

Ausführliche Fragen und Antworten zur Tarifrunde 2016

■ Für wie viele Mitarbeiter wird verhandelt?

- In der Tarifrunde 2016 verhandelt die EVG für insgesamt rd. 150.000 Mitarbeiter der DB in Deutschland.
- Darunter sind auch 35.400 Mitarbeiter des Zugpersonals, für die sowohl EVG als auch GDL verhandeln.

■ Für welche Berufsgruppen verhandeln sowohl EVG und GDL?

- Lokführer (Bereitstellungslokfürer, Streckenlokfürer, Auslandslokfürer, Ausbildungslokfürer, Lehrlokfürer, Abnahmelokführer, Gruppenleiter/Teamleiter Lokführer): 19.200 MA
- Zugbegleiter / KIN: 8.700 MA
- Bordgastronomie: 2.400 MA
- Praxistrainer / Gruppenleiter / Teamleiter Zugbegleiter / KIN: 300 MA
- Lokrangierführer (ohne Transportlogistiker - siehe EVG): 2.500 MA
- Disponenten: 2.200 MA
- Trainer / Instruktoren: 70 MA

■ Worüber wird verhandelt?

- Die DB hat bereits mit die besten Beschäftigungsbedingungen in der Branche und möchte sie gemeinsam mit den Tarifpartnern weiterentwickeln.
- Die Beschäftigungssicherung steht nicht zur Disposition.
- Gerade vor dem Hintergrund der digitalen Entwicklung entstehen neue Arbeitsformen und -modelle, für die es neue oder angepasste Spielregeln geben muss.

Dagmar Kaiser

Leiterin Kommunikation
Personal

Tel. +49 (0)30 297 61169

presse@deutschebahn.com

www.deutschebahn.com/presse

- Auch in dieser Runde geht es um die Lohnentwicklung, aber nicht nur: es geht auch um Fragen der Arbeits(zeit)gestaltung insbesondere in Zeiten des digitalen Wandels.
 - Auf der Agenda steht auch die Weiterentwicklung des Demografie-Tarifvertrags mit der EVG. Dieser schreibt u.a. die Beschäftigungssicherung fest. Ebenfalls Thema ist der Tarifvertrag mit der GDL, der den Umgang mit Fahrdienstuntauglichkeit von Lokführern regelt. Beide laufen bis 31.12.2016.
 - Insgesamt werden rund 45 kleinere und größere Tarifverträge, die entweder für alle Mitarbeiter im Geltungsbereich oder für einzelne Gesellschaften gelten, verhandelt.
 - Außerdem sprechen DB und andere Verkehrsunternehmen im Nahverkehr intensiv darüber, wie der Schienenpersonennahverkehr als Branche stärker zusammenwachsen kann. Ziel ist ein neuer Flächen-Tarifvertrag, damit im Regionalverkehr der Wettbewerb über die Löhne beendet wird.
- **„Zukunft Bahn“ beginnt gerade zu wirken. Die Gewerkschaften fordern Lohnerhöhungen um die vier Prozent plus weitere Forderungen. Konfliktpotential?**
- Die DB und die Tarifpartner haben nach Auffassung der DB mit dem Programm für mehr Pünktlichkeit und Qualität „Zukunft Bahn“ eine gemeinsame Verantwortung und gemeinsame Ziele. Dafür werden Betriebsräte, Gewerkschaften und Mitarbeiter gebraucht, die die Bahn nach ganz vorne bringen.
 - Deswegen sind ein enger Schulterschluss zwischen DB und ihren Tarifpartnern und eine Runde mit Augenmaß und Vernunft notwendig.
 - Außerdem: Mit der GDL gibt es eine neuartige Schlichtungsvereinbarung. Danach kann ein Tarifpartner auch einseitig die Schlichtung anrufen. Bislang mussten beide zustimmen.
 - Die GDL hat damit widerspruchsfreie Tarifverträge akzeptiert. Vereinbart wurden zudem Grundlagen einer dauerhaften Sozialpartnerschaft.

- Mit der EVG wurde tarifvertraglich vereinbart, dass EVG und DB Tarifkonkurrenz eine Absage erteilen. Zur Vermeidung wurde ein Verfahren festgelegt.

■ Wird es erneut um das Thema „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gehen und das Ziel der DB, widersprüchliche Regelungen für eine Berufsgruppe zu verhindern?

- EVG, GDL und DB waren sich in der Schlichtung einig, dass es keine widersprüchlichen Regelungen geben soll. Das gilt. Gleiche Arbeitszeit, gleiches Geld, egal welche Gewerkschaft.
- Die DB hat in der jüngsten Tarifrunde im Juli 2015 durchgesetzt, dass es bis heute keine Tarifkonkurrenz in den Betrieben der DB gibt. Daran hält die DB fest.
- Ein Überbietungswettbewerb der Gewerkschaften würde Unternehmen und Mitarbeitern gleichsam schaden. Ferner sind konkurrierende Tarifregelungen bei der Schicht- und Einsatzplanung aufgrund der Komplexität definitiv nicht umsetzbar.
- Insgesamt schadet der Kampf zwischen den Gewerkschaften dem gesamten System der Tarifautonomie.
- Nur mit gleichen Regelungen für eine Berufsgruppe in einem Betrieb können Betriebsabläufe gut organisiert und der Betriebsfrieden gewahrt werden.

■ Ist mit Streiks zu rechnen?

- Es gibt Anlass zur Hoffnung, dass es diesmal nicht zu Streiks kommen wird:
- Erstens hat das Ergebnis der Schlichtung gezeigt, dass das von der DB vertretene Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ konsensfähig ist.
- Zweitens wurde mit der GDL eine Vereinbarung getroffen, nach der auch nur eine Seite den Schlichter anrufen kann. Damit wäre man letztes Mal deutlich früher in die Schlichtung gegangen, weil die DB das Verfahren für erfolgversprechend hält. Es gibt also begründete Hoffnung, dass die Verabredung befriedend wirkt.

- Und drittens wollen alle – Konzern und beide Gewerkschaften -, dass das DB-Qualitätsprogramm „Zukunft Bahn“ weiter gut voranschreitet. Die ersten Erfolge sind schön, aber alle Beteiligten müssen intensiv daran arbeiten, dass es so weitergeht.
- Dafür müssen alle an einem Strang ziehen – mit Streiks würde die DB nur Kraft verlieren. Zumal auch mit den GDL-Streiks im letzten Jahr nicht mehr herausgekommen ist als die Ergebnisse, die mit der EVG ohne Streiks verabredet wurde.
- Die DB setzt darauf, dass die GDL das im Blick behält: Die DB will die beste Bahn mit einer guten Qualität, mit der die Kunden zufrieden sind.

■ Was waren die wichtigsten Ergebnisse der letzten Runde 2014/2015 mit EVG und GDL?

- Die Tarifverträge hatten eine Laufzeit von 26 bzw. 27 Monaten und gelten rückwirkend seit 01. August 2014 (26 Monate EVG) bzw. 01. Juli 2014 (27 Monate GDL). Sie laufen zum 30. September 2016 aus, und damit endet dann die Friedenspflicht.
- Es gelten widerspruchsfreie Tarifverträge für das DB-Zugpersonal in einem Betrieb: DB und beide Tarifpartner sind einig geworden, dass alle Ergebnisse und Vereinbarungen sich inhaltlich in die bestehenden Regelungen einfügen. Damit wurde das in der Schlichtung unterstützte DB-Ziel erreicht, dass ein Lokführer oder ein Zugbegleiter z.B. im Fernverkehr gleiche Arbeitszeiten bzw. eine gleiche Vergütung haben. EVG und DB bekräftigten in einem speziellen Tarifvertrag, dass beide Seiten an kollisionsfreien Tarifregelungen festhalten.
- Gleiche Lohnerhöhungen mit beiden Gewerkschaften: Insgesamt 5,1 Prozent in zwei Stufen: 3,5 Prozent zum 1. Juli 2015 (mindestens 80 Euro) und 1,6 Prozent zum 1. Mai 2016 (mindestens 40 Euro). Dazu kamen Einmalzahlungen.
- EVG und GDL verhandeln beide für das gesamte Zugpersonal und haben eigene Tarifwerke.
- Neben den bereits bestehenden Tarifverträgen für Zugbegleiter/Borgastronomen, Lokrangierführer und Disponenten haben DB und EVG einen Tarifvertrag für Lokführer geschlossen.

- Die GDL verhandelt nun nicht mehr nur für Lokführer, sondern auch für die anderen genannten Berufsgruppen. Dies wurde durch den Abschluss eines Bundesrahmentarifvertrags für das GDL-Zugpersonal und vier DB-Haustarifverträge für Lokführer, Zugbegleiter/ Bordgastronomen, Disponenten und Lokrangierführer („BuRa-ZugTV“) vereinbart. Dieser neue Tarifvertrag beinhaltet übergeordnete Themen wie beispielsweise Entgelt und Arbeitszeit. In den Haustarifverträgen werden die DB-spezifischen Regelungen abgebildet.
- Alle Regelungen sind widerspruchsfrei und ohne Kollisionen zu bereits bestehenden Tarifverträgen gestaltet.
- Mit der GDL wurde in der Schlichtung zudem verabredet, die Belastung der Lokomotivführer und Zugbegleiter zu reduzieren und die über Jahre aufgebauten Überstunden (Altstunden) Schritt für Schritt abzubauen.
- DB und GDL vereinbarten am 30. Juni 2015 einen Tarifvertrag zur Regelung von Grundsatzfragen, eine Schlichtungsvereinbarung, eine Reform des Arbeitszeitsystems und ein mehrjähriges Programm zum Abbau der Überstunden aus den Vorjahren.
- Es gilt weiterhin: Gleiche Beschäftigungsbedingungen für gleiche Arbeit. Das heißt: Die getroffenen Vereinbarungen schaffen weiter keine widersprüchlichen Tarifregelungen.
- Der Tarifvertrag zur Regelung von Grundsatzfragen gilt bis zum Jahr 2020 und schreibt fest, dass die GDL Tarifpartner bei der DB bleibt. Er regelt ein neues Schlichtungsverfahren. Künftig kann eine Schlichtung von einer Seite einberufen werden, wenn die Verhandlungen gescheitert sind oder Streiks angekündigt werden. Bisher mussten beide Seiten einverstanden sein.
- Mit der GDL wurde ein mehrjähriges Programm zur Reduzierung der Belastung von Lokführern und Zugbegleitern und im Gegenzug eine Reform des Arbeitszeitsystems beschlossen.
- Das führt derzeit dazu, dass Überstunden aus den Vorjahren mit weiteren Zeitzuschlägen erhöht werden, ohne dass eine tatsächliche Mehrbelastung der Mitarbeiter vorliegt.
- Bis 31. Dezember 2017 sollen z.B. für Lokführer eine Million der über Jahre aufgelaufenen Überstunden abgebaut werden. Ende Juni 2016 waren es bereits 640.000 weniger. Um dies zu erreichen,

werden bereits heute mehr als 360 zusätzliche Triebfahrzeugführer ausschließlich für die Reduzierung dieser Altstunden beschäftigt.

- Außerdem haben GDL und DB erstmals die Wahlmöglichkeit für Mitarbeiter vereinbart, sich Überstunden ganz oder teilweise auszahlen zu lassen. Die Auszahlung von Überstunden nach Ablauf eines Jahres, die nicht durch Freizeitausgleich reduziert werden konnten, ist für die meisten anderen Unternehmen der Normalfall. Mitarbeiter wissen am besten, welche Option für sie passt.
- Jeder Arbeitnehmer kann individuell auch eine geringere Arbeitszeit verabreden. Abstriche beim Entgelt werden dann durch die Auszahlung von Überstunden kompensiert. Ältere Mitarbeiter können außerdem die von der DB angebotene „Besondere Teilzeit im Alter“ nutzen. Insgesamt nutzen rund 1.100 Arbeitnehmer, davon über 200 des Fahrpersonals, die Möglichkeit, die Arbeitszeit auf rd. 80 Prozent abzusenken bei einem Entgeltausgleich auf 90 Prozent.
- Gleichzeitig wurde verabredet, das Arbeitszeitsystem zu reformieren. Die Wahlmöglichkeit, einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 Minuten pro Überstunde anstelle einer Überzeitzulage wählen zu können, entfällt Ende 2017. Damit wird der „Zinseszins-Effekt“ auf die aufgelaufenen Überstunden abgeschafft.

■ **EVG und GDL verhandeln nun für das gesamte Zugpersonal. Die GDL nicht mehr nur für Lokführer, die EVG nun auch für Lokführer. Wie viele „Wechsler“ gab es bislang?**

- Der Arbeitgeber weiß nicht, wer in welcher Gewerkschaft Mitglied ist.
- Was die DB kennt, ist die Zahl derer, die aktiv erklärt haben, die Tarifverträge trotz gleicher Kernregelungen zu wechseln.
- Rund 1.800 Nicht-Lokführer sind aus EVG-Tarifverträgen in GDL-Tarifverträge gewechselt.
- Rund 710 Mitarbeiter haben einen Wechsel in die EVG-Tarifverträge verlangt. (Bis zum Ende der letzten Tarifrunde waren alle Lokführer dem Lokführer-Tarifvertrag der GDL zugeordnet.)

■ **Wo steht die DB beim Abbau des Überstundenpolsters?**

- Die DB kommt beim Abbau der Überstunden ihrer Mitarbeiter nachprüfbar und objektiv gut voran und setzt die vereinbarten Maßnahmen um.
- Die Zahlen sprechen für sich: Vereinbart wurde, das seit Anfang 2000 aufgebaute Überstundenpolster bis Ende 2017 bei Lokführern um 1 Million Stunden abzubauen. Ende Juni 2016 waren es bereits 30 Prozent weniger (oder ca. 640.000 Stunden).
- Die Mitarbeiter können zwischen drei verschiedene Instrumenten wählen: Übertragen in Langzeitkonten, Auszahlung von Überstunden oder Freistellung.
 - Die Möglichkeit, sich Stunden auszahlen zu lassen, haben GDL und DB erstmals 2015 verabredet.
 - Damit Lokführer und Zugbegleiter ihr Mehrarbeitspolster durch mehr Freizeit abschmelzen können, wurde mit der GDL vereinbart, 300 zusätzliche Lokführern und 100 Zugbegleitern einzusetzen.
 - Ende März 2016 waren zur Entlastung der Kollegen bereits über 360 Lokomotivführer zusätzlich eingesetzt.
 - Die Erhöhung auf rund 470 Lokführer ist geplant. Diese müssen ausreichend qualifiziert werden, um dann für die Stamm-Lokführer Leistungen übernehmen zu können.
 - Langzeitkonten (z.B. für spätere Auszeiten) nutzen bereits fast 2000 Lokführer und Zugbegleiter und übertragen Teile ihre angesammelten Überstunden auf diese Konten.

■ Die GDL sagt, es gebe nicht genug Bewerber. Was ist die Erfahrung der DB?

- Die DB erhält jedes Jahr rund 180.000 bis 200.000 Bewerbungen. Das zeigt, dass das Interesse an der DB groß ist und das Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.
- Sicherheit der Arbeitsplätze, der Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen und Sozialleistungen wie Freifahrten, Familienprogramme, Möglichkeiten von Auszeiten, Kinderbetreuungsangebote oder Beratungsservices sind Pluspunkte eines großen Arbeitgebers wie der Bahn.
- Der Beruf des Lokführers ist nach wie vor einer der beliebtesten Berufe bei der DB. Über 1000 Auszubildende erlernen derzeit über alle Ausbildungsjahre hinweg den Beruf. Außerdem sind dieses Jahr bisher 320 junge Lokführer-Azubis nach ihrer Ausbildung übernommen worden.
- Die Bewerberlage ist bei regionalen Unterschieden mit bisher über 8.800 Bewerbungen im Jahr 2016 insgesamt sehr ordentlich. Trotz des großen Bewerberinteresses am Lokführerberuf müssen sich Arbeitgeber auf Arbeitsmärkten mit nahezu Vollbeschäftigung wie in München und Stuttgart besonders anstrengen und innovative Wege gehen, um dort Fachkräfte zu gewinnen. In Ballungsräumen wie München und Stuttgart sucht die DB Fachkräfte wie Lokführer.
- Anfang November startet die DB bei der S-Bahn München eine große Rekrutierungskampagne für Triebfahrzeugführer. Außerdem werden Bewerber bei der Wohnungssuche unterstützt.
- Die DB stellt 2016 insgesamt 1.200 Lokführer oder Auszubildende extern ein. Zum 1. September haben rund 400 junge Menschen die Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst L/T begonnen.
- In den letzten vier Jahren hat die DB bundesweit rd. 2.200 Lokführer - meist als Quereinsteiger - vom externen Arbeitsmarkt und rd. 2.200 Auszubildende eingestellt.
- Die DB hat die Personalgewinnung in den letzten Jahren massiv verstärkt und neu aufgestellt und investiert in zweistelliger Millionenhöhe. Ergebnis: Die DB ist Ende August für das beste Recruiting in der Verkehrsbranche ausgezeichnet worden.

- Jedes Jahr stellt die DB 7000 bis 8000 neue Mitarbeiter extern ein, dazu kommen rd. 3500 Auszubildende und Dual Studierende.

■ **Wird es in dieser Runde gelingen, beide Gewerkschaften an einen Tisch zu bekommen oder bleibt die Kooperation ein unerfüllbarer Traum?**

- Das bleibt das Ziel der DB. Für die großen Themen ist dies nicht zu erwarten.
- GDL und EVG sind inzwischen bereit, gemeinsam mit DB Regio und Partnerunternehmen über Regelungen zu sprechen - an einem Tisch.
- Klar ist: Die DB will eine friedliche Koexistenz beider Gewerkschaften.

■ **Die Gewerkschaften machen das Thema Arbeitszeit und Freizeit in der neuen Tarifrunde zum Thema. Zum Beispiel verlangt sie zwei zusammenhängende Ruhetage in einer Woche. Was ist dagegen zu sagen?**

- Der Arbeitgeber hat wie die Gewerkschaften ein Interesse an Planbarkeit und Belastungsreduktion für die Belegschaft. Es ist wichtig, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht überlastet sind - sonst können sie weder motiviert noch gut arbeiten.
- Beim Thema Abbau von angesammelten Überstunden, der mit der GDL vereinbart ist, ist die DB nachprüfbar erfolgreich unterwegs.
- Verabredet ist eine Abschmelzung des Polsters um eine Million Stunden bis Ende 2017, im Juni 2016 waren es bei den Lokführern bereits 640.000 Stunden.
- Allein dafür setzt die DB mehr Personal ein als mit der GDL verabredet.
- Außerdem stellt die DB massiv neue Mitarbeiter ein und bildet aus: in den letzten vier Jahren bundesweit rd. 2.200 Lokführer vom externen Arbeitsmarkt und rd. 2.200 Auszubildende, alleine in diesem Jahr sind es 1.200 neue Lokführer.

- Wie die Mitarbeiter die angesammelten Stunden nutzen, ist ihre Entscheidung. Sie haben die Wahl und können sich die Stunden auszahlen lassen, Langzeitkonten nutzen oder freimachen.
- Wo die DB sich wie alle Arbeitgeber noch anstrengen muss, sind Ballungsräume wie München oder Stuttgart. Hier herrscht nahezu Vollbeschäftigung, hier sucht die DB Bewerber, die z.B. Lust haben, Lokführer der S-Bahn zu werden.

■ **Gefordert werden zahlreiche Änderungen bei Ruhezeiten, Nacharbeit etc. Das hört sich so an, als wäre kaum etwas geregelt.**

- Auch für das Schichtpersonal bei der DB gilt der Grundsatz, im Durchschnitt nicht mehr als 5 Schichten pro Woche leisten zu müssen.
- Allerdings sind die Ruhetage im Schichtdienst verschoben, beginnen nach einer Spät- oder Nachtschicht und decken daher auch nicht immer volle Kalendertage ab.
- Der Vorteil dieser unregelmäßigen Schichtgestaltung ist eine Flexibilität bei der Ruhetagsgestaltung. Entweder können Arbeitsphasen durch kürzere Ruhetage, dafür aber häufiger, unterbrochen werden, oder es können längere Arbeitsphasen geplant werden, die dann auch längere Ruhetagsphasen (bis zu drei oder auch vier Tage) ermöglichen. Bei der konkreten Ausgestaltung können die Wünsche der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene berücksichtigt werden.
- Zusätzliche Regelungen würden diese heute bestehenden Möglichkeiten einschränken, denn bei der DB sind Arbeitszeiten, Ruhetage, Urlaubstage bereits heute in Dutzenden tarifvertraglichen Regelungen verankert, alleine über 30 Regelungen gibt es zur Arbeitszeit.
- Dabei gibt es deutliche Unterschiede zu den Wettbewerbern: Bei der DB müssen die Beschäftigten bereits heute weniger arbeiten:
 - Bei der DB gilt eine Jahresarbeitszeit, und damit eine durchschnittliche 39-Stunde-Woche. Bei den meisten Wettbewerbern in der Regel die 40-Stunden-Woche.

- Bei der DB haben die Mitarbeiter je nach Betriebszugehörig 28 bis 30 Tage Urlaub, bei den Wettbewerbern bis zu zwei Tage weniger.
- Schließlich erhalten DB-Mitarbeiter mehr zusätzliche Urlaubstage für Nachtarbeit: Während bei der DB schon für Arbeit ab 20 bis 6 Uhr Freizeitausgleich gewährt wird, beginnt bei vielen Wettbewerbern die Zeitspanne erst ab 22 Uhr. Und der Umfang des Freizeitausgleichs für die in diesem Zeitraum geleistete Schichtarbeit ist bei der DB ebenfalls höher als bei den Wettbewerbern.

■ **Was ist z.B. zur Freizeit, Schichtenlänge, Ruhephasen, Feiertagsschichten oder Dienstplanänderungen tarifvertraglich festgelegt?**

- Die Bahn ist ein Betrieb, der rund um die Uhr für die Kunden fährt, daher gibt es objektive Zwänge, die einen Schichtdienst notwendig machen. Rund 110.000 Mitarbeiter sind im Schicht- und Wechseldienst tätig.
- Je stabiler die Verkehre, umso weniger Änderungsbedarf ergibt sich aus durch die Zug- und Fahrplanlagen. So ist bspw. mit der Verbesserung der Stabilität und Pünktlichkeit bei der DB und insbesondere des Güterzugnetzes auch eine Verbesserung der Stabilität der Einsatzpläne verbunden.
- Das Thema Dienstplanänderung ist tarifvertraglich nicht geregelt. Die Aufstellung der Dienstpläne (Welcher Mitarbeiter muss wann wie lange und zu welchem Zeitpunkt arbeiten) obliegt den Betriebsparteien vor Ort. Hier sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG tangiert. Insofern macht es auch Sinn, Änderungen von Dienstplänen vor Ort zu regeln.
- Allerdings gibt es tarifvertragliche Regelungen darüber, welche Arbeitszeit der Arbeitnehmer angerechnet bekommt, wenn der Arbeitgeber kurzfristig (später als Vortag oder 24 Std. vor geplantem Schichtbeginn) die Arbeitszeit absagt oder ändert.

■ **Die GDL will noch mehr Pausen und einen Freistellungsplan für mehr Planungssicherheit der Freizeit. Was ist davon zu halten?**

- Die Regelungsdichte in den Tarifverträgen gerade in Bezug auf die Arbeitszeitregelungen ist bereits heute zu groß. Hier möchte die DB zu einfacheren Regelungen kommen und ist offen dafür, gemeinsam das Tarifdickicht zu lichten.
- Die Wettbewerber der DB kennen ein derartiges Dickicht von ineinandergreifenden Regelungen nicht.
- Die DB setzt auf mehr betriebliche Lösungen. Die Betriebsparteien brauchen Freiräume, um die passenden Modelle vor Ort für die Mitarbeiter festzulegen. Denn die strukturellen Unterschiede sind in den vielen Gesellschaften mit völlig anderen Anforderungen (z.B. Regio vs. Cargo) vor Ort jeweils völlig unterschiedlich.
- Im Übrigen ist die Arbeitszeitgestaltung normalerweise die ureigene Aufgabe der Betriebsräte, d.h. die konkrete Schichtplanung und Schichtreihenfolge für die jeweiligen Mitarbeiter zu überprüfen und Belastungen auszugleichen oder zu vermeiden.

■ **Gibt es zu den Themen Freizeit, Planungssicherheit Überlegungen zu neuen Projekten und Möglichkeiten, um Lokführer und weiteres Zugpersonal insgesamt weiter entlasten?**

- Schwerpunkt in Zukunft dürfte die Partizipation der Arbeitnehmer an der Arbeitszeitplanung sein, um die gefühlte Belastung durch die Änderungen der Arbeitszeitplanung zu reduzieren.

■ **Würde die DB sagen, dass die meisten Mitarbeiter eine geregelte Freizeit- und Urlaubsplanung haben?**

- Ja, auch wenn die Ausgestaltung vor Ort sehr unterschiedlich ist. Die Urlaubsplanung erfolgt bereits im Vorjahr zunächst auch unabhängig von der Einsatzplanung.

■ **Wie viele Stunden liegen mindestens zwischen Dienstschluss und Beginn der nächsten Schicht?**

- Hier gelten die gesetzlichen Regelungen (Regel-Mindestruhezeit 11 Stunden, die auf 10 Stunden in Verkehrsbetrieben verkürzt werden kann, wenn dafür eine andere Ruhezeit verlängert wird. Bei auswärtigen Ruhezeiten kann die Ruhezeit auf 9 Std. verkürzt werden (auch mit Verlängerung einer anderen Ruhezeit). Diese

Dagmar Kaiser
Leiterin Kommunikation
Personal
Tel. +49 (0)30 297 61169
presse@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse

Verkürzungsmöglichkeit soll unnötig lange auswärtige Ruhezeiten, die der Arbeitnehmer ja nicht zu Hause verbringen kann, vermeiden helfen.

■ **Wie lange im Voraus kennen die Mitarbeiter ihren Schichtplan?**

- Das ist sehr unterschiedlich, weil betrieblich geregelt.
- Ruhetage werden betrieblich langfristig bekannt gegeben. Das spiegelt sich auch im Jahresruhetags-Plan im Sinne des Lokführer-Tarifvertrages wider.
- Andere Dienstplanformate beinhalten langfristige Schichtfenster, die für den Arbeitnehmer einen Zeitrahmen abbilden, in welchem der Arbeitgeber später die Arbeitszeit konkretisieren kann. Außerhalb des Schichtfensters weiß der Arbeitnehmer frühzeitig, dass er frei hat. Die tatsächlich zu leistende Schicht muss dann in das vorher mitgeteilte Schichtfenster passen und wird dem Beschäftigten kurzfristiger bekannt gegeben.
- In anderen Bereichen werden vollständige Dienstpläne für einen gewissen Zeitraum auf Basis eines längerfristigen Ruhetagplans unter Berücksichtigung der für diesen Zeitraum bekannten Abwesenheiten der Beschäftigten erstellt.

■ **Wie kurzfristig können Schichtplanänderungen kommuniziert werden?**

- Jede Abweichung vom Dienstplan muss vom örtlichen Betriebsrat genehmigt werden.
- Denn auch kurzfristige Schichtplanänderungen lösen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus.
- Dabei muss man auch berücksichtigen, dass ein Großteil der Dienstplanänderungen auf Wunsch des Arbeitnehmers ausgelöst wird.

■ Wissen wir, wie oft im Durchschnitt, der Dienstplan eines Mitarbeiters geändert wird?

Nein, das ist auch von verschiedenen Faktoren abhängig, z.B. von

- Wünschen der Arbeitnehmer selbst zur Änderung (was mindestens bei einer weiteren Person zu einer Änderung führt)
- Fluktuation
- Qualifikation der Arbeitnehmer
- Krankenstand
- Besondere, ggf. auch kurzfristige Schulungen
- Schichtänderungen bspw. durch Baustellen
- Witterungseinflüsse
- Pünktlichkeit

Branchen-Tarifvertrag Schienenpersonen-Nahverkehr (SPNV):

■ Wer sitzt am Tisch auf der Seite der Arbeitgeber und wer von den Gewerkschaften?

- Der Branchen-Tarifvertrag ist seit Ende 2015 gekündigt. Der Branchen-Tarifvertrag wird zwischen DB und EVG verhandelt. Das Besondere ist, dass hier neben der DB Regio AG auch andere Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) aus dem SPNV-Markt beteiligt sind (z.B. Transdev, Netinera, HLB).
- Hier gibt es eine positive Entwicklung: Die Unternehmen auf Arbeitgeberseite begreifen sich zunehmend als gemeinsame Vertreter der Branche. Die DB und der Arbeitgeberverband MoVe, dem sie angehört, suchen mit dem AVN (Arbeitgeberverband Nahverkehr) und den großen Eisenbahn-Verkehrsunternehmen Lösungen im Sinne der Branche.

■ **Weshalb eine Lösung für die SPNV-Branche und warum handelt die Arbeitgeberseite zunehmend als gemeinsame Vertreter einer Branche?**

- Die Arbeitgeber haben zunehmend alle das Problem, ausreichendes qualifiziertes Personal einschließlich Nachwuchskräften zu finden. Hinzukommt durch den weiter zunehmenden Ausschreibungswettbewerb, dass es regelmäßig zu einem Wechsel des Betreibers kommt. Deshalb besteht der Bedarf, gemeinsam etwas für die Attraktivität der SPNV-Branche zu tun und den Beschäftigten Perspektiven zu geben.
- Der Wechsel des Betreibers und damit des Arbeitgebers sollte berechenbar sein. Der Gesetzgeber hat das erkannt und deshalb eine neue Regelung geschaffen: die Anordnung des Personalübergangs als Regelfall für den Betreiberwechsel im SPNV. Die Branche will diese Regelung durch tarifvertragliche Regeln nun ausgestalten bzw. flankieren.

■ **Was hat der bisherige Branchentarifvertrag geregelt, seit wann ist er ausgelaufen und warum braucht es eine Neuauflage?**

- Der BranchenTV hatte zum Ziel die wesentlichen Beschäftigungsbedingungen (Jahresarbeitszeit, Tabellenentgelt, Entgeltsystematik, Weihnachtsgeld und Zulagen) auf einem Mindestniveau für den SPNV zu regeln. Der TV wurde zum 31.12.2015 von der EVG gekündigt.
- Der SPNV-Markt hat sich weiterentwickelt. Neue Wettbewerber aus dem Ausland treten neu und mit Erfolg in den Wettbewerb; der BranchenTV gilt für diese Unternehmen zunächst nicht.
- Die SPNV-Branche muss gestärkt werden, schließlich gehört der Betreiberwechsel alle 10 bis 15 Jahre zur Normalität in der Branche. Der Wettbewerb über Löhne soll im gesamten SPNV-Markt beendet werden.
- Die gesetzliche Regelung zur Anordnung des Beschäftigtenübergangs ist ein weiterer Grund. Hierzu bedarf es neuer tarifvertraglicher Regelungen. Die bisherigen Regelungen sind für den angeordneten Personalübergang nicht ausreichend.

■ Was hat der Branchentarifvertrag bisher gebracht?

- Der BranchenTV ist er besser als sein Ruf. Immerhin ist der BranchenTV in 14 Bundesländern repräsentativer Tarifvertrag für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen im SPNV und bildet eine Untergrenze für die in ihm geregelten Beschäftigungsbedingungen.
- Das ist für die heutige Marktsituation aber nicht mehr ausreichend. Eine tarifvertragliche Regelung für die Branche muss, wie in anderen Branchen auch, die Lebenswirklichkeit in den Betrieben abbilden. Er muss sich deshalb gemeinsam weiterentwickelt werden.

■ Das Thema Personalübergang scheint ja eine wichtige Rolle bei den Neuverhandlungen zu spielen. Wie sieht da die Position der DB aus?

- Die DB sieht die von Gewerkschaft (EVG) und Politik initiierte gesetzliche Regelung grundsätzlich positiv. Sie geht davon aus, dass entsprechend der gesetzgeberischen Intention die Anordnung des Personalübergangs zukünftig der Regelfall für Vergaben im SPNV sein wird.
- Andere Länder, wie UK, die Niederlande oder Schweden, zeigen, dass dort der Beschäftigtenübergang seit vielen Jahren zum Standard im SPNV-Markt gehört. Dort haben die wesentlichen Regelungen allerdings die Tarifvertragsparteien der Branche ausgestaltet. Das ist auch Ziel der DB: den gesetzlichen Rahmen gemeinsam mit den Partnern in der Branche umzusetzen und für die Praxis zu regeln. Flankierend zu diesem Vorhaben stehen die maßgeblichen Arbeitgeberverbände und EVU der Branche im Dialog mit den Aufgabenträgern (BAG-SPNV). Diese unterstützen das Vorhaben, tarifvertragliche Regelungen zum Personalübergang zu vereinbaren.

■ Die DB und andere Eisenbahnunternehmen sitzen wieder am Tisch, um einen besseren Branchen-Tarifvertrag hinzubekommen als das letzte Mal. Wie sollte ein neuer Flächentarifvertrag aussehen und was sollte er bewirken?

- Der neue Flächentarifvertrag muss in erster Linie ein einheitliches Tarifniveau in der gesamten Branche sicherstellen und sollte möglichst gemeinsam mit der EVG und GDL vereinbart werden.

Durch tarifliche Regelungen zum Betreiberwechsel sollten die Beschäftigten Sicherheit auch bei dem Wechsel des Betreibers und damit des Arbeitgebers erhalten.

- Der BranchenTV sollte somit zum positiven Image und zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität der SPNV-Branche beitragen. Andere Länder, wie beispielsweise Schweden oder die Niederlande haben gezeigt, dass dies geht: In einem offenen, von Wettbewerb geprägten SPNV-Markt sind dort tarifvertragliche Bedingungen als Spielregeln für alle vereinbart. Das ebenfalls zu erreichen, ist unser Ziel.

■ **Den bisherigen BranchenTV hat nur die EVG mitgemacht. Welche Rolle spielt die GDL?**

- Bei einer Regelung für die gesamte SPNV-Branche gehören alle relevanten Player/ Partner an einen Tisch.
- GDL und EVG sind inzwischen bereit, gemeinsam mit DB Regio und Partnerunternehmen über Regelungen zu sprechen – an einem Tisch.

■ **Die DB hat über Jahre viel Verkehr im Regio-Bereich durch Niederlagen bei Ausschreibungen verloren. Jetzt will DB Regio mit Start-Gesellschaften antreten. Der Vorwurf der Dumpinglöhne ist zu hören. Was ist da dran?**

- Wenn das so wäre, wäre der Argwohn gut verstehen. Die DB korrigiert aber keine Löhne und Sozialleistungen nach unten.
- DB Regio will sich künftig da mit Mobilitätsgesellschaften bewerben, wo es Chancen gibt, Verkehre zurückzugewinnen. Diese Gesellschaften sind kleinere, flexiblere Einheiten, die mit schlankeren Strukturen und Prozessen arbeiten.
- Sie werden aber ihre Personalkosten nach heutigem Regio-Tarif kalkulieren. Und DB Regio arbeitet parallel am Abschluss eines weiterentwickelten Branchentarifvertrages, damit Ausschreibungsverluste nicht zu Lasten der Mitarbeiter gehen – weder der DB-Mitarbeiter noch derer der Konkurrenz.

Digitalisierung/ Tarifvertrag Arbeit 4.0

- **Was ist genau das Ziel eines Tarifvertrags Arbeit 4.0? Geht es auch darum, dass Mitarbeiter nach 18 Uhr keine Mails mehr bekommen und Freizeit und Beruf nicht weiter vermischt werden?**
 - Es geht darum, Mitarbeiter auf neue digitale Arbeitsformen und -mittel vorzubereiten, ihre Arbeitsbedingungen zu gestalten, sie durch Qualifizierung zu unterstützen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Mit der EVG ist verabredet, diesen Prozess konstruktiv zu begleiten.
 - Parallel zur Weiterentwicklung der Technik wird z.B. auch das Berufsbild des Triebfahrzeugführers/Lokomotivführers weiterentwickelt und mit den Anforderungen der Digitalisierungstechnik verknüpft. So wird es weiterhin Personal an Bord der Züge geben, um zum Beispiel Störungen zu beseitigen. D.h. auch in Zukunft werden Züge nicht unbegleitet fahren. Aber auch die Berufs- und Tätigkeitsbilder von Zugbegleitern und Instandhaltern verändern sich.
 - Digitalisierung bedeutet oft auch eine Entlastung für die Mitarbeiter. So kann durch die Nutzung von Tablet-Computern von Lokführern auf kiloweise Regelwerk in seinem Rucksack verzichtet werden.