



Fragen und Antworten zum Tarifeinheitengesetz (TEG)

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

Das Tarifeinheitengesetz (TEG) gibt es seit 2015. Es beinhaltet Regelungen, um Tarifkollisionen zu vermeiden. Tarifkollisionen entstehen, wenn mehrere Gewerkschaften für dieselben Mitarbeitengruppen 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 Mitglieder hat.

Ende 2020 ist bei der DB 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? In wie vielen Betrieben gilt der Mehrheitstarifvertrag der EVG bzw. der GDL?

Bei der DB in Deutschland betrifft das TEG zur Zeit 72 der rund 300 Wahlbetriebe. In insgesamt 54 der betroffenen Betriebe kommen ausschließlich die Regelungen mit der EVG zur Anwendung, in 18 Betrieben gelten dagegen nur noch die Tarifverträge der GDL.

Folgende Gesellschaften sind betroffen: DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs GmbH, S-Bahn Berlin GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH, DB Cargo AG.

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

Die DB ist nicht berechtigt, ihre Mitarbeitenden nach deren Gewerkschaftszugehörigkeit zu befragen. Daher hat der Konzern die Mehrheitsverhältnisse anhand der ihm vorliegenden Daten (wie beispielsweise Ergebnisse von Betriebsratswahlen) analysiert. Die betroffenen Mitarbeitenden wurden rechtzeitig darüber informiert, welcher Tarifvertrag nun für sie in ihrem Betrieb gilt.

4. Wie unterscheiden sich die Verträge der beiden Gewerkschaften?

In der Tarifrunde 2020/21 wurden mit EVG und GDL erstmalig unterschiedliche Laufzeiten und Entgelterhöhungen vereinbart. Aber bereits in früheren Tarifrunden gab es unterschiedliche Vereinbarungen zu Arbeitszeitregelungen, Zulagen oder betrieblicher Altersvorsorge. Seit Anwendung des TEG gelten für betroffene Mitarbeitenden nur noch die Tarifverträge mit der Gewerkschaft, die im Betrieb die meisten Mitglieder hat. Zum Beispiel gibt es in einem Betrieb mit GDL-Mehrheit keinen Schutz vor betriebsbedingten Beendigungskündigungen und keine Möglichkeit, das Langzeitkonto zu nutzen. In einem Betrieb mit EVG-Mehrheit besteht kein Anspruch mehr zur Anwendung des Jahresschichtasterplans.

Weitere Unterschiede zwischen den beiden Tarifverträgen sind hier zu finden: www.deutschebahn.com/tarifinformationen.