

Themendienst

Der Demografietarifvertrag von EVG und DB

Seit 1. April 2013 in Kraft • Tarifvertrag setzt Rahmen für stärkere Orientierung an Berufs- und Lebensphasen der Mitarbeiter • Übernahmeangebot für Azubis • unbefristete Beschäftigungssicherung

(Berlin, März 2015) Mit dem am 1. April 2013 in Kraft getretenen 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, Agv MoVe und EVG in Düsseldorf auf den für die Branche neuartigen Tarifvertrag. Er gilt für rund 150.000 Konzernmitarbeiter.

Aktuelle Zahlen zur Altersstruktur im Konzern deuten den demografischen Wandel bereits an. Der Altersdurchschnitt der DB liegt bei 46 Jahren; etwa 42 Prozent der rund 197.000 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 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. Auf diesem Weg hat die DB ihre Position in einigen Rankings bereits vorfristig verbessern können (zum Beispiel Steigerung von Platz 46 auf Platz 25 im Trendence Schülerbarometer 2013; 2014 zum ersten Mal unter den 10 beliebtesten Arbeitgebern der Ingenieursstudenten bei Universum).

Als Top-Arbeitgeber 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

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

Dagmar Kaiser
Leiterin Kommunikation
Personal
Tel. +49 (0) 30 297-61196
Fax +49 (0) 30 297-61195
presse@deutschebahn.com
www.deutschebahn.com/presse

Themendienst

erhalten mehr Spielräume, um zum Beispiel die Einsatzplanung gemeinsam mit den Mitarbeitern passgenauer zu gestalten. Hierzu wird seit 2013 das erfolgreiche Modell der Betrieblichen Arbeitszeitprojekte weiter ausgebaut.

Absenkung der Arbeitszeit im Alter

Der Tarifvertrag führt ein neues Demografiemodell zur Absenkung der Arbeitszeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab einem Alter von 60 Jahren ein. Das Demografiemodell soll ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die besonders beansprucht sind, entlasten. Mit der „besonderen Teilzeit im Alter“ wurde ein Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit mit teilweisem Entgeltausgleich eingeführt. Es besteht die Möglichkeit, die Arbeitszeit um rund 20 Prozent zu reduzieren. Dabei beziehen sie weiterhin 88,5 Prozent ihres Entgelts. Damit wird faktisch eine 4-Tage-Woche zur Entlastung in der späten Berufsphase ermöglicht – freiwillig und bei teilweisem Lohnausgleich.

Jüngere Mitarbeiter bekommen mehr Anreize, langfristige Arbeitszeitkonten zu nutzen, um in der Phase vor dem Renteneintritt die Arbeitszeit absenken zu können. Der Demografietarifvertrag hat für die schrittweise Entwicklung des Langzeitkontos gesorgt. Seit 01.04.2013 ist auch eine zweckungebundene befristete Auszeit (Sabbatical) möglich.

Übernahmeangebot für Azubis

Zeitgleich mit dem Demografietarifvertrag verpflichtet sich die DB, jedem Auszubildenden, der die Berufsausbildung erfolgreich abschließt, eine unbefristete Beschäftigung anzubieten. Darüber bietet die DB seit September 2013 die Ausbildung in Teilzeit an.

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. Am 2. September 2013 hat der DB-Konzern in Frankfurt am Main seine erste geschäftsfeldübergreifende Kita „Bahnbinä“ eröffnet. An anderen Standorten mit hohem Bedarf kauft die DB Belegplätze für Mitarbeiterkinder ein. Die DB bietet über den ElternService AWO schnelle und professionelle Unterstützung bei der Organisation von qualifizierter Betreuung für pflegebedürftige Angehörige.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Die betriebliche Gesundheitsförderung wurde weiter ausgebaut, um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter langfristig zu erhalten. Die Erweiterung umfasst eine fortlaufende 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

Themendienst

gestalten. Mit CLARA („Clever und Aktiv in Richtung Alter“) hat die DB gemeinsam mit dem Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg ein neuartiges Präventionsangebot zum Erhalt bzw. zur Steigerung der körperlichen und geistigen Fitness eingeführt.

Kündigungsschutz für Mitarbeiter, equal pay für Zeitarbeitnehmer

Der bestehende Kündigungsschutz für Mitarbeiter der DB wird mit dem Demografietarifvertrag ausgebaut. Die Beschäftigungssicherung gilt seit dem 01.04.2013 unbefristet.

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