



Themendienst

Arbeitszeit und Mehrarbeit bei der DB

Tarifvertragliche 39-Stunden-Woche • Im Gesamtjahr 2015 pro Kopf im Schnitt 16 Überstunden • Wahlmöglichkeiten zum Überstundenabbau

(Berlin, September 2016) In der Tarifrunde 2014/2015 spielte das Thema Überstunden eine wichtige Rolle. Seither sind die über Jahre angesammelten Überstunden auf den Arbeitszeitkonten der Mitarbeiter signifikant zurückgegangen.

Arbeitszeit/Überstunden

- Bei der DB ist tariflich eine **39-Stunden-Woche** vereinbart; die monatliche Arbeitszeit beträgt rund 170 Stunden, die Jahresarbeitszeit beträgt 2036 Stunden. Bei 170.000 Mitarbeitern mit Arbeitszeitkonten entspricht das einem jährlichen Stunden-Soll von mehr als **300 Mio. Stunden**.
- Bei den **Wettbewerbern** der DB beträgt die Regelarbeitszeit 40 Stunden pro Woche, d.h. die Jahresarbeitszeit liegt dort nach Tarifvertrag schon 52 Stunden höher als bei der DB.
- Bei der DB haben die Mitarbeiter 2015 im Schnitt **15,7 Überstunden** gemacht, pro Monat rechnerisch also 1,3 Stunden. Bezogen auf die reine Arbeitszeit (ohne i.W. Urlaub, Feiertage, Krankheit, Qualifizierung) entspricht dies rund 1%. 2014 waren es noch 16,9 Stunden pro Mitarbeiter.
- Arbeitnehmer in Deutschland haben 2015 im Schnitt **47 Überstunden** geleistet, 26 davon unbezahlt (Quelle: iab)

Alte Überstunden / Offene Freistellungsansprüche

- Der Großteil der Überstunden im DB-Konzern stammt aus der Vergangenheit und ist eine **Kumulation mehrerer Jahre**.
- Außerdem gibt es nach der derzeit geltenden Systematik am Ende jedes Kalenderjahres für jede nicht abgebaute Überstunde aus den Vorjahren eine Überzeitzulage oder einen **Überzeitzuschlag von 15 Minuten**, und zwar jedes Jahr aufs Neue. D.h. auch wenn im Abrechnungszeitraum keine neue Mehrleistung angefallen ist, führt dieser Effekt zu einem Anstieg der Stunden auf den Arbeitszeitkonten.
- In der letzten Tarifrunde war vereinbart worden, bei den Lokführern und **Zugbegleitern 1 Mio. Überstunden bis Ende 2017** (gegenüber Dezember 2014) zu reduzieren.
- Gemäß dieser Vereinbarung tritt spätestens Ende 2017 eine **Änderung der Arbeitszeitsystematik** in Kraft: Bisher reduzierten die alten Überstunden die Überzeitschwelle des aktuellen Jahres. Das bedeutet, dass Überstunden, die im Folgejahr nicht vollständig abgebaut werden, im darauffolgenden Jahr wieder als „neue“ Überstunden zählen, für die erneut ein Zuschlag anfällt. Diese Reduzierung durch die Überstunden entfällt, wodurch künftig nur *einmal* ein Zuschlag für die geleistete Überstunde gezahlt wird.

Herausgeber: Deutsche Bahn AG
Potsdamer Platz 2, 10785 Berlin, Deutschland
Verantwortlich für den Inhalt:
Leiter Kommunikation und Marketing Oliver Schumacher

Unser Anspruch:



Dagmar Kaiser
Leiterin Kommunikation
Personal
Tel. +49 (0)30 297 61196
presse@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse

Themendienst

- Gleichzeitig entfällt dann die Wahlmöglichkeit zwischen einem Zeitzuschlag von 15 Min/Stunde und der Zahlung einer Überzeitzulage. Dadurch wird der bisherige „Zinseszins-Effekt“ auf die aus den Vorjahren aufgelaufenen Überstunden abgeschafft.
- Zum Abbau der Überstunden stehen dem Mitarbeiter drei Optionen zur Auswahl:
 1. im aktuellen Jahr eine **kontrollierte Freistellung** zu beantragen, z.B. für längere Urlaubsphasen, und damit Stunden abzubauen,
 2. die Überstunden auf ein **Langzeitkonto** zu übertragen (s.u.), und
 3. unter bestimmten Bedingungen eine **Auszahlung** von Überstunden.
- Jede der Möglichkeiten wird genutzt: Bei den **Lokführern** betrug die Zahl der aufaddierten Überstunden und Urlaubsrückstände per Juni 2016 rund 1,5 Mio. Stunden (das entspricht rund 80 Stunden pro Kopf). Hier wurden seit Dezember 2014 rund **600.000 Stunden abgebaut**. (Die offenen Urlaubsansprüche können erst zum Jahresende beziffert werden.)
- Bei den **Zugbegleitern** und **Gastronomen** gingen die Überstunden von 578.000 um 72.000 auf 506.000 Stunden zurück. In diesen Berufsgruppen liegt die Zahl der über Jahre aufaddierten Überstunden aktuell bei rund 45 Stunden pro Mitarbeiter.
- Konzernweit ging die **Gesamtsumme** an Altstunden im vergangenen Jahr um **1,3 Millionen Stunden** von 7,5 Mio. auf jetzt 6,2 Mio. zurück. Das entspricht pro Kopf einem Bestand an offenen Freistellungsansprüchen von 38,5 Stunden.

Langzeitkonten

- Das Langzeitkonto ist ein Instrument zur Gestaltung der individuellen Lebensarbeitszeit. Mitarbeiter können sowohl Zeit- als auch Geldguthaben auf das Langzeitkonto übertragen.
- Das Guthaben kann genutzt werden
 - bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem aktiven Arbeitsverhältnis,
 - bei beruflicher Qualifizierung,
 - für eine zweckungebundene Auszeit (Sabbatical),
 - zur Pflege naher Angehöriger gemäß § 3 des Pflegezeitgesetzes,
 - zur Betreuung und Erziehung von Kindern gemäß § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, oder
 - zur Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.
- Die **Vorteile** des Langzeitkontos: die Stunden sind langfristig gesichert, das Guthaben wird verzinst und der Mitarbeiter entscheidet allein über die Nutzung seines Guthabens (während der Arbeitgeber bei Überstunden auf dem *Arbeitszeitkonto* unter bestimmten Voraussetzungen eine Freistellung anordnen kann.)



Themendienst

- Heute nutzen schon mehr als **15.200 Mitarbeiter** das Angebot des Langzeitkontos. (Ein Jahr zuvor waren es noch 12.300).
- Auch immer mehr Lokführer nutzen das Langzeitkonto, um dort Überstunden zu übertragen: per Mai 2016 waren es 892.
- Konzernweit wurden mehr als **500.000 Stunden allein im ersten Halbjahr** auf diese Konten übertragen.

Besondere Teilzeit im Alter

- Der DB-Konzern bietet Arbeitnehmern mit besonders belastenden Tätigkeiten eine **Reduzierung der Arbeitszeit mit teilweisem Entgeltausgleich** an.
- Ab dem 59. Lebensjahr können Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 45 Regenerationsschichten (auf **81 Prozent** der Referenzarbeitszeit von 2.036 Std.) reduzieren. Das Entgelt wird dann auf vom Arbeitgeber **auf 90 Prozent** aufgestockt.
- Voraussetzung sind u. a. 20 Jahre Betriebszugehörigkeit und mehr als 10 Jahre besondere Arbeitsbedingungen über längere Zeiträume (insbesondere Schichtarbeit) oder eine Schwerbehinderung.
- Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern stehen verschiedene Modelle zur Verfügung:
 - Reduzierung auf eine **4-Tage-Woche**
 - Aufteilung in zusammenhängende **Freizeitblöcke** im Jahr
 - Ansparen der Freistellung über das Langzeitkonto und **Vollfreistellung vor Rentenbeginn**.
- Das Modell ist extrem erfolgreich: Von Dezember 2015 bis August 2016 hat sich die Zahl der Mitarbeiter, die die Besondere Teilzeit im Alter nutzen **verdoppelt**: von **504 auf 1089**. Bei den Lokführern stieg die Zahl der Nutzer in den letzten beiden Jahren von 8 auf 72 an.

Lokführer: Personalaufstockung / Einstellungen

- Konzernweit sind derzeit **360 Lokführer** und **67 Zugbegleiter** im Einsatz, deren Stellen über den eigentlichen Bedarf hinausgehen und mit deren Hilfe Überstunden und Urlaubsrückstände signifikant zurückgeführt werden sollen. Der Einsatz weiterer solcher zusätzlichen Kollegen ist geplant.
- (Mit den Tarifpartnern war der Einsatz von 300 zusätzlichen Lokführern und 100 Zugbegleitern zum Abbau von Überstunden vereinbart.)
- Daneben stellt die DB in diesem Jahr insgesamt **1200 Lokführer** als Quereinsteiger oder als neu Auszubildende ein.
- Mit Stand September hat die DB in diesem Jahr schon mehr als 400 Streckenlokmführer neu eingestellt. Außerdem wurden 322 Azubis mit der Ausbildungstätigkeit EiB L/T (Lokführer-Azubis) nach erfolgreicher Ausbildung übernommen. Davon sind bereits 108 als Streckenlokmführer im Dienst.

Herausgeber: Deutsche Bahn AG
Potsdamer Platz 2, 10785 Berlin, Deutschland
Verantwortlich für den Inhalt:
Leiter Kommunikation und Marketing Oliver Schumacher

Unser Anspruch:



Dagmar Kaiser
Leiterin Kommunikation
Personal
Tel. +49 (0)30 297 61196
presse@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse



Themendienst

- Lokführer ist der **beliebteste Ausbildungsberuf bei der DB**: Zum 1. September haben rund 400 junge Menschen ihre Ausbildung zum Lokführer begonnen.

Regionale Unterschiede

- Die Personalsituation ist regional sehr unterschiedlich. Es gibt Regionen, in denen die DB bei den Lokführern Überbestände hat. Und es gibt Regionen, in denen es durch die **Vollbeschäftigung** auf dem Arbeitsmarkt kaum möglich ist, die offenen Stellen zu besetzen, geschweige denn Überbestand zum Abbau von Überstunden aufzubauen.
- Beispiel: **S-Bahn München** oder **DB Regio Stuttgart**
- Die **Arbeitslosenquote** ist im Juni in Bayern nach Angaben der BA bei einem historischen Tief angelangt: Im Juni sank die Quote im Vergleich zum Mai erneut um 0,2 Prozentpunkte auf aktuell 3,2 Prozent. Laut BA hat man einen solchen Wert seit fast zwanzig Jahren (1997) nicht mehr verzeichnet.
- Eine weitere Absenkung der Referenzarbeitszeit von 39 auf 38 Stunden entspricht einer **Kapazitätsreduzierung von 2,5 Prozent** und wird diese Situation noch verschärfen.
- Daraus folgt, dass auch die Belastungs-Situation der Mitarbeiter in den Verkehrsbetrieben vor Ort sehr unterschiedlich ist.

Partizipation in der Arbeitszeitplanung / Betriebliche Arbeitszeitprojekte

- Seit 2009 führt die DB in ihren Betrieben vor Ort „**Betriebliche Arbeitszeitprojekte**“ durch.
- Es handelt es sich um gemeinsame Projekte der Betriebsparteien vor Ort unter **aktiver Einbindung der Mitarbeiter**. Die Projekte dienen **der individuellen Arbeitszeitgestaltung** sowie der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Die Betrieblichen Arbeitszeitprojekte sind ein im Konzern entwickeltes, mit den Tarifparteien abgestimmtes und nachweislich erfolgreich genutztes Instrument zur gemeinsamen Suche von Arbeitgeber, Betriebsrat und Mitarbeitern nach passenden, machbaren sowie nachhaltigen Lösungen – im Abgleich zwischen Mitarbeiterwünschen und betrieblichen und wirtschaftlichen Erfordernissen.
- Sie wurden bisher an rd. **240 Betrieben** /Einsatzstellen/ Reisezentren/Bahnhofsmanagements /Oberbauleitungen etc. realisiert.
- Schon ca. **18.000 Mitarbeiter** im Schicht- und Wechselschichtdienst sind seither von solchen betrieblichen Vereinbarungen betroffen.