



**Starker Tarifvertrag für starke Arme!**

**Flächentarifvertrag für die  
Instandhaltung**



# Liebe Kollegin, lieber Kollege,

seit dem Jahr 2020 versteht sich die GDL als Gewerkschaft für alle Eisenbahnerinnen und Eisenbahner im operativen Bereich. In diesem Zuge hat sie sich erstmals auch gezielt für die Kolleginnen und Kollegen in der Instandhaltung geöffnet.

Seither setzt sich die GDL am Verhandlungstisch mit Nachdruck für die Interessen von Industriemechanikern, Mechatronikern, Bremschlossern und Schweißern in den Fahrzeugwerkstätten ein. Bereits in der Tarifrunde 2021/2022 gelang es, die ersten Tarifverträge für die Instandhaltung erfolgreich abzuschließen.

Mit der Tarifrunde 2023/2024 profitieren die GDL-Mitglieder in der Instandhaltung nun von einer einheitlichen Weiterentwicklung der Tarifverträge. Dazu zählen unter anderem die schrittweise Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit ab 2026 auf 35 Stunden bei den Wettbewerbsbahnen sowie auf 36 Stunden bei der Deutschen Bahn. Gleichzeitig steigen die Entgelte – analog zu den Verbesserungen für das Zugpersonal.

Das erklärte Ziel der GDL ist es, auch bei weiteren Unternehmen des Wettbewerbsmarktes Tarifverträge für die Instandhaltung abzuschließen und bestehende Vereinbarungen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dabei steht insbesondere die Vereinheitlichung von Arbeits- und Einkommensbedingungen über alle Tarifpartner hinweg im Fokus.

Wie bereits für Lokomotivführer, Zugbegleiter und weiteres Zugpersonal strebt die GDL auch für die Fahrzeuginstandhaltung den Abschluss eines bundesweiten Rahmentarifvertrags an – für gleiche Bedingungen in gleichwertigen, verantwortungsvollen Berufen.

Tarifverträge entstehen durch Engagement und Zusammenhalt. Sie leben von den Menschen, die sich organisieren und gemeinsam für ihre Interessen eintreten. Nur wenn sich ausreichend Kolleginnen und Kollegen in der GDL zusammenschließen, kann diese Vision Wirklichkeit werden.

Nur gemeinsam erreichen wir unsere Ziele.

Wir laden dich herzlich ein, diesen Weg mit uns zu gehen und uns im Einsatz für faire und attraktive Tarifverträge zu unterstützen.

In dieser Broschüre haben die Mitglieder der Fachtarifkommission Werke ihre Vorstellungen und Forderungen für deine Berufsgruppe formuliert – und damit aufgezeigt, was wir gemeinsam erreichen können.

Die Kontaktdaten der sieben GDL-Bezirke findest du auf Seite 19. Bei Fragen stehen wir dir jederzeit gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns auf dich!

Mit kollegialen Grüßen  
Mario Reiß



**Mario Reiß**

Bundesvorsitzender der GDL

## Mit Sicherheit stark – auch in den Werkstätten

Unsere GDL ist die älteste Berufsgewerkschaft Deutschlands. Seit über 150 Jahren vertreten wir Eisenbahnerinnen und Eisenbahner – mit Erfolg, Konsequenz und Durchsetzungsvermögen. Was mit Lokführerinnen und Lokführern begann, gilt heute für viele weitere Berufsgruppen.

### Vereinheitlichung der Tariflandschaft in der Instandhaltung

Die Tarifierung für die Kolleginnen und Kollegen der Werkstätten, ob implementiert oder gesondert als Haustarifvertrag, unterscheidet sich zwischen dem Branchenführer und den einzelnen Eisenbahnverkehrsunternehmen aber auch unter ihnen teils erheblich.

Dies wollen wir ändern. Ein Flächentarifvertrag für die Instandhaltung muss her, um Arbeits- und Entgeltbedingungen zu vereinheitlichen und gerechter abzubilden. **Egal, wo die Bude steht und welches Logo dranhängt: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit lautet das Motto!**

### Was wir in den Werkstätten erreichen wollen

Wir setzen uns mit Nachdruck dafür ein, dass die Arbeit in den Werkstätten an Attraktivität gewinnt. Nur so kann man garantieren, dass nicht nur die hohe Mitarbeiterfluktuation gestoppt wird, sondern auch, dass unsere Werkstätten wieder eine Adresse für Top-Mitarbeiter werden. Unsere Tarifverträge entstehen nicht in Konferenzräumen fernab des Arbeitsalltags, sondern kommen aus der Praxis – für die Praxis.

### Qualifikation

Das Ziel ist eine transparente Bezahlung nach Qualifikation, ohne dass unser GDL-Mitglied „betteln“ muss, angemessen bezahlt zu werden. Bereitschaft, sich zu qualifizieren, muss sich wieder lohnen! Mit einheitlichem System werden alle Qualifikationen, die erworben werden, honoriert und erhöhen sofort das Monatstabellenentgelt.

### GDL – konkret für die Instandhaltung



Mechatroniker



Industriemechaniker



Elektriker



Schweißer



Sichtprüfer



Ausbilder und Trainer



Verwaltung



und alle anderen ebenso wichtigen

**Wo Verantwortung übernommen wird, braucht es auch Verantwortung in der Tarifpolitik.**

**Die GDL steht an eurer Seite, kompetent, unabhängig und verlässlich.**



**Nur mit  
DIR!**

## Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist eine außergewöhnliche Belastung für deine Freizeit und dein Privatleben. Für diese Belastung muss es zusätzliche freie Tage geben; eine Zulage allein ist nicht alles!

## Arbeitszeit

Wer regelmäßig in Nachtschichten arbeitet, ist Schichtarbeiter. Der GDL-Tarifvertrag regelt das klar und unmissverständlich. Der Schichtarbeiter ist hoch belastet und hat zum Ausgleich dieser Belastungen den Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung – natürlich ohne Entgeltverlust.

## Gemeinsam stark – mit dir!

Stärke entsteht dort, wo Menschen sich zusammenschließen und für ihre Interessen eintreten. Wenn Kolleginnen und Kollegen Verantwortung übernehmen, wird Tarifgestaltung möglich. Der Weg zu besseren Bedingungen beginnt mit dem ersten Schritt.

## Gemeinsam. Mit der GDL.

**Stark, unbestechlich und  
erfolgreich!**

# Arbeitszeit, die zu dir passt. Mit der 35-Stunden-Woche in den Wettbewerbsbahnen (WBB) und 36-Stunden-Woche bei der DB.

## GDL-Mitglieder haben die Wahl!

Berufe in der Instandhaltung sind anspruchsvoll. Ob in der Triebfahrzeug-, Güterwageninstandhaltung, oder bei den mobilen Teams. Viele Tätigkeiten erfordern Konzentration, Verantwortung und Flexibilität. Genauso flexibel sollten auch die Arbeitszeitmodelle sein.

Deshalb bieten GDL-Tarifverträge eine echte Wahlfreiheit: Du entscheidest, ob du 35, 36, 37, 38, 39 oder 40 Stunden pro Woche arbeiten möchtest. Und das Beste: Deine Entscheidung ist tariflich garantiert.

## Mit 35 (36) Stunden voll dabei

Wer sich für die 35 (36)-Stunden-Woche entscheidet, erhält das **volle Tabellenentgelt**, ohne Abstriche, ohne Sonderbedingungen. Diese Arbeitszeitverkürzung darf keine Einbuße bedeuten, sondern ist ein Zeichen von Wertschätzung. Tariflich garantiert, für Klarheit bei Dienstplanung, Einkommen und Freizeitgestaltung. Für die nächste Tarifrunde setzen wir uns bei der DB konsequent das Ziel, die 35-Stunden-Woche weiter voranzubringen.

## Auf einen Blick

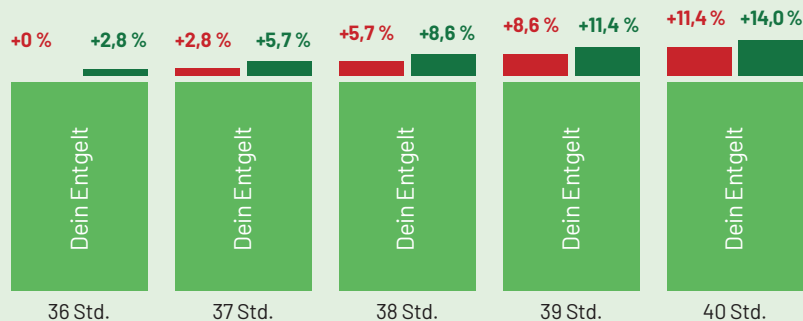
- ✓ Individuell wählbar: von 35 (36) bis 40 Stunden
- ✓ Tariflich abgesichert: deine Entscheidung zählt
- ✓ Volles Entgelt bei 35 (36) Stunden für Schichtarbeiter\*
- ✓ **Prozentuale Anpassung** des Entgelts, wenn du mehr als 35 Stunden wählst
- ✓ Bessere Planbarkeit für Beruf und Privatleben

*\*Nicht-Schichtarbeiter verbleiben bei 2.036 Std./Jahr.*

## Prozentuale Anpassung DB und WBB

So erhöht sich dein Entgelt, wenn du dich für mehr als 35 Stunden entscheidest:

- 36 Stunden: +0 % +2,8 %
- 37 Stunden: +2,8 % +5,7 %
- 38 Stunden: +5,7 % +8,6 %
- 39 Stunden: +8,6 % +11,4 %
- 40 Stunden: +11,4 % +14,0 %



# Das monatliche Tabellenentgelt – Eine dringend benötigte Reform

Im ersten Schritt der Tarifierung einer neuen Branche ist es nicht unüblich, einen vorhandenen, wenn auch schlechten Tarifvertrag einer Konkurrenzgewerkschaft komplett zu übernehmen und, sobald es geschehen ist, die restriktiven Regelungen durch bessere zu ersetzen. Diese Verbesserung haben wir in der Tarifrunde 2026 mit den ersten Schritten einer umfassenden **Revision unserer Entgelttabellen** umgesetzt – plus 2 x 2,5 % lineare Entgelterhöhung:

## Schritt 1: Die Strukturanpassung

**Ersetzen des Leistungsbereiches und die ersten 2,5 % (Ab 1. August 2026):**

Der ungerechte und nach Nasenpolitik vergebene Leistungsbereich wurde entfernt und durch eine 8. Erfahrungsstufe ersetzt.

**Erhöhung der Entgeltgruppenspannung (Ab 1. Dezember 2026):**

Der Entgeltabstand zwischen den Entgeltgruppen wurde erhöht und vereinheitlicht.

Oder: Der finanzielle Zugewinn bei einer Höhergruppierung wird erhöht.

*Im Schaubild bspw. die F07 zur F06 analog bspw. EG3 zu EG4 oder 4.3 zu 4.4.*

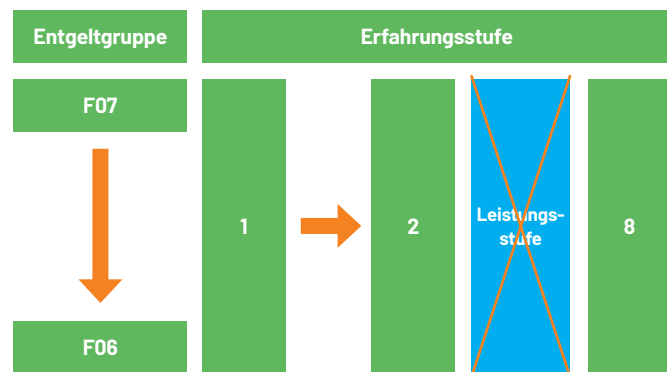
**Erhöhung der Entgeltstufenspannung (Ab 1. Dezember 2026):**

Der Entgeltabstand zwischen den Erfahrungsstufen wird erhöht und vereinheitlicht.

Oder: Der finanzielle Zugewinn bei Erreichen der nächsten Erfahrungsstufe wird erhöht.

**Die zweiten 2,5 % (Ab 1. August 2027)**

<b>Entgeltstufe 1</b>	bis zu 5 Jahre Berufserfahrung
<b>Entgeltstufe 2</b>	mind. 5, weniger als 10 Jahre Berufserfahrung
<b>Entgeltstufe 3</b>	mind. 10, weniger als 15 Jahre Berufserfahrung
<b>Entgeltstufe 4</b>	mind. 15, weniger als 20 Jahre Berufserfahrung
<b>Entgeltstufe 5</b>	mind. 20, weniger als 25 Jahre Berufserfahrung
<b>Entgeltstufe 6</b>	mind. 25, weniger als 30 Jahre Berufserfahrung
<b>Entgeltstufe 7</b>	mind. 30, weniger als 35 Jahre Berufserfahrung
<b>Entgeltstufe 8</b>	mind. 35 Jahre Berufserfahrung



## Schritt 2: Gerechte Vergütung für Ausbilder

Für die Qualifikation von Fachkräften ist gute Ausbildung elementar. Ausbilder und Prüfer haben in der Instandhaltung eine große Verantwortung inne. Aus Sicht der GDL musste diese hohe Verantwortung und die Bereitschaft, neue Kolleginnen und Kollegen in ihre Tätigkeit einzuführen mit einer entsprechenden Vergütung abgebildet werden.

Die GDL hat ein System entwickelt, mit dem alle Ausbilder- und Prüfertätigkeit gleichermaßen aufgewertet werden. Alle Arbeitnehmer, die ausbilden oder prüfen, sollen davon profitieren, auch wenn sie nicht überwiegend diese Tätigkeiten übernehmen. Jeder Ausbilder und Prüfer soll ein höheres Grundgehalt erhalten, nicht nur schichtweise Zulagen. Dafür werden die Entgeltgruppen mit einer Stufe **A** und **P** erweitert.



**Wichtig:** Eine Zusatzqualifikation stellt kein Eingruppierungskriterium dar. Mitarbeiter verpflichten sich aber, diese aufzunehmen, sofern sie vom Arbeitgeber angeboten werden.

### Auf einen Blick

**Ausbilden** = Jede Tätigkeit in der Wissens- und Kompetenzvermittlung und/oder der dokumentierten Einweisung (Bsp. F07 **A** oder 4.3 **A**)

**Prüfen** = Feststellung von Kenntnissen und Fertigkeiten für die eigenverantwortliche Ausübung von Tätigkeiten oder die direkte Überwachung von anderen Arbeitnehmern am Arbeitsplatz (Bsp. F06 **P**)

**Ausbilder erhalten ein um fünf Prozent erhöhtes Entgelt**

**Prüfer erhalten ein um zehn Prozent erhöhtes Entgelt**

Basis ist die individuelle Entgeltgruppe, aber mindestens die Entgeltgruppe der Arbeitnehmer, die der Ausbilder ausbildet bzw. der Prüfer prüft.

## Schritt 3: Änderung der Tabellenstruktur

**In den weiteren Schritten werden die Entgeltgruppen neu benannt und vereinheitlicht:**

**4.1 = Instandhalter:** Einfache Tätigkeiten ohne Ausbildung

**4.2 = Facharbeiter:** Ausgebildete Facharbeiter in der Instandhaltung oder Lager

**4.3 = Spezialisierte Facharbeiter:** Facharbeiter, die höher qualifiziert sind (bspw. Sichtprüfer, Schweißaufsicht)

**4.4 = Facharbeiter mit Führungsfunktion:** Facharbeiter mit regelmäßiger fachlicher Führungsfunktion (bspw. Gruppenführer, Schichtleiter)

**Neu:** Diese Entgeltgruppe wird nur noch in Verbindung mit Führungsfunktion vergeben (nicht wie bisher durch Freigabeberechtigungen etc.), dadurch soll das Übernehmen dieser erhöhten Verantwortung lukrativer und damit attraktiver werden.

**4.5 = Facharbeiter mit erweiterten Führungsfunktionen:** Meister o. ä.

# Arbeitszeitgestaltung – Der Trend in den Werkstätten geht Richtung Vollkontinuität und braucht deshalb bessere Planungsnormen

Die folgenden Punkte sollen die Planbarkeit für die Kolleginnen und Kollegen verbessern und vor Überlastungen schützen. Die Glücklichen unter euch, die sich noch im Dauerfrüh- oder im Früh-/Spätdienst ohne Feiertags- und/oder Wochenendeinsatz befinden, werden sich wahrscheinlich fragen: „Wozu brauche ich das überhaupt?“ Verständlich, doch leider stellen viele Werke inzwischen auf Einsätze rund um die Uhr um, was diese Punkte unverzichtbar macht, und vielleicht braucht auch ihr diese Regelungen eines Tages.

## Der Freizeitplan

Die GDL verfolgt gemäß ihrem Motto „Mehr Plan, mehr Leben“ das Ziel einer verbindlichen **Freizeitplanung**.

**Der Freizeitplan erhält folgende Komponenten:**

- Urlaubsplan inkl. der im Urlaub befindlichen Wochenenden
- Arbeitsfreie Tage für Kollegen in Teilzeit
- Blockfreizeiten für Kollegen mit dem Modell: Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer (bTia)
- Überstundenabbau.



## Das Bonussystem

Bisher liefen die Vorgänge ähnlich ab. Ein ausgebildeter Azubi oder auch ein Quereinsteiger wird eingestellt und in die Entgeltgruppe F08 oder EG2 eingruppiert. Dann besucht er einige Seminare, Qualifikationsmaßnahmen, Lehrgänge und wenn die „richtigen“ dabei sind, wird er in die F07 oder EG3, 4.3 hochgruppiert. Und dann?! Keine weitere Maßnahme bewirkt eine finanzielle Honorierung. Dies beschränkt die Motivation zur Weiterbildung bei den Kolleginnen und Kollegen folglich erheblich.

**Unsere Lösung: Das Bonussystem.**

## So funktioniert es:

Jede mögliche Bildungsmaßnahme wird anhand folgender Gesichtspunkte katalogisiert und mit einer Punktzahl von 1 – 10 Punkten bewertet. Jeder Punkt wird in einen Geldwert umgewandelt, welcher als Gesamtbetrag fortan monatlich zusätzlich zum monatlichen Tabellenentgelt gezahlt wird:

- Schwierigkeitsgrad, Aufwand und Dauer der Maßnahme
- Schwierigkeitsgrad und Aufwand zur Erhaltung der Qualifikation
- Verantwortungsgrad durch Ausübung der praktischen Tätigkeit
- Arbeitsaufwand der Tätigkeit
- Mehrwert der Tätigkeit für den Arbeitgeber durch diese Tätigkeit
- Verfügbarkeitserhebung – wie viele Kollegen sind in dieser Maßnahme qualifiziert worden

**Bildung lohnt sich wieder und wirklich jede Maßnahme zählt!**

# Langzeitkonto – so funktioniert es

## Einzahlung

Auf das Langzeitkonto können freiwillig bestimmte Entgeltbestandteile eingezahlt werden; etwa Überstunden, Zulagen oder andere Entgeltbestandteile. Diese Einlagen werden in Geldwert umgerechnet und insolvenzsicher angelegt, sodass das Guthaben auch langfristig erhalten bleibt.

Bei einem **Arbeitgeberwechsel soll das Guthaben übertragen werden.**

Dein Guthaben wird **nicht in Stunden, sondern in Geld geführt** – so sieht es das Gesetz vor. Das bedeutet: Der Wert deiner Einzahlungen bleibt erhalten und wächst durch jährliche Verzinsung sogar mit.

## Freistellung

Das eingezahlte Guthaben kann verwendet werden für Freistellungen anlässlich der

- Pflege von Angehörigen
- Elternzeit
- **Weiterbildung**
- frühzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben (z. B. ab 60)
- **Sabbatical**

Die Kolleginnen und Kollegen entscheiden selbst, welcher Anteil des Entgeltes während der Freistellung gezahlt wird. Je nach Quote verlängert oder verkürzt sich der Freistellungszeitraum.

## Warum nicht „Stunde für Stunde“?

Viele wünschen sich: „Ich zahle heute eine Stunde ein – und will in 30 Jahren genau eine Stunde zurück.“

Das klingt nachvollziehbar, ist aber gesetzlich nicht erlaubt. Langzeitkonten dürfen in Deutschland nur mit Geldwert geführt werden. Deshalb kann sich durch spätere Entgeltentwicklungen die Zahl der Freistellungstage verändern, nicht aber der Wert der Einzahlung.



**Wichtig:** Was umgewandelt wird, bleibt erhalten und verliert nicht an Wert. Im Gegenteil: Das Guthaben wird jährlich verzinst, damit es mit der Zeit sogar wächst. Aus diesen Einzahlungen wird Freizeit generiert – verlässlich, abgesichert und nachvollziehbar.



## Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge

Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge von 2,4 % des Monatsentgelts (mindestens 50 € bei Vollzeit), mit sofortiger Unverfallbarkeit. Der Anspruch gilt bei Entgeltbezug, beginnt grundsätzlich nach sechs Monaten und ist für bestimmte Personengruppen ausgeschlossen. Beiträge werden monatlich an die DEVK abgeführt und steuerlich nach § 3 Nr. 63 EStG behandelt.

i

**Auch hier gilt wie oben:** Es geht um die Einführung dort, wo diese Regelung bisher keine Anwendung findet. Dort, wo wir bereits bessere Regelungen haben, planen wir natürlich **keine Verschlechterung!**

## Schutzmaßnahmen aufgrund von traumatischen Ereignissen

Fast jeder Instandhalter kennt die Geschichte mit dem ausgewaschenen menschlichen Auge im Ritzelkasten einer BR 232. Solche und ähnliche Szenarien kommen immer mal wieder vor und können für Traumata und entsprechend einige Ausfallzeiten sorgen. Um betroffene Arbeitnehmer in diesen Fällen zu unterstützen, sind weitere Maßnahmen geplant:

### Besondere Fürsorgepflicht

Arbeitnehmer, die bei der Arbeit ein traumatisches Ereignis erleben, haben Anspruch auf besondere Fürsorge. Dazu zählen auf Wunsch psychologische Betreuung, Entgeltfortzahlung nach Tarif, ggf. ein Krankengeldzuschuss bis zu 26 Wochen sowie die Erstattung empfohlener, nicht von der Sozialversicherung übernommener Rehabilitationskosten bis zu 90 % des monatlichen Tabellenentgelts.

### Verlust der persönlichen Eignung

Kann ein Arbeitnehmer wegen berufsbedingter gesundheitlicher Einschränkungen seine Tätigkeit nicht mehr ausüben, hat er Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf einem geeigneten Arbeitsplatz, ggf. nach zumutbarer Qualifizierung oder unter geänderten Bedingungen.

Der Arbeitgeber trägt Qualifizierungs- und ggf. Umzugskosten. Bei niedrigerem Entgelt in der neuen Tätigkeit besteht für bis zu ein Jahr eine Ausgleichszulage. Vorübergehend eingeschränkte Arbeitnehmer behalten ihren Entgeltanspruch, sofern sie ihre Arbeitsleistung anbieten und zumutbare andere Tätigkeiten übernehmen.



# Der Schutzschirm für Alle – Aufnahme der Instandhalter in den Fahrdienstuntauglichkeitstarifvertrag (ab 1. Mai 2026)

In dieser Runde haben wir die Kolleginnen und Kollegen der Instandhaltung in den Fahrdienstuntauglichkeitstarifvertrag (kurz: FDU-TV) aufgenommen. Nun sind die Kollegen nicht mehr schutzlos gestellt und erhalten umfassende Schutzmaßnahmen bei dauerhafter Untauglichkeit infolge

von Arbeitsunfällen oder altersbedingter Leistungseinschränkung.

Eine personenbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird dadurch deutlich erschwert.

## FDU-TV DB

### Ablauf nach einem Arbeitsunfall

9	<b>Betriebsspez. Phase:</b> BEM-I, Versetzungsschutz, kein JobService, Ansprüche gemäß EVU FZITV	<b>Beginnt mit Feststellung der dauerhaften Leistungswandlung</b>
10	<b>Entscheidungsphase:</b> Arbeitnehmer wählt Ausscheiden oder Verbleib, Versetzungsschutz, kein JobService, Ansprüche gemäß EVU FZITV	<b>Dauer: ein Monat als Teil der betriebsspez. Phase</b>
15	<b>Übergangsphase:</b> Versetzungsschutz, kein JobService, Ansprüche gemäß EVU FZITV, NOV abgeschlossen	<b>Dauer: fünf Monate</b>
24	<b>Orientierungsphase I:</b> Versetzungsschutz JobService wird 2. AV-Partei. Ansprüche gemäß EVU FZITV	<b>Dauer: neun Monate</b>
48	<b>Orientierungsphase II:</b> kein Versetzungsschutz, JobService ist maßgeblich, Ansprüche gemäß TV-Regelungen für DB-Jobservice	<b>Dauer: 24 Monate</b>
	<b>Integrationsphase:</b> TV-Regelungen für DB-Jobservice	<b>Dauer: unbefristet</b>

## Die besondere Teilzeit im Alter

Auch in der Tarifrunde 2026 konnten wir die Wirkung der beliebten besonderen Teilzeit im Alter verlängern. Das war uns sehr wichtig, aber auch das Verhältnis zwischen Teilentgeltausgleich und Arbeitgeberanteil musste neu ausgehandelt werden:

Bis 2025: Referenzarbeitszeit: 2036 Std. → ind.reg.JAZ-Soll: 1649 Std. (81 %)

→ **Eigenfinanzierung AN: 10 %**      **Teilentgeltausgleich AG: 9 %**

Seit 2026: Referenzarbeitszeit: 1984 Std. → ind.reg.JAZ-Soll: 1649 Std. (81 %)

→ **Eigenfinanzierung AN: 10 %**      **Teilentgeltausgleich AG: 6,8 %?**

2029: Referenzarbeitszeit: 1879 Std. → ind.reg.JAZ-Soll: 1649 Std. (87,6 %)

→ **Eigenfinanzierung AN: 10 %**      **Teilentgeltausgleich AG: 2,2 %? Wirklich?!**

**Natürlich nicht, da mussten wir gegensteuern!**

**Der Arbeitgeberanteil ist ab sofort auf 6,8 % festgezurr. Dadurch konnte diesmal zwar keine Entgeltverbesserung für unsere Kolleginnen und Kollegen in dieser Maßnahme erkämpft werden, aber in den kommenden Jahren kippt das Verhältnis zwischen Eigenanteil und Arbeitgeberanteil aufgrund der weiteren Absenkung der Referenzarbeitszeit zugunsten der Mitarbeiter!**

Auch das Zugangsalter von 60 Jahren konnte für 2026 gesichert werden.  
Danach folgt diese Regelungstreppe:

- 2027 & 2028: 61 Jahre

## Nachwort zu dieser Broschüre

Wer nun beim Durchblättern der Tarifbroschüre kurz innehält, die Stirn in leichte Falten legt und sich fragt, warum nicht jede einzelne dort genannte Forderung bereits prominent als Teil des Tarifabschlusses 2026 thront, dem sei versichert: Diese Irritation ist menschlich, verständlich und ein klares Zeichen dafür, dass die Broschüre aufmerksam gelesen wurde – was mich natürlich ausdrücklich freut.

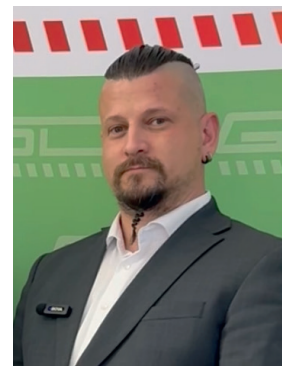
Gleichzeitig lohnt ein kleiner Realitätsabgleich: Die GDL ist nicht der Weihnachtsmann. Nur Letzterer ist zu großen Wundern fähig, obwohl er nur einmal im Jahr Nachtschicht hat. Bemerkenswert. Da Wunder aber leider nicht zum handelsüblichen tarifpolitischen Werkzeugkasten gehören, bleibt uns nur eines übrig: Wir müssen verhandeln!

Diese Tarifbroschüre ist deshalb kein verbindlicher Wagenreihungsplan, sondern eher eine Streckenkarte. Sie zeigt, in welche Richtung die Reise gehen soll, welche Zielbahnhöfe wir ansteuern und wo wichtige Weichenstellungen nötig sind. Aber keinem Eisenbahner muss ich erklären, dass nicht jede Strecke sofort befahrbar ist, nicht jede Weiche bereits richtig liegt, manches Gleis erst freigeräumt werden muss, bevor der Zug dort mit voller Geschwindigkeit rollen kann – und manchmal sind sogar ausufernde Umleiterverkehre nötig. (Keine Sorge, das waren jetzt genug Eisenbahnmetaphern!)

Tarifpolitik ist ein Prozess. Einer, der strategisch geplant, sorgfältig priorisiert und immer wieder an die tatsächlichen Kräfteverhältnisse angepasst werden muss. Genau deshalb steht eure Fachtarifkommission auch weiterhin im engen, kontinuierlichen Austausch mit euch im Betrieb. Unsere Forderungen entstehen nicht im Konferenzraum, sondern speisen sich unmittelbar aus euren Erfahrungen, euren Belastungen und euren Rückmeldungen. Oder, wie ich es gern formuliere: Die Forderungen kommen direkt aus der Arbeitsgrube. Und genau dieser direkte Draht sorgt dafür, dass unsere Inhalte nicht nur wohlklingend, sondern vor allem praxisnah, relevant und am Ende auch durchsetzbar sind.

Diese Nähe zur betrieblichen Realität bringt allerdings eine unvermeidliche Begleiterscheinung mit sich: Planung ist kein statisches Bauwerk aus Beton, sondern eher ein lebender Organismus. Sie entwickelt sich weiter, wird überprüft, geschärft, neu priorisiert – und ja, gelegentlich auch entrümpelt. Forderungen werden angepasst, ergänzt oder zurückgestellt, wenn neue Erkenntnisse, Rückmeldungen oder tarifpolitische Spielräume dies nahelegen. Das ist kein Zeichen von Unsicherheit, sondern von professioneller, verantwortungsvoller Tarifarbeit.

Es hat auch weniger mit fehlendem Willen zu tun, sondern vielmehr mit strategischer Klugheit. Fortschritt entsteht



**Tim Schnelle**

Sprecher der Fachtarifkommission Werke

nicht dadurch, alles gleichzeitig mit viel Getöse auf den Tisch zu legen, sondern durch klare Schwerpunkte, gutes Timing und den gezielten Einsatz unserer gemeinsamen Stärke. Kurz gesagt: Man gewinnt keine Tarifrunde, indem man alle Patronen auf einmal verschießt.

In diesem Sinne bitten wir um eines, das in Tarifrunden oft genauso wertvoll ist wie gute Forderungen: Vertrauen. Vertrauen in eure Fachtarifkommission, Vertrauen in eure Tarifabteilung – und Vertrauen darauf, dass wir sehr genau wissen, was wir tun. Vor allem aber wissen wir, für wen wir es tun.

Und das seid ihr.

Tim Schnelle  
Sprecher der Fachtarifkommission  
Werke

Ihr wollt genau das?!  
Dann brauchen wir  
eure Unterstützung!



## Mitglied werden. Mitbestimmen. Mitgestalten.

Der Monatsbeitrag beträgt 0,9 % des monatlichen Tabellenentgelts – und nur darauf. (Stand Januar 2025)

Es werden keine Beiträge auf Weihnachtsgeld, Einmalzahlungen oder sonstige Sonderzahlungen erhoben.

**Kurz gesagt:** Du zahlst 12 Beiträge pro Jahr, nicht mehr.

### Was ist im Beitrag enthalten? Unter anderem:

- Berufsrechtsschutz (Arbeitsrecht, Disziplinarverfahren, etc.)
- Familienrechtsschutz
- Freizeitunfallversicherung
- Anspruch auf Streikgeld
- Tarifliche Interessenvertretung mit echter Durchsetzungskraft

### Mitglied sein heißt mitgestalten

Die GDL lebt vom Engagement ihrer Mitglieder und das auf allen Ebenen.

Du kannst dich aktiv einbringen, zum Beispiel:

- Durch Anträge in der Ortsgruppenversammlung
- Durch die Wahl von Vorständen oder Delegierten
- Durch Mitarbeit in Tarifkommissionen, Ausschüssen oder Arbeitsgruppen

### Dein Beitrag:

Der Mitgliedsbeitrag beträgt in der GDL nur **0,9 %** des monatlichen Bruttoentgelts;  
Rentner, Pensionäre **0,6 %**;  
Auszubildende **0,3 %**  
(min. 8 €, max. 50 €)

#### Mehr Infos gibt's auf:

<https://www.gdl.de/mitgliedschaft/>



## Checkliste für deinen Gewerkschaftswechsel

### 1. Kündigung bei deiner bisherigen Gewerkschaft

Falls du bisher Mitglied in einer anderen Gewerkschaft bist, solltest du dort kündigen. Die Kündigung erfolgt in der Regel zum Ende des – auf die Kündigung – folgenden Quartals.

*Beispiel: Kündigung im Februar → wirksam zum 30. Juni.*

### 2. Übergangszeit? Kein Problem

Du kannst bereits während der Kündigungsfrist deiner alten Gewerkschaft Mitglied in der GDL werden, inkl. Anspruch auf alle Versicherungen und Leistungen beim FairnessPlan/FairnessBahNEN. In diesem Fall zahlst du bei der GDL nur den Mindestbeitrag nach Beitragsordnung, bis der Wechsel abgeschlossen ist. Vermerke einfach formlos dein Austrittsdatum bei der anderen Gewerkschaft auf deiner Beitrittserklärung.

### 3. Beitrittserklärung und Nachweise

Für deine Mitgliedschaft benötigen wir:

- Eine vollständig ausgefüllte Beitrittserklärung (per Post oder digital über unsere Homepage)
- Eine aktuelle Entgeltabrechnung (zur korrekten Beitragsberechnung)

### 4. DEVK informieren

Solltest du das DEVK Rechtsschutz-Multipaket abgeschlossen haben, musst du die DEVK über deinen Wechsel in die GDL informieren. Das Paket kann genauso weitergeführt werden. Nähere Infos erhältst du bei der DEVK.

### 5. Alles angekommen? Prüfen!

Nach erfolgreicher Aufnahme erhältst du:

- Deinen Mitgliedsausweis
- Deinen FairnessPlan-/FairnessBahNEN-Ausweis

Bitte melde dich bei deinem Bezirk, wenn du diese Unterlagen nicht innerhalb weniger Wochen erhältst.

### 6. Noch Fragen?

Deine Ortsgruppe oder dein GDL-Bezirk hilft dir gern weiter, persönlich, vertraulich und unkompliziert. Die Kontaktdaten deines GDL-Bezirktes findest du am Ende dieser Broschüre.

# GDL-Jugend und Werkstatt – passt das zusammen?



Natürlich! Jeden Tag sorgst du dafür, dass Züge sicher unterwegs sind. Deine Arbeit in der Werkstatt ist unverzichtbar – doch Anerkennung, gute Arbeitsbedingungen und eine sichere Zukunft gibt es nicht von allein. Genau hier kommen die **Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)** und ihre Jugendorganisation, die **GDL-Jugend**, ins Spiel. Wir reden nicht nur, wir handeln auch!



## Deine Arbeit – deine Stimme!

Ob Instandhaltung, Reparatur oder Prüfung: Werkstattmitarbeiter tragen enorme Verantwortung. In der GDL-Jugend setzen wir uns dafür ein, dass deine Leistung gesehen

und fair vergütet wird. Daher vertreten wir junge Beschäftigte, Auszubildende und Berufseinsteiger bis zu ihrem vollendeten 30. Lebensjahr. Denn Pizza vergeht, die Vergütung besteht – bis zur Rente und darüber hinaus!

## Eine starke Jugend – auch in der Werkstatt!

Allein ist es schwer, etwas zu verändern. Mit der GDL-Jugend hast du einen starken Partner an deiner Seite! Die GDL-Jugend vernetzt – bereits seit über 65 Jahren – junge Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen der Eisenbahn, wie zum Beispiel den Werkstätten, dem Betrieb und der Ausbildung.

Du profitierst von echtem Zusammenhalt, Erfahrungsaustausch und dem Wissen, nicht allein dazustehen, wenn es um Probleme oder die Klärung offener Fragen geht. Die Jugend- und Auszubildendenvertreter stehen dir jederzeit mit Rat und Tat zur Seite.

## Deine Zukunft im Fokus!

- Einsatz für **faire Ausbildungsbedingungen**
- Unterstützung bei **Übernahme, Weiterbildung und Karrierechancen**
- Klare Positionen zu **Arbeitszeiten, Schichtsystemen und Gesundheitsschutz**
- Mitbestimmung bei Themen, die **junge Beschäftigte direkt betreffen**

## Mitreden statt zuschauen!

In der GDL-Jugend kannst du dich einbringen, mitdiskutieren und aktiv mitgestalten – unabhängig davon, ob du frischer Berufseinsteiger bist oder schon erste Berufserfahrung gesammelt hast. Deine Meinung zählt. Deine Ideen machen den Unterschied aus. Veranstaltungen vor Ort bringen dich mit weiteren jungen Kolleginnen und Kollegen zusammen.

## Weil Solidarität keine Altersfrage ist!

Die GDL-Jugend steht füreinander ein: Für Respekt, Sicherheit und eine starke Zukunft im Bahn- und Werkstattbereich! Ohne die Jugend sieht die Zukunft der Eisenbahn düster aus!

**Mache den nächsten Schritt: Werde Teil der GDL-Jugend – für dich, für uns, für morgen!**



**GDL-Jugend –  
Gemeinsam  
sind wir lauter!**  
[www.gdl.de/  
gdl-jugend/](http://www.gdl.de/gdl-jugend/)

# GDL-Bezirke



## Nord

Gotenstraße 4  
20097 Hamburg  
+49 (0) 40 374110-40  
bezirk-nord@gdl.de

## Nord-Ost

Erich-Steinfurth-Straße 7  
10243 Berlin  
+49 (0) 30 2900511-2  
Bezirk-Nord-Ost@gdl.de

## Nordrhein-Westfalen

Graf-Adolf-Straße 84  
40210 Düsseldorf  
+49 (0) 211 164538-0  
bezirk-nrw@gdl.de

## Mitteldeutschland

Rudolf-Ernst-Weise-Straße 14  
06112 Halle (Saale)  
+49 (0) 345 2023355  
info@gdl-md.de

## Hessen-Thüringen-Mittelrhein

Baumweg 45  
60316 Frankfurt am Main  
+49 (0) 69 405709-2710  
sekretariat-htm@gdl.de

## Süd-West

Kaiserring 14-16  
68161 Mannheim  
+49 (0) 621 9760776-0  
bezirk-sw@gdl.de

## Bayern

Karlstr. 54a  
80333 München  
+49 (0) 89 2175528-14  
bezirk-bayern@gdl.de

## FAIR VORAUSS

Zugkraft für soziale Leistungen



Der FairnessPlan e.V. bietet ein umfangreiches Paket mit maßgeschneiderten, attraktiven Angeboten exklusiv für leistungsberechtigte GDL-Mitglieder\*.

\* Informationen zur Leistungsberechtigung unter: [fairnessplan.org/leistungen](http://fairnessplan.org/leistungen) oder per QR-code.

### UNSERE LEISTUNGEN

- Verkehrs-Rechtsschutz für den Arbeitsweg
- Zuschüsse für stationäre Gesundheitsprävention
- Zuschuss für ambulante Gesundheitsprävention
- **JETZT FEST IM PROGRAMM** 156 € Erholungsbeihilfe
- Kinderbetreuungszuschüsse
- Kranken- und Kurkostenzuschüsse
- Unterstützung bei Berufsunfähigkeit (BU)
- Bildungsförderung
- Nachwuchsförderung / Zuschüsse für Auszubildende
- Brillen- und Hörgerätezuschuss
- Unterstützung in Notlagen
- FairnessPreis für soziales Engagement

Hol dir deine Leistung: [www.fairnessplan.org](http://www.fairnessplan.org)



## FAIR VORAUSS

Zugkraft für soziale Leistungen



Der FairnessBahNen e.V. bietet ein umfangreiches Paket mit maßgeschneiderten, attraktiven Angeboten exklusiv für leistungsberechtigte GDL-Mitglieder<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Eine Übersicht der Mitgliedsunternehmen und Informationen zum Kreis der leistungsberechtigten GDL-Mitglieder unter: [fairnessbahnen.org/leistungen](http://fairnessbahnen.org/leistungen) oder per QR-code.

### UNSERE LEISTUNGEN

- Verkehrs-Rechtsschutz für den Arbeitsweg
- Zuschüsse für stationäre Gesundheitsprävention
- Zuschuss für ambulante Gesundheitsprävention
- Kinderbetreuungszuschüsse
- Kranken- und Kurkostenzuschüsse
- Unterstützung bei Berufsunfähigkeit (BU)
- Bildungsförderung
- Nachwuchsförderung / Zuschüsse für Auszubildende
- Brillen- und Hörgerätezuschuss
- Unterstützung in Notlagen
- FairnessPreis für soziales Engagement

Hol dir deine Leistung: [www.fairnessbahnen.org](http://www.fairnessbahnen.org)



**Gewerkschaft Deutscher  
Lokomotivführer (GDL)**

Baumweg 45  
60316 Frankfurt am Main

Tel.: 069/40 57 09-0  
Fax: 069/40 57 09-2129

E-Mail: [info@gdl.de](mailto:info@gdl.de)  
[www.gdl.de](http://www.gdl.de)

April 2026

**Quellenangabe**

© Alle Fotos und Grafiken sind von der GDL, sofern nicht anders vermerkt.

Titelbild: © Peter Kein

S. 5, 10: © Jürgen Naber/DEVK