



© peterschreiber.media/stock.adobe.com

## Tarifrunde 2025/2026

# Volle Kalender

Die Tarifverhandlungen der Tarifrunde 2025/2026 sind mit Ausnahme der eurobahn und der Saarbahn mit allen Tarifpartnern der GDL aufgenommen worden – und das sind immerhin mehr als 60. Von diesen 60 ist die DB ein Tarifpartner der GDL, freilich aber der schwierigste. Und wie immer agiert die DB am wenigsten konstruktiv.

Natürlich hat kein Tarifpartner der GDL angesichts der hohen Forderungen „Hurra“ gerufen. Dennoch verlaufen die Verhandlungen mit einem beiderseitigen Interesse an einer konfliktfreien Einigung – auch bei der DB – jedenfalls bis zum Ende der dritten Verhandlung. Bei der DB kommt aber eine Schwierigkeit hinzu: Die Forderungen der GDL sind deutlich umfangreicher als bei den Wettbewerbsunternehmen.

### Willkürliche Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes

Die GDL hat in der aktuellen Tarifrunde 2025/2026 die Deutsche Bahn aufgefordert,

sich den Arbeitnehmern gegenüber künftig nicht mehr auf § 4a TVG zu berufen. Damit würde sich die DB verpflichten, auf die Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes (TEG) zu verzichten. Der Staatskonzern wendet das Gesetz aus dem Jahr 2015, als einziges Unternehmen in Deutschland, gegen die Mitglieder der GDL seit dem Jahr 2021 an.

Die DB wendet das Gesetz nicht nur willkürlich an, indem sie die betrieblichen Mehrheiten der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer bewusst zuungunsten der GDL schätzt. In ihrer fadenscheinigen Be-

gründung legt sie bis heute Wahlergebnisse der Betriebsratswahl des Jahres 2018 zugrunde und rückt hiervon auch nicht ab. Sie schätzt die betrieblichen Mehrheiten auch zulasten der GDL-Mitglieder, indem sie einer anderen Gewerkschaft offensichtlich Mitarbeiter zuordnet, die gewerkschaftslos sind. Hierdurch sorgt dieser Arbeitgeber auch dafür, dass die Arbeitsbedingungen in den Betrieben der gleichen DB-Unternehmen erheblich unterschiedlich sind. Das gilt für die Vergütung ebenso wie für Arbeitszeitbestimmungen, die Urlaubsansprüche und die sozialen Schutzregelungen.

### Verschärfung der Auseinandersetzungen

Durch die Anwendung des TEG kam es in den vergangenen Jahren zu einer erheblichen Verschärfung der Tarifaussensetzungen zwischen GDL und DB. Damit bewirkt das TEG das genaue Gegenteil von dem, was sich das SPD-geführte Arbeitsministerium im Jahr 2015 vom TEG versprochen hat. Es kam zu keiner Befriedung der Verteilungskämpfe, es kam zu keiner Befriedung in den Betrieben und es kam schon gar nicht zu ausgeglichenen Arbeitsbedingungen. Deshalb hat die GDL die DB aufgefordert, auf die Anwendung des TEG zu

verzichten und damit den GDL-Mitgliedern die von ihrer Gewerkschaft vereinbarten Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Die GDL wird diese Forderung auf dem Verhandlungsweg verfolgen.

### Kein Streik um das TEG

Beim Thema TEG ist überdies interessant, dass es auch Wettbewerbsbahnen gibt, die das TEG anzuwenden hätten. Dazu gehört zum Beispiel die NordWestBahn oder vlexx. Sie tun es aber bewusst nicht – und niemand hat etwas dagegen.

Die GDL wird ihre Mitglieder zur Forderung nach dem Verzicht auf die TEG-Anwendung aber nicht zum Streik aufrufen, da dies unzulässig wäre. Für den Fall, dass die DB ihren Irrweg nicht verlässt, ist eines jedoch sicher – die GDL hätte dann verstanden, dass der Wettbewerbsdruck für Gewerkschaftsmitglieder weiter angeheizt werden soll! Keine Sorge, auch dafür haben wir eine Antwort!

### Weitere Forderungen bei der DB

Neben dem leidigen TEG geht es in dieser Tarifrunde bei der DB zum einen um den großen Komplex des Erstabschlusses von Tarifverträgen für die GDL-Mitglieder bei der DB InfraGO AG, der DB RegioNetz Infrastruktur GmbH und der DB Fahrwegdienste GmbH. Zum anderen aber auch um eine Reihe von Regelungen, die bei den Wettbewerbsunternehmen nicht oder in anderer Form bestehen.

Dazu gehört zum Beispiel der Tarifvertrag über besondere Bedingungen bei Verlust der Fahrdiensttauglichkeit (FDU-TV). In diesem sollen weitere Arbeitnehmer aufgenommen werden, wie Werkstattmitarbeiter, Wagenmeister oder Rangierer. Bei diesen Berufen geht es natürlich nicht um den Schutz vor

Fahrdienstuntauglichkeit, sondern um Schutz bei gesundheitlichen Einschränkungen bei ihrer Tätigkeit. Außerdem geht es um die Vergütung der Lokomotivführer, die aufgrund eines traumatischen Ereignisses dauerhaft fahrdienstuntauglich geworden sind.

Anders als bei allen Tarifpartnern der GDL war auch eine Arbeitszeitregelung der DB kündbar. Hier geht es um die Mindestdauer eines Ruhetauges, der bei DB nach wie vor nur 36 Stunden dauern muss. Dessen Mindestdauer soll nach drei Schichten, spätestens nach einer Arbeitsphase von 72 Stunden, auf 48 Stunden ausgedehnt werden.

### Entlastung älterer Arbeitnehmer

Die Regelung zur Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer ist besser als „besondere Teilzeit im Alter“ bekannt. Sie wird seit vielen Jahren befristet für die Laufzeit der jeweiligen Tarifverträge abgeschlossen. Sie bewirkt, dass ein lebensälterer Arbeitnehmer seine Arbeitsbelastung auf 1607 Stunden absenken kann. Diese Entlastung wird in Form von 45 Regenerationsschichten im Kalenderjahr in Anspruch genommen, was einer rechnerischen Arbeitszeitabsenkung von 19 Prozent entspricht.

Es erfolgt aber, anders als bei klassischer Teilzeit, keine zeitanteilige Absenkung des Entgelts, sondern nur eine Absenkung von zehn Prozent. Anders gesagt: Der Arbeitgeber ist zu einem Teilentgeltausgleich von neun Prozent verpflichtet.

Das Problem ist nun, dass die Referenzarbeitszeit für Arbeitnehmer in regelmäßiger Schichtarbeit bereits um eine Stunde abgesenkt ist (1932 statt 1984 Stunden ab 1. Januar 2026). Schrittweise erfolgt eine weitere Absenkung bis zur durchschnittlichen 35-Stunden-Woche.

Schon in der letzten Tarifrunde ließ der Arbeitgeber durchblicken, dass der Anteil der Arbeitnehmer bei zehn Prozent bleiben soll. Sein Anteil soll dafür komplett gegen die Arbeitszeitabsenkung gerechnet werden. Er würde so im Laufe der Zeit auf gut zwei Prozent absinken.

### Ärger bereits vorprogrammiert

Das würde nicht nur eine Entwertung der Regelung bedeuten, sondern auch zu einer erheblichen Ungleichbehandlung führen. Die Regelung steht auch Arbeitnehmern offen, die statt in regelmäßiger Schichtarbeit in Rufbereitschaft arbeiten. Sie würden nicht an der Absenkung der Referenzarbeitszeit teilnehmen und würden so weiterhin den Teilentgeltausgleich von neun Prozent bekommen.

Die GDL will, dass das Verhältnis von Eigenanteil des Arbeitnehmers und Teilentgeltausgleich des Arbeitgebers im Verhältnis neun zu zehn bleibt. In der 35-Stunden-Woche angekommen, würde der Arbeitnehmer dann eine Absenkung seines Entgelts um gut 6,3 Prozent zu akzeptieren haben. Der Teilentgeltausgleich der DB beträgt dann 5,7 Prozent.

Damit ist der Ärger schon programmiert und in der ersten Verhandlungsrunde mit der DB am 8. Januar 2026 ging der auch schon los.

Weitere Themen bei der DB sind der Abschluss eines Langzeitkontentarifvertrages und die Verbesserungen einiger Prämien (Fremdsprachen, Rangierdienst, Rettungszugbereitschaft).

### Kernforderungen für alle gleich

Die Kernforderungen der GDL sind gegenüber allen Tarifpartnern gleich. Es geht um mehr Geld. Die meisten weiteren Regelungen, wie die zum Urlaub oder zur Arbeitszeit, sind noch nicht wieder kündbar.

Die hier ungewöhnliche Forderung der GDL nach einer Erhöhung in einem Volumen von acht Prozent bedeutet, dass die Summe aller tariflichen Entgeltkomponenten um eben diesen Prozentsatz erhöht wird. Es geht also nicht nur um eine gleichmäßige Erhöhung um acht Prozent für alle Arbeitnehmer, sondern um ein Volumen, das unterschiedlich auf die einzelnen Arbeitnehmer verteilt werden kann. Der Teil, um den die Tabellenentgelte aller Arbeitnehmer in gleichem Maße erhöht werden sollen, beträgt nach der Forderung der GDL 3,8 Prozent für eine Laufzeit von zwölf Monaten. Die verbleibenden 4,2 Prozent können und sollen den Arbeitnehmern durch andere Maßnahmen zugutekommen.

### Leistungsfähig und zukunftsgerecht

Konkret: Die Forderungen nach einer Strukturverbesserung der Entgelttabellen wirken sich unterschiedlich aus. Je nach Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe des Arbeitnehmers kommen unterschiedliche Erhöhungen zum Tragen. Mit Blick auf die Forderung nach Einführung einer Entgeltstufe 8 erschließt sich, was damit gemeint ist. Wahrlich nicht jeder Arbeitnehmer in den Unternehmen verfügt bereits über 35 Jahre Berufserfahrung, aber nur diese Kolleginnen und Kollegen werden von der Entgeltstufe 8 profitieren. Alle anderen zunächst einmal nicht. Doch sie haben alle die Chance, diese Stufe durch den weiteren Erwerb von Berufserfahrung ebenfalls zu erreichen. Die allgemeine Entgelterhöhung kommt noch hinzu.

Kurzum: Eine Volumenforderung bietet die Möglichkeit, ganze Entgeltsysteme anders zu strukturieren und sie somit leistungsgerechter und zukunftsfähiger zu gestalten. Genau dieses Ziel verfolgt die GDL gegenüber all ihren Tarifpartnern.

T. G.



## Wettbewerbsbahnen

# Erste Fortschritte und Teilerfolge

Während die Tarifverhandlungen mit der Deutschen Bahn AG im Rahmen der vereinbarten Verhandlungsphase im Januar 2026 begonnen haben, starteten die Tarifverhandlungen mit den circa 60 Tarifpartnern im Bereich der Wettbewerbsbahnen größtenteils im vergangenen Jahr. Die Tarifverträge, die die GDL mit den Wettbewerbern abgeschlossen hat, sind überwiegend Ende Juni und Ende Oktober 2025 ausgelaufen. Mit einigen Unternehmen wurden bisher nicht nur die Auftaktverhandlungen, sondern auch ein oder zwei weitere Verhandlungstermine durchgeführt, in denen erste Fortschritte erzielt wurden. Neben den ersten Verhandlungszwischenständen sind vor allem die Einmalzahlungen, die die GDL mit zahlreichen Tarifpartnern vereinbart hat, für die GDL-Mitglieder von Interesse. Es sind erste Teilerfolge auf dem Weg zu werthaltigen Tarifabschlüssen in der diesjährigen Tarifrunde.

Die Forderungen, die die GDL gegenüber den Wettbewerbsbahnen erhoben hat, wurden gegenüber allen Tarifpartnern einheitlich erhoben. Dazu gehören insbesondere:

- eine Erhöhung der Entgelte in einem Volumen von acht Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten,
- davon mindestens 3,8 Prozent allgemeine Entgelterhöhung,
- Verbesserungen der Struktur aller Entgelttabellen, wozu auch die Vereinbarung einer achten Entgeltstufe gehört,
- Abschluss eines Bundes-Rahmentarifvertrages für die Fahrzeuginstandhaltung,
- Verbesserungen der Vergütungen für Ausbilder und Prüfer und
- deutliche Erhöhung der Ausbildungsvergütungen.

Dazu kommen unternehmensspezifische Forderungen. Diese

wurden im Frühjahr 2025 von den zuständigen Unternehmenstarkommissionen gesondert beschlossen und unterscheiden sich damit von Unternehmen zu Unternehmen.

### Start der Tarifrunde

Mit Ablauf des 30. Juni 2025 sind die ersten Tarifverträge bei den Wettbewerbsbahnen außer Kraft getreten. Dazu gehören unter anderem die Tarifverträge des NETINERA-Konzerns, der Transdev-Gruppe, der Personaldienstleister und von Arverio. Nach Ende der Friedenspflicht standen vor allem diese Unternehmen im Fokus der GDL.

Mit dem Versand der Forderungsschreiben wurden die Arbeitgeber über die von den GDL-Tarifkommissionen beschlossenen Forderungen in-

formiert und dazu aufgefordert, Tarifverhandlungen mit der GDL aufzunehmen. Die ersten Tarifverhandlungen mit den Unternehmen, deren Tarifverträge Ende Juni ausgelaufen sind, haben bereits im September 2025 stattgefunden.

Zum 31. Oktober 2025 wurden die Tarifverträge von fast allen anderen Wettbewerbsbahnen gekündigt. Auch diese Unternehmen haben die schriftlichen Forderungen der GDL erhalten und waren zur Vereinbarung der ersten Verhandlungstermine angehalten.

### Erste Verhandlungstermine

Die ersten Tarifverhandlungen, die die GDL mit den Wettbewerbsbahnen geführt hat, sind vergleichbar abgelaufen. Im Mittelpunkt des ersten Verhandlungstermins stand – den Regeln des Tarifs folgend – die

Erläuterung der Forderung. Insbesondere die neue Entgelttabellenstruktur, die zu den zentralen Forderungen in dieser Entgelttrunde gehört, erforderte umfangreiche Erläuterungen seitens der GDL. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf den haustarifvertraglichen beziehungsweise unternehmensspezifischen Forderungen, die bei den einzelnen Unternehmen entsprechend den Beschlüssen der Tarifkommissionen voneinander abweichen. Innerhalb der Konzerne haben die Tarifkommissionen teilweise einheitliche Forderungen beschlossen, was den Erläuterungsaufwand reduziert hat und auch im weiteren Verlauf einen positiven Effekt auf den Verhandlungsaufwand haben wird.

Um die Tarifverhandlungen möglichst zeitnah und ohne größeren zeitlichen Vorlauf zu eröffnen, wurden viele Auftaktverhandlungen im virtuel-

len Format durchgeführt, womit die GDL bereits in früheren Tarifrunden Erfahrungen gesammelt hat. Allerdings sind sich Arbeitgeber und GDL einig, dass ab dem jeweils zweiten Termin stets im üblichen Präsenzformat verhandelt wird.

Die Arbeitgeber haben in der ersten Verhandlungsrunde sehr gezielte Rückfragen gestellt. Nicht nur in Bezug auf die neue Tabellenstruktur, sondern auch zu allen weiteren Forderungen. Die GDL hat diese ausführlich beantwortet und versucht, ein umfassendes Verständnis für die Forderungen auf der Arbeitgeberseite herzustellen.

### 1 000 Euro Einmalzahlung

Die GDL hat es geschafft, mit einer großen Anzahl von Tarifpartnern im Wettbewerbsbereich erste Einmalzahlungen zu vereinbaren – in vielen Fällen bereits in der ersten Verhandlungsrunde.

Mit den folgenden Unternehmen konnten bis Dezember 2025 Einmalzahlungen vereinbart werden:

- AKN Eisenbahn GmbH,
- Arverio Baden-Württemberg GmbH,
- Arverio Bayern GmbH,
- Arverio Drive GmbH,
- assoft GmbH (Unternehmensbereich railmen),
- delphi personal GmbH,
- City-Bahn Chemnitz GmbH,
- Die Länderbahn GmbH DLB,
- dispo-Tf Rail GmbH,
- erixx GmbH,
- erixx Holstein GmbH,
- eurobahn GmbH und Co. KG,
- First PRS Germany GmbH,
- metronom Eisenbahngesellschaft mbH,
- MEV Eisenbahn-Verkehrsgesellschaft mbH,
- National Express Rail GmbH,
- nordbahn Eisenbahngesellschaft mbH und Co. KG,
- nordbahn Verkehrsgesellschaft Nord mbH und Co. KG,

- nordbahn Verkehrsgesellschaft Ost-West GmbH,
- NordWestBahn GmbH,
- ODEG – Ostdeutsche Eisenbahn GmbH,
- ODIG – Ostdeutsche Instandhaltungsgesellschaft mbH,
- RT&S Lokführer-Akademie GmbH,
- Rurtalbahn GmbH,
- Transdev Hannover GmbH,
- Transdev Mitteldeutschland GmbH,
- Transdev Regio Ost GmbH,
- Transdev Rhein-Ruhr GmbH,
- Transdev Verkehr GmbH (Standort Boppard),
- Trans Regio Deutsche Regionalbahn GmbH,
- VIAS Rail GmbH (Region West und Rhein-Wupper),
- vlexx GmbH.

Die Höhe der Einmalzahlung beträgt einheitlich 1 000 Euro. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die Zahlung im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zu der eines Vollzeitarbeitnehmers. An Auszubildende werden 500 Euro gezahlt. Dabei wird die Einmalzahlung entweder gesamthaft in einer Summe oder in mehreren Raten gezahlt.

### Mitgliederbonus

Eine Besonderheit liegt darin, dass erstmals eine sogenannte Mitgliedervorteilsregelung beziehungsweise eine sogenannte „Differenzierungsklausel“ vereinbart wurde. 300 der 1 000 Euro werden nur an Arbeitnehmer gezahlt, die zum vereinbarten Stichtag Mitglied der GDL gewesen sind. Auch der Mitgliederbonus wird für Teilzeitarbeitnehmer beziehungsweise Auszubildende anteilig gezahlt. Für die Inanspruchnahme war die Bekanntgabe der Tarifbindung durch das GDL-Mitglied erforderlich, wobei die Mitgliedschaft durch Abfrage des Arbeitgebers bei der GDL überprüft worden ist.

Nichtmitglieder beziehungsweise die vereinzelt Mitglieder, die erst nach dem Stichtag

in die GDL eingetreten sind, erhalten diesen Mitgliederbonus nicht. Da die Einmalzahlungstarifverträge zu unterschiedlichen Zeitpunkten abgeschlossen worden sind, wurde kein einheitlicher Stichtag für das Bestehen der GDL-Mitgliedschaft vereinbart. Hier gilt es, die Regelungen im jeweiligen Einmalzahlungstarifvertrag zu beachten.

Das Modell der Mitgliedervorteilsregelung, das sich unter den Mitgliedern großer Beliebtheit erfreut, möchte die GDL in dieser Tarifrunde und in Zukunft weiternutzen. Bei der Mehrheit der Unternehmen fordert die GDL in dieser Tarifrunde eine Erhöhung des Weihnachtsgeldes oder die Einführung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes. Dieses zusätzliche Weihnachtsgeld beziehungsweise das neue Urlaubsgeld soll nach Forderung der GDL ebenfalls als sogenannte Differenzierungsklausel ausgestaltet werden. Nur wer Mitglied der GDL ist, soll Anspruch darauf haben.

### Rückwirkende Entgelterhöhungen

Bei den Unternehmen, die bereit waren, eine Einmalzahlung mit der GDL zu vereinbaren, erfahren die GDL-Mitglieder eine erste finanzielle Entlastung, ohne auf einen Tarifabschluss warten zu müssen. Den GDL-Mitgliedern, die bei den Wettbewerbsbahnen beschäftigt sind, die keine Einmalzahlung gewähren, entsteht allerdings kein Nachteil. Die GDL wird sich in dieser Tarifrunde dafür einsetzen, dass die ersten allgemeinen Entgelterhöhungen rückwirkend für den Zeitpunkt vereinbart werden, an dem die Tarifverträge außer Kraft getreten sind. In den meisten Fällen wird das der 1. November 2025 sein.

### Verhandlungen laufen weiter

Unabhängig davon, ob eine Einmalzahlung vereinbart wur-

de oder nicht, eröffnet die GDL bei allen Tarifpartnern im Wettbewerbsbereich die Tarifverhandlungen. Bei einigen Unternehmen kommen die Tarifvertragsparteien bereits zum zweiten oder dritten Mal am Verhandlungstisch zusammen.

Die GDL ist sich bewusst, dass die Forderungen, die sie in dieser Tarifrunde erhebt, komplex sind und ausreichend Verhandlungszeit benötigen. Um einen effizienten Verhandlungsverlauf zu fördern, räumt die GDL den Verhandlungen ausreichend Zeit ein. Im Fokus der zweiten Verhandlungsrunden steht vor allem die neue Entgelttabellestruktur für das Zugpersonal, die an einigen Verhandlungstischen bereits intensiv diskutiert wurde.

Für die GDL war bisher an den Verhandlungstischen zu erkennen, dass beidseitiges Interesse an einem werthaltigen Ergebnis besteht. Dass beide Seiten derzeit noch auseinanderliegen, ist nicht ungewöhnlich. Die konstruktive Gesprächsführung lässt aber auf alles andere als eine Blockadehaltung schließen. Vielmehr benötigen die Unternehmen noch Zeit, sich intensiver mit der neuen Entgelttabellestruktur auseinanderzusetzen.

### Marktniveau für das Eisenbahnsystem

Inzwischen laufen die Tarifverhandlungen mit den Wettbewerbsbahnen und der Deutschen Bahn AG parallel. Am Ende ist das Ziel der GDL klar und dürfte niemanden überraschen: Das einheitliche Tarifniveau, das für die Eisenbahner hierzulande gilt, muss beibehalten werden. Das gelingt nur mit einheitlichen Tarifabschlüssen für alle Berufsgruppen bei allen Tarifpartnern der GDL. Und auch in dieser Tarifrunde wird dies der GDL gelingen.

D. K.