



GEWERKSCHAFT  
DEUTSCHER LOKOMOTIVFÜHRER  
– HAUPTVORSTAND –

GDL-Hauptvorstand · Postfach 60 08 94 · 60338 Frankfurt am Main

AGV MOVE  
Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der  
Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.  
Herrn Hauptgeschäftsführer Florian Weh  
Europaplatz 1  
10557 Berlin

vorab per E-Mail an:  
Martin.Seiler@deutschebahn.com und  
Florian.Weih@deutschebahn.com

Ihr Zeichen  
Florian Weh

Ihre Nachricht vom  
19. Januar 2023

Unser Zeichen  
Thomas Gelling/DK  
Tel. –2131, Fax –2109  
E-Mail: tarifabteilung@gdl.de

Datum  
23. Januar 2024

### **3. Angebot des AGV MOVE Einigungsvorschläge der GDL**

Sehr geehrter Herr Seiler,  
sehr geehrter Herr Weh,

zunächst bestätigen wir den Eingang Ihres dritten, vermeintlich verbesserten Angebots. Auch dieses Angebot ist für uns keine Basis, die Tarifverhandlungen fortzusetzen.

Es fehlt an mehreren, für uns ganz wesentlichen Inhalten.

1. Das angebotene materielle Niveau ist viel zu gering, insbesondere im Verhältnis zur angebotenen Laufzeit von 32 Monaten. Sie begründen dies nach wie vor mit der angestrebten Volumengleichheit des Tarifabschlusses TVöD (Bund und Kommunen vom April 2023). Einen solchen Vergleich lehnen wir ab, weil er nicht sachgerecht ist. Wir orientieren uns an Tarifabschlüssen im Bereich der Eisenbahnen. Darüber hinaus fordern wir weiterhin, eine allgemeine Entgelterhöhung in Form eines Festbetrages abzuschließen. Eine prozentuale Erhöhung der Monatstabellenentgelte wird von uns abgelehnt. Alternativ würden wir uns mit dem prozentualen Anteil der Boni, die Sie, sehr geehrter Herr Seiler, erhalten haben, zufriedengeben.
2. Wie erwähnt, ist die Laufzeit mit 32 Monaten zu lang.

3. Sie haben keine Arbeitszeitabsenkung für Schichtarbeiter ohne zeitanteilige Verrechnung des Entgelts angeboten. Vielmehr bieten Sie ein Wahlmodell an, bei dem Arbeitnehmer die durchschnittliche 37-Stunden-Woche unter Verzicht auf eine Entgelterhöhung ab 1. Januar 2026 auswählen können. Dies gilt gemäß ihres Angebotes aber nur für das „Fahrpersonal“, somit also nicht für die Schichtarbeiter außerhalb des „Fahrpersonals“. Die Reduzierung des Arbeitszeit-Solls soll auch nur dann möglich sein, wenn es betrieblich darstellbar ist. Unsere Forderung bleibt eine grundsätzliche Absenkung der Referenzarbeitszeit auf 1.827 Stunden im Kalenderjahr für alle Arbeitnehmer, die regelmäßig Schichtarbeit leisten, verbunden mit einem alleinigen Wahlrecht des Arbeitnehmers.

Hier haben wir es mit einem Etikettenschwindel, der aber schon bei oberflächlicher Betrachtung erkennbar wird, zu tun. Es liegt auf der Hand, dass die angebotene Absenkung der Referenzarbeitszeit völlig unzureichend ist.

4. Es fehlt nach wie vor an einem Verhandlungsangebot zum Abschluss des BuRa-FZITV.
5. Es fehlt nach wie vor an einem Verhandlungsangebot zum Abschluss von Tarifverträgen für die Unternehmen der Eisenbahninfrastruktur.
6. Die von Ihnen erhobenen Gegenforderungen haben Sie nicht zurückgenommen, sondern sogar noch verschärft. Wir lehnen diese nach wie vor ab. Zur Begründung verweisen wir auf unsere Darlegungen in den Tarifverhandlungen.
7. Die von Ihnen behauptete Tarifunfähigkeit der GDL stellt allein Ihre – auf was auch immer gestützte – abwegige Meinung dar. Wir stellen fest: Die GDL ist tariffähig, solange bis ein Gericht letztinstanzlich etwas anderes entscheidet.

Lediglich die Ziff. 3 Ihres Angebotes ist aus unserer Sicht verhandelbar. Da die Gewährung einer Inflationsausgleichsprämie im Gegensatz zu allen übrigen Forderungen nur ein geringes Gewicht hat, ist dies für uns kein Grund, Ihr Gesamtangebot als verhandlungsfähig zu betrachten.

Ihrem mit diesem Angebot vorgebrachten Wunsch nach Fortsetzung der Tarifverhandlungen lehnen wir aus den zuvor genannten Gründen ab.

Wir nutzen die Gelegenheit, Ihnen hiermit Einigungsvorschläge zu unterbreiten. Eingangs betonen wir, dass es um Einigungsvorschläge handelt. Mit den nachfolgenden Einigungsvorschlägen geht keine Änderung der Forderungslage der GDL einher. Die Vorschläge orientieren sich an den Tarifabschlüssen, die wir in den vergangenen Wochen mit unseren Tarifpartnern erzielen konnten. Nach heutigem Stand haben wir in den vergangenen Wochen bereits mit 18 anderen Tarif- und Sozialpartnern Tarifabschlüsse erzielen können, die allesamt vergleichbar mit den genannten Einigungsvorschlägen sind. Somit gelten diese Tarifabschlüsse für fast 10.000 Eisenbahnerinnen und Eisenbahner. Wir gehen zudem davon aus, dass wir in den kommenden Wochen mit weiteren Tarifpartnern entsprechende Abschlüsse erzielen werden.

Unsere Einigungsvorschläge sind, der Natur der Sache geschuldet, unvollständig. Die meisten Tarifpartner der GDL haben z. B. keine Infrastruktur oder für die dort tätigen GDL-Mitglieder bestehen bereits Tarifverträge. Insoweit sind unsere

Einigungsvorschläge allein nicht abschlussfähig, sondern es bedarf weiterer Verhandlungen. Unsere Einigungsvorschläge bewirken aber, umgewandelt in ein Angebot von Ihnen, die Aussetzung von Streiks und Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen.

Auf die Anlage zu diesem Schreiben wird verwiesen.

Mit freundlichem Gruß  
Geschäftsführender Vorstand



Claus Weselsky  
Bundesvorsitzender



Thomas Gelling  
Geschäftsführer Tarifabteilung

**Anlagen**

## Anlage zum Schreiben an den AGV MOVE

### Einigungsvorschläge 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 Teiltarifvertrags 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-ZugTV AGV MOVE GDL wie aus der beigefügten **Anlage** ersichtlich.
3. Erhöhung der mtl. Tabellenentgelte (Tabellen Anlagen 2a, 2b, 2c BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL; 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-ZugTV AGV MOVE GDL. 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 AGV MOVE GDL 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 2 zum Forderungsschreiben der GDL vom 26. September 2023. 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-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-ZugTV AGV MOVE GDL 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-ZugTV AGV MOVE GDL 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-ZugTV AGV MOVE GDL, die Auszubildendenvergütungen sowie die Entgelttabellen und Entgeltgruppenverzeichnisse in den weiteren mit der GDL vereinbarten Tarifverträgen. Alle Arbeitszeit-, Arbeitszeitplanung- 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.

**Anlage**

## **Anlage zu den Einigungsvorschlägen der GDL**

### **Formulierungen zur Fünf-Tage-Woche (120/48-Regel)**

#### **Abschnitt II Mindestnormen zur Ruhetagsgestaltung**

- (1) Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Dauer von mindestens 48 Stunden bzw. unter den in Abs. 4 genannten Voraussetzungen eine Dauer von mindestens 36 Stunden umfassen.
- (2) Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Dauer von mindestens 56 Stunden umfassen. Die Mindestdauer darf ausnahmsweise bis auf 48 Stunden verringert werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten erscheint.
- (3) Mindestens zwölf der Ruhetage nach Abs. 2 sind dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr als freies Wochenende zu gewähren. Diese Ruhetage müssen einmal im Kalendermonat spätestens am Freitag um 24:00 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 4:00 Uhr enden und müssen eine Mindestlänge von 60 Stunden umfassen. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Kalendermonat zugeschrieben, zu dem der Freitag gehört.
- (4) Die Ruhetage sind spätestens nach fünf Schichten, höchstens aber in Abständen von 120 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) zu gewähren. Ruhetage mit einer Dauer von mindestens 36 Stunden und weniger als 48 Stunden dürfen nur zur Anwendung kommen, wenn der Abstand zwischen zwei Ruhetagen max. drei Schichten oder 72 Stunden beträgt. Der darauffolgende Ruhetag muss mindestens 48 Stunden dauern. Nach jedem unter den vorstehenden Voraussetzungen zulässig gewährten Ruhetag von mindestens 36 oder mindestens 48 Stunden beginnt der Zeitraum von 120 Stunden mit der ersten Schicht nach dem Ruhetag erneut. Ergänzende Regelungen können im Haustarifvertrag geregelt werden.
- (5) Im Jahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen
- (6) Die Gesamtzahl der Ruhetage nach Abs. 1 bis 5 versteht sich als Jahresbruttowert. Die Regelungen zum Jahresruhetags- und Urlaubsplan nach Abschnitt III bleiben hiervon unberührt.