

Flächentarifverträge
FÜR
DAS **Eisenbahnsystem**

GDL



GEWERKSCHAFT
DEUTSCHER LOKOMOTIVFÜHRER

Frankfurt am Main / Berlin 22. Januar 2024

DB schürt weiterhin den Tarifkonflikt

GDL erläutert Hintergründe der Tarifauseinandersetzung

Mit dem dritten und angeblich verbesserten Angebot hat die Deutsche Bahn AG erneut gezeigt, dass sie ihren bisherigen Verweigerungs- und Konfrontationskurs unverdrossen weiterverfolgt – von Einigungswillen keine Spur. Den Äußerungen des DB-Personalvorstands Martin Seiler zufolge sind die Tarifverträge der GDL mit insgesamt 18 Eisenbahnverkehrsunternehmen ein „PR-Gag“ und nichts wert! Daraus folgt, dass die DB AG sich keinesfalls darauf einlassen will.

Grundsätzliches

Die Weltsicht der DB ist an Arroganz nicht zu überbieten. Laut Staatskonzern sind die Arbeitgeber der Wettbewerbsunternehmen, welche bisher mit der GDL verhandelt haben und entsprechende Abschlüsse erzielten, Schwächlinge, die vor einer Gewerkschaft einknicken, keine ausreichenden Gelder zur Verfügung haben, und deshalb klein begeben müssen. Weil sie über zu wenig Geld verfügen und nicht bereit sind, höhere Summen für Verluste in einer Tarifauseinandersetzung hinzunehmen, sind sie aus Sicht der DB AG nicht repräsentativ!

Da die Führungskräfte der DB AG über Macht, Einfluss, Geld und alle Verbindungen zu den Entscheidungsträgern, wie etwa zum Eigentümer Bund, Landesregierungen und/oder auch Aufgabenträgern verfügen, wähen sie

sich in Sicherheit, glauben an ihre Mission und lassen den Tarifkonflikt mit der GDL absichtlich und im vollen Bewusstsein immer weiter eskalieren.

Es kostet die Manager rein gar nichts, denn es ist niemals ihr Geld oder gar ihr Eigentum, es ist immer das Geld der anderen – der Steuerzahler, welches ausgegeben wird. Das befreit das Management der DB AG, denn deshalb sind die entstehenden Kosten in einer Auseinandersetzung mit der DB AG die schönste Nebensache der Welt.

Im Folgenden greifen wir das Vorgehen der DB auf und stellen Fakten klar.

DB verweigert grundgesetzlich geschützte Rechte

Die Deutsche Bahn verweigert weiterhin die Forderung zur Schaffung von Tarifverträgen für den Geschäftsbereich Fahrweg der DB InfraGO AG (zum Beispiel für Fahrdienstleister) und den Bundes-Rahmentarifvertrag für die Fahrzeuginstandhaltung.

Richtigstellung der GDL

Die GDL wird nicht an den Verhandlungstisch zurückkehren und darüber verhandeln, ob ihre grundgesetzlich geschützten Rechte ausgeübt werden können oder nicht. Diese Rechte stehen ihr zu und sie wird sie wahrnehmen.

Irreführender Verweis auf den öffentlichen Dienst

Unpassend, untauglich und im Bestreben, von den aktuellen Erfordernissen abzulenken, verweist der DB-Vorstand – sich ständig wiederholend – auf die Tarifergebnisse im öffentlichen Dienst.

Richtigstellung der GDL

Das Eisenbahnsegment verfügt über ein komplett anderes Einkommens- und Arbeitszeit-System. Von dieser Basis ausgehend, ist der Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes in keiner Weise für einen wirklichen Vergleich heranziehbar.

An diese Stelle wird deutlich: Ganz offensichtlich scheut die DB AG den Vergleich mit den Eisenbahnverkehrsunternehmen im eigenen Marktsegment. Die GDL hat bis zum 20. Januar 2024 insgesamt **18 Eisenbahnverkehrs-**

unternehmen (EVU) mit insgesamt fast 10 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf die neue Zeit eingestellt und mit ihnen Tarifverträge für alle Eisenbahnerinnen und Eisenbahner abgeschlossen.

DB setzt Tarifabschlüsse der GDL mit anderen EVU herab

Der Personalvorstand der DB Herr Seiler nennt diese Tarifabschlüsse einen „PR-Gag“.

Richtigstellung der GDL

Diese herablassende Äußerung hat Methode und lässt klar erkennen, dass die Privatisierung der Bahn ganz offensichtlich eine Fehlentscheidung war. Wären wir im öffentlichen Dienst, hätten Vorstände oder Geschäftsführer nicht Millionengehälter und würden sich mit Boni die Taschen füllen, sondern das Gehaltsgefüge würde sich an einem Ordnungsrahmen orientieren, der für jeden Menschen noch nachvollziehbar ist.

Im Übrigen wird daraus klar erkennbar: Das Management der DB AG sucht sich stets das heraus, was ihm momentan am liebsten ist. Sind es die eigenen Taschen, dann ist jedes Mittel recht, um diese zu füllen. Geht es an die Einkommen der Menschen im wertschöpfenden Bereich, ist das Unternehmen krank und der Sparkurs wird ausgerufen.

Noch einmal: Dies wird die GDL mit ihren Mitgliedern, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DB AG, niemals akzeptieren. **Wirklich nachhaltige Entgelterhöhungen, die hier angeblich angeboten werden, sind bereits mit 18 Eisenbahnverkehrsunternehmen vereinbart. Das ist der Orientierungsmaßstab für die DB AG, die weiterhin Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen will.**

DB möchte Absenkung der Wochenarbeitszeit von der Arbeitszeitkapazität abhängig machen

Die Arbeitgeberseite schlägt vor, dass die Eisenbahnerinnen und Eisenbahner vom Gesamtvolumen in Höhe von bis zu 13 Prozent Entgelterhöhung gewünschte Arbeitszeitabsenkungen um eine Stunde selbst finanzieren sollen, aber auch nur dann, wenn es der Arbeitgeber im Einzelfall zulässt.

Richtigstellung der GDL

Die sogenannte Wahloption lässt eine perfide Vorgehensweise deutlich werden: Im Gegensatz zu allen anderen bisherigen Tarifabschlüssen möchte dieser Arbeitgeber die Absenkung der Wochenarbeitszeit von der Arbeitszeitkapazität abhängig machen. Außerdem werden die GDL-Mitglieder in den Werkstätten, die Fahrdienstleister, Beschäftigte in der Infrastruktur und alle anderen, in Schicht- und Wechseldienst arbeiten Eisenbahnerinnen und Eisenbahner, ausgegrenzt.

Fakt ist: Die GDL tarifiert die Absenkung und zwingt die Arbeitgeber bewusst, endlich notwendige Ausbildungen durchzuführen und Personale in erforderlicher Höhe einzustellen. Außerdem wird eine Aufteilung in Eisenbahnerinnen und Eisenbahner erster und zweiter Klasse von der GDL auf Schärfste kritisiert. Die grundsätzliche Arbeitszeitreduzierung kann es nur für alle Schichtarbeiter gleichermaßen geben.

Angebot einer Inflationsausgleichsprämie

Der einzige akzeptable Punkt in diesem Angebot wäre das Angebot, über die Inflationsausgleichsprämie zu verhandeln.

Richtigstellung der GDL

Dies allein ist jedoch nicht ausreichend, um an den Verhandlungstisch zurückzukehren.

Hohe Laufzeit

Das Management der DB AG riskiert mit der erneut aufgerufenen Laufzeit von 32 Monaten jegliche Glaubwürdigkeit.

Richtigstellung der GDL

Selbst unter Abzug der eigenfinanzierten Arbeitszeitabsenkung sind die angebotenen elf Prozent weniger als 3,5 Prozent pro Jahr. Die GDL hat bisher bereits bei insgesamt derzeit 18 Eisenbahnverkehrsunternehmen Laufzeiten von 24 Monaten abgeschlossen. Die dabei erreichten Entgelterhöhungen übersteigen elf Prozent deutlich. Auch 3,5 Prozent pro Jahr reichen nicht aus, um die bereits vereinbarten Entgelterhöhungen ansatzweise einzuholen.

Gegenforderungen der DB AG

Die DB lässt mit ihrem Angebot erkennen, dass sie die bestehende verbindliche Schichtplanung für GDL-Mitglieder einschränken möchte und Verschlechterungen des bestehenden Tarifniveaus anstrebt.

Fakt ist:

Die anderen Eisenbahnverkehrsunternehmen wertschätzen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sehen deren Planungssicherheit als eines der wesentlichsten Merkmale im gesamten Eisenbahnverkehrsmarkt, um in die Zukunft hinein junge Menschen für dieses für diese Eisenbahnberufe zu begeistern.

Die DB versucht seit mehr als zwei Jahren, die gemeinsame Einrichtungen FairnessPlan e.V. zu blockieren. Sie hat per Gerichtsverfahren die Einschränkung der Leistungsberechtigten erwirkt und fordert nunmehr den Stopp der Finanzierung.

Richtigstellung der GDL

Das ist ungerecht, unsozial und unverantwortlich. Die GDL konnte die Blockade bisher erfolgreich aufhalten.

Willkürliche Festlegung der Betriebe unter missbräuchlicher Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes (TEG)

Richtigstellung der GDL

Die DB hat im Jahr 2021 willkürlich festgelegt, in welchen Betrieben die GDL oder die EVG angeblich die Mehrheit haben. Diese Entscheidung wurde bewusst herbeigeführt, um die GDL kleinzureden. Wir streiten seit zweieinhalb Jahren vor deutschen Gerichten um die Frage, wie das TEG umgesetzt wird. Bis heute gibt es keine rechtskräftige Entscheidung. Einem objektiven Betrachter ist damit klar, dass die Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes nicht nur problembehaftet ist. Stattdessen wird immer stärker deutlich, dass die Anwendung fast unmöglich ist.

Kurzum: Die Mehrheitsfeststellung der Deutschen Bahn AG ist tendenziös und absichtlich zulasten der GDL gefallen.

Im Übrigen ist die GDL gespannt auf den Tag des Tarifabschlusses mit der DB AG. Der Tag an dem bekannt gegeben wird, dass nur in 19 Betrieben mit GDL-Mehrheit das Tarifergebnis der GDL zur Anwendung kommt, wird ein historischer Tag. Denn allen Eisenbahnern und Eisenbahnerinnen und auch der Öffentlichkeit muss nun klar werden, dass dieser Arbeitgeber das TEG nur heranzieht, wenn er die GDL kleinhalten kann.

Eine automatische Übertragung des Tarifergebnisses auf alle Eisenbahnerinnen und Eisenbahner lässt nur einen Schluss zu: Die DB wendet das TEG an, wenn es gegen die GDL geht, und wendet das TEG nicht an, wenn es gegen seine Hausgewerkschaft geht.

Versuch, der GDL die Tariffähigkeit abzusprechen

Richtigstellung der GDL

Allein die einseitige Feststellung der DB AG stellt eine die nackte Provokation dar und genügt nicht, die Tariffähigkeit der GDL in Frage zu stellen. Diese ist völlig unbestritten. Selbst auf dem Landesarbeitsgericht Hessen wurde im Rahmen der einstweiligen Verfügung darauf verwiesen, dass diese komplexe und umfängliche Angelegenheit Sache eines Gerichts im Hauptsacheverfahrens ist.

Die Tatsache, dass die DB AG die Genossenschaftsgründung der GDL-Mitglieder angreift, ist ein weiterer Beweis für deren Vernichtungsfeldzug, denn alle Angriffe der Deutschen Bahn AG laufen auf ein und dasselbe Ziel hinaus: die Existenz der GDL nicht nur infrage zu stellen, sondern deren Geschäftsgrundlage zu vernichten. Dass dies in einem Rechtsstaat wie unserem, einem im Bundeseigentum befindlichen Unternehmen so hingegenommen und zugelassen wird, ist schlechterdings ein **Gesamtangriff auf die Gewerkschaften in diesem Lande.**

Geforderte Rückkehr an den Verhandlungstisch

Richtigstellung der GDL

Dieses erneute Scheinangebot stellt der Vorstand der Deutschen Bahn AG und allen voran der verantwortliche Personalvorstand Martin Seiler ins Schaufenster, um die Menschen in diesem Lande zu täuschen.

Die GDL wird den angebotenen Verhandlungstermin am 25. Januar 2024 nicht wahrnehmen, weil das Angebot erneut erkennen lässt, dass der DB-Vorstand viel lieber Steuergelder verschwendet, als sich auf dem Verhandlungswege auf einen Kompromiss mit der GDL einzulassen.

Dieser Pressemitteilung sind die Inhalte der Tarifabschlüsse beigefügt, die die GDL mit den besagten 18 Unternehmen bereits vereinbart hat. Auf dieser Basis wäre für die GDL der Wiedereintritt in die Verhandlungen mit der DB AG vorstellbar.

Tarifergebnis mit 18 Tarifpartnern der GDL

1. Die Referenzarbeitszeit 1.984 Std./Jahr (38 Std./Wo.) wird für Arbeitnehmer im Geltungsbereich der GDL-Tarifverträge, die regelmäßig Schichtarbeit leisten, ohne zeitanteilige Reduzierung des MTE zu den jeweiligen Stichtagen wie folgt reduziert:

Datum	Referenzarbeitszeit im Jahr / (Wo.)
bis 31.12.2024	1.984 Std. / (38 Std.)
01.01.2025	1.958 Std. / (37,5 Std.)
01.01.2026	1.905 Std. / (36,5 Std.)
01.01.2027	1.853 Std. / (35,5 Std.)
01.01.2028	1.827 Std. / (35 Std.)

In diesem Zusammenhang besteht über Folgendes Einvernehmen:

- Die Definition von Schichtarbeit gem. Forderungsschreiben wird grundsätzlich akzeptiert. Zu in der Praxis ggf. auftretenden „Grenzfällen“ (regelmäßige Schichtarbeit ja oder nein) tauschen sich die Tarifvertragsparteien mit dem Ziel einer sachgerechten Lösung aus.
- Das Wahlmodell „12 Tage mehr Urlaub“ und das Wahlmodell „Arbeitszeitabsenkung“ entfallen zum 01.01.2026. Das Wahlmodell „6 Tage mehr Urlaub“ wird grundsätzlich beibehalten.
- Individuell können **Vollzeitarbeitnehmer**, die regelmäßig Schichtarbeit leisten, ab dem 01.01.2025 zwischen der jeweiligen Referenzarbeitszeit und einer höheren Arbeitszeit* bis maximal 40 Std./Wo (2.088 Std./Jahr) wählen. Bei einer gewählten Arbeitszeit oberhalb der Referenzarbeitszeit wird das MTE nach der üblichen Umrechnungsformel berechnet.

(* immer in vollen Std. /Wo. bzw. immer Erhöhung auf volle Std./Wo.)

- Bei gleichzeitiger Wahl der Option „6 Tage mehr Urlaub“ kann individuell zwischen der jeweiligen Referenzarbeitszeit und einer höheren Arbeitszeit bis maximal 39 Std./Wo (2.036 Std./Jahr) gewählt werden. Bei einer gewählten Arbeitszeit oberhalb der Referenzarbeitszeit wird das MTE auf Basis der gewählten Arbeitszeit nach der üblichen Umrechnungsformel berechnet. Entscheiden sich Arbeitnehmer für 6 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich das individuell gewählte Arbeitszeit-Soll um 1 Std./Wo. (52 Std./Jahr); das maßgebliche MTE wird dadurch nicht erhöht und richtet sich nach der individuell gewählten Arbeitszeit.
- Es wird ein **jährliches** Wahlrecht eingeführt. Die Erklärung muss spätestens bis zum 01.01. des Vorjahres (bei der Wahl zum 01.01.2025 spätestens bis zum 31.03.2024) mit Wirkung zum Beginn des nächsten Kalenderjahres abgegeben werden. Dies gilt auch für die Urlaubswahlmodelle. Bei jeder Wahl kann der Vollzeitarbeitnehmer seine individuelle Arbeitszeit um maximal 1 Std./Wo. nach oben oder nach unten (allerdings nicht unter die jeweilige Referenzarbeitszeit) verändern. Im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien kann um mehr als 1 Std./Wo. nach oben oder nach unten (allerdings nicht unter die jeweilige

Referenzarbeitszeit) verändert werden. Eine einmal getroffene Wahl des Arbeitnehmers bleibt so lange wirksam, bis er eine andere Wahl trifft.

- Arbeitnehmer, die im Jahr 2025 noch das Wahlmodell „12 Tage mehr Urlaub“ oder „Arbeitszeitabsenkung“ gewählt haben und die sich bis zum 01.01.2025 nicht erklären, gehen zum 01.01.2026 in das Modell „6 Tage mehr Urlaub“ über.
- Überstundenschwelle = individuell gewählte Arbeitszeit (im Wahlmodell „6 Tage mehr Urlaub“: + 1 Std./Wo.).
- Eine Erhöhung der individuellen Arbeitszeit im Rahmen des Wahlmodells kann der Arbeitgeber ablehnen, wenn es auf Grundlage der Personalplanung zu einer personellen Überkapazität in der jeweiligen Einsatzstelle kommen würde.
- Arbeitnehmer in der Funktionsausbildung sind von den Wahlmöglichkeiten ausgenommen. Arbeitszeit: 38 Std./Wo.
- Gemeinsames Ziel der Tarifvertragsparteien ist es einerseits, die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern, die regelmäßig Schichtarbeit leisten, attraktiver zu gestalten und andererseits, dass die Unternehmen ihre Verkehrsleistungen erbringen können. Die Tarifvertragsparteien werden die vereinbarten Regelungen jährlich mit dem Ziel evaluieren, erkennbaren Fehlentwicklungen entgegenzuwirken.

Für den Fall, dass die GDL die in dieser Ziff. 1 vereinbarte Arbeitszeitreduzierung für Arbeitnehmer, die regelmäßig Schichtarbeit leisten, nicht zu den gleichen Stichtagen oder nicht im gleichen zeitlichen Umfang mit allen Arbeitgeberverbänden/Unternehmen vereinbaren wird, mit denen die GDL in der Tarifrunde 2023 in Tarifverhandlungen steht bzw. noch stehen wird, bietet die GDL dem Arbeitgeber an, dies inhaltsgleich in die Tarifverträge zu übernehmen. Dies gilt auch für den Fall, dass die Arbeitszeitreduzierung zwar in tariflichen Rahmenregelungen inhaltsgleich abgebildet wird, dies aber in einem ergänzenden Haustarifvertrag oder in unternehmensspezifischen Regelungen eines Teiletarifvertrags abweichend geregelt wird (ausgenommen Sanierungstarifverträge und derzeit noch nicht bestehende Tarifpartnerschaften).

2. Zum 01.01.2025: Änderung des § 3 Abschn. II Abs. 1 und Abs. 4 BuRa-/KoRa-ZugTV wie aus der beigefügten **Anlage** ersichtlich (Fünf-Tage-Woche).
3. Erhöhung der mtl. Tabellenentgelte (Tabellen Anlagen 2a, 2b, 2c BuRa-/KoRa-ZugTV; Tabellenentgelte Arbeitnehmer in weiteren mit der GDL vereinbarten Tarifverträgen) um einen Festbetrag von:
 - 240 Euro zum 01.05.2024,
 - 180 Euro zum 01.02.2025.

Für die Funktionsausbildung zum Lokomotivführer gelten 90 Prozent des MTE der 1.0 der Anlage 2a zum BuRa-/KoRa-ZugTV. Als Anreiz die Funktionsausbildung zu bestehen, wird nach bestandener Prüfung zur Zusatzbescheinigung die Differenz zu 100 Prozent der 1.0 über die gesamte Ausbildungsdauer als Prämie ausgezahlt.

4. Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro, Teilzeitarbeitnehmer mit einem Arbeitszeit-Soll von mindestens 50 Prozent eines Vollzeitarbeitnehmers erhalten den gleichen Betrag, alle anderen Teilzeitarbeitnehmer sowie Auszubildende erhalten 1.500 Euro. Bereits geleistete Zahlungen werden auf die Höchstsumme von 3.000 Euro angerechnet.
5. Die dynamisierten Zulagen werden zum 01.05.2024 und zum 01.02.2025 um jeweils 5 Prozent angehoben.
6. Ergänzung des § 9 BuRa-ZugTV um folgende Regelung:

„Arbeitet der Arbeitnehmer über die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung hinaus weiter, hat er keinen Anspruch auf den arbeitgeberfinanzierten Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge gem. Abs. 1.“

7. Eine Regelung zu den Arbeitsbedingungen nach Erreichen der Regelaltersgrenze lässt sich vereinbaren, wenn unabhängig von der Fortsetzung der Beschäftigung die Ansprüche nach dem ZVersTV gewährt werden.
8. Zum 01.01.2024: Umwidmung der jährlichen Zuwendung in ein „Weihnachtsgeld“.
9. Abschluss eines „Tarifvertrag über ein Sonderkündigungsrecht (KündigungsTV)“ gem. Anlage 4 zu dem Forderungsschreiben. Kein Sonderkündigungsrecht, wenn ein Unternehmen auf Grund einer Gerichtsentscheidung in einem von einem Dritten initiierten Verfahren verpflichtet wird, GDL-Tarifverträge nicht anzuwenden. Es wird im Tarifvertrag klargestellt, dass das Sonderkündigungsrecht unter den im Tarifvertrag genannten Voraussetzungen nur gegenüber demjenigen Unternehmen besteht, das sich während deren Laufzeit unter Berufung auf den Grundsatz der Tarifeinheit weigert, die Tarifverträge in einem seiner Betriebe auf die an ihn tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse anzuwenden. Kündigungsfrist des KündigungsTV: Drei Monate zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31.12.2027 (ohne Nachwirkung).
10. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ergebnisoffen einen Bundes-/Konzern-Rahmentarifvertrag für die Fahrzeuginstandhaltung mit dem Ziel miteinander zu verhandeln, diese Verhandlungen bis Ende 2024 zum Abschluss zu bringen (Verhandlungsverpflichtung).
11. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ergebnisoffen einen Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten mit dem Ziel miteinander zu verhandeln, diese Verhandlungen bis 31.12.2024 zum Abschluss zu bringen (Verhandlungsverpflichtung).
12. Der gekündigte GE-TV wird wieder in Kraft gesetzt und Forderung der GDL vom 8. November 2023 umgesetzt.

13. Ergänzung des BuRa-/KoRa-ZugTV durch einen Anhang, in dem die Ausbildungsvergütungen für alle Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt werden.

Die Ausbildungsvergütungen betragen ab dem 01.05.2024:

im 1. Ausbildungsjahr	1.190 €,
im 2. Ausbildungsjahr	1.257 €,
im 3. Ausbildungsjahr	1.319 €,
im 4. Ausbildungsjahr	1.367 €.

Die Ausbildungsvergütungen betragen ab dem 01.02.2025:

im 1. Ausbildungsjahr	1.260 €,
im 2. Ausbildungsjahr	1.328 €,
im 3. Ausbildungsjahr	1.385 €,
im 4. Ausbildungsjahr	1.437 €.

Der Anspruch auf Zulagen (nicht: Sonderzahlungen) wird gem. § 6 Abs. 9 bis 12, 15 BuRa-/KoRa-ZugTV geregelt, soweit der Auszubildende die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, die auch für Arbeitnehmer gelten. Die bereits bestehenden Tarifverträge für Auszubildende werden entsprechend redaktionell überarbeitet.

Wird in den bestehenden tariflichen Bestimmungen für Auszubildende bezüglich der Arbeitszeit auf die für Arbeitnehmer geltenden tariflichen Vorschriften verwiesen wird, wird dies redaktionell geändert. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 38 Stunden.

14. Laufzeit:

- a) Arbeitsentgelt und GE-TV: 24 Monate (01.11.2023 – 31.10.2025).

Zum 31.10.2025 fristgerecht kündbar sind der GE-TV und z. B. die Anlagen 1a, 1b, 1c, 2a, 2b und 2c BuRa-/KoRa-ZugTV, die Auszubildendenvergütungen sowie die Entgelttabellen und Entgeltgruppenverzeichnisse in den weiteren mit der GDL vereinbarten Tarifverträgen. Alle Arbeitszeit-, Arbeitszeitplanungs- und Arbeitszeitanrechnungsparameter, Urlaub, Zusatzurlaub sind nicht zum 31.10.2025 kündbar. Der Katalog der danach zum 31.10.2025 kündbaren Bestimmungen wird in der Redaktion spätestens bis 29.02.2024 detailliert festgelegt.

- b) Alle weiteren Tarifbestimmungen und Tarifverträge können frühestens mit einer Frist von drei Monaten zum 31.12.2027 schriftlich gekündigt werden.