



Leitanträge zur Generalversammlung in Dresden 2024



GDL – Stark für Eisenbahnen, Stark für Eisenbahner



Der geschäftsführende Vorstand der GDL: stellvertretender Bundesvorsitzender Christian Deckert, Bundesvorsitzender Mario Reiß, stellvertretender Bundesvorsitzender Lars U. Jedinat (von links)

Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) hat in ihrer über 150-jährigen Geschichte viel erreicht – von der Sicherung nach oftmals schweren Berufsunfällen über unseren Flächentarifvertrag für das Zugpersonal bis hin zur Absenkung der Arbeitszeit für Schichtarbeiter und der 35-Stunden-Woche ohne Entgeltreduzierung.

All diese Regelungen haben die Entgelt- und Arbeitsbedingungen der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner substantiell verbessert und erheblich zur Attraktivitätssteigerung der Berufe beigetragen.

Darauf können wir stolz sein. Doch wer sich auf seinen Erfolgen ausruht, fällt zurück.

Aus diesem Grund hat der Hauptvorstand der GDL zur Generalversammlung 2024 in Dresden drei Leitanträge beschlossen. Diese bilden die Leitlinien der Gewerkschaftsarbeit der GDL in den kommenden fünf Jahre ab.

Zielstellung ist die Schaffung und Sicherstellung eines modernen, den Bedürfnissen der Beschäftigten und der Reisenden gerecht werdenden Eisenbahnsystems unter Beachtung wirtschaftlicher und politischer und ökologischer Rahmenbedingungen.

1. Antrag: Die eisenbahnpolitische Ausrichtung der GDL

Eine Bahnreform 2.0, die das Eisenbahnsystem stärkt

Grundlage für die Rückkehr guter Arbeitsbedingungen und damit zukunftsfähiger Arbeitsplätze für alle Eisenbahner, unabhängig davon, in welchem Beruf und in welchem Eisenbahnverkehrs- oder Eisenbahninfrastrukturunternehmen diese tätig sind, ist eine funktionierende Eisenbahninfrastruktur in ganz Deutschland. Dieser entscheidende und nur politisch zu lösende Fakt steht in Einheit mit unseren zukunftsorientierten Tarifverträgen für alle Eisenbahner, die dann schlusslogisch auch in allen Betrieben der Eisenbahn zu gelten haben – überall da, wo GDL-Mitglieder arbeiten. Nur auf diesem zweigliedrigen Weg ist wieder echte paritätische Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe und in allen Betrieben der Eisenbahn möglich! Ein arbeitgeberseitiger Widerstand gegen die Eisenbahner und gegen die Mitglieder der GDL stünde dieser Entwicklung entgegen und würde die dringend nötige Ertüchtigung des Eisenbahnsystems weiter verzögern und letztlich verhindern.

Kurzum: Wir kämpfen weiter dafür, die Eisenbahn wieder zu einem verlässlichen Verkehrsträger zu machen, auf den wir Eisenbahner stolz sein können und stolz sein werden.

Diese Prämissen erfordern in den kommenden Jahren die Verfolgung einer strukturierten eisenbahnpolitischen GDL-Agenda, deren Kern die folgenden Aspekte bilden:

Bahnreform 2.0

Wir, die GDL, sind der Auffassung, dass der täglich erlebbare Ist-Zustand der bundes-eigenen Eisenbahninfrastruktur den heutigen und zukünftigen Anforderungen der Bürger und der Wirtschaft sowie den umwelt- und klimapolitischen Anforderungen an den Schienenverkehr nicht mehr gerecht wird. So können die drei Grundpfeiler des Schienenverkehrs

1. Sicherheit,
2. Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit
3. sowie Wirtschaftlichkeit

nicht mehr als selbstverständlich vorausgesetzt werden.

Unabhängig von den Anforderungen an eine zukunftsfeste und moderne Schieneninfrastruktur und die kontinuierliche Umsetzung eines Deutschlandtakts bleiben wir bei der Forderung, dass eine Gemeinwohlorientierung erst mit der Schaffung einer bundeseigenen Eisenbahninfrastrukturgesellschaft, die niemals Teil eines integrierten Konzerns Deutsche Bahn AG bleiben darf, erreicht wird.

Gleichberechtigte Verkehrsträger – Die Eisenbahn als Herzstück der Mobilität

Wir als GDL, wollen gemeinsam mit unserem Dachverband dbb beamtenbund und tarifunion (dbb), in der Zukunft für einen klimagerechten, wirtschaftsfördernden und ganzheitlichen Verkehrs- und Infrastrukturansatz eintreten, der keinen der vier Verkehrsbereiche Straße, Wasser, Luft und Schiene einseitig übervorteilt oder vernachlässigt, sondern diese immer gemeinsam denkt. Denn wir vertreten die Auffassung, dass „guter“ Verkehr in der Zukunft nur in einer verkehrsträgerübergreifenden Konzeption von Verkehrspolitik möglich ist.

Um dies zu ermöglichen, werden wir in Zukunft unsere Zusammenarbeit unter dem Dach des dbb in der Fachkommission Verkehrspolitik und Infrastruktur intensivieren.

Der Fachkommission liegt die übergreifende Idee zugrunde, dass es für den dbb und uns wichtig ist, sich auf dem Themenfeld der Verkehrspolitik deutlicher und vor allem gemeinsam über die Verkehrsträger hinweg zu präsentieren. Nachdem die vier zentralen Verkehrsträger (Straße, Schiene, Wasserstraßen und Luftverkehr) durch die spezifischen Fachgewerkschaften im dbb organisiert sind, sehen wir die Notwendigkeit, sich durch ein gemeinsames Konzept und kollektives Auftreten mehr Gehör in der Verkehrspolitik zu verschaffen. Verkehrswende muss in Deutschland zuallererst Ertüchtigung aller Verkehrsinfrastruktur bedeuten!

Finanzierung der Infrastruktur

Im Schienensektor ist der Infrastrukturausbau eine ausgesprochen langfristige Angelegenheit, die Kontinuität sowie Planbarkeit der zur Verfügung stehenden Mittel erfordert. Die klassische jährliche Haushaltsfinanzierung wird diesen Bedingungen seit Jahrzehnten nicht gerecht. Durch einen Infrastrukturfonds wäre die Finanzierung nicht länger von der jeweiligen politischen Meinung im Bundestag mit kurzfristigem Haushaltsdenken abhängig. Auf diese Weise könnten Bau- und Planungskapazitäten langfristig hochgefahren und das nötige Personal dauerhaft angeworben werden. Voraussetzung für den Erfolg eines Infrastrukturfonds ist allerdings, dass ihm ausreichend finanzielle Mittel zugeführt werden.

Die aus der aktuellen Haushaltslage und dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zum Klima- und Transformationsfonds (KTF) resultierende Dynamik, schuldenbremse-neutrale Finanzmittel für die Eisenbahninfrastruktur durch eine Eigenkapitalerhöhung des Eigentümers bereitzustellen, lehnen wir auf Grund der daraus resultierenden Auswirkungen auf die Trassenpreise ab. Wir fordern daher eine stabile, nachvollziehbare und mehrjährige Finanzierungsstruktur der Eisenbahninfrastruktur.

Auch eine Privatisierung durch die Hintertür im Sinne von „Öffentlich-Private Partnerschaft“ (ÖPP) lehnen wir weiterhin ab.

Neubau und Sanierung sind kein Gegensatz

Wir fordern mehr Vernunft und Verstand bei der Generalsanierung sowie allen Neu- und Ausbaumaßnahmen der Eisenbahninfrastruktur. Dazu bedarf es auch mehr zukünftige Mitwirkung der betroffenen Bundesländer. Der Mitteleinsatz wird in jedem Einzelfall seine Wirkung transparenter nachweisen und das Netz messbar in Qualität und Quantität stabiler für die Anforderungen von Morgen machen müssen. Ein einseitiger Fokus auf die Digitalisierung als Allheilmittel wird diesem Ansatz nicht gerecht. Die verkehrlichen Ziele des Deutschlandtakts müssen sich hier widerspiegeln. Dafür ist die Umsetzung der europäischen Forderung nach Systemtrassen für die einzelnen Verkehrsarten des Schienenpersonen- und Schienengüterverkehrs sofort einzuleiten.

Wir sehen einen Lösungsansatz für die aktuell katastrophale infrastrukturelle Situation zukünftig darin, immer weiter Abstand zu nehmen von infrastrukturellen Großbauprojekten. Im Rahmen einer strategischen Neuausrichtung der Schienenverkehrsplanung sollen Großprojekte mit langen Bauzeiten und hohem Kapitalbedarf einer kritischen Überprüfung unterzogen werden. Ziel ist ein effizienterer Mitteleinsatz und eine stärkere Fokussierung auf den Erhalt und die Optimierung der bestehenden Schieneninfrastruktur. Dieser Gedanke muss einen Paradigmenwechsel markieren, der die Prioritäten im Schienenverkehr grundlegend neu definiert.

Deutschlandticket

Wir sehen im Deutschlandticket auch in Zukunft einen wichtigen Eckpfeiler für eine sozialverträgliche und klimafreundliche Individualmobilität in Deutschland. Dabei fordern wir eine Regelung, die die Finanzierung des ÖPNV/SPNV mit dem Deutschlandticket als integralen Bestandteil zwischen Bund und Ländern langfristig und solide absichert. Darüber hinaus sind wir der Auffassung, dass Mobilität den Bürgern sozialverträglich und inklusiv zur Verfügung gestellt werden muss. Mobilität ist aber auch kein Geschenk und muss finanziert werden. Daher plädieren wir für ein Konzept Deutschlandticket, das unterschiedliche soziale Positionierungen berücksichtigt. Denkbar ist eine Erhöhung des Ticketpreises auf beispielsweise 69 Euro pro Monat. Anderen Gruppen wie beispielsweise Schülern, Studenten und Auszubildenden soll eine günstigere Variante mit gleichem Leistungsspektrum angeboten werden.

Deutschlandtakt

Als gemeinsame Grundlage ein funktionales, fahrplanbasiertes und damit strukturiertes sowie kostengünstiges und allen Umwelt- und Klimaanforderungen der Zukunft gewachsenes Eisenbahnsystem für ALLE Nutzer zu schaffen, ist für die GDL der Deutschlandtakt! Dabei sind durch das Konstrukt Deutschlandtakt die unterschiedlichen Anforderungen und Bedürfnisse der Bürger und der Wirtschaft an das Eisenbahnsystem und die sinnvolle Verknüpfung mit anderen Verkehrsträgern europäisch zu denken, zu entwickeln und kontinuierlich in Systemtrassen umzusetzen und zu verbessern.

Dabei ist kein Schienennutzer mit erheblichen Vorteilen auszustatten oder mit Nachteilen einzuschränken. Auch jegliche Großprojekte sind an dieser Prämisse auszurichten und zu bewerten. Ein fahrplanbasierter Deutschlandtakt wird auch dabei helfen, finanzielle Prioritäten zu setzen. Dazu gehört die Prämisse, dass der Erhalt und die kontinuierliche Verbesserung der vorhandenen Infrastruktur Vorrang vor allen

wesentlichen Aus- und Neubauvorhaben haben müssen. Dazu müssen die Finanzierungsströme von Bund und Ländern verlässlich gestaltet werden!

Digitalisierung, Fachkräftemangel und Arbeitsbelastung

Viele Jahre wurde im arbeitsbezogenen Digitalisierungsdiskurs wie ein Mantra wiederholt, dass die Digitalisierung im Arbeitskontext zu erheblichen Substitutionseffekten führen wird. Diese Idee konnte zum einen, zumindest teilweise, widerlegt werden und ist zum anderen nur schlecht anwendbar auf eine Zeit und eine Branche, die einen massiven Fachkräftemangel aufweist.

Die Realität stellt sich, wie fast immer, deutlich komplexer dar. Denn in der Regel ist es nur schwer prognostizierbar, wie sich einzelne Berufe (wie die durch die GDL vertretenen) hinsichtlich ihrer Tätigkeiten wandeln werden.

Eine wirkliche Humanisierung der Arbeitsverhältnisse, innerhalb des Prozesses der Digitalisierung, kann nur durch eine arbeitnehmerzentrierte Mitgestaltung erreicht werden. Und genau hierfür wollen wir uns in der Zukunft einsetzen!

2. Antrag: Das Ehrenamt innerhalb der GDL ausbauen

Stärkung und Wertschätzung des Ehrenamtes

Wir als GDL sehen in der ehrenamtlichen Arbeit eine der wichtigsten Stützen der Zivilgesellschaft, unserer vitalen Demokratie und vor allem unserer pluralistischen Gewerkschaft. Das Konzept des Ehrenamtes stärkt den Zusammenhalt und hat die GDL zu einer der erfolgreichsten und schlagkräftigsten Gewerkschaften in diesem Lande gemacht. Der Generationenwechsel und sich ändernde gesellschaftliche Anforderungen werden uns in den kommenden Jahren vor weitere Herausforderungen stellen. Daher streben wir an, künftig einen noch größeren Fokus auf die Stärkung des Ehrenamtes und die Unterstützung unserer ehrenamtlichen Amtsinhaber vor Ort zu legen.

Die zukünftige Stärkung der ehrenamtlichen Arbeit in der GDL soll zunächst auf zwei Säulen basieren:

1. Die Motive der Ehrenamtlichen für die Übernahme des Ehrenamtes müssen erfasst werden, denn mit den unterschiedlichen Motiven für das Ehrenamt gehen auch unterschiedliche Erwartungen an die Gewerkschaft, die Findung einer passenden Aufgabe und die Erfüllung der ehrenamtlichen Aufgaben einher.
2. Steigerung der aus sich selbst heraus erfolgenden Motivation potenziell neuer Ehrenamtler und bereits etablierter Ehrenamtler durch eine weitere Verbesserung wertschätzender Rahmenbedingungen.

Diese zwei Säulen gilt es mit jedem einzelnen Aspekt zu nutzen und entsprechend attraktive Rahmenbedingungen zur dauerhaften Sicherung und Festigung unserer ehrenamtlichen Strukturen zu schaffen. Dazu zählt auch ein modernes, zeitgemäßes und konkretes Schulungsangebot. Zudem gilt es auch, die Last auf breitere Schultern zu verteilen und das Interesse zur Verantwortungsübernahme zu wecken. Ausdrückliches Ziel ist es dabei, das Ehrenamt in eine moderne Zukunft zu überführen.

Anforderungen an die Politik

Darüber hinaus sind weitere Punkte von Relevanz, damit das Ehrenamt auch weiterhin und dauerhaft stark bleibt. Es braucht gezielte Förderung: Freiwillige müssen durch bessere finanzielle Unterstützung, Anerkennung und Qualifizierungsangebote gestärkt werden. Hier ist auch die Politik gefragt: Sie muss Rahmenbedingungen schaffen, die das Ehrenamt attraktiver machen und entlasten, sei es durch Bürokratieabbau, finanzielle Anreize oder bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Nur so können wir das Ehrenamt nachhaltig sichern und weiterentwickeln.

Ein Beispiel ist die Ehrenamtszuschale im Steuerrecht. Seit dem Jahr 2021 ist es Ehrenamtlichen erlaubt, einen Ehrenamtsfreibetrag von 840 Euro pro Jahr steuerlich geltend zu machen. Vor der Erhöhung betrug der steuerfreie Betrag noch 720 Euro jährlich. In der Zwischenzeit haben wir Jahre mit galoppierender Inflation erleben müssen, welche auch vor den Ausgaben eines Ehrenamtlichen nicht Halt gemacht haben. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Unabhängig davon erkennen viele Finanzämter die Ehrenamtszuschale für gewerkschaftliche Tätigkeiten nicht an. Aufwandsentschädigungen und Sitzungsgelder sind damit zu versteuern. Dadurch verliert das Ehrenamt zusätzlich an Attraktivität.

Ferner ist nicht nachvollziehbar, dass es im Jahr 2024 nach wie vor zwei Bundesländer gibt, die keinen Bildungsurlaubsanspruch für Arbeitnehmer normiert haben. Die beiden Freistaaten Bayern und Sachsen sind daher aufgefordert, diese Lücke zum Wohle des Ehrenamts und der Gesellschaft zeitnah und zeitgemäß zu schließen.

Anforderungen an die Arbeitgeber

Aber auch die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit, die „Work-Life-Balance“ darf nicht vernachlässigt werden: Wir laden die Arbeitgeber herzlich dazu ein, Modelle zu entwickeln, die sowohl berufliche Anforderungen, betriebliche Notwendigkeiten als auch die ehrenamtlichen Tätigkeiten berücksichtigen. Unternehmen könnten ihre Mitarbeiter beispielsweise bei freiwilligem Engagement fördern. Sie investieren auf diese Weise nicht nur in soziale Verantwortung, sondern auch in die Zukunft von Berufen und der Arbeitswelt. Weiterhin können Arbeitgeber durch Freistellungsmodelle oder sogar gezielte Weiterbildungsangebote einen wichtigen Beitrag leisten, um das Ehrenamt im Rahmen von Tarif- und Sozialpartnerschaft zu fördern. So wird auch die Bindung zwischen Arbeitnehmer und dem jeweiligen Unternehmen gefestigt.

3. Antrag: Sozialpartnerschaften zeitgemäß ausgestalten

Soziale Rahmenbedingungen schaffen

Das grundlegende Zielbild der GDL ist auch weiterhin die Schaffung auskömmlicher und gesunder Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten. Alle anderen Aspekte wie auch das Handeln der Amtsinhaber müssen sich an diesem Anliegen messen lassen und gegebenenfalls dahinter zurücktreten.

Um den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden, müssen Sozialpartnerschaften zeitgemäß ausgestaltet werden. Das bedeutet, dass die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Gewerkschaften auf Augenhöhe neu gedacht werden muss. Flexible Arbeitszeitsouveränität, eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie gezielte Maßnahmen zur Fachkräftesicherung sind zentrale Aspekte. Sozialpartnerschaften müssen sich stärker an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen erhalten und fördern. Nur durch innovative Ansätze und eine offene Kommunikation können Sozialpartnerschaften zukunftsfähig gestaltet und an die Veränderungen des Arbeitsmarktes angepasst werden.

Daher sehen wir es als unabdingbar an, unsere Ausrichtung auf die Umsetzung dieser Ziele zu schärfen, indem wir alle tariflichen und gesetzlichen, insbesondere aber die betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten dahingehend überprüfen und ausschöpfen.

Hierzu gehört die Entwicklung von soliden Konzepten und Strategien zur Umsetzung gesunder und sozialer Rahmenbedingungen, vor allem aber auch die Schulung und dauerhafte Vernetzung unserer Amtsinhaber mit einem starken Fokus auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere hinsichtlich einer positiven Beeinflussung ergonomischer und psychischer Faktoren.

Einsatz für mehr Stärke in den Betrieben

Wir als GDL sehen in der Überwindung des Tarifeinheitsgesetzes (TEG) unsere Hauptaufgabe der nächsten Jahre. Denn Fakt ist: Das TEG schadet erheblich dem betrieblichen Frieden und unserer Gewerkschaft. Allem vorangestellt, hat die GDL festzuhalten, dass mit einem Arbeitgeber, der das TEG einseitig und ohne entsprechend geordnetes Zählverfahren gegen seine Mitarbeiter anwendet, dauerhaft kein sozialer Frieden und keine Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe auch nur ansatzweise möglich ist. Arbeitgeber, die mit solch unlauteren Mitteln eine erfolgreiche, starke und unbestechliche Gewerkschaft verdrängen wollen, können somit nicht auf betriebliche Unterstützung hoffen.

Daher sehen wir auch zukünftig unsere zentrale Aufgabe darin, rechtlich unangreifbare und valide Zählverfahren in den Betrieben anzuwenden, um den betrieblichen Frieden wiederherzustellen.

Das TEG ist aus unserer Sicht nach wie vor nicht mit dem Grundgesetz vereinbar, es unterdrückt die Vielfältigkeit in den Betrieben und negiert eine pluralistische Gesellschaft. Zudem zerstört es den Betriebsfrieden und treibt die Gewerkschaften in Deutschland in einen harten Konkurrenzkampf. Es ist darüber hinaus in rechtlicher Umsetzung nicht händelbar und stiftet zu einseitiger, willkürlicher Anwendung durch verantwortungslose Arbeitgeber an.

In der Auswirkung des TEG entsteht ein faktischer Überlebens- beziehungsweise Vernichtungskampf, der letztlich auch den wirtschaftlich wichtigen Betriebsfrieden beendet. Überzeichnet bedeutet dies, dass der arbeitnehmerseitige Wille, einer Gewerkschaft beizutreten, nahezu unterdrückt wird und damit die Gewerkschaftszugehörigkeit insgesamt im bundesweiten Trend noch weiter abnehmen wird.

Solange das TEG in dieser Form existiert, gibt es erst recht keinen Grund, den bereits von der GDL eingeschlagenen Weg zu verlassen. Die weiterhin positive Mitgliederentwicklung wird fortgesetzt und ist weiter zu intensivieren, damit in den Betrieben beziehungsweise Unternehmen im Bahnsektor überall und unübersehbar die Mehrheiten durch die GDL-Mitglieder erreicht werden können.

Es bleibt daher bei dem grundsätzlichen Auftrag, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der GDL-Mitglieder dauerhaft zu sichern und fortzuentwickeln. Dies ist der GDL trotz TEG in den letzten Jahren erfolgreich mit ihren Amtsinhabern und Mitgliedern gelungen. Dieser Erfolg für die GDL-Mitglieder wird auch in Zukunft die Maxime unseres Handelns sein.