



# Fragen und Antworten zum Tarifeinheitsgesetz (TEG)

## 1. Was ist das TEG und warum wird es gerade jetzt umgesetzt?

Das Tarifeinheitsgesetz (TEG) gibt es seit 2015. Es beinhaltet Regelungen, um Tarifkollisionen zu vermeiden. Tarifkollisionen entstehen, wenn mehrere Gewerkschaften für dieselben Berufsgruppen eines Unternehmens Tarifverträge aushandeln und sich diese Verträge unterscheiden. Dem Gesetz zufolge muss innerhalb eines Betriebs dann für alle Beschäftigten derselbe Tarifvertrag angewandt werden - und zwar der Tarifvertrag der Gewerkschaft, die in diesem Betrieb die meisten Mitarbeitenden vertritt.

Ende 2020 ist eine tarifliche Vereinbarung ausgelaufen, die in der Vergangenheit garantiert hatte, dass die Regelungen beider Gewerkschaften angewandt wurden. Solange es keine andere Vereinbarung mit den beiden Gewerkschaften gibt, muss nun das TEG umgesetzt werden.

## 2. Wen betrifft das TEG?

Bei der DB in Deutschland betrifft das TEG zur Zeit 71 der rund 300 Wahlbetriebe, und dort ausschließlich die Berufsgruppen, für die sowohl die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) als auch die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) Tarifverträge verhandeln, also: Lokführer\*innen, Lokrangierführer\*innen, Zugbegleiter\*innen, Bordgastronom\*innen und Disponent\*innen.

Folgende Gesellschaften sind betroffen: DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs GmbH, DB ZugBus Regionalverkehr, Alb-Bodensee GmbH (RAB) - Bereich Schiene, S-Bahn Berlin GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH, DB Cargo AG.

## 3. Wie wird das TEG bei der DB umgesetzt?

Aus technischen und organisatorischen Gründen wird das TEG schrittweise in den betroffenen Betrieben umgesetzt werden. Zunächst hat die DB die Mehrheitsverhältnisse der Betroffenen Betriebe analysiert (siehe Frage 4). Nach und nach werden nun die einzelnen Regelungen so angepasst, dass zum Ende des Prozesses in den betroffenen Bereichen nur noch der Tarifvertrag der jeweiligen Mehrheitsgewerkschaft gilt.

Die konkreten Auswirkungen des TEG sind je nach Betrieb und Vereinbarung sehr unterschiedlich. Es wird jedoch keine Regelung nachträglich rückabgewickelt bzw. es muss nichts zurückgezahlt werden. Umgekehrt besteht auch kein Rechtsanspruch auf eine Fortführung etwaiger Leistungen, die über die Regelungen des Mehrheitstarifvertrags hinausgehen.

Über die einzelnen Schritte der Umsetzung werden die betroffenen Mitarbeitenden jeweils rechtzeitig durch ihr Unternehmen informiert.

## 4. Woher weiß der Arbeitgeber, welche Gewerkschaft in welchem Betrieb die Mehrheit stellt?

Die DB hat aufgrund der ihr vorliegenden Daten die Mehrheitsverhältnisse analysiert. Es findet keine Wahl oder Befragung der Mitarbeitenden statt. Dazu ist der Arbeitgeber nicht berechtigt. Die betroffenen Mitarbeitenden werden rechtzeitig darüber informiert, welcher Tarifvertrag künftig für sie gelten wird.



### **5. Wie unterscheiden sich die Verträge der beiden Gewerkschaften? Was ändert sich für die betroffenen Mitarbeitenden?**

In den vergangenen Tarifrunden sind in einigen Themenbereichen wie Arbeitszeit- und Entgeltregelungen, Zulagen oder betriebliche Altersversorgung mit der EVG und der GDL unterschiedliche Regelungen vereinbart worden. Wenn die Umstellung auf das TEG abgeschlossen ist, gelten für die betroffenen Mitarbeitenden nur noch die Vereinbarungen mit der Gewerkschaft, die im Betrieb stärker vertreten ist. Zum Beispiel gibt es in einem Betrieb mit GDL-Mehrheit künftig keinen Schutz vor Corona-bedingten Kündigungen mehr und keine Möglichkeit, das Langzeitkonto zu nutzen. In einem Betrieb mit EVG-Mehrheit besteht kein Anspruch mehr auf Regelungen zum Jahresschichtrosterplan.

Weitere Unterschiede zwischen den beiden Tarifverträgen sind hier zu finden: [www.deutschebahn.com/tarifinformationen](http://www.deutschebahn.com/tarifinformationen).

### **6. Will die DB mit Einführung des TEG einer Gewerkschaft schaden?**

Der „Tarifvertrag Grundsatzfragen“, der garantiert hat, dass die Regelungen mit beiden Gewerkschaften gelten, ist Ende 2020 ausgelaufen. Da es keine alternativen Vereinbarungen mit den beiden Gewerkschaften gibt, greifen nun die gesetzlichen Regelungen. Das heißt: Es gilt das TEG und der Arbeitgeber muss dieses anwenden.

Damit will die DB aber keiner der beiden Gewerkschaften schaden. Im Gegenteil: Der Konzern hat die Gewerkschaften eingeladen, gemeinsam eine maßgeschneiderte Lösung zu finden. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist dafür eine Einigung mit allen Beteiligten erforderlich.