

FAQ ZUM TARIFABSCHLUSS 2025 MIT DER DB AG

FÜR WELCHE UNTERNEHMEN GILT DER ABSCHLUSS?

Für Beschäftigte aller Funktionsgruppen sowie für Beschäftigte der DB Bahnbau Gruppe, von DB Dialog, DB Engineering & Consulting, DB Fahrgewegdienste, DB JobService, DB Kommunikationstechnik, DB Services IFM/FZR/VD, DB Services TDL, DB Sicherheit, DB Systel und DB Zeitarbeit.

UND WARUM NICHT FÜR DIE BUSGESELLSCHAFTEN?

Die Busse werden auf Wunsch der entsprechenden Tarifkommission separat verhandelt. Wir informieren laufend über den Fortgang der Verhandlungen.

WARUM HAT DIE EVG IN DER FRIEDENSPFLICHT VERHANDELT?

Angesichts immer lauter werdender Rufe nach Zerschlagung der Deutschen Bahn hatte die EVG den Arbeitgeber zu vorgezogenen Verhandlungen aufgefordert, damit früher mehr Wertschätzung und Planungssicherheit für unsere Mitglieder durchgesetzt werden können. Nach der vorgezogenen Bundestagswahl wird voraussichtlich der Druck auf Bahn und Beschäftigte weiter zunehmen. Vor diesem Hintergrund ist auch die Verlängerung des Demografie-Tarifvertrages (Beschäftigungssicherung) wichtig. Dieser war bis zum 31.03.2025 befristet.

WAS SIND DIE KERNPUNKTE DES ABSCHLUSSES?

- » 6,5 % mehr Entgelt inklusive des EVG-Zusatzgeldes (EVG-ZUG) von 2,0 % für alle; für Schichtarbeitende mit besonderen Belastungen gibt es ein zusätzliches EVG-ZUG in Höhe von 2,6 %.
- » Das EVG-ZUG wird jährlich gezahlt; Schichtarbeitende mit besonderen Belastungen haben die Möglichkeit, einen Teil des Geldes in zusätzliche freie Tage umzuwandeln.
- » Im April 2025 gibt es bereits eine Einmalzahlung von 200 Euro.
- » Die Vergütungen für Auszubildende und Dual Studierende steigen parallel zu den Entgelterhöhungen um jeweils 50 Euro, insgesamt also um 100 Euro.
- » Fortführung des DemografieTV inkl. Beschäftigungssicherung und Besondere Teilzeit im Alter bis Ende 2027.
- » Einen Mitgliederbonus in Form einer Erholungsbeihilfe. Diese wird in den Jahren 2025, 2026 und 2027 jeweils in Höhe von 156 Euro ausgezahlt, das sind also insgesamt 468 Euro.
- » Eine Anpassung der Entgeltstruktur in den Funktionsgruppen 2 und 6 zum Ende der Laufzeit.
- » Neue Entgeltgruppen in der Funktionsgruppe 4 ebenfalls zum Ende der Laufzeit. Dadurch werden tausende Lokführer:innen höhergruppiert.
- » Diese Vereinbarungen gelten vollumfänglich auch bei DB Cargo.
- » Der neue Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis 31.12.2027.

Stand 07.03.2025

Impressum: Eisenbahn-
und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Reinhardtstr. 23, 10117 Berlin

EVG
kommt an.

WANN KOMMEN DIE ENTGELTSTEIGERUNGEN ?

Als erstes kommt im April 2025 eine Einmalzahlung von 200 Euro. Am 01.07.2025 steigen die Entgelte um 2 %, am 01.07.2026 noch einmal um 2,5 %.

WAS IST DAS EVG-ZUG ?

In dieser Tarifrunde hat die EVG erstmals ein EVG-Zusatzgeld (EVG-ZUG) gefordert – und durchgesetzt.

- » 2026 in Höhe von 2,6 % vom individuellen Jahrestabellenentgelt für Schichtarbeitende mit besonderen Belastungen,
- » 2027 in Höhe von 2,0 % für alle.

Das EVG-ZUG bleibt auch nach der Laufzeit des aktuellen Abschlusses bestehen und wird künftig einmal im Jahr ausgezahlt. Das EVG-Zusatzgeld bietet uns die Möglichkeit, tarifpolitische Schwerpunkte zu setzen. Deshalb ist das Zusatzgeld für Schichtarbeitende mit besonderen Belastungen mit einer weiteren Option ausgestattet: **Sie haben die Möglichkeit haben, einen Teil des Zusatzgeldes in zusätzliche freie Tage umzuwandeln.** In den nächsten Tarifrunden wollen wir das EVG-Zusatzgeld weiter ausbauen. Nicht verwechseln ist das Zusatzgeld mit dem Mitgliederbonus.

WELCHE BESCHÄFTIGTEN BEKOMMEN DAS ZUG ?

Es kommt jetzt in zwei Versionen:

- » 2026 in Höhe von 2,6 % vom individuellen Jahrestabellenentgelt für Schichtarbeitende mit besonderen Belastungen,
- » 2027 in Höhe von 2,0 % für alle.
- » Schichtarbeitende bekommen also insgesamt 2027 4,6 % pro Jahr extra ausbezahlt

Das EVG-ZUG bedeutet z. B.:

- » Für Schichtarbeitende in 2026: zwischen 830 und 1.600 Euro.
- » Für Beschäftigte, die nicht im Schichtdienst arbeiten in 2027: 700 bis 1.900 Euro.
- » Für Schichtarbeitende in 2027: zwischen 1.550 und 2.870 Euro.

GILT DAS AUCH FÜR DIE DIENSTLEISTER ?

Das EVG-ZUG gilt auch bei den Dienstleistungsunternehmen. Aufgrund der besonderen Bedingungen der Tarifverträge gibt es allerdings Abweichungen bei Services VD/IFM/FZW, DB Zeitarbeit und DB Bahnbau Gruppe.

WER IST SCHICHTARBEITENDER ?

Schichtarbeit setzt aus unserer Sicht voraus, dass

- » die/der Schichtarbeitende Schichtarbeit zu unterschiedlichen bzw. wechselnden Tageszeiten (tagesbezogene Besetzungszeit von mindestens 13 Stunden) nach einem Dienstplan oder vergleichbarem Einsatzplan leistet
- » oder regelmäßig an Samstagen, an Sonntagen, an Feiertagen oder in der Nacht (Zeitraum zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr)
- » oder in der Dauernacht zum Einsatz kommt.

IST RUFBEREITSCHAFT AUCH „SCHICHTARBEIT“ ?

Rufbereitschaft allein reicht nicht aus, um unter unseren Schichtbegriff zu fallen. Vielmehr müssen die Kolleg:innen regelmäßig auch nachts bzw. am Wochenende herausgerufen werden, um unter unsere Regelungen zu fallen. Es sei denn, ihr Betrieb deckt das erste Kriterium der Schichtdefinition ab. Es kommt hier also immer auf die Einzelfallbetrachtung an.

WARUM HABT IHR KEINE SCHICHTZULAGEN VERHANDELT ?

Wir wollen mehr Wertschätzung für Schichtarbeitende. **Der Vorteil des EVG-ZUG gegenüber Zulagenerhöhungen:** Es wird immer in voller Höhe gezahlt, auch wenn du wegen Urlaub oder Krankheit einzelne Schichten nicht durchführen konntest. Zusätzlich bekommst du die Möglichkeit, unter bestimmten Bedingungen einen Teil des Geldes in zusätzliche freie Tage umzuwandeln. Auch sind Sonntagszuschläge, die Feiertagszuschläge und die Nachtarbeitszuschläge nur in bestimmten Grenzen steuerfrei. Mit dem EVG-Zusatzgeld schaffen wir ein neues Modell, das wir in zukünftigen Tarifrunden ähnlich wie das EVG-Wahlmodell weiterentwickeln wollen.

WER KANN DAS ZUG IN FREIE TAGE UMWANDELN ?

Schichtdienstleistende mit besonderen Belastungen können einen Teil davon (0,87 %) in zwei zusätzliche freie Tage umwandeln:

Das gilt für Beschäftigte mit entweder 5 Jahren Betriebszugehörigkeit

ODER

wenn sie ein Kind bis zu 12 Jahren betreuen oder einen Angehörigen ersten Grades pflegen und jeweils mindestens 2 Jahre Betriebszugehörigkeit haben.

GIBT ES NEUERUNGEN FÜR TEILZEIT-BESCHÄFTIGTE ?

Ja, sie haben ab dem 01.01.2026 eine **individuelle Überzeitschwelle**. Bisher galt: Überzeit ist die Arbeitszeit, die die tariflich vereinbarte Jahresarbeitszeit von 2.036 Stunden überschreitet. Also alles ab der 2.037. Stunde. **Neu ab 1. Januar 2026:** Wer z. B. eine halbe Stelle hat und somit eine individuelle Arbeitszeit von 1.018 Stunden pro Jahr, für den wird jede Stunde ab 1.019 als Überzeit gewertet. D. h. es fließen Überzeitzuschläge und es gibt die Möglichkeit, diese Stunden ins Langzeitkonto zu buchen. Damit ist ein wesentlicher Schritt zu mehr Gerechtigkeit und Gleichbehandlung für Teilzeitbeschäftigte erreicht!

BLEIBEN DIE WAHLMODELLE ERHALTEN ?

Ja, die **Wahlmodelle sind typisch EVG** – und anders als bei der GDL halten wir an den beliebten EVG-Wahlmodellen, die bis zu 12 Tage mehr Urlaub ermöglichen, fest. Das ist auch ein klarer Auftrag unserer EVG-Mitgliederbefragung.

WAS IST DER MITGLIEDERBONUS ?

Der Mitgliederbonus wird in den Jahren 2025, 2026 und 2027 jeweils in Höhe von 156 Euro in Form einer Erholungsbeihilfe durch den Fonds soziale Sicherung ausbezahlt. Das sind also insgesamt 468 Euro. Die Mitgliedschaft in der EVG ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft im FsS.

WARUM GILT DIESER NUR FÜR MITGLIEDER ?

Die EVG verhandelt immer in erster Linie für ihre Mitglieder. Denn es sind die Gewerkschaftsmitglieder, die sich für bessere Beschäftigungsbedingungen einsetzen. Dass der Arbeitgeber unsere Tarifabschlüsse auf alle anwendet, ist eine Entscheidung des Arbeitgebers.

Mit der Forderung nach einem exklusiven EVG-Mitgliederbonus wollen wir, dass gewerkschaftliches Engagement würdigen und einen deutlichen Unterschied zu Nicht-Mitgliedern herstellen, die von den EVG-Tarifverträgen profitieren, ohne sich für diese einzusetzen.

Dadurch, dass der Bonus über den FsS ausgezahlt wird, musst du dich auch nicht ggü. dem AG „offenbaren“ und musst deine Mitgliedschaft nicht offenlegen.

WAS IST MIT DER BESCHÄFTIGUNGS-SICHERUNG ?

Der DemografieTV, der am 31. März 2025 ausgelaufen wäre, wird bis zum 31. Dezember 2027 verlängert. Das bedeutet, dass EVG-Mitglieder weiterhin vor betriebsbedingten Kündigungen geschützt sind. Auch wird damit die Besondere Teilzeit im Alter fortgeführt.

WARUM DIE LANGE LAUFZEIT ?

Darüber hat die Zentrale Tariff Kommission lange und kontrovers diskutiert. Auch uns ist die schlechte wirtschaftliche Lage des Konzerns bekannt. Zusätzlich hat während der Tarifrunde der Kanzlerkandidat der Union mehrfach angekündigt, bei einem Wahlsieg den DB Konzern zu zerschlagen. Angesichts dieser Gesamtlage war es uns wichtig, betriebsbedingte Kündigungen langfristig auszuschließen.

WANN KOMMEN DIE STRUKTURVERBESSERUNGEN IN DEN FUNKTIONSGRUPPEN 2, 4 UND 6 ?

Zum Ende der Laufzeit. Angesichts des augenblicklichen 3S-Sanierungsprogramms und der sich drastisch geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen hat der Arbeitgeber argumentiert, er könne notwendige Verbesserungen in der Gehaltsstruktur eigentlich gar nicht umsetzen. Das haben wir nicht akzeptiert, sondern darauf bestanden, dass auch in den FG 2 und 6 Verwerfungen aus früheren Tarifrunden geglättet werden. Wir haben aber dem Kompromiss schweren Herzens zugestimmt.

WAS PASSIERT BEI DER FUNKTIONSGRUPPE 4 ?

Ziel der EVG ist, der Tarifierung der Lokführer:innen einen eigenen Stempel aufzudrücken. Dazu haben wir in der jetzigen Tarifrunde den Anfang gemacht und erstmals eigenständige Tarifregelungen für Tf vereinbart. So haben wir die Eingruppierung „Streckenlokführer II“ geschaffen. Hierdurch werden die Lokführer:innen in den hochfrequentierten S-Bahn-Netzen Hamburg, Berlin, Köln, Rhein-Ruhr, Rhein-Main, Rhein-Neckar, Stuttgart und München eine Entgeltgruppe höher gruppiert. Ebenso ist die Entgeltgruppe für „Auslandslokführer II“ geschaffen worden, dies betrifft Kolleg:innen, die über den ausländischen Grenzbahnhof hinaus ins Landesinnere fahren und daher auch Sprach- und spezielle

Streckenkenntnisse haben müssen. Darüber hinaus werden Lokführer:innen die viele Baureihen und ETCS/PZB fahren durch die Struktur profitieren. Ebenso eine Entgeltgruppe höher rücken die TF-Prüfer, Team- und Gruppenleiter sowie bei DB Cargo die Kolleg:innen, die wagentechnische Untersuchungen durchführen. Insgesamt profitieren rund die Hälfte der Lokführer:innen bei der DB. Damit ist der Einstieg geschafft, um den Tarifregelungen für Lokführer:innen eine eigene EVG-Handschrift zu verpassen. Wir wollen eine gerechtere Eingruppierung nach Qualifikation und Belastung und bereiten dies mit unseren Fachgruppen und Tarifkommissionen vor.

Einzelheiten hierzu erklärt unser Tarif-Experte Andreas Müller in diesem Video:



WIE GEHEN WIR MIT DEM MINDESTLOHN UM?

Wir reden in dieser Tarifrunde über **Branchenmindestlöhne**, die wir selber oder unsere Schwestergewerkschaft IGBAU ausgehandelt haben. Deshalb haben wir sowohl bei DB Zeitarbeit, wie auch bei DB Services IFM/FZR/VD, also den Reiniger:innen, mit dem Tarifabschluss wird die Branchenmindestlöhne Reiniger und Zeitarbeit in die Tabelle eingearbeitet.

GIBT ES ABWEICHENDE REGELUNGEN BEI DB CARGO?

Nein! Wir haben erreicht, dass die Vereinbarungen in vollem Umfang auch bei DB Cargo gelten. Zwischendurch wollte der Arbeitgeber ein einseitiges Sonderkündigungsrecht bei DB Cargo, falls sich die wirtschaftliche Situation deutlich verschlechtern sollte. Auch dies ist vom Tisch! Vielmehr wird nun ein Wirtschaftsprüfer die Tarifvertragsparteien informieren, wenn sich die Lage von DB Cargo verschlechtert. Sie können dann Gespräche aufnehmen, um eine Verschlechterung der Tarifregelungen für Cargo zu verhindern.

BLEIBT ES BEI DEM SOLLMINDERNDEN VORTRAG?

Dieses Instrument hat sich nicht bewährt, um Überstunden abzubauen. Aus der Schlichtung in der vorigen Tarifrunde haben wir die Verhandlungspflicht mitgenommen, **ein anderes Modell zu entwickeln**. Dieses tritt jetzt zum 01.01.26 in Kraft.

WIE FUNKTIONIERT DIESES NEUE SYSTEM?

Es werden zwei neue Konten geschaffen: in das Verfügungskonto fließen alle Überstunden, die sich am Jahresende angesammelt haben. Dieses ist auf 120 Stunden gedeckelt. Alles über 120 Stunden wird in einem Altstundenkonto geparkt. **Ab dem 01.01.27** wird das Verfügungskonto von zwei Seiten gefüllt: aus dem Jahresarbeitszeitkonto – und aus dem Altstundenkonto werden jedes Jahr 40 Stunden in das Verfügungskonto gebucht. Ab dann gilt: Alles über 120 Stunden muss abgebaut werden. Die/der Arbeitnehmende entscheidet: ob als Freizeit (maximal 40 Stunden), ob die Stunden abgegolten werden, ob sie ins Langzeitkonto oder in die betriebliche Altersvorsorge fließen. **Siehe Grafik auf Seite 5.**

WAS BEKOMMEN NACHWUCHSKRÄFTE?

Die Vergütungen für Auszubildende und Dual Studierende steigen in zwei Schritten um jeweils 50 Euro, insgesamt also um 100 Euro. Und die Deckelung für den Mietkostenzuschuss wird von 350 auf 400 Euro angehoben. Als Einmalzahlung bekommen sie im April 2025 100 Euro. Weiterhin erhalten Auszubildende und Dual Studierende 25 Euro/Monat, wenn UBK verpflichtend getragen werden muss.

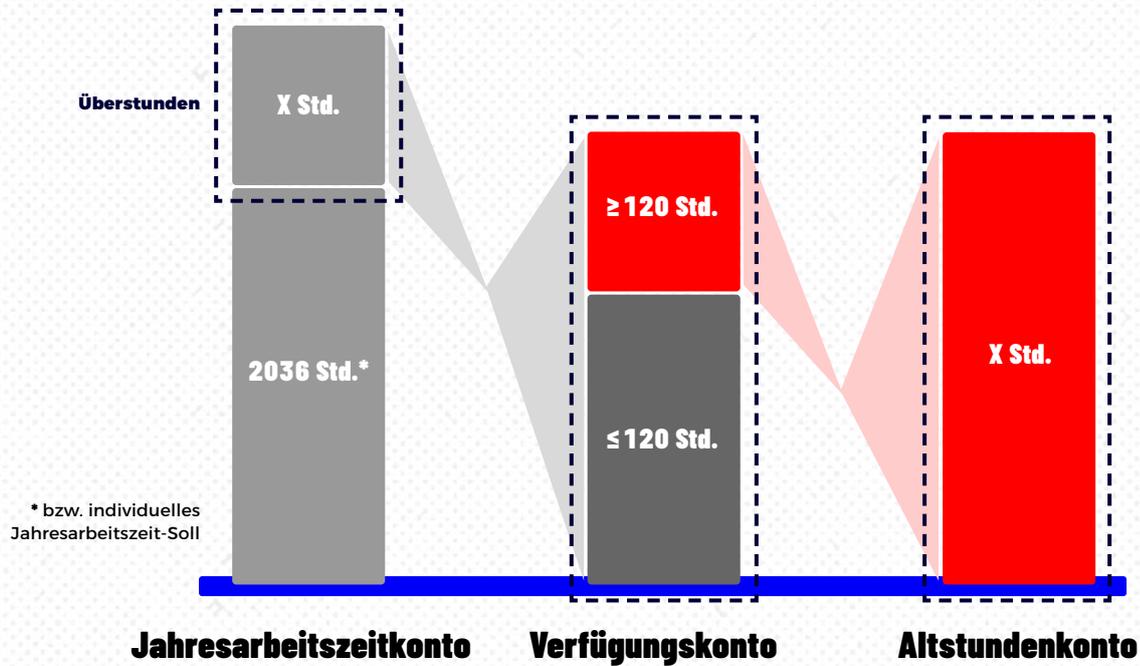
HABT IHR AN DIE BETRIEBSRENTEN FÜR EX-REICHSBAHNER:INNEN GEDACHT?

Ja, auch der Betriebsrentenzuschuss-TV (BetrZTV) wird verlängert.

ARBEITSZEITKONTENMODELL

Neuregelung ab 1.1.2026

Step I zum 1.1.2026



Step II ab 1.1.2027

