

## Ausführliche Fragen und Antworten zur Tarifrunde 2018/2019

Seit Oktober 2018 läuft die Tarifrunde 2018/2019 im DB-Konzern. Zum 30.09.2018 wurden die zentralen Tarifverträge, die z.B. das Entgelt regeln, durch EVG und GDL gekündigt.

### ▪ **Wann wird verhandelt?**

- Die Tarifverträge aus der Tarifrunde 2016/2017 mit der EVG und der GDL sind rückwirkend zum 1. Oktober 2016 mit einer Laufzeit von 24 Monaten abgeschlossen worden. Sie sind zum 30. September 2018 ausgelaufen.
- Die Verhandlungen mit der EVG begannen am 11., die mit der GDL am 12. Oktober 2018, jeweils in Berlin.

### ▪ **Worüber wird verhandelt?**

- Verhandelt wird für die Eisenbahn in Deutschland, d.h. die großen Tochtergesellschaften der DB in den Bereichen Infrastruktur, Transport und Dienstleistungen werden von der Tarifrunde erfasst.
- Die GDL hat ihre Tarifforderungen am 6.9.2018 vorgelegt, die Forderungen der EVG liegen der DB seit dem 19.9.2018 vor.

### ▪ **Für wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) wird verhandelt?**

- In der Tarifrunde 2018 wird insgesamt für rd. 160.000 MA der DB in Deutschland verhandelt.
- Für das Zugpersonal verhandeln sowohl EVG als auch GDL. Das sind ca. 36.000 MA.
- Neben der Eisenbahn in Deutschland wird die Tarifrunde auch Tochter-Gesellschaften wie z.B. DB Systel, DB Services oder DB Sicherheit betreffen.

### ▪ **Für welche Berufsgruppen verhandeln sowohl EVG und GDL?**

- Lokführer (Bereitstellungslokfürer, Streckenlokfürer, Auslandslokfürer, Ausbildungslokfürer, Lehrlokfürer, Abnahmelokführer, Gruppenleiter/Teamleiter Lokführer): 18.800 MA
- Zugbegleiter / Kundenbetreuer im Nahverkehr (KiN): 9.100 MA
- Bordgastronomie: 2.600 MA
- Praxistrainer / Gruppenleiter / Teamleiter Zugbegleiter / KiN: 300 MA
- Lokrangierführer: 3.200 MA
- Disponenten: 2.100 MA
- Trainer / Instruktoren: 80 MA

▪ **Wie bewertet die DB die Forderungen der Gewerkschaften?**

- Das Gesamtpaket der Forderungen beider Gewerkschaften ist komplex.
- Die Tarifpartner werden in einem geordneten Verhandlungsprozess tragbare Kompromisse für nachhaltige und attraktive Beschäftigungsbedingungen suchen.
- Die DB wird im Laufe der Verhandlungen die Einzelheiten der umfangreichen Forderungspakete detailliert bewerten und hinter verschlossenen Türen verhandeln.
- Nach erster vorläufiger Bewertung ist für die DB Folgendes wichtig:
  - Es bleibt ein Ziel des Arbeitgebers, gleiche Ergebnisse für gleiche Berufsgruppen zu erzielen.
  - Die DB ist zuversichtlich, dass am Verhandlungstisch vernünftige Ergebnisse gefunden werden können, die in die Landschaft passen und die Leistungen der Mitarbeiter wertschätzen.
  - Mit Wirkung zum 1.1.2018 hat die DB ein für die deutsche Wirtschaft neues Wahlmodell eingeführt. Die Mitarbeiter können wählen, ob sie eine Lohnerhöhung wollen oder stattdessen 6 Tage mehr Urlaub oder eine geringere Arbeitszeit.
  - Das Wahlmodell wird unter Anstrengungen, aber erfolgreich umgesetzt. Um das Wahlmodell zu kompensieren, hat die DB zusätzlich rund 1.500 neue Mitarbeiter im betrieblichen Bereich eingestellt.

▪ **Was waren die wichtigsten Ergebnisse der letzten Runde 2016/2017 mit EVG und GDL?**

- Die DB hat sich in der letzten Tarifrunde mit beiden Gewerkschaften auf ein Gesamtpaket mit einem Volumen von mehr als 5,5 Prozent verständigt. Die Laufzeit der Tarifverträge betrug 24 bzw. 27 Monate.
- Es wurde eine Entgelterhöhung in zwei Stufen von insgesamt 5,1 Prozent vereinbart, außerdem ein neuartiges Wahlmodell zur Arbeitszeit. Zudem wurden wesentliche Verbesserungen für die Nachwuchskräfte im Volumen von durchschnittlich 10 Prozent erzielt. Des Weiteren sind Regelungen zur Digitalisierung, insbesondere für mobile Arbeit, in einem einzigartigen Tarifvertrag „Arbeit 4.0“ festgeschrieben worden.
- Außerdem wurde der Demografie-Tarifvertrag weiterentwickelt, u.a. mit höheren Anreizen für Langzeitkonten.
- Ein weiterer Schwerpunkt war die Verabredung von Regelungen zur persönlichen Planungssicherheit für die Fahrpersonale.
- Der DB war es wichtig, weiterhin sicherzustellen, dass die Verabredungen trotz zweier konkurrierender Gewerkschaften widerspruchsfrei sind. Das heißt: Alle Mitarbeiter jeweils einer Berufsgruppe werden gleichbehandelt, egal ob sie der GDL, der EVG oder keiner Gewerkschaft angehören.
- DB und GDL haben in der letzten Tarifrunde außerdem einen neuen Prozess der Zusammenarbeit vereinbart. Es wurde ein „Arbeitsforum“ eingerichtet, ein Gremium wie ein Runder Tisch.

- **Wie wird das zum 1. Januar 2018 eingeführte Wahlmodell von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt?**
  - Die Arbeitnehmer konnten für die Zeit ab 1. 1.2018 zwischen den drei Optionen Entgelterhöhung um 2,62 Prozent, 6 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub oder Arbeitszeitreduzierung um eine Stunde auf eine 38-Stunden-Woche wählen. Mitarbeiter, die neu ins Unternehmen kommen oder nach einer Auszeit zurückkehren, haben ebenfalls die neue Wahlmöglichkeit.
  - Insgesamt zeigt sich eine Präferenz für den zusätzlichen Urlaub (58 Prozent). Die Arbeitszeitverkürzung nehmen aktuell 2 Prozent der Mitarbeiter und die Entgelterhöhung 40 Prozent der Mitarbeiter in Anspruch.
  - Die DB hat wegen des Wahlmodells rund 1.500 neue Mitarbeiter zusätzlich eingestellt.
  
- **Gilt das Wahlmodell der letzten Tarifrunde fort?**
  - Das Wahlmodell wurde mit den Tarifabschlüssen der Tarifrunde 2016/2017 eingeführt.
  - Erstmals konnten die Arbeitnehmer für das Kalenderjahr 2018 ihre Wahl zwischen höherem Entgelt und mehr Freizeit treffen.
  - Diese Wahlmöglichkeit besteht fort. In der Regel treffen die Arbeitnehmer ihre Wahl für zwei Jahre. Danach können sie neu entscheiden, ob sie lieber 2,62 Prozent mehr Entgelt, 6 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub oder die Arbeitszeitreduzierung von 39 auf 38 Stunden nutzen möchten. (Der Effekt addiert sich nicht.)
  - So können die Arbeitnehmer je nach persönlicher Lebensphase jeweils ihre Prioritäten setzen.
  
- **Findet die DB noch ausreichend Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt?**
  - Bis Ende des Jahres wird die DB insgesamt über 20.000 neue Kolleginnen und Kollegen an Bord geholt haben. Auch in den stark umworbenen Fachberufen stellt die DB erfolgreich ein. Besonders gefragt sind Lokführer, Instandhalter (Infrastruktur und Fahrzeuge), Fahrdienstleiter, Reiniger, Ingenieure und IT-Experten.
  - Allerdings ist der Arbeitsmarkt in manchen Regionen hart umkämpft, und Einstellungen in dieser Größenordnung erfordern eine große Kraftanstrengung.
  - Für ihre erfolgreiche Personalgewinnung setzt die DB immer wieder auf innovative Formate, um Fach- und Nachwuchskräfte anzusprechen. Dazu gehören etwa offene Castings in Zügen und Bahnhöfen oder der Einsatz von VR-Brillen auf Karrieremessen. Aktuell wird mit der neuen Landingpage [www.lokfuehrer-check.de](http://www.lokfuehrer-check.de) insbesondere um fertig ausgebildete Lokführer geworben. Auf der Seite kann man unter anderem Arbeitsbedingungen miteinander vergleichen.
  - Aufgrund dieser Maßnahmen kann die DB auch in den stark umworbenen Regionen und Fachberufen erfolgreich einstellen. Um für die Kunden noch mehr Service und Qualität zu liefern, stellt der Konzern weiter auf Hochtouren ein. Die Devise: Im Zweifel einer mehr.

- **Wie passen Tarifforderungen von 7,5 Prozent und mehr zur Lage der DB, die aktuell wirtschaftlich nicht so gut dasteht?**
  - Die Tarifverhandlungen bleiben abzuwarten. Selbstverständlich geht die DB von Abschlüssen mit Augenmaß aus.
  
- **Was kostet die DB ein Prozent Tariferhöhung?**
  - Ein Prozent Tariferhöhung entspricht ca. 90 Millionen Euro pro Jahr.
  
- **Beide Gewerkschaften fordern, die Bezahlung von Auszubildenden und den Mietkostenzuschuss zu erhöhen. Wie hoch ist der derzeit?**
  - Seit 1.1.2018 verdienen Auszubildende bei der Deutschen Bahn, je nach Ausbildungsjahr, zwischen 904 Euro und 1.109 Euro im Monat, dazu kommt Weihnachtsgeld in Form einer 13. monatlichen Ausbildungsvergütung.
  - Der Mietkostenzuschuss beträgt aktuell bis zu 350 Euro. Mietkostenzuschuss gibt es, wenn das tägliche Pendeln zwischen bisherigem Wohnort und Ausbildungsort (Hin- und Rückfahrt) bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zusammen mehr als 150 Minuten dauern würde. Bei einem Eigenanteil von mindestens 15 Prozent der monatlichen Vergütung für die Netto-Kaltniete, übernimmt die DB 50 Prozent des Betrags, der den Eigenanteil überschreitet (maximal 350 Euro im Monat).
  - Zusätzliche Leistungen:
    - Übernahmegarantie: Nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung wird grundsätzlich ein Angebot zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei der DB unterbreitet.
    - Prämie für betriebliche Altersvorsorge: Die DB zahlt zwei Jahre nach Übernahme in ein Arbeitsverhältnis eine einmalige Prämie in Höhe von 1.000 Euro in den Pensionsfonds ein.
    - Freifahrten: Auszubildende erhalten sechzehn Freifahrten im Jahr, dazu kommen weitere Fahrvergünstigungen (z.B. Job-Ticket).
  
- **Eine Forderung betrifft das Zulagensystem der DB. Wie viele und welche Zulagen gibt es bei der DB?**
  - Es existieren über 40 verschiedene Zulagen in den Tarifverträgen der EVG und der GDL, davon alleine sieben verschiedene Zulagen für die Vergütung der Arbeit im Nachtzeitraum (20.00 bis 06.00 Uhr).
  - In einem Unternehmen wie der DB, in dem über 100.000 Mitarbeiter in Schicht- und Wechselschichtarbeit arbeiten, sind die relevantesten Zulagen die Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Schichtzulage. Von diesen Zulagenarten profitieren die meisten Arbeitnehmer.
  - Im Bereich der tätigkeitsbezogenen Zulagen sind die Erschwerniszulagen sehr wichtig. In Bezug auf die Höhe der Zulagen nimmt unter den leistungsbezogenen Zulagen die Jahresabschlussleistung (JAL) den größten Anteil ein.

- Je nach Anknüpfungspunkt handelt es sich im Wesentlichen um Zulagen, die tätigkeitsbezogen (z.B. Erschwerniszulage), leistungsbezogen (z.B. Leistungsprämie) oder arbeitszeitbezogen (z.B. Nachzulage) sind.
  - Ob ein Mitarbeiter Zulagen erhält, welche Zulagenart und in welcher Höhe er die Zulage erhält, ist von der Tätigkeit und seinem Entgelt abhängig.
  - Die durchschnittliche Summe pro Monat für die verschiedenen Zulagen kann bis zu 400 Euro betragen.
- **Die GDL fordert feste Besetzungsnormen im Fern- und Nahverkehr, u.a. mit „Betriebsbeamten“. Was würde das bedeuten?**
    - Dafür muss man den Nahverkehr und den Fernverkehr unterschiedlich betrachten:
    - Im Schienenpersonennahverkehr ist es nach dem Bestellerprinzip Sache der Aufgabenträger, welches Personal und wie viele Mitarbeiter in den Verkehrsverträgen mit Eisenbahnunternehmen festgeschrieben und bezahlt werden.
    - Im Fernverkehr, der von der DB eigenwirtschaftlich betrieben wird, wird auf Basis der jeweiligen betrieblichen Erfordernisse und des notwendigen Service-Umfangs entschieden. Mindestanforderungen sind bereits in der Eisenbahn-Bau- und Betriebsordnung (EBO) geregelt und gelten für alle Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) in Deutschland.
- **Was sind „Betriebsbeamte“?**
    - Hier handelt es sich nicht um Beamte im statusrechtlichen Sinne. Betriebsbeamte sind nach der EBO alle Mitarbeiter, die eisenbahnbetriebliche Aufgaben übernehmen; dazu gehört z.B. den Abfahrtauftrag zu erteilen oder eine Bremsprobe durchzuführen. Das können Zugbegleiter, Rangierer, aber auch Triebfahrzeugführer sein.
    - Mit wachsender Digitalisierung und vermehrtem Einsatz von Triebzügen fallen betriebliche Aufgaben weg, dafür kommen zusätzliche Tätigkeiten bei der Betreuung und im Service für den Reisenden hinzu.
- **Ein Thema ist ebenfalls die Vermischung von Arbeit und Privatleben durch eine höhere digitale Erreichbarkeit.**
    - Grundsätzlich gilt: Arbeitszeit ist Arbeitszeit und Freizeit ist Freizeit.
    - Dieser Grundsatz prägt auch die verschiedenen Regelungen und Vereinbarungen mit den Arbeitnehmervertretern, wie z.B. die Digitale Road Map oder die Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung „Gemeinsam Zukunft und Fortschritt gestalten“. Dort ist z.B. der Anspruch des Mitarbeiters auf Nicht-Erreichbarkeit festgeschrieben. („Es besteht ausdrücklich keine Verpflichtung, außerhalb der im Betrieb vereinbarten Arbeits- bzw. Ansprechzeiten – auch nicht mittels mobiler Endgeräte – erreichbar zu sein.“)
    - Dort, wo Arbeit nur an einem klar definierten Arbeitsplatz erfolgen darf, an dem oftmals sogar die Nutzung privater Endgeräte untersagt ist (Lokführer, Zugbegleiter, Aufsichten, Fahrdienstleiter, Rangierer), gibt es eine solche Verwischung der Grenzen bislang per se nicht.

- **Die EVG will auch über das Langzeitkonto, das es bei der DB gibt, reden. Wie funktioniert dieses Langzeitkonto?**
  - Mitarbeiter der Deutschen Bahn haben die Möglichkeit, Entgelte, Überstunden und Urlaubstage (die über den gesetzlichen Erholungsurlaub hinausgehen) auf ein Langzeitkonto einzuzahlen.
  - Die eingebrachten Zeitstunden werden in den entsprechenden Geldwert umgerechnet und dem Konto gutgeschrieben. Das Guthaben wird verzinst und wächst dadurch zusätzlich an. Aktuell liegt diese Verzinsung bei 2,4 Prozent.
  - Mit dem angesparten Wertguthaben kann der Mitarbeiter seine individuelle Freistellung beantragen. Ab Beginn der Freistellungsphase zahlt der Arbeitgeber das Entgelt in der vorab festgelegten Höhe weiter aus und das Guthaben wird abgebaut. Während der gesamten Freistellungsphase bleiben sowohl das Arbeitsverhältnis als auch der vollständige Sozialversicherungsschutz für den Mitarbeiter bestehen.
  - Die Freistellung / Nutzung des Wertguthaben im Langzeitkonto ist möglich für
    - das vorzeitige Ausscheiden aus dem aktiven Arbeitsverhältnis vor Rentenbeginn,
    - die Teilnahme an beruflicher Qualifizierung,
    - die Teilnahme an einer Gesundheitswoche / Präventionswoche,
    - eine befristete Auszeit (Sabbatical),
    - die Pflege naher Angehöriger,
    - die Betreuung und Erziehung von Kindern oder
    - den Ausgleich einer Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.
  
- **Wie sieht die aktuelle Regelung der betrieblichen Altersvorsorge bei der DB aus?**
  - Die DB unterstützt die Arbeitnehmer bei der Altersvorsorge. Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) im DB-Konzern umfasst arbeitgeberfinanzierte Zusagen (2,2 Prozent Arbeitgeberleistung und Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der Deutschen Bahn AG (ZVersTV)) sowie verschiedene Formen der Entgeltumwandlung:
    - Zum einen zahlt der Konzern für jeden berechtigten Mitarbeiter unmittelbar 2,2 Prozent (2,0 Prozent zuzüglich 10 Prozent Bonus hierauf) des monatlichen Entgelts und Zulagen in den DEVK-Pensionsfonds ein. Bei Vollzeitkräften beträgt die Summe mindestens 55 Euro monatlich. Diese Zusage erfolgt automatisch, der Mitarbeiter muss nichts weiter tun, um sie zu erhalten.
    - Außerdem haben viele Mitarbeiter im DB-Konzern zusätzlich einen weiteren Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge. Diese Versorgung wird direkt vom Arbeitgeber zugesagt, finanziert und ausgezahlt.
    - Bei der Entgeltumwandlung bietet die DB ihren Mitarbeitern an, Bruttoentgelt in eine betriebliche Altersvorsorge einzuzahlen. Auf den umgewandelten Betrag erhalten sie noch einen 10-prozentigen Bonus. Darüber hinaus erhalten Mitarbeiter, die keine Vermögenswirksamen Leistungen in Anspruch nehmen, bei einer Entgeltumwandlung von mindestens 30 Euro einen arbeitgeberfinanzierten Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge in Höhe von 20 Euro.

▪ **In der letzten Tarifrunde war der Abbau der Überstunden vereinbart worden. Wie ist der Stand?**

- Die Rekrutierungsbemühungen wurden nochmals verstärkt und zusätzliche Ausbildungskapazitäten geschaffen.
- Die DB hat wie vereinbart massiv eingestellt, auch um die Belastung der Mitarbeiter zu verringern. Und: Bei der DB wurde das Wahlmodell eingeführt (wahlweise mehr Urlaub oder mehr Geld), bei den meisten in der Branche gilt noch die 40-Stunden-Woche. Bis die Lokführer nach ihrer Funktionsausbildung aber einsatzfähig sind, vergehen 10 bis 12 Monate. Das heißt, dass die Entlastung durch das zusätzliche Personal zeitversetzt greift.
- Beim Abbau der Überstunden gibt es deutliche Fortschritte: Ende 2014 hatte jeder Streckenlokführer pro Kopf im Schnitt 116,8 Stunden angehäuft. Ende 2016 waren es 78,6 Stunden pro Kopf, Ende 2017 im Schnitt 75,9 Stunden pro Streckenlokführer. Das sind 30 Prozent weniger!
- Noch ein Blick tiefer: Fast 70 Prozent der Lokführer hatten Ende März keine oder kaum (bis zu 20 Stunden) neue Überstunden; bei Zugbegleitern hatten 42 Prozent keine und 25,3 Prozent bis zu 20 Überstunden. Das macht pro Monat im Schnitt 7 Stunden bzw. 1 - 2 Stunden pro Woche.
- Nichtsdestotrotz gibt es Mitarbeiter mit zu vielen Überstunden, und dort besteht weiter Handlungsbedarf in den Betrieben.
- (Der Großteil der Überstunden im DB-Konzern stammt aus der Vergangenheit und ist eine Kumulation mehrerer Jahre. Außerdem gab es nach der bis Ende 2017 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.)
- Bei den Lokführern konnten die aus den Vorjahren aufgelaufenen Mehrleistungen um rund 0,7 Mio. Stunden reduziert werden. Bei Zugbegleitern/Bordgastronomen verringerten sich die Überstunden um 0,27 Mio. Stunden.
- Der Trend stimmt: Der Personalbedarf wurde deutlich erhöht und weitere Maßnahmen zur Entlastung ergriffen.

▪ **Wie wirkt sich das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Tarifeinheitsgesetz vom Juli 2017 auf die anstehende Tarifrunde aus?**

- Der Weg, partnerschaftlich mit zwei Gewerkschaften für ein und dieselbe Berufsgruppe gleiche Bedingungen zu schaffen, wurde durch das Bundesverfassungsgericht bestätigt.
- Der DB war es in den letzten beiden Tarifrunden gelungen, sicherzustellen, dass die Verabredungen trotz zweier konkurrierender Gewerkschaften widerspruchsfrei sind. Damit werden alle Mitarbeiter jeweils einer Berufsgruppe gleichbehandelt, egal ob sie der GDL, der EVG oder keiner Gewerkschaft angehören. Dies ist auch das Ziel für die anstehende Tarifrunde.
- Außerdem gilt der Tarifvertrag zur Regelung von Grundsatzfragen mit der GDL, der auch das Schlichtungsverfahren beinhaltet, bis Ende 2020.