

Themendienst

Der Demografietarifvertrag von EVG und DB

Tarifvertrag setzt Rahmen für stärkere Orientierung an Berufs- und Lebensphasen der Mitarbeiter • Übernahmeangebot für Azubis • unbefristete Beschäftigungssicherung

(Berlin, Oktober 2016) Mit dem Demografietarifvertrag hat der DB-Konzern gemeinsam mit dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband MoVe e.V. (Agv MoVe) und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) einen Rahmen geschaffen, um die Herausforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen. Am 6. Dezember 2012 verständigten sich die DB und EVG in Düsseldorf auf den für die Branche neuartigen Tarifvertrag. Er gilt für rund 150.000 Konzernmitarbeiter. Er war am 1. April 2013 in Kraft getreten, wurde in der Tarifrunde 2015 weiterentwickelt und läuft zum Ende des Jahres aus.

Aktuelle Zahlen zur Altersstruktur im Konzern deuten den demografischen Wandel bereits an. Der Altersdurchschnitt der DB liegt bei 46 Jahren; fast 43 Prozent der rund 196.000 in Deutschland Beschäftigten sind über 50 Jahre alt. Um vor diesem Hintergrund den künftigen Personalbedarf zu decken, will die DB bis 2020 jährlich rund 7.000 bis 8.000 neue Mitarbeiter einstellen. Mitarbeiter sollen langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Außerdem hat sich die DB mit der Konzernstrategie DB2020 das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2020 zu den zehn Top-Arbeitgebern in Deutschland zu gehören. Um dieses Ziel zu erreichen, will die DB als Arbeitgeber attraktiver werden, die Zufriedenheit der Mitarbeiter erhöhen und die Demografiefestigkeit stärken.

Hier setzt der Demografietarifvertrag an, indem er den gesamten Weg von der Ausbildung, über die Phasen mitten im Berufsleben bis zum Übergang in die Rente beschreibt. Für Auszubildende beispielsweise wurde eine Übernahmeverpflichtung vereinbart. DB-Mitarbeiter profitieren von einem erweiterten Kündigungsschutz. Vor allem aber schafft das Tarifwerk Gestaltungsspielräume, um Arbeitszeiten und Weiterbildung zukünftig noch stärker an den Berufs- und Lebensphasen des Einzelnen zu orientieren.

Berufs- und Lebensphasen des Einzelnen rücken in den Fokus

Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten sollen die individuellen Bedürfnisse und Interessen stärkere Beachtung finden, zum Beispiel bei der Dienstplangestaltung. Jeder Mitarbeiter der DB hat in den verschiedenen Phasen seines Lebens unterschiedliche Schwerpunkte und Interessen. Während der eine am Beginn seines Berufslebens steht, stellt sich anderen die Frage nach der Kinderbetreuung oder nach Pflegemöglichkeiten für Angehörige. Die Betriebe erhalten mehr Spielräume, um zum Beispiel die Einsatzplanung gemeinsam mit den Mitarbeitern passgenauer zu gestalten. Hierzu soll das erfolgreiche Modell der Betrieblichen Arbeitszeitprojekte weiter ausgebaut werden.

Dagmar Kaiser
Leiterin Kommunikation
Personal
Tel. +49 (0) 30 297-61196
Fax +49 (0) 30 297-61919
presse@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse

Themendienst

Absenkung der Arbeitszeit im Alter

Der neue Tarifvertrag hat ein neues Demografiemodell zur Absenkung der Arbeitszeit für ältere Schichtarbeiter eingeführt. Mitarbeiter, die mind. 59 Jahre alt sind, seit mindestens 20 Jahren im Betrieb und in den letzten 10 Jahren in regelmäßiger Nacharbeit, Wechselschicht oder Rufbereitschaft beschäftigt waren, haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit um rund 20 Prozent zu reduzieren. Dabei beziehen sie weiterhin 90 Prozent ihres Entgelts. Damit wird faktisch eine 4-Tage-Woche zur Entlastung in der späten Berufsphase ermöglicht – freiwillig und bei teilweisem Lohnausgleich. Die DB wendet dafür ca. 25 Millionen Euro pro Jahr auf.

Jüngere Mitarbeiter sollen mehr Anreize bekommen, langfristige Arbeitszeitkonten zu nutzen, um in der Phase vor dem Renteneintritt die Arbeitszeit absenken zu können. Der Demografietarifvertrag sorgt für die schrittweise Entwicklung eines entsprechenden Anreizsystems.

Übernahmeangebot für Azubis

Zeitgleich mit dem Demografietarifvertrag verpflichtet sich die DB, jedem Auszubildenden, der die Berufsausbildung erfolgreich abschließt, eine unbefristete Beschäftigung anzubieten. Darüber hinaus geht die DB in der Berufsausbildung neue Wege und erprobt ab September 2013 die Ausbildung in Teilzeit.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Tarifvertrag zeigt auf, wie auch im Schichtdienst mehr Teilzeitmodelle ermöglicht werden können. Die DB unterstützt bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige und eröffnet das Angebot einer Familienpflegezeit. Die Möglichkeiten des Langzeitkontos wurden zum 1. April 2013 ausgebaut. So ist eine befristete Auszeit (Sabbatical) auch für tarifliche Arbeitnehmer ab April 2013 möglich.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Die betriebliche Gesundheitsförderung weiter ausgebaut, um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter langfristig zu erhalten. Die Erweiterung umfasst eine Überprüfung von Tauglichkeits- und Eignungskriterien, Maßnahmen zum Erhalt der psychischen Gesundheit sowie die Inklusion von Mitarbeitern mit Handycap. Ein weiterer Schwerpunkt zielt darauf, Arbeitsplätze künftig ergonomischer und somit altersgerechter zu gestalten. Mit CLARA („Clever und Aktiv in Richtung Alter“) erprobt die DB gemeinsam mit dem Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg ein neuartiges Präventionsangebot zum Erhalt bzw. zur Steigerung der körperlichen und geistigen Fitness.

Themendienst

Kündigungsschutz für Mitarbeiter, equal pay für Zeitarbeitnehmer

Der bestehende Kündigungsschutz für Mitarbeiter der DB wurde mit dem neuen Tarifwerk ausgebaut. Die Beschäftigungssicherung gilt künftig unbefristet, betriebsbedingte Beendigungskündigungen wird es also weiterhin nicht geben. Auch für Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können, ist eine Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen.

Zeitarbeitnehmer erhalten laut Demografietarifvertrag künftig nach Ablauf von zwölf Monaten dieselbe Vergütung wie DB-Tarifmitarbeiter (equal pay).