



G e s c h ä f t s b e r i c h t
2024/2025

erstattet der Mitgliederversammlung
des Arbeitgeberverbands Deutscher Eisenbahnen e.V.
am 15. Mai 2025 in Koblenz

von: Geschäftsführer Heinz Gerhard Jaeger-Beschorner

Sehr geehrter Herr Dr. Frank,
sehr geehrter Herr Hecht,
sehr geehrte Damen und Herren,

ich versuche mich kurz zu fassen und werde schwerpunktmäßig auf das „Kerngeschäft“ des AGVDE (das „Tarifgeschäft“) eingehen.

1. Das Tarifgeschäft des AGVDE

1.1 Bemerkung vorweg: Inflation

Das Tarifgeschäft ist mittlerweile kaum noch geprägt von der sehr hohen Inflation der Jahre 2022 (6,9%) und 2023 (5,9%). Die Inflation hat sich „normalisiert“. Die (amtlich festgestellten) Verbraucherpreise haben sich im Jahresdurchschnitt 2024 gegenüber 2023 nur noch um **2,2%** erhöht. So in etwa hatten es auch die führenden Wirtschaftsinstitute (Prognose für 2024: 2,3 %) und die Bundesregierung (Prognose für 2024: 2,4%) im Frühjahr 2024 für das Jahr 2024 (verlässlich) prognostiziert.

Aktuell liegen wir im **Durchschnitt** der ersten **vier Monate des Jahres 2025** bei etwa 2,2% (Januar: 2,3%; Februar: 2,3%; März: 2,2%; April: 2,1%) mit weiterhin leichtfallender Tendenz.

Im Mittel (Median) gehen die deutschen Wirtschaftsforschungsinstitute, die Bundesregierung und die Bundesbank davon aus (Prognose), dass sich die Verbraucherpreise im Jahr **2025 um 2,1 %** und im Jahr **2026 um 2,0 %** gegenüber dem jeweiligen Vorjahr erhöhen werden.

Lassen Sie uns noch einmal am Beispiel unseres Eisenbahntarifvertrags (ETV) anschauen, wie sich die Entgeltentwicklung im Verhältnis zur Inflation bei Betrachtung bestimmter Zeiträume darstellt. Das ist m.E. für eine gesamthafte Einordnung der ab dem Jahr 2021 erzielten Tarifabschlüsse wichtig.

Wenn man sich die Entwicklung in unserem Eisenbahntarifvertrag (ETV) anschaut, kommt man seit **2008 bis einschließlich 2026** in Summe auf rund **56 % dauerhaft wirksame Entgelterhöhungen**. Die kumulierte **Inflation** der Jahre 2008 bis einschließlich 2026 (also einschließlich der Prognosen für 2025 und 2026) liegt bei rund **39 %**. Über einen Zeitraum von 19 Jahren also ein Reallohnzuwachs von 17 %. Das entspricht (bei einer gleichmäßigen Verteilung auf die 19 betrachteten Jahre) einem Reallohnzuwachs von rund 0,9 % p.A.

Betrachtet man nur die Jahre 2021 (ab da an begann die Inflation zu „galoppieren“) bis 2026, kommt man in diesem betrachteten Zeitraum für den Bereich des ETV auf dauerhaft wirksame Entgelterhöhungen von (in Summe) 22,8 % und eine Inflation von (in Summe) 22,2 %. Heißt: In den 6 Jahren 2021 bis 2026 haben wir über die dauerhaft wirksamen Entgelterhöhungen eigentlich nur die Inflation ausgeglichen (ohne nennenswerten Reallohnzuwachs).

Betrag der Reallohnzuwachs (ETV) im Zeitraum 2008 bis 2020 noch 1,28% p.A. ergibt sich nun für den Zeitraum 2008 bis 2026 nur noch ein Reallohnzuwachs von 0,9% p.A. Trotz der hohen Tarifabschlüsse der letzten Jahre und der damit für die Arbeitgeber einhergehende hohen Kostenbelastung haben die Arbeitnehmer – betrachtet man ihren dauerhaft wirksamen Entgeltzuwachs (Einmalzahlungen wie die IAP ausgenommen) – gleichwohl „Federn lassen müssen“.

Wer aber meint, eine sich mittlerweile normalisierende Inflation würde sich auch mäßigend auf die Höhe der Forderungen der Gewerkschaften auswirken, der irrt. Auch wenn wir uns in Tarifverhandlungen immer noch Vorträge, insbesondere über gestiegene Lebensmittelpreise, anhören müssen, gestehen die Gewerkschaften mittlerweile grundsätzlich ein, dass die Inflation nicht mehr als Argument für hohe Forderungen herhalten kann.

Hauptsächlich werden jetzt die nach wie vor üppigen Forderungen in den Tarifverhandlungen mit dem **allgemeinen Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel** begründet, der den Gewerkschaften immer noch stark in die Karten spielt. *„Die Berufe in der Verkehrsbranche müssen über deutlich höhere Vergütungen und auch ansonsten verbesserte Arbeitsbedingungen attraktiver gemacht werden“*, so heißt es von Seiten der Gewerkschaften. Und da ja alle Mitarbeitenden so hoch belastet sind, müssen auch alle – so die Gewerkschaften – durch „mehr Freizeit“ entlastet werden.

1.2 Einzelne Tarifbereiche

a) Eisenbahntarifvertrag (ETV)

Der gesamte ETV mit allen Anhängen war zum 30. September 2024 kündbar. Unser Ziel war es, die Verhandlungen mit ver.di im Jahr 2024 so rechtzeitig abzuschließen, dass ggf. noch eine restliche Inflationsausgleichsprämie (IAP) bis zum Jahresende gezahlt werden konnte. Mit Ablauf des 31. Dezember 2024 wäre das rechtlich nicht mehr möglich gewesen. 1.700,00 € IAP von maximal möglichen 3.000,00 € IAP waren in der vorhergehenden Tarifrunde bereits ausgeschüttet worden. „Offen“ war also noch ein Restbetrag von 1.300,00 €, den wir zum Gegenstand der Verhandlungen machen wollten.

Wir wollten für den ETV auch deshalb noch im Jahr 2024 zu einem Abschluss kommen, um nicht später in den „Dunstkreis“ und das „Streikszenario“ der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst (TVöD) zu gelangen. Der TVöD lief drei Monate später (Ende 2024) aus und für diesen Tarifbereich waren ab Januar 2025 Streiks zu erwarten, in die die ETV-Unternehmen nicht mit hineingezogen werden wollten.

Den im letzten Quartal 2024 zu führenden Tarifverhandlungen für den Bereich des ETV waren in der ersten Jahreshälfte 2024 in fast allen Bundesländern – begleitet von heftigen Streiks - Tarifverhandlungen zwischen ver.di und den kommunalen Arbeitgeberverbänden zu den Tarifverträgen Nahverkehr vorausgegangen. Dabei wurden teils bemerkenswerte Ergebnisse erzielt:

- **Arbeitszeitreduzierungen** in verschiedenen Bundesländern für alle Mitarbeitenden bei vollem Lohnausgleich (also ohne Entgeltreduzierung). In **BW** und **SH** wurde die Arbeitszeit schrittweise von 39 Std./Wo. auf **37,5 Std./Wo.** abgesenkt. In **Hbg** (bei der Hochbahn; dort allerdings nicht mit dem KAV, sondern mit dem AVN vereinbart) wurde schrittweise von 39 Std./Wo. auf **37 Std./Wo.** abgesenkt. In **Hessen** wurde schrittweise von 39 Std./Wo. auf **38 Std./Wo.** abgesenkt.
- In **BW** erfolgte die Arbeitszeitreduzierung in Kombination mit einem **Wahlmodell** „Entgelt anstatt AZ-Absenkung“. Wer bei 39 Std./Wo. bleibt, erhält schrittweise (letztlich 3,9%) mehr Entgelt. Auch in Bremen (dort keine Arbeitszeitreduzierung) wurde vereinbart, dass Beschäftigte (nicht Fahrdienst) eine Arbeitszeit bis 40 Std./Wo. (mit höherer Bezahlung) wählen können.
- Einführung von sog. **Entlastungstagen** (in SH, NDS, TH, Berlin, NRW, Bremen; in TH u. Berlin eigenfinanziert). In NRW wurden zusätzlich zu dem Urlaubsanspruch (einheitlich 30 Tage) für alle Mitarbeitenden zusätzlich zwei freie Tage, und für bestimmte Mitarbeitende (u.a. für den

Fahrdienst und für sonstige Schichtarbeitende aber auch noch für weitere) sogar zusätzlich **vier freie Tage** vereinbart.

- **Zeitzuschläge** und **Zulagen für geteilte Dienste** wurden teils deutlich verbessert. **Schichtlängen** wurden begrenzt. **Ruhezeiten** wurden verbessert.
- In verschiedenen Nahverkehrstarifverträgen wurden außerdem auch die **Sonderzuwendung** und/oder das Urlaubsgeld verbessert (Bsp. **NRW**: Hier erhöhte sich die Sonderzuwendung schrittweise von 87,14 % auf 100 %).

Vor dem Hintergrund dieser Tarifentwicklung, die sich kurz zuvor in den Tarifverträgen Nahverkehr vollzogen hatte, rechneten wir an sich damit, dass ver.di für den Bereich unseres ETV nicht nur Entgelt- sondern auch in diese Richtung gehende Mantelforderungen stellen würde.

Seitens ver.di wurde zunächst **alles** (also Entgelt und ETV-Mantel) fristgerecht zum 30. September 2024 gekündigt. Forderungen wurden aber nur zum Thema Entgelt erhoben (350 € / Azubis: 180 €). Obwohl auch der ETV-Mantel gekündigt worden war, wurden keine Mantelforderungen gestellt. Das ließ auf der Arbeitgeberseite in unserer Verhandlungskommission alle Alarmglocken schrillen. Wir vermuteten die Strategie von ver.di, zunächst einen ordentlichen Abschluss zum Thema Entgelt erzielen zu wollen, um dann im Nachgang weitere Mantelforderungen zu stellen und diese ggf. mit den Mitteln des Streiks durchzusetzen. Dies durften wir – da dies ein wirtschaftlich unkalkulierbares Risiko für die betroffenen Unternehmen bedeutet hätte – auf keinen Fall zulassen. Und so wurden unsererseits alle Angebote zum Entgelt, die wir im Verlaufe der Verhandlungen unterbreiteten, stets unter den ausdrücklichen Vorbehalt gestellt, dass auch der gekündigte Mantel für die zu vereinbarende Laufzeit unverändert wieder in Kraft gesetzt werden muss, was ver.di in den Tarifverhandlungen lange Zeit nicht einsehen wollte.

Die Verhandlungen waren auch deshalb nicht ganz einfach, weil wir es auf der Gegenseite mit einem neuen Verhandlungsführer zu tun hatten, dem Bundesfachgruppenleiter Busse und Bahnen von ver.di, Herrn Andreas Schackert.

Kurzum: Am 5. Dezember 2024 konnten wir im dritten Verhandlungstermin für den ETV ein **Ergebnis** erzielen:

- 7 Nullmonate (Oktober 2024 – April 2025);
- IAP in Höhe von 1.300,00 €, Teilzeitbeschäftigte anteilig, Azubis 650,00 €;

- Erhöhung der Tabellenentgelte zum 1. Mai 2025 um 120,00 € (Azubis 50,00 €);
- Erhöhung der Tabellenentgelte zum 1. November 2025 um 2,8 % (Azubis 40,00 €);
- Laufzeit: 23 Monate (1. Oktober 2024 bis 31. August 2026).

Der Abschluss führt nach unseren Berechnungen zu einer dauerhaften Mehrbelastung von 6,3 % bei 23 Monaten Laufzeit (\cong 3,29% p.A.). Das ist hoch. Es wurden aber (anders als im zeitlich nachfolgenden Abschluss für den Bereich des TVöD) keinerlei Mantelthemen (Zusätzlicher Urlaub, Erhöhung der Sonderzuwendung, etc) bedient.

Wichtig: Der ebenfalls zum 30. November 2024 gekündigte „ETV-Mantel“ wurde wie von uns gefordert unverändert wieder in Kraft gesetzt und ebenfalls (wie das Entgelt) frühestens zu 31. August 2026 kündbar gestellt. Es wurde allerdings zugesagt, dass wir umgehend in Verhandlungen zu Mantelthemen eintreten werden, sobald ver.di den „ETV-Mantel“ frühzeitig zum 31. August 2026 kündigt und dazu Forderungen erhebt. Dazu ist aber bislang von ver.di nichts gekommen. Der ETV-Mantel wurde bislang nicht von ver.di frühzeitig zum 31. August 2026 gekündigt und Forderungen gibt es bislang ebenfalls nicht. Bis Herbst 2025 ist damit auch nicht zu rechnen, wie uns ver.di mitgeteilt hat.

Auf die kommenden Mantelforderungen von ver.di für den Bereich des ETV können wir gespannt sein. Schaut man sich das zwischenzeitlich für den **öffentlichen Dienst (TVöD)** erzielte Tarifergebnis an, beinhaltet dieses zusätzlich zu den allgemeinen Entgelterhöhungen (3%, mindestens 110,00 € ab 1. April 2025; 2,8 % ab 1. Mai 2026; Laufzeit 27 Monate bis Ende März 2027) u.a.:

- **Erhöhung der Sonderzuwendung** auf einheitlich 85% ab 2026 (Absprungbasis: je nach Entgeltgruppe 84,51 % (EG 1-8), 70,28% (EG 9a-12) bzw. 51,78% (EG 12-15));
- Ab 2027: **1 zusätzlicher Urlaubstag** für alle Beschäftigten (d.h., ab 2027 einheitlich **31 Urlaubstage**);
- Ab 2026: Arbeitnehmer (nicht Auszubildende) können **Teile der Jahressonderzahlung** in (bis zu) **drei zusätzliche freie Tage umwandeln** (die freien Tage sind also „eigenfinanziert“);
- Die Zulagen für Schichtarbeit (von 40 € auf 100 €) bzw. Wechselschichtarbeit (von 105 € auf 200 €) wurden deutlich erhöht und künftig dynamisiert.
- Ab 2026: Die AZ kann freiwillig (beiderseitige Freiwilligkeit) auf bis zu 42 Std./Wo. gegen ein entsprechend erhöhtes Entgelt angehoben werden.

Eine allgemeine Arbeitszeitabsenkung, so wie in den Tarifverträgen Nahverkehr zwar nicht flächendeckend aber doch in einzelnen Bundesländern vereinbart, gab es im öffentlichen Dienst (TVöD) also nicht.

Ob sich ver.di bei den Forderungen, die uns für den ETV-Mantel künftig erwarten werden, eher an den oben skizzierten Ergebnissen für die Tarifverträge Nahverkehr oder an dem für den Bereich des TVöD erzielten Ergebnis orientieren wird, bleibt abzuwarten. Ein Mix davon wird es schon sein, darauf können wir uns einstellen.

Egal, wie die Forderungen aussehen werden, wir werden uns diesen Stellen. Im Gegenzug werden wir aber auch eigene Themen in die Verhandlungen einbringen, das haben wir ver.di bereits angekündigt.

b) Zusatztarifverträge ETV (AVG, SWEG u.a.)

Die Albtal-Verkehrs-Gesellschaft mbH (AVG) in Karlsruhe gehört zu den größten Mitgliedsunternehmen des AGVDE. Das Unternehmen war stets ohne Wenn und Aber an den ETV gebunden, auch wenn es immer schon eine „betriebliche Wirklichkeit“ gab, die klassischen tariflichen Regelungen des ETV stark „nach oben zu modifizierten“. Vieles davon war in der Arbeitsordnung geregelt. Im Jahr 2012 war die AVG dann, nach intensivem Arbeitskampf, gezwungen, einen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft GDL abzuschließen. Die GDL ist im Unternehmen (was die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder angeht) mittlerweile (und dies schon seit längerem) die führende Gewerkschaft. Das Unternehmen ist also „tarifplural“. Neben der Bindung an den GDL-Tarifvertrag besteht auch weiterhin die Bindung an den ETV. Der ETV wird auf all diejenigen Beschäftigten angewendet, die nicht Mitglied der GDL sind, bzw. die sich nicht als solche „outen“. Ver.di hatte die Tarifentwicklung bei der AVG komplett „verschlafen“ und trat dort bis zum Jahr 2022 nicht nennenswert mit eigenen tarifpolitischen Vorstellungen oder Forderungen in Erscheinung.

Das änderte sich erst im Jahr 2022. Erst dann traten wir mit ver.di in Verhandlungen über einen Zusatztarifvertrag zum ETV ein. Das war Wunsch der Gewerkschaft und des Unternehmens. Ziel war es, die mittlerweile doch sehr unübersichtliche betriebliche Wirklichkeit, die sich, was die Anwendung des ETV betraf, über einen sehr langen Zeitraum ergeben hatte, tarifvertraglich abzubilden. Einen völlig eigenständigen Tarifvertrag, der mit dem ETV nichts mehr zu tun hat (dies wäre für das Unternehmen vorstellbar gewesen), lehnte ver.di ab. Es sollte ein Zusatztarifvertrag zum ETV sei. Die Bindung an den ETV sollte weiterhin bestehen bleiben (das war ver.di wichtig), es sollten lediglich partielle Abweichungen vom ETV miteinander vereinbart werden.

Dieser Zusatztarifvertrag (ZTV AVG) trat dann am 1. März 2022 erstmalig in Kraft. Seitdem wurde er kontinuierlich weiterentwickelt. Auch im Berichtszeitraum seit der letzten Mitgliederversammlung fanden dazu zahlreiche Verhandlungstermine statt. Diese Tarifverhandlungen mit ver.di sind naturgemäß stark beeinflusst:

- von dem, was ver.di in BW ansonsten so in der Verkehrsbranche vereinbart (insb. im Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe Baden-Württemberg),
- von dem, was die AVG auch mit der GDL für das Unternehmen vereinbart hat.

Nur um Ihnen ein Gefühl dafür zu geben, was wir für dieses Unternehmen, das an sich an den ETV gebunden ist, mittlerweile mit ver.di (abweichend vom ETV) u.a. vereinbart haben (Aufzählung nicht abschließend):

- Die **Arbeitszeit** wurde in drei Schritten (01.01.2026, 01.01.2027, 01.01.2028) schrittweise von 39 Std./Wo. auf 37,5 Std./Wo. **abgesenkt**.
- Es gibt ein **Wahlmodell**: Arbeitnehmer können ihre bisherige Arbeitszeit (39 Std./Wo.) beibehalten. Sie erhalten dann entweder ein entsprechend erhöhtes Entgelt (im Jahr 2028 wäre das dann ein um 3,9% erhöhtes Tabellenentgelt) oder sie können anstatt des erhöhten Entgelts bezahlte freie Tage wählen (im Jahr 2028 wären dadurch bis **neun zusätzliche freie Tage** möglich).

Da mag man sich als Unternehmen, das den ETV mit keinen großen Abweichungen anwendet, verwundert die Augen reiben.

Wenn man aber berücksichtigt, dass ver.di in BW in dem mit dem KAV abgeschlossenen Tarifvertrag Nahverkehr ebenfalls die Arbeitszeit schrittweise auf 37,5 Std./Wo. abgesenkt und ebenfalls ein Wahlmodell eingeführt hat, und wenn man ferner bedenkt, dass in dem von der AVG mit der GDL abgeschlossenen Tarifvertrag für Arbeitnehmer, die regelmäßig Schichtarbeit leisten, in mehreren Schritten bis zum Jahr **2030** die Absenkung der Arbeitszeit auf **35 Std./Wo.** bei vollem Lohnausgleich vereinbart wurde, dann wird dieser mit ver.di für den Bereich der AVG abgeschlossene Zusatztarifvertrag zum ETV verständlich.

Er bettet sich ein in ein tarifvertragliches Umfeld, das wir BW vorfinden, und das das Unternehmen und der Verband schlichtweg nicht ignorieren können und nicht ignorieren wollen. Zuletzt haben wir bei der AVG mit ver.di ein unternehmensspezifisches Entgeltgruppenverzeichnis vereinbart, das mit dem Vergütungsgruppen- und Lohngruppenverzeichnis des ETV nichts mehr zu tun hat, das aber die betriebliche Eingruppierungswirklichkeit abbildet und das in der nächsten Zeit weiter fortentwickelt und zukunftsfähig gemacht werden soll.

Auch die **SWEG Südwestdeutsche Landesverkehrs-GmbH** in BW ist ein Unternehmen, das an den ETV gebunden ist, das tarifplural ist (Tarifvertrag auch mit der GDL) und das bereits seit vielen Jahren einen Zusatztarifvertrag zum ETV mit ver.di abgeschlossen hat. Dieser hat noch eine Laufzeit bis zum 31.12.2026. Spätestens dann wird das Thema Arbeitszeitreduzierung verbunden mit einem Wahlrecht der Arbeitnehmer sicherlich auch für die SWEG in ihrem mit ver.di BW abgeschlossenen Zusatztarifvertrag ein Thema werden.

Der Kollege Herr Jürgen Hänse hat Mitte 2024 für eine Tochtergesellschaft der SWEG, unser Mitglied **SWEG Flottenmanagement GmbH**, mit ver.di BW einen betriebsverfassungsrechtlichen Zuordnungstarifvertrag (einheitlicher Betriebsrat) ausgehandelt und abgeschlossen. Außerdem führt der Kollege Hänse seit Juni 2024 in BW mit ver.di Tarifverhandlungen für eine weitere Tochtergesellschaft der SWEG, die SWEG Bus GmbH. Auch dort soll ein Zusatztarifvertrag zum ETV abgeschlossen werden. Diese Gesellschaft ist bislang noch nicht Mitglied des AGVDE, soll es aber dann werden, wenn dieser Zusatztarifvertrag „unter Dach und Fach“ gebracht ist. Bislang konnte aber leider noch keine Einigung erzielt werden, es ist alles geeint, bis auf die Auf- und Abrüstzeiten, zu denen man sich bislang noch nicht verständigen konnte.

Es gibt weitere an den ETV gebundene Unternehmen, für die Zusatztarifverträge zum ETV (mit ver.di NRW) abgeschlossen sind. Dies sind die **Häfen und Güterverkehr Köln AG** sowie die **RheinCargo GmbH & Co. KG**. Diese Unternehmen sind nicht im ÖPNV und nicht im SPNV, sondern im Bereich Güterverkehr tätig. Die Tarifverträge sind zum Jahresende kündbar. Aktuell sind allerdings (noch) keine Bestrebungen der Gewerkschaft ver.di erkennbar, diese Zusatztarifverträge zu kündigen und signifikant zu verbessern.

c) Sonstige mit ver.di geführten (bzw. noch zu führenden) Tarifverhandlungen

Wo wir schon bei ver.di sind, da machen wir doch gleich mit ver.di weiter. Der Kollege Herr Ulrich Kopshoff hat seit der letzten Mitgliederversammlung mit ver.di in NRW zahlreiche Tarifverhandlungen geführt und erfolgreich abgeschlossen. Für unser Mitglied **Verkehrsgesellschaft Bergisches Land mbh (VBL)** konnte ein neuer Entgelttarifvertrag ausgehandelt werden.

Bei unserem Mitglied **MKB MühlenkreisBus GmbH**, bei dem der Manteltarifvertrag zum 31. Dezember 2024 gekündigt worden war, hat Herr Kopshoff im Februar 2025 einen Abschluss erzielt (insb. wurden die **Zuschläge**, die **Sonderzuwendung** und das **Urlaubsgeld** erhöht). Aus Arbeitgebersicht erfreulich: Es konnten tarifvertragliche Regelungen über ein **Arbeitszeitkonto**

implementiert werden, die es bislang so nicht gab, und die nun in einem vernünftigen Umfang die Saldierung von Minder- und Überstunden zulassen. Dieses Thema bereitete zuvor erhebliche betriebliche Probleme. Der neue Manteltarif hat eine Laufzeit bis Ende 2027.

Hervorzuheben sind die komplexen Verhandlungen, die Herr Kopshoff für die Busgesellschaften **Regionalverkehr Münsterland GmbH**, **Regionalverkehr Ruhr-Lippe GmbH** und **Verkehrsgesellschaft Kreis Unna GmbH** in der zweiten Jahreshälfte 2024 mit ver.di NRW geführt und dann im Oktober 2024 erfolgreich zum Abschluss gebracht hat. Dort ging es insbesondere (wie im TV N NW) um **Entlastungstage**, **Zeitzuschläge**, die Höhe der **Sonderzuwendung**, die **Länge der Dienstsichten** sowie umfangreiche Änderungen der **Entgeltordnung**. Zu allen Themen wurden Ergebnisse erzielt (auch zu den Entlastungstagen; die aber etwas anders als im TV-N NW ausgestaltet wurden).

Aktuell steckt Herr Kopshoff noch mit ver.di (Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) für unser Mitgliedsunternehmen **Verkehrsgesellschaft Südharz mbH (VGS)** in Hettstedt in Tarifverhandlungen. Die Verhandlungen haben erst vor wenigen Tagen begonnen. Auch dort geht es nicht nur um die Erhöhung der Entgelte (gefordert: 350 €) sondern um das volle derzeit bei ver.di im ÖPNV übliche Forderungsprogramm, und zwar (Aufzählung nicht abschließend):

- **Verkürzung der Arbeitszeit** von 39 Std./Wo. auf 38 Std./Wo. bei vollem Lohnausgleich,
- **Wahlmöglichkeit** der Arbeitnehmer, bei 39 Std./Wo. gegen höheres Entgelt oder zusätzliche freie Tage zu bleiben,
- Erhöhung der **Zeitzuschläge**, Einführung eines **Zeitzuschlags für Samstagarbeit** und Erhöhung der Zulage für geteilte Dienste,
- Erhöhung der **Jahressonderzahlung**,
- Begrenzung der **maximalen Schichtzeit** (9 Std., geteilte Dienste 11 Std.)
- Und vieles mehr.

Herr Kopshoff steckt aktuell außerdem noch in laufenden Tarifverhandlungen mit der **EVG** für unser Mitglied **Transfracht GmbH** und mit der **EVG** für unser Mitglied **Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH**. Er hat außerdem in der zweiten Jahreshälfte 2024 mit der **GDL** einen neuen Tarifvertrag für unser Mitglied **Mecklenburgische Bäderbahn GmbH** ausgehandelt.

Mit ver.di NRW beginnen nächste Woche auch die Tarifverhandlungen für das Busunternehmen, in dem unser Vorstandsvorsitzender Herr Dr. Frank Geschäftsführer ist, die **Regionalverkehr Köln GmbH**, und die ich selbst gemeinsam mit Herrn Dr. Frank führe. Auch dort, zusätzlich zu den geforderten höheren Entgelten (275 €), das volle ver.di-Forderungsprogramm:

- **Höhere Zuschläge** für die Nacht und den Sonntag sowie **Einführung eines Samstagszuschlags** und eine höhere **Zulage für geteilte Dienste**,
- **4 Entlastungstage (wie im TV-N NW)**,
- Erhöhung der **Sonderzuwendung** auf 100 % (Absprungbasis: 75%),
- Und vieles mehr.

Wir sind zu zahlreichen finanziellen Themen gesprächsbereit, auch weil die zwischenzeitlich in dem zwischen ver.di NRW und dem KAV in NRW abgeschlossenen Tarifvertrag Nahverkehr (TV-N NW) eingetretenen Entwicklungen nicht außer Acht gelassen werden können. Die Entlastungstage wollen wir aber verhindern; mal schauen, ob uns dies gelingen wird.

d) Tarifverhandlungen mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

In zahlreichen Verbandsunternehmen bestehen Tarifpartnerschaften mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Ich komme im Verband aktuell auf 16 Unternehmen, für die wir jeweils einen Tarifvertrag mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft abgeschlossen haben; diese sind regelmäßig zu verhandeln. Für die meisten (nicht alle) dieser AGVDE-Unternehmen, aber auch für zahlreiche Unternehmen außerhalb des AGVDE, wurden in der Tarifrunde 2023 mit der EVG einheitliche Entgelterhöhungen mit gleicher Laufzeit vereinbart. Diese Tarifverträge liefen allesamt am 30. November 2024 aus. In der Tarifrunde 2023 hatte es bereits über Unternehmensgrenzen und über Verbandsgrenzen hinweg zwischen allen betroffenen Arbeitgebern gemeinsame Abstimmungen gegeben, die maßgeblich (gemeinschaftlich) durch den AGVDE und den AVN koordiniert wurden. Trotz dieser gemeinsamen Absprachen hatte aber noch jedes Unternehmen für sich verhandelt. In dieser Tarifrunde 2023 hatte es sogenannte „zentrale Forderungen“ der EVG gegeben, die für alle Unternehmen gleich waren. Es hatte aber darüber hinaus für jedes Unternehmen ergänzende unternehmensspezifische Forderungen gegeben, die sehr unterschiedlich waren. Die gemeinsamen unternehmensübergreifenden Absprachen betrafen nur die zentralen für alle gleichen Forderungen, wegen der Unterschiedlichkeit aber nicht die ergänzenden unternehmensspezifischen Forderungen. Bezüglich der zentralen Forderungen versuchten wir (und das gelang letztlich auch) in den Verhandlungen die gemeinsam abgestimmten Linien nicht zu reißen. Bezüglich der unternehmensspezifischen Forderungen musste aber jedes Unternehmen für sich sehen, wie es mit der EVG klarkam.

Dies vorausgeschickt, kam die EVG Mitte 2024 (Forderungen waren zu diesem Zeitpunkt noch nicht in der Welt) mit dem Anliegen auf uns zu, die Tarifrunde 2024 nicht für jedes betroffene Unternehmen einzeln (also noch so wie im Jahr 2023), sondern gemeinschaftlich und zentral über Unternehmens- und über Verbandsgrenzen hinweg zu führen.

Da die betroffenen Unternehmen in der Tarifrunde 2023 bereits (gute) Erfahrungen mit gemeinschaftlichen Abstimmungen über Unternehmensgrenzen und über Verbandsgrenzen hinweg gemacht hatten, ließ sich die Arbeitgeberseite (auch der AGVDE) auf dieses Anliegen der EVG (sich selbst einen Mehrwert davon versprechend) ein, unter der Bedingung, dass nur einheitliche für alle betroffenen Unternehmen gleiche Forderungen und keine unterschiedlichen unternehmensspezifischen Forderungen gestellt werden dürfen. Darauf wiederum ließ sich die EVG ein.

Dieses Ansinnen gemeinschaftlicher Verhandlungen war auch dem Umstand geschuldet, dass (wie im ETV) noch in allen Unternehmen ein IAP-Restbetrag tarifvertraglich ausgeschüttet werden konnte, dies aber aus rechtlichen Gründen nur bis zum 31.12.2024 möglich war. Bei getrennten Verhandlungen für jedes Unternehmen mit jeweils drei bis vier Terminen wäre dies, bei einem Ende November 2024 auslaufenden Tarifvertrag, zeitlich niemals zu schaffen gewesen.

Abgesehen von dem ungewöhnlichen Format (AGVDE-Unternehmen, AVN-Unternehmen und in keinem Verband organisierte Unternehmen bildeten über alle Grenzen hinweg eine „**Verhandlungsgemeinschaft**“), sahen wir der anstehenden Tarifrunde mit der EVG auch deshalb mit besonderem Interesse entgegen, da die EVG mit Ihren Forderungen auf die Tarifergebnisse, die zuvor am Markt mit der GDL erzielt wurden (Absenkung der Arbeitszeit für Arbeitnehmer, die regelmäßig Schichtarbeit leisten, in mehreren Schritten bis zum Jahr **2030** auf **35 Std./Wo.** bei vollem Lohnausgleich) reagieren musste. Diesen erwarteten Forderungen wollten wir „gemeinschaftlich“ etwas entgegensetzen.

Ich mache es kurz: Dieses ungewöhnliche Verhandlungsformat hat erstaunlich gut funktioniert. Und ich erlaube mir das einfach mal zu sagen. Es hat auch deshalb erstaunlich gut funktioniert, weil der AGVDE sich in diesem Format besonders engagiert und eine gute Performance hingelegt hat, was uns nachträglich von allen Seiten bestätigt wurde.

Wir konnten über Unternehmens- und Verbandsgrenzen hinweg für alle betroffenen Unternehmen in insgesamt drei Verhandlungsterminen in Präsenz (mit mehreren dazwischen geschobenen virtuellen Arbeitsterminen) am 10. Dezember 2024 ein „einheitliches“ Verhandlungsergebnis erzielen, das ich wie folgt (grob) zusammenfassen darf:

- **Laufzeit 25** Monate (1. Dezember 2024 – 31. Dezember 2026).
- **11 Nullmonate.**
- In jedem Unternehmen kam im Dezember 2024 die noch offene **restliche IAP** zur Ausschüttung.
- Erhöhung der Tabellenentgelte zum **1. November 2025** um **2,0 %** (Azubis: 50 €).

- Erhöhung der Tabellenentgelte zum **1. November 2026** um **2,0 %** (Azubis: 50 €).
- Zu den genannten Zeitpunkten (01.11.2025 und 01.11.2026) steigen die dynamisierten Zulagen um jeweils 2,0 %.
- Zum 1. Januar 2026: Einführung eines **Vollzeitkorridors**, der eine regelmäßige Arbeitszeit zwischen 38 und 40 Stunden in der Woche als Vollzeittätigkeit definiert. Die bisherige Regelarbeitszeit (39 Std.) wird als Referenzarbeitszeit beibehalten. Eine von der Referenzarbeitszeit abweichende Arbeitszeit kann unter proportionaler Anpassung des Entgelts individuell jährlich gewählt werden.
- Ab dem Jahr 2026: Einführung eines tariflichen **Zusatzgeldes „EVG-Zug“** als jährliche Einmalzahlung in Höhe von **25% des individuellen Monatstabellenentgelts**.
- Bestimmte Arbeitnehmergruppen können ab dem 1. Januar 2027 für einen Teil des tariflichen Zusatzgeldes (10 von 25 Prozentpunkten) eine Freistellung (2 Tage) in Anspruch nehmen.

Eine von der EVG geforderte Bonuszahlung nur an EVG-Mitglieder konnte in den Verhandlungen abgewehrt werden. Dieser Abschluss hat ein dauerhaft wirksames Belastungsvolumen von 6 % bei 25 Monaten Laufzeit ($\approx 2,88$ % p.A.).

Vieles (IAP; Arbeitszeitkorridor, EVG-Zusatzgeld) war bereits in den laufenden Tarifverhandlungen textlich miteinander endabgestimmt worden. Wir wollten, dass für alle Unternehmen die gleichen Tariftexte zum Tragen kommen. Gleichwohl musste dies alles bei jedem einzelnen Unternehmen redaktionell in die jeweils bestehenden Tarifverträge eingepflegt werden.

Für alle im AGVDE organisierten betroffenen Unternehmen haben wir der Gewerkschaft dazu sehr zeitnah bereits im Januar die Entwürfe geliefert. Die redaktionellen Abstimmungsprozesse dauern leider immer noch an, da die EVG jetzt erst anfängt, auf unsere Entwürfe zu reagieren. Das ist ärgerlich, da wir (so das Tarifergebnis) bereits zum 01.01.2026 einen Arbeitszeitkorridor einführen, und die Beschäftigten schon bis Ende Juni 2025 ihre Wahl treffen sollen, bislang aber noch keine endabgestimmten unterschriftsreifen Tarifverträge vorliegen.

Ob dieses von mir beschriebene Verhandlungsformat (über Unternehmens- und Verbandsgrenzen hinweg in einer Verhandlungsgemeinschaft für alle betroffenen Unternehmen zentral mit der EVG verhandeln) zukunftsfähig ist, wage ich zu bezweifeln. Dies aus einem einfachen Grund: Dieses Format taugt nicht, um unternehmensspezifische Tarifthemen zu verhandeln. Dies wird aber hin und wieder, auch aus Sicht der betroffenen Unternehmen, erforderlich sein. Auch die EVG-Tarifkommissionen in den einzelnen Unternehmen werden es sich nicht dauerhaft nehmen lassen, unternehmensspezifische Forderungen zu stellen.

Da die Tarifverträge jetzt eine einheitliche neue Laufzeit bis zum 31. Dezember 2026 bekommen haben, wird sich diese Frage (Verhandlungsformat) erst Ende 2026/Anfang 2027 wieder stellen.

Nicht alle 16 Unternehmen, für die wir firmenbezogenen Tarifverträge mit der EVG abgeschlossen haben, waren in diese „zentralen Tarifverhandlungen“, von denen ich vorstehend berichtet habe, eingebunden. Güterverkehrsunternehmen waren grundsätzlich ausgenommen (Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH (WLE) sowie die zu Captrain Deutschland gehörenden verbandsangehörigen Güterverkehrsunternehmen). Unser Mitglied Transfracht GmbH, ein zum DB-Konzern gehörendes Unternehmen, war von diesen zentralen Verhandlungen ebenfalls ausgenommen, da dort erst der auf unsere zentralen Tarifverhandlungen zeitlich nachfolgende Tarifabschluss der EVG für die DB AG abgewartet werden musste. Auch die zur HLB gehörenden Unternehmen HLB Basis AG, HLB Hessenbahn GmbH und HLB Maintenance GmbH, für die Tarifverträge mit der EVG bestehen, waren ausgenommen, da deren Tarifverträge nicht wie bei allen anderen Unternehmen am 30. November 2024, sondern erst später (am 31. März 2025) ausliefen.

Für die zu **Captrain Deutschland** gehörende **Industriebahn-Gesellschaft Berlin mbH (IGB)** hatte der Kollege Herr Jürgen Hänse bereits im Mai 2024 mit der EVG einen Tarifabschluss erzielt (Laufzeit bis 30. Juni 2026 (24 Monate), IAP 1.750,00 € und 420,00 € Festbetrag). Für die ebenfalls zu Captrain Deutschland gehörende **Regiobahn Bitterfeld Berlin GmbH (RBB)** hat Herr Hänse im Februar 2025 mit der EVG einen Tarifabschluss erzielt (Laufzeit 24 Monate, Festbetrag 420 € sowie neuer Manteltarifvertrag (Jahresarbeitszeit) und Entgelttarifvertrag ab 2026). Für die **Captrain Deutschland CargoWest GmbH** werden für Herrn Hänse im Herbst 2025 (Tarifvertrag läuft am 30.09.2025 aus) Tarifverhandlungen mit der EVG anstehen.

Für die HLB-Unternehmen **HLB Basis AG, HLB Hessenbahn GmbH und HLB Maintenance GmbH** wird Herr Hänse die Tarifverhandlungen mit der EVG voraussichtlich noch in diesem Monat aufnehmen. Die EVG will dort (HLB) ähnliche Ergebnisse durchsetzen, wie sie auch in den zentralen Tarifverhandlungen im Dezember 2024 erzielt wurden (u.a. Arbeitszeitkorridor; Zusatzgeld EVG-Zug). Außerdem will die EVG dort aber auch das sog. „2. EVG-Wahlmodell“ (das den Arbeitnehmern unter dem Strich nicht nur 6 sondern 12 zusätzliche Urlaubstage eigenfinanziert ermöglicht) durchsetzen. Diesem „2. EVG-Wahlmodell“ hat sich die HLB bislang erfolgreich verweigern können, was in der Vergangenheit zu „erheblichem Stress“ mit der EVG geführt hat. Mal schauen, wie es diesbezüglich am Ende nach der anstehenden neuen Tarifrunde mit der EVG ausschauen wird.

Nicht immer führen Tarifverhandlungen zu Ergebnissen. Sie führen mitunter dazu, dass Tarifpartnerschaften gänzlich beendet werden. Das haben wir in den letzten Jahren mehrfach erlebt. Im Bereich des ETV ist (2020) die Tarifpartnerschaft mit der EVG beendet worden. Es sieht danach aus, dass im Bereich des Seilbahntarifvertrags (SBT) und bei der TRANSA Spedition GmbH die Tarifpartnerschaften mit der EVG beendet sind. Es sieht auch danach aus, dass bei der Kraftverkehr Emsland GmbH die Tarifpartnerschaft mit ver.di beendet ist.

So ist es bezüglich EVG und ver.di nun auch bei der **SWEG Bahn Stuttgart GmbH (SBS)**, bei der die GDL mit einem eigenen Tarifvertrag federführend ist, die aber auch an mit der EVG und ver.di abgeschlossene Tarifverträge gebunden war. Bei der SBS wurde die Tarifpartnerschaft mit der EVG und ver.di nach fünf Verhandlungsrunden, die von Herrn Hänse geführt wurden, im September 2024 (ohne Streik) beendet. Dort werden nun nur noch die mit der GDL bestehenden Tarifverträge weiterentwickelt.

Bei der **Transfracht GmbH** und bei der **Westfälischen Landes-Eisenbahn GmbH** laufen derzeit die Verhandlungen mit der EVG, die – wie bereits erwähnt - von unserer Seite von dem Kollegen Herrn Ulrich Kopshoff geführt werden.

e) Tarifverhandlungen mit der GDL

Wir haben 17 Unternehmen im Verband, die entweder ausschließlich oder (weil tarifplural) auch an mit der GDL abgeschlossene Tarifverträge gebunden sind. Die letzte Tarifrunde, in der die schrittweise Absenkung der Arbeitszeit für Schichtarbeitende (bis 35 St./Wo.), verbunden mit einem Arbeitszeitwahlrecht, vereinbart wurde, hatte noch im Jahr 2023 begonnen und dauerte (da jedes Unternehmen einzeln verhandelt wurde) etwa bis kurz vor unserer Mitgliederversammlung im letzten Jahr an (mit dem „Nachzügler“ SWEG, wo es erst im August 2024 zu einem Abschluss kam).

Wir kommen erst jetzt, also erst ein Jahr nachdem die Tarifabschlüsse erzielt wurden, zum Abschluss der redaktionellen Arbeiten, die uns (mir persönlich, Herrn Hänse und auch Herrn Kopshoff) seit der letzten Mitgliederversammlung ein Jahr lang ganz erhebliche Arbeit gemacht und „Nerven geraubt“ haben. In der Umsetzung dieser Tarifabschlüsse mussten für jedes der 17 Unternehmen im Schnitt 4 oder 5 unterschiedliche Tarifverträge neu abgefasst werden. Zum Teil gingen 10 verschiedene Entwurfsfassungen zwischen uns und der GDL hin und her, bevor man sich auf eine finale Fassung verständigen konnte. Da war nichts mit „Husch Husch“. Das Vereinbarte musste zum Teil in bereits bestehende Tarifverträge integriert werden, die alle ähnlich, im Detail dann aber doch immer wieder unterschiedlich waren. Wir mussten uns zum Teil Kritik von der GDL anhören, alles würde bei uns so lange dauern.

Das gipfelte in einem unverschämten Artikel auf der Internetseite der GDL, die SWEG betreffend, der dem AGVDE die Verantwortung für die „massiven Verzögerungen bei der Fertigstellung des Tarifvertrags“ zuschrieb und in dem von ominösen nicht existierenden „internen Probleme beim AGVDE“ die Rede war. „Copy and paste“ war aber bei genauem Hinsehen vielfach nicht möglich. Soweit Entwürfe von der GDL kamen, hatte diese aber (teilweise ohne Sinn und Verstand) mit „Copy and paste“ gearbeitet. Entwürfe, die von der GDL kamen, waren zum Teil „grottig“. Auch dies hat wesentlich dazu beigetragen, dass alles lange gedauert hat. Bei uns gilt aber die Devise, und davon werden wir uns niemals abbringen lassen, dass Gründlichkeit vor Schnelligkeit geht. Alles andere könnten die Unternehmen später teuer bezahlen. Aber wie gesagt: Die redaktionellen Arbeiten sind so allmählich in allen Unternehmen abgeschlossen. Die ersten neu abgeschlossene Tarifverträge sind bereits schon wieder (zumindest partiell bezüglich der Entgeltbestimmungen) gekündigt.

Die nächste Entgeltrunde mit der GDL steht ab Mitte 2025 unmittelbar vor der Tür. Die Entgeltbestimmungen der Tarifverträge sind (von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich) entweder zum 30. Juni 2025 oder zum 31. Oktober 2025 entweder bereits gekündigt oder kündbar. Alles andere (Arbeitszeit, Urlaub etc.) kann erst zu einem sehr viel späteren Zeitpunkt (idR zum 31.12.2028) gekündigt werden, so dass in dieser bevorstehenden Tarifrunde mit der GDL ausschließlich über Entgeltthemen (der Begriff ist aber weit zu verstehen, also z.B. auch über Zulagen, Zuschläge und die bAV), nicht aber über Arbeitszeithemen, zu verhandeln sein wird. Forderungen der GDL liegen bislang noch nicht vor und Termine gibt es ebenfalls noch nicht. Die Netinera-Unternehmen (teilweise verbandsangehörig) und die Transdev-Unternehmen (nicht verbandsangehörig) sowie die AKN Eisenbahn AG (verbandsangehörig), bei denen die tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen bereits am 30. Juni 2025 auslaufen, wären nach der Logik, „wo die Tarifverträge zuerst auslaufen, wird auch zuerst verhandelt“ somit als erste dran.

Diese bevorstehende Entgeltrunde wirft m.E. auf der Arbeitgeberseite erneut die Frage auf, wie man sich organisieren will, ob es also (wie in den Tarifverhandlungen mit EVG) sinnvoll sein könnte, über Unternehmens- und Verbandsgrenzen hinweg in einer Verhandlungsgemeinschaft aller betroffenen Unternehmen mit der GDL über die Entgeltforderungen zu verhandeln. In diese Richtung gibt es bislang allerdings noch keinerlei Commitment auf der Arbeitgeberseite, es sind in diese Richtung also auch noch keinerlei Gespräche mit der GDL geführt worden. Wenn es, wie bisher üblich, so sein sollte, dass bei Netinera, Transdev und der AKN zuerst verhandelt wird, dann würde dort wahrscheinlich ein Pilotabschluss herbeigeführt, der alle anderen, deren tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen erst zum 31. Oktober 2025 gekündigt werden können, präjudizieren würde.

Ein solches Verhandlungsformat (über Unternehmens- und Verbandsgrenzen hinweg in einer Verhandlungsgemeinschaft aller betroffenen Unternehmen), wie mit der EVG Ende 2024 praktiziert, ist, soweit es die GDL betrifft, nicht unbekannt und wird aktuell sogar gelebt.

Die GDL will in den Unternehmen mit eigenen **Eisenbahnfahrzeuginstandhaltungen** neue tarifvertraglich Regelungen durchsetzen. Dazu hat sie den betroffenen Unternehmen den Entwurf eines „**Bundes-Rahmentarifvertrag für die betriebsnahe Instandhaltung in Eisenbahnverkehrsunternehmen (BuRa-FZITV GDL)**“ vorgelegt und selbst vorgeschlagen, diesen mit allen betroffenen Unternehmen gemeinschaftlich zu verhandeln. Dieser Rahmentarifvertrag soll dann in jedem einzelnen Haus ergänzt werden durch haustarifvertragliche Regelungen. Diese Konzeption (Rahmentarifregelungen und ergänzende haustarifvertragliche Regelungen) kennen wir von den mit der GDL abgeschlossenen Tarifverträgen für das Fahrpersonal. Die Arbeitgeberseite hat sich auf den Vorschlag der GDL eingelassen, den Rahmentarifvertrag (über Unternehmens- und über Verbandsgrenzen hinweg) gemeinsam zu verhandeln. Würde man den vorgelegten Entwurf so unverändert akzeptieren, bliebe in den Fahrzeuginstandhaltungen unserer von der GDL tarifierten Unternehmen insbesondere beim Entgelt und bei Arbeitszeitthemen „kein Stein mehr auf dem anderen“. Es bestand die Sorge, dass ansonsten, wenn man nicht versucht, gemeinschaftlich zu verhandeln, bei einem Unternehmen ein Pilotabschluss erzielt wird, den alle anderen betroffenen Unternehmen dann schlucken müssen. Die Arbeitgeberseite hat (über Unternehmens- und über Verbandsgrenzen hinweg) eine Verhandlungskommission gebildet, die für alle betroffenen Unternehmen spricht, und die jetzt versucht, den vorgelegten Entwurf der GDL in Verhandlungen so abzuändern, dass alle betroffenen Unternehmen damit leben können. Angesichts der Unterschiedlichkeit, die wir in den Eisenbahnfahrzeuginstandhaltungen vorfinden, ein ganz schwieriges Unterfangen. Zwei Verhandlungstermine fanden bereits statt. Zwei weitere Verhandlungstermine sind angesetzt. Inhaltlich sind die Parteien weit voneinander entfernt und haben entgegengesetzte strategische Ziele. Die GDL möchte die für Fahrzeuginstandhaltungen geltenden Tarifregelungen (die bislang überwiegend durch die EVG bestimmt werden) so attraktiv machen, dass sie dort auch weitere Mitglieder akquirieren kann. Genau dies, also den Wettbewerb in den Werkstätten, so wie wir ihn beim Fahrpersonal bereits kennen, wollen wir verhindern. Heißt für uns: Die Arbeitsbedingungen in den Werkstätten dürfen über den Stand hinaus, den wir dort bereits vorfinden, nicht nennenswert verbessert werden, woran die GDL kein Interesse hat. Ich will die Flinte noch nicht ins Korn werfen, mache aber keinen Hehl daraus, dass ich sehr skeptisch bin, was die Erfolgsaussichten betrifft, einen gemeinsamen Rahmentarifvertrag für die Fahrzeuginstandhaltung mit der GDL hinzubekommen. Wenn das nicht gelingt, wird die GDL sich wieder jedes einzelne Unternehmen auf Korn nehmen.

Noch ist alles friedlich, soweit es um die Fahrzeuginstandhaltungen geht. Zwar hat die GDL in vielen Fahrzeuginstandhaltungen kaum einen Organisationsgrad. Aber es wäre blauäugig, sich als Arbeitgeber beruhigt zurückzulehnen und sich auf dieser Tatsache auszuruhen. Es geht in Kürze in die Entgeltrunde mit der GDL. Und da besteht bei allen betroffenen Unternehmen die Sorge, dass die GDL ihr Fahrpersonal instrumentalisieren wird, um Ziele in den Fahrzeuginstandhaltungen (deutlich verbesserte Arbeitsbedingungen) durchzusetzen. **Damit ist zu rechnen!** Uns steht also ab Mitte 2025 sehr wahrscheinlich wieder einmal eine sehr schwierige Tarifrunde im der GDL bevor.

2. AGVDE-Fortbildungsseminar und sonstige Schulungen

Wir haben auch im Jahr 2024 für unsere Mitglieder ein 2-tägiges arbeitsrechtliches Fortbildungsseminar mit internen und einem externen Referenten angeboten und dieses in Präsenz in einem Hotel in Köln durchgeführt. Ein solches Seminar wird auch in diesem Jahr 2025 wieder (voraussichtlich im November in Erfurt) stattfinden. Diese Seminare sind gefragt und mit rund 45 Teilnehmern aus den Mitgliedsunternehmen immer recht gut besucht. So bilden sich auch auf der Ebene der Personalabteilungen Kontakte zwischen den Unternehmen, die mitunter hilfreich sein können.

Gemeinsam mit dem Verband der Seilbahnen (VDS) haben wir (Kollege Herr Ulrich Kopshoff und ich) im Juli 2024 für Seilbahnunternehmen in digitalem Format eine halbtägige arbeitsrechtliches Fortbildung durchgeführt. Das werden wir in diesem Jahr wiederholen.

Mit der Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH und mit der Die Länderbahn GmbH DLB ist verabredet, dass wir dort in diesem Jahr digital (EVB) bzw. in Präsenz vor Ort (DLB) Inhouse-Schulungen durchführen werden

3. Vertretungen in Rechtsstreitigkeiten

Im letzten Jahr haben wir unsere Mitgliedsunternehmen bundesweit in 30 Arbeitsgerichtsverfahren (vor Arbeitsgerichten und Landesarbeitsgerichten) vertreten (Herr Kopshoff: 29 / Herr Hänse: 1). Die Verfahren wurden überwiegend durch Vergleich erledigt (laufen aber zum Teil heute noch). Im Jahr 2025 ist bislang ein weiteres Verfahren neu hinzugekommen, das ebenfalls von Herrn Kopshoff geführt wird.

An dieser Stelle: Haben Sie bitte keine Hemmungen, uns mit der Vertretung in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigen zu beauftragen. Wir sind dafür dankbar. Herr Kopshoff, der bereits Syndikusrechtsanwalt ist, möchte den Titel „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ erwerben, was eine

bestimmte Anzahl von ihm geführter Arbeitsrechtsstreitigkeiten voraussetzt. Er kommt noch nicht auf die erforderliche Anzahl. Sie würden ihn in dieser Sache damit auch persönlich unterstützen. Außerdem würde auch dem AGVDE ein Fachanwaltstitel bei Herrn Kopshoff gut zu Gesichte stehen.

4. Rundschreiben u.a.

Im Zeitraum 2024 bis heute haben wir Sie mit (in Summe 23) Rundschreiben über verschiedene Themen informiert und haben Ihnen auch ansonsten bei Ihren zahlreichen Anfragen hilfreich zur Seite gestanden.

5. Welche Projekte stehen an?

Das Projekt „**Modernisierung der AGVDE-Internetseite**“ ist in Auftrag gegeben. In diese Thematik möchte ich aber gerne den neuen AGVDE-Geschäftsführer/die neue AGVDE-Geschäftsführerin einbinden, der/die hoffentlich (so der Plan) ab Oktober 2025 da sein und ab 1. Januar 2026 (so der Plan) meine Nachfolge antreten wird.

Der neue Geschäftsführer/die neue Geschäftsführerin wird sich auch dringend mit dem Thema „**Digitalisierung von Akten**“ beschäftigen müssen. Wir werden von Papier- und Aktenbergen erschlagen und platzen aus allen Nähten. Unser Archiv im Keller ist randvoll. Auch die **Satzung** des AGVDE muss grundlegend überarbeitet werden. Auch die Kanäle bzw. die **Verteiler**, über die wir Sie laufend mit unseren **Rundschreiben** versorgen, sollten noch einmal genauer unter die Lupe genommen werden. Wir sind uns nicht sicher, dass unsere Rundschreiben, die ausschließlich per E-Mail versendet werden, stets bei den Personen ankommen, bei denen sie ankommen sollten.

6. Entwicklung Mitgliederbestand

Der AGVDE hat heute (Stand 15. Mai 2025) **89 Mitglieder** (Stand MV 2024: 92 Mitglieder). Die HTB Hörseltalbahn GmbH wurde im August 2024 auf unser Mitglied Regiobahn Bitterfeld Berlin GmbH (RBB) verschmolzen. Die Rauschbergbahn GmbH (Seilbahnunternehmen) ist in die Insolvenz gegangen und zum 30. April 2025 ausgeschieden. Die Gemeinde Feldberg (Seilbahn) hat ihre Mitgliedschaft zum 12. Mai 2025 beendet.

Von 2019 (93 Mitglieder) an bis heute hat sich die Gesamtzahl der Mitglieder um insgesamt 4 Mitglieder reduziert. Anfang der 90er Jahre hatten wir 100 Mitglieder. In Spitzenzeiten (2003) hatten wir 126 Mitglieder.

Dieser schleichende Mitgliederschwund kann einem Kopfzerbrechen bereiten.

Wenn Unternehmen, die ohnehin nur den Mindestbeitrag zahlen, den Verband verlassen, kann man das verschmerzen. Wenn ein Mitglied (wie die HTB) auf ein anderes Mitglied (wie die RBB) verschmolzen wird, kann man auch das verschmerzen, da dann bei dem aufnehmenden Mitglied höhere Verkehrseinnahmen und damit höhere Beiträge anfallen, auch wenn die Rechnung (wegen des Beitragsschlüssels) unter dem Strich nicht zu Null ausgeht.

Wenn allerdings beitragsstarke Unternehmen ausscheiden, und nicht auf ein anderes Mitglied verschmolzen werden, ist das aber schon eine ganz andere Nummer. Und an dieser Stelle ziehen dunkle Wolken am Horizont auf.

Unser Mitglied regiobus Hannover GmbH bildet mit der ÜSTRA (kein Verbandsmitglied) mittlerweile einen Gemeinschaftsbetrieb; auch wenn beide Gesellschaften weiterhin formal selbständig sind. Da Einigkeit besteht, dass der Tarifvertrag TV-N Niedersachsen, der bisher nur für die ÜSTRA gilt, künftig auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der regiobus gelten soll, ist in absehbarer Zeit (eine Kündigung der Mitgliedschaft liegt uns aktuell allerdings nicht vor) damit zu rechnen, dass die regiobus, die noch an einen eigenen vom AGVDE abgeschlossenen Tarifvertrag gebunden ist, den Verband verlassen wird. Unser Mitglied SWEG Bahn Stuttgart GmbH wird noch in diesem Jahr von der DB Regio übernommen, die dann sicherlich darauf drängen wird, dass die Mitgliedschaft im AGVDE beenden wird.

Unter dem Strich werden uns dann, wenn beide genannten Gesellschaften ausscheiden, rund 85 T€ an Mitgliedbeiträgen fehlen. Dies wäre, die Einnahmen des AGVDE betreffend, ein „Schlag ins Kontor“. Sollte die SWEG Bus GmbH Mitglied im AGVDE werden, könnten diese perspektivisch prognostizierten Einnahmeausfälle zum Teil ausgeglichen werden. Sollte dies nicht der Fall sein und sollten auch keine anderen neuen Mitglieder aufgenommen werden, müsste der AGVDE, wenn die regiobus Hannover und SWEG Bahn Stuttgart aus dem Verband ausscheiden, Einsparungen vornehmen müssen.

7. Personelle Situation auf der Geschäftsstelle

Personell sind wir auf der Geschäftsstelle derzeit gut aufgestellt.

Ich selbst werde Ende 2025 ausscheiden. Was meine Nachfolge betrifft, ist es Sache unseres Vorstandsvorsitzenden, Ihnen dazu heute den aktuellen Stand mitzuteilen.

Nachdem der langjährige Kollege Herr Andreas Pütz Mitte 2024 bei dem AGVDE ausgeschieden ist, konnten wir zum 1. Januar 2025 Herr **Sven Lomborg** als neuen Kollegen gewinnen. Herr Lomborg ist 39 Jahre alt und hat mehrjährige Berufserfahrung als Rechtsanwalt und bei der DGB Rechtsschutz GmbH vorzuweisen. Herr Lomborg wird bei uns als **Syndikusrechtanwalt** beschäftigt.

Die Elternzeit von Frau **Kerstin Gnauck** ist beendet. Frau Gnauck ist seit Anfang der Woche wieder in der Geschäftsstelle als Juristin tätig.

Als Frau Gnauck in Elternzeit ging und Herr Pütz ausschied, mussten wir die internen Zuständigkeiten für alle bis dahin von Frau Gnauck bzw. von Herrn Pütz betreuten Mitgliedsunternehmen auf Herrn Hänse und Herrn Kopshoff aufteilen. Da zwischenzeitlich Herr Lomborg zu uns gestoßen ist und nun auch Frau Gnauck wieder da ist, werden wir in absehbarer Zeit (Juni bzw. Anfang Juli) unsere internen Zuständigkeiten für die jeweiligen Mitgliedsunternehmen auf alle Juristen/die Juristin (Frau Gnauck, Herr Hänse, Herr Lomborg, Herr Kopshoff) neu verteilen und dies den Mitgliedsunternehmen dann mitteilen.

Mit mir wird Ende 2025 unsere Kollegin Frau **Agnes Walter** endgültig ausscheiden, die eigentlich schon seit dem Jahr 2019 im Ruhestand ist, die aber bei uns seitdem immer noch regelmäßig 1 x wöchentlich die Buchhaltung u.a. macht. Aktuell sind wir dabei, unsere im Sekretariat tätige Frau Özdemir in diesen Bereich einzuarbeiten. Wenn alles gut läuft, könnte Frau Özdemir dann diesen Bereich übernehmen. Andernfalls müsste der Bereich Buchhaltung wahrscheinlich outgesourct werden.

8. Schlusswort

Damit komme ich zum Ende meines Geschäftsberichts. Allen Mitgliedern und Verbandsorganen möchte ich meinen Dank für die stets vertrauensvolle Zusammenarbeit aussprechen. Meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unserer Geschäftsstelle, Herrn Hänse, Herrn Kopshoff, Herrn Lomberg, Frau Gnauck, Frau Özdemir und Frau Walter möchte ich abschließend noch einmal für ihre Einsatzbereitschaft und Flexibilität und für die im jeweiligen Aufgabenbereich geleistete optimale Arbeit herzlich danken!

Für mich persönlich ist dies der letzte Geschäftsbericht in meiner Tätigkeit als Geschäftsführer. Nach über 30 Jahren Tätigkeit für den AGVDE, die mir stets viel Freude bereitet hat, die aber insbesondere wegen der sehr zahlreichen Dienstreisen auch mit Anstrengungen verbunden war (und die man mit zunehmendem Alter nicht mehr so wegsteckt, wie vor 30 Jahren), heißt es für mich Ende des Jahres: „Ich habe fertig“. Ich sage dem AGVDE Dank, der mir stets ein verlässlicher Arbeitgeber war und der es mir ermöglicht hat, gut für meine Familie zu sorgen. Ich sage Ihnen allen Dank dafür, dass ich mit Ihnen zusammenarbeiten durfte. Ich werde Sie vermissen.

Koblenz, den 15. Mai 2025

Heinz Gerhard Jaeger-Beschorner
Geschäftsführer des AGVDE