



35-Stunden ab 2029, aber nicht für alle

GDL und DB haben sich geeinigt – von Heiner Dribbusch*

In: *express* 4/2024

Am 25. März 2024 war es soweit. Nach mehrtägigen Verhandlungen erzielten die Deutsche Bahn und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) eine Einigung – und dies, ohne dass zuvor die Verhandlungsführer zwangsweise ausgetauscht werden mussten, wie von der FDP allen Ernstes ins Spiel gebracht worden war. Bei den getrennt abgehaltenen Pressekonferenzen gab es am Ende nur Gewinner:innen. Die GDL feierte einen »beispielhaften Tarifabschluss« und »einen historischen Durchbruch«. Das Bahnmanagement lobte »eine wegweisende Lösung, die Flexibilität, Teilhabe und Transformation« ermögliche. Damit endete ein Tarifkonflikt, der vor allem gegen Ende für medialen Wirbel gesorgt hatte. Mit der Meldung, dass die GDL sich mit ihrer zentralen Forderung nach Einführung der 35-Stunden-Woche für das Zugpersonal durchgesetzt habe und sie im Gegenzug aber auch frühestens im März 2026 wieder streiken könne, endete dann auch rasch die öffentliche Aufmerksamkeit.

Zur Vorgeschichte der Einigung

Der Einigung vorausgegangen waren sechs Streiks von unterschiedlicher Dauer. Dabei wurde der Bahnverkehr zwar deutlich beeinträchtigt, aber anders als bei den beiden Warnstreiks der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) im Frühjahr 2023, als auch die Stellwerke bestreikt wurden, keineswegs komplett zum Erliegen gebracht. Davon, dass gar das ganze Land zum Stillstand gebracht werde, wie manche Medien unkten, konnte ohnehin keine Rede sein. Was nicht verhinderte, dass, wie häufig, wenn Streiks spürbare Wirkung zeigen, insbesondere von Union und FDP Forderungen nach einer Einschränkung des Streikrechts laut wurden (siehe *express* 3/2024). Wie bereits in anderen Arbeitskämpfen der GDL richtete sich auch diesmal die mediale Aufmerksamkeit vor allem auf den Vorsitzenden der Gewerkschaft Claus Weselsky. Nicht zum ersten Mal wurden dabei ihm und seiner Gewerkschaft Kompromissunfähigkeit unterstellt und übersehen, dass die GDL bei allem Verbalradikalismus genau dies in der Vergangenheit stets widerlegt hatte. Die Gewerkschaft will seit Mitte der 2000er Jahre nichts anderes als ihre Anerkennung als eigenständiger Tarif- und Sozialpartner – und reagiert, wenig überraschend, empfindlich, wenn sie diese in Frage gestellt sieht.

Konfliktverschärfend wirkte deshalb wie schon 2021, als die Bahn erstmals die Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes angekündigt und am Ende auch durchgesetzt hatte, der Konfrontationskurs des Bahnmanagements.

Vertreten wurde dieser Kurs durch den DB-Verhandlungsführer Martin Seiler. Der Personalvorstand mit Gewerkschaftsvergangenheit – er war ab 1990 elf Jahre bei der Deutschen Postgewerkschaft und dann nochmal eineinhalb Jahre bei ver.di beschäftigt – hatte bereits 2023 die EVG mit einer von dieser so nicht erwarteten Härte angegriffen. Die EVG, so polemisierte Seiler gegen deren Warnstreik vom 21. April 2023, habe »Maß und Mitte komplett verloren und setzt nur auf Krawall«. Gegenüber der GDL schlug er ähnliche Töne an, insbesondere deren Kernforderung nach einer 35-Stunden-Woche für Schichtarbeitende im Fahrdienst sei völlig überzogen und unrealistisch.

»Denkfehler« und Scheitern vor Gericht

Mitte März setzte sich auf beiden Seiten die Erkenntnis durch, dass alle Karten ausgespielt waren. Zuvor hatte die GDL eine Moderation unter Beteiligung von Thomas de Maizière und Daniel Günther (beide CDU, wie auch Weselsky) für gescheitert erklärt und umgehend zu einem weiteren Streik am 7. März aufgerufen. Weselskys Begründung, die Bahn hätte lediglich eine Verkürzung auf 37 Stunden angeboten, wurde jedoch von den beiden Moderatoren als unzutreffend zurückgewiesen. Vielmehr habe die DB einen Einigungsvorschlag akzeptiert, der die 36-Stunden-Woche bis 2028 vorsah und damit dicht an der Forderung der Gewerkschaft lag. Weselsky musste einräumen, dass ihm ein »Denkfehler« unterlaufen sei – ein peinlicher Fauxpas.

Trotz steigendem öffentlichen Druck wurde kurzfristig für den 12. März ein 24-Stunden-Streik angekündigt. Die DB sah nun eine neue Möglichkeit, beim Arbeitsgericht Frankfurt am Main, bei dem sie Anfang Januar noch gescheitert war, juristisch punkten zu können. Doch konnte sie auch diesmal das Gericht nicht überzeugen und auch die Berufungsinstanz wies sie ab. Juristisch war damit das Ende der Fahnenstange erreicht. Ob der Beamtenbund, auf dessen finanzielle Unterstützung die GDL im Arbeitskampf angewiesen ist, der GDL signalisierte, nun ihrerseits das Blatt nicht zu überreizen, oder die Gewerkschaft spürte, dass weitere Streiks schwerer zu vermitteln sein würden, ist nicht bekannt. Jedenfalls begannen unmittelbar nach der Arbeitsniederlegung weitere Verhandlungen und kurz darauf erklärten beide Parteien, dass die GDL von weiteren Streiks absehe, da bald eine Einigung erwartet werde, die dann ja auch zustande kam. Über die endgültige Annahme des Ergebnisses entscheidet die Bundestarifkommission der GDL. Am 25. April wird das Ergebnis der zweiten Urabstimmung bekannt gegeben.

Zum Ergebnis

Wie immer lohnt es, auf das Kleingedruckte zu schauen. Dies ist bei der Deutschen Bahn extrem schwierig, da die hochkomplexen Tarifwerke im Detail kaum zu überblicken sind und die Einigungsvereinbarung im Wortlaut nicht vorliegt. Somit muss ein Blick auf die zusammenfassenden Darstellungen von DB und GDL genügen.

Zunächst ist festzuhalten: Der GDL gelang auch diesmal keine Ausweitung der Geltungsbereiche ihrer Tarifverträge. Wie sie selbst einräumt, fehlte ihr »die Kraft«, dies zu erzwingen. Mit anderen Worten: Ihr fehlten dafür die Mitglieder. Die Expansionsstrategie der GDL ist seit 2021 nicht entscheidend vorangekommen. Damit bleibt es vorerst dabei, dass laut DB lediglich für 10.000 Beschäftigte in 18 Bahnbetrieben die Tarifverträge der GDL gelten. Für 180.000 Bahnbeschäftigte gelten hingegen die Tarifverträge der EVG.

Die GDL hatte zwei zentrale Forderungen. Eine Entgelterhöhung von 555 Euro sowie eine Inflationsausgleichsprämie von 3.000 Euro bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Außerdem die Absenkung der tariflichen Wochenarbeitszeit für Beschäftigte im Schichtdienst von derzeit 38 auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich.¹

Die Einigung sieht nun eine in zwei Schritten (März und Mai) zu zahlende Inflationsausgleichsprämie von 2.850 Euro vor (150 Euro Energiebonus waren im Dezember 2022 gezahlt worden). Außerdem werden zum 1. August 2024 sowie zum 1. April 2025 die Entgelte um jeweils 210 Euro erhöht.

In der umkämpften Frage der Wochenarbeitszeitverkürzung wurde ein Stufenplan vereinbart. Die Referenzarbeitszeit wird bei gleichbleibendem Entgelt für Schichtbeschäftigte, dies betrifft vor allem das Zugpersonal, in vier jährlichen Schritten vom 1. Januar 2026 bis 1. Januar 2029 von 38 auf 35 Wochenstunden abgesenkt (2028 erfolgt eine halbstündige Absen-

¹ Die Tarifverträge von EVG und GDL sehen unterschiedliche Wochenarbeitszeiten vor. Während die EVG bisher für alle Beschäftigten die 39-Stunden-Woche vereinbart hat, sind es im Tarifvertrag der GDL für das Zugpersonal 38 Stunden. Allerdings hat die EVG seit 2016 mehrere Tarifabschlüsse mit Wahlmodellen abgeschlossen, die es den Beschäftigten ermöglichen, je nach Wunsch einen Teil der Entgelterhöhungen in zusätzliche Urlaubstage oder eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit umzuwandeln. Diese Wahlmodelle ermöglichen individuelle Wochenarbeitszeitverkürzungen, für die sich jedoch nur extrem wenig Beschäftigte entscheiden, oder zusätzliche freie Tage, was wesentlich populärer ist. Es gibt aber auch die Möglichkeit, statt einer Arbeitszeitverkürzung mehr Geld zu wählen, wofür sich auch viele entscheiden.

kung von 36 auf 35,5 Stunden).² Für alle anderen Beschäftigten (Werkstatt, allgemeine Aufgaben) im Geltungsbereich der GDL-Tarifverträge, für die aktuell 39 Stunden gelten, sinkt die Wochenarbeitszeit analog auf 36 Stunden. Die jeweils erste Absenkung der Arbeitszeit ist als Automatismus angelegt. Bei allen weiteren Absenkungsschritten ab 2027 müssen die betreffenden Beschäftigten von sich aus aktiv werden, wenn sie kürzer arbeiten wollen, ansonsten erhalten sie mehr Geld. Es ist auch möglich, »im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber« im Schnitt 40 Wochenstunden zu arbeiten. Wer sich für mehr Arbeit entscheidet, erhält pro Stunde 2,7 Prozent mehr Geld. Ab 2029 entsteht so ein Arbeitszeitkorridor zwischen 35 und 40 Stunden. Umgesetzt wird die Arbeitszeitverkürzung über zusätzliche freie Tage.

Wegfall von Wahlmodellen

Als Zugeständnis an die Bahn wurde vereinbart, dass mit Inkrafttreten der ersten Stufe der Arbeitszeitverkürzung zum 1. Januar 2026 ein bisher bestehendes zwölfjähriges Urlaubswahlmodell entfällt und nur noch ein sechstägiges Urlaubswahlmodell bestehen bleibt. Mit anderen Worten: Die Kosten für den ersten Schritt der Arbeitszeitverkürzung, die Absenkung der jährlichen Referenzarbeitszeit von 52 Stunden (ca. eine Stunde weniger pro Kalenderwoche), werden durch den Wegfall von sechs zusätzlichen Urlaubstagen kompensiert.³

Lau feiten

Die Entgeltvereinbarungen können erstmals zum 31. Dezember 2025 gekündigt werden. Danach gilt allerdings eine zusätzliche Friedenspflicht von zwei Monaten bis Ende Februar 2026 und es sollen außerdem zuvor »Schlichtungsmodalitäten« abgestimmt werden. Die Arbeitszeitvereinbarungen laufen bis zum 31. Dezember 2028.

Neben den Verhandlungen mit der Bahn hatte die GDL auch mit zahlreichen kleineren Bahnunternehmen verhandelt und mit diesen zum Teil frühzeitig neue Wochenarbeitszeiten vereinbart. All diese Tarifverträge beinhalten jedoch sogenannte Wettbewerbsklauseln, was bedeutet, dass die dort vereinbarten Regelungen nun den Verträgen mit der DB angeglichen werden.

Vergleich mit dem EVG-Abschluss

Ein Vergleich des GDL-Abschlusses mit dem der EVG von 2023 (*express* 09/2023, S. 6-7) ist schwierig. Die Höhe der Inflationsausgleichprämie ist identisch. Bei den Entgelterhöhungen hat die GDL im Volumen zehn Euro mehr als die EVG vereinbart, dafür ist die Laufzeit aber auch einen Monat länger als im EVG-Tarifvertrag. Hinzukommt, dass die GDL dem Tarifvertrag der EVG »hinterherhinkt«. Sprich: Wenn im neuen GDL-Tarifvertrag die erste tabellarische Entgelterhöhung erfolgt, wird nach EVG-Tarifvertrag bereits die zweite Stufe bezahlt. Da das Ende der Laufzeit der EVG-Tarifverträge auch vor dem Auslaufen der GDL-Tarifverträge liegt, beginnt auch hier die nächste Tarifrunde früher. Sehr schwierig ist die monetäre Wirkung der von der GDL vereinbarten Wochenarbeitszeitverkürzung zu bewerten, da hier die auf Grund der Wahlmodelle der EVG bestehenden Möglichkeiten zur Arbeitszeitverkürzung gegengerechnet werden müssten und bis 2029 weitere Vereinbarungen folgen werden. Zudem hat die EVG für eine ganze Reihe von Beschäftigtengruppen zusätzliche strukturelle Erhöhungen vereinbart, die ebenfalls zu berücksichtigen wären. Abzuwarten bleibt nun, welche Schritte die EVG in der Arbeitszeitfrage geht. Dies wird wohl auch davon abhängen, wie die Resonanz innerhalb der Bahnbelegschaften auf den GDL-Abschluss ausfällt.

Die größte Bedrohung für die gegenwärtigen Tarifverträge bei der Bahn sieht die EVG in der von GDL, CDU und anderen geforderten Zerschlagung der DB in Netz und Betrieb. Sollte sie kommen, würden viele Karten neu gemischt. Die EVG befürchtet dann vermehrte Ausgliederungen sowie Unternehmensverkäufe und damit einhergehende Bedrohungen für bestehende Tarifverträge.

² Was als Schichtarbeit gilt, ist im Detail geregelt. Kriterien sind u.a. regelmäßige Nachtarbeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr und am Wochenende (letzteres gilt nicht für Beratungs- und Verwaltungstätigkeiten) sowie Zwei-Schichtmodelle, bei denen die Frühschicht um 6.00 beginnt und die Spätschicht um 22.00 Uhr endet.

³ Mit dem gleichen Ziel der Kompensation entfallen ab 1. Januar 2026 auch andere Wahlmodelle, mit denen eine Absenkung der Arbeitszeit um 52 bzw. 104 Stunden pro Jahr möglich war.

Heiner Dribbusch ist u.a. Autor des 2023 erschienenen Buchs »STREIK. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000. Daten, Ereignisse, Analysen«, Hamburg: VSA. Das Buch ist nach wie vor als Abo-Prämie bei uns erhältlich.

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info

Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12