt sich aus der Forderung nach max. 120 Stunden Ruhetagsfolge.

Durch die genannten Regelungen wird ein wichtiger Schritt in Richtung der echten Fünf-Tage-Woche gemacht (fünf Tage Arbeiten und anschließend zwei Tage frei).

Die Laufzeit von zwölf Monaten, zumindest für die Entgelttabellen, ist eine Lehre aus dem vergangenen Tarifabschluss. Zwar war seinerzeit die Inflation relativ hoch, aber deren dramatischer Anstieg war nicht vorhersehbar. Die GDL muss also in ähnlichen Situationen schnell durch entsprechende Entgelterhöhungen gegensteuern können.

### **Auszubildende**

Auch für Auszubildende fordert die GDL deutliche Verbesserungen der Ausbildungsvergütung. Zum einem ist es zwingend erforderlich, die Ausbildungsvergütungen über alle Tarifpartner der GDL hinweg zu vereinheitlichen, denn in einigen Tarifverträgen besteht noch – teils großer – Nachholbedarf.

Die Ausbildungsvergütung soll künftig dynamisch an die an die Entwicklung Entgeltgruppe LF 5 beziehungsweise 1.2 (Stufe 1) angebunden werden. Die Anbindung soll für alle Auszubildenden aller Berufe gelten. Es handelt sich nur um eine Bezugnahme, die zu einer Dynamisierung der Ausbildungsvergütung führen soll. Auf welche Berufs- beziehungsweise Entgeltgruppe Bezug genommen wird, ist hierbei unerheblich.

Die Anbindung soll wie folgt gestaltet werden:

- 1. Lehrjahr: 37 Prozent der LF 5 / 1.2 (Stufe 1)
- 2. Lehrjahr: 39 Prozent der LF 5 / 1.2 (Stufe 1)
- 3. Lehrjahr: 41 Prozent der LF 5 / 1.2 (Stufe 1)
- 4. Lehrjahr: 43 Prozent der LF 5 / 1.2 (Stufe 1)

### **Weitere Forderungen der GDL:**

**6. Beendigung aller Anbindungen (Wettbewerbsunternehmen)**

Die seinerzeit notwendigen Überleitungsregelungen sind bereits weitaus überwiegend abgelaufen. Nur bei einigen wenigen Unternehmen im Wettbewerbsbereich

bestehen sie noch. Sie waren schon in der Vergangenheit freilich nicht beliebt und da nun kaum noch Notwendigkeiten für solche Regelungen bestehen, sind sie unseren Mitgliedern nunmehr auch nur noch schwer plausibel zu machen.

**7. Abschluss eines „KündigungstV“ zum Schutz der GDL-Mitglieder vor Anwendung des TEG**

Mit diesem Tarifvertrag will die GDL ein Sonderkündigungsrecht für ihre Tarifverträge vereinbaren. Wendet ein Arbeitgeber das Tarifeinheitsgesetz gegen die GDL an, sollen alle Tarifverträge kündbar werden.

**8. Volle Übernahme der Kosten des Deutschland-Tickets, alternativ Fahrtkostenbeteiligung in entsprechender Höhe**

**9. Besondere Teilzeit im Alter und Gesundheitswoche (DB: Verlängerung, Wettbewerbsunternehmen: Einführung)**

**10. Vereinheitlichung der Urlaubsstaffel auf 28/29/30 Tage**

Die Vereinheitlichung auf 28/29/30 Tage Erholungsurlaub steht noch in einigen wenigen Unternehmen aus.

**11. Streichung aller tariflichen Leistungspflichten für Überzeit**

In einigen wenigen Unternehmen bestehen tarifvertraglich vereinbarte Leistungspflichten für Überzeit. Ursächlich dafür war die Übernahme der damaligen evg-Tarifverträge durch die GDL, die eine unkonditionierte Leistungspflicht enthielten. In den vergangenen Jahren hat die GDL diese Leistungspflicht immer weiter eingeschränkt und für Teilzeitarbeitnehmer gänzlich abgeschafft. Die noch bestehenden Leistungspflichten sollen nun ebenfalls entfallen. Überstunden sollen künftig nur auf freiwilliger Basis geleistet werden.

**12. Sonderregelung zum Arbeitgeberbeitrag zur bAV im Arbeitsverhältnis über die gesetzliche Rente hinaus**

Arbeitet ein Arbeitnehmer über das gesetzliche Rentenalter hinaus, was mehr und mehr geschieht, ist trotz bestehenden Arbeitsverhältnisses keine weitere Einzahlung in den DEVK-Pensionsfonds mehr möglich. Die GDL will klarstellen, dass der Arbeitgeberbeitrag dann mit dem Entgelt ausbezahlt ist.

**13. Kündigungsfristen für die Arbeitnehmer der DB sind auf das gesetzliche Maß zu reduzieren**

Mit dieser Forderung will die GDL die individuellen Kündigungsfristen der Arbeitnehmer auf das gesetzliche Maß beschränken. Damit können Arbeitnehmer mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats kündigen und sich so schneller neue berufliche Perspektiven – zum Beispiel in unserer Genossenschaft „FairTrain“ – zuwenden. Für den Arbeitgeber bleibt es bei den verlängerten Kündigungsfristen.

Neben den dargestellten Forderungen haben die Fachtarifkommissionen (FTK) weitere Forderungen für die von Ihnen betreuten Arbeitnehmer und Tätigkeiten aufgestellt.

### **FTK Netzbetrieb**

- Anrechnung der Übergabezeit bei Ablösungen am Arbeitsplatz
- Mindestruhezeit zwischen zwei Schichten von elf Stunden
- Anspruch auf Überzeitzulage schon bei Überschreitung des individuell regelmäßigen Arbeitszeit-Solls, auch wenn dieses Soll weniger als 1.827 Stunden beträgt
- Im Übrigen soll unter Berücksichtigung aller weiteren Forderungen der Fgr-3-TV übernommen werden.

### **FTK Netzinstandhaltung**

- Anpassung und Verbesserung des Erschwerniszulagenkatalogs
- Tarifvertragliche Regelungen für Lokomotivführer sollen für Fahrzeugführer der Netzinstandhaltung übernommen werden
- Im Übrigen soll unter Berücksichtigung aller weiteren Forderungen der Fgr-1-TV übernommen werden.

### **FTK Fahrzeuginstandhaltung/Werke**

- Anwendung des vom bAK FZI und der FTK Werke entworfenen Bundes-Rahmentarifvertrags für die Fahrzeuginstandhaltung (BuRa-FZITV)
- In einem ersten Umsetzungsschritt muss ein Entgelt- und Punktesystem vereinbart werden und ein Fahrplan für die weiteren Verhandlungen über die Umsetzung des BuRa-FZITV abgestimmt werden.

### **FTK Zugpersonal**

- Ausdehnung der Besetzungsnormen für Reisezüge (§ 12 BuRa-ZugTV/KoRa-ZugTV) auf den Regionalverkehr (100 Prozent Besetzung durch einen nach Anlage 3b BuRa-ZugTV/KoRa-ZugTV qualifizierten Arbeitnehmer) und
- Stärkung der Kontrollmöglichkeiten der Betriebsräte

Damit sind erstmals die neu gestalteten Tarifkommissionen der GDL zum Einsatz gekommen. Die Fachtarifkommissionen haben sinnvolle und wichtige Forderungen für ihre Berufe gefunden und verabschiedet.

Hinzu kommen Forderungen, die von den Unternehmenstarifkommissionen im Rahmen der regionalen Tarifkommissionskonferenzen beschlossen wurden beziehungsweise noch beschlossen werden. Die erste, für die Bezirke Nord-Ost, Mitteldeutschland und Teile des Bezirks Nord, hat bereits vom 25. bis 26. Mai 2023 in Berlin stattgefunden. Die weiteren regionalen Tarifkommissionenkonferenzen finden vom 21. bis 22. Juni 2023 in Bremen (Bezirke Nord und NRW) sowie vom 3. bis 4. Juli 2023 in Nürnberg (Bezirke Bayern, HTM und Süd-West) statt.

Die GDL erstellt die Forderungsschreiben, wenn alle Forderungen zusammengetragen sind, beginnend mit den Unternehmen, deren Tarifverträge am oder vor dem 30. Juni 2023 beendet wurden.

Letztendlich wird die GDL ihre Forderungen für alle ihre Mitglieder verfolgen. Die evgschützende Anwendung des Arbeitgebers DB hindert kein GDL-Mitglied daran, sich an Streiks zu beteiligen, denn erst mit Abschluss der neuen Tarifverträge wird gezahlt. Die Abwehr des TEG durch Mehrheiten der GDL ist der beste Weg, sich die Rechte aus den GDL-Tarifverträgen dauerhaft zu sichern. Wir sind zutiefst davon überzeugt, dass die von uns entwickelten Forderungen positiv von (fast) allen Arbeitnehmern aufgenommen werden und für erstrebenswert angesehen werden. Der Weg ist damit frei für eine erfolgreiche Mitgliederwerbung. Und da, wo wir keine Mehrheiten herstellen können, sollten unsere Mitglieder über einen Wechsel in unsere Genossenschaft FairTrain nachdenken.

Es ist uns bewusst, dass es auch in dieser Tarifrunde nicht leicht werden wird. Eines wissen wir aber sicher: Als starke, unbestechliche und erfolgreiche GDL werden wir gemeinsam mit unseren Mitgliedern die notwendigen Verbesserungen erreichen – und wenn nötig, auch dafür kämpfen.

Mit kollegialem Gruß  
Geschäftsführender Vorstand



Claus Weselsky  
Bundesvorsitzender



Lars U. Jedinat  
stellv. Bundesvorsitzender



Lutz Schreiber  
stellv. Bundesvorsitzender



Mario Reiß  
stellv. Bundesvorsitzender