

**Zehn Arbeitsgruppen befassen sich bereits seit Anfang 2007 intensiv mit dem neuen Entgeltsystem. Die Kolleginnen und Kollegen haben bereits enormes geleistet. Und doch ist noch einiges zu tun. Nachfolgend ein Einblick in die Arbeit der einzelnen Arbeitsgruppen.**



## **Anforderungen an Wagenmeister enorm gestiegen**

Um die Sondierungen zum ersten Schritt schnellstmöglich abzuschließen, bestand in der gemeinsamen Tätigkeitsgruppe II Einvernehmen, zunächst die bisher in den Tätigkeitsbeschreibungen aufgenommenen Qualifikationsvoraussetzungen auszublenken. Deshalb wurden vom Arbeitgeber entsprechend neue Tätigkeitsbeschreibungen vorgelegt. Nach weiteren Gesprächen soll dann entschieden werden, ob die Aufnahme der Qualifikationen in den Tätig-

# **Intensive Arbeit am neuen Entgeltsystem**

keitsbeschreibungen weiterhin nötig ist, oder deren Aufnahme im Entgeltgruppenverzeichnis 2 (Obersätze) ausreicht. Ziel ist es, den Einstieg des Wagenmeisters in der Eingruppierung leistungsgerecht zu positionieren. Die Anforderungen an den „einfachen Wagenmeister“ sind enorm gestiegen und die Bezahlung ist auf dem Stand von 1994 stehen geblieben.

## **Immer mehr Verantwortung im Betriebsdienst**

Die Tätigkeit der Mitarbeiter im äußeren Betriebsdienst (Tätigkeitsgruppe III) hat sich in den letzten 10 Jahren, vor allem durch Rationalisierung und Technisierung, rasant gewandelt. Elektronische Stellwerke (ESTW) und Betriebszentralen (BZ) sind entstanden, Arbeit wurde verdichtet, die Belastungen haben enorm zugenommen. Die Beschäftigten haben eine immense Verantwortung für immer größere Bereiche, für tausende Reisende und Sachwerte in Millionenhöhe. Dies muss sich neben der Qualifikation im Entgelt widerspiegeln.

Neue Tätigkeiten und Tätigkeitsbilder, wie der örtlich zuständige Fahrdienstleiter (öZf) oder der Zuglenker in BZ ten, müssen Berücksichtigung im neuen Tätigkeitsverzeichnis finden. Nicht vergessen werden dürfen die Disponenten. Sie gewährleisten mit ihrer Arbeit die Qualität auf einem immer höher belasteten Streckennetz bei zunehmender Bautätigkeit. Fragen nach der Bezahlung der Bezirksleiter Betrieb, aber auch der damit verbundenen Tätigkeit des Notfallmanagers müssen

neu bewertet werden. Zudem müssen alle Tätigkeiten in der Tätigkeitsgruppe III untereinander, aber auch zu den anderen Tätigkeitsgruppen gewichtet und gewertet werden, damit eine möglichst objektive Eingruppierung und Bezahlung im neuen Entgeltgruppenverzeichnis erreicht wird.

Die Verhandlungen zur Tätigkeitsgruppe III stehen noch am Anfang. Viele Punkte sind noch strittig. Fest steht allerdings, dass neben der notwendigen Qualifikation auch Verantwortung wieder verstärkt Eingang in die Bezahlung finden muss.

## **Qualifikation und Leistung bei Lokführern**

Für die Lokführer muss es künftig eine klare und spürbare Entwicklungsmöglichkeit innerhalb der Tätigkeitsgruppe IV geben. Dabei sollen Qualifikation, Leistung und Berufserfahrung angemessen Berücksichtigung finden. Deshalb fordert die TG neben den Funktionen Bereitstellungslokführer und Streckenlokführer eine weitere Funktion für die Lokführer. Damit soll gewährleistet werden, dass nach einer mehrjährigen Berufserfahrung eine Höhergruppierung erfolgt.

Die Arbeitgeberseite lehnt dies bislang ab. Sie fordert vielmehr, dass es für die Lokführer einen niedrigeren Einstieg geben soll. Verminderte Baureihen- und Streckenkenntnis sollen dafür die Voraussetzungen sein. Das lehnt die TG strikt ab. Der erfolgreiche Erwerb des Lokführerscheins ist die Voraussetzung für einen Streckenlokführer. Dabei wird nicht unterschieden zwi-

schen einem Light- und einem Deluxe-Lokführer.

## **Lokrangierführer künftig höher eingruppiieren**

Die Anforderungen an die Lokrangierführer sind stetig gestiegen. Sie sind mittlerweile, vor allem im Güterverkehr, multifunktionale Mitarbeiter. Dennoch gab es für Lokrangierführer bislang keine Entwicklungsmöglichkeit im ETV. Bei den Verhandlungen konnte für die Tätigkeitsgruppe V weitgehend Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erreicht werden. Das betrifft sowohl die Beschreibung der Tätigkeit als auch die vertikale Wertigkeit sowie die Aufstiegsmöglichkeiten.

So konnte die TG erreichen, dass der vom Arbeitgeber geforderte Anteil der Streckenfahrten der Lokrangierführer in Höhe von mindestens 30 Prozent ersatzlos gestrichen wurde. Einigkeit herrscht auch darüber, dass der Lokrangierführer in eine höhere Entgeltgruppe kommen soll, für



den das entscheidende Tätigkeitsmerkmal die Streckenfahrt ist. Damit ist der Weg frei, auch Lokrangierführer in die Entgeltgruppe wie die Triebfahrzeugführer einzugruppieren.

## Anforderungen bei Railion steigen

Die Tätigkeitsgruppe VI ist in den Verhandlungen zum jetzigen Zeitpunkt auf einem guten Weg. Der Anfang gestaltete sich sehr schwierig, da der Arbeitgeberseite offensichtlich nicht ganz klar war, was das Kundenservice-Zentrum (KSZ) Duisburg überhaupt macht. Eine Vergleichbarkeit der Tätigkeiten des KSZ Duisburg mit denen in der Fläche ist kaum möglich. Das KSZ Duisburg ist einmalig bei Railion Deutschland und lässt somit keinen Vergleich mit anderen Berufsgruppen oder Tätigkeiten zu.

Aber auch hier muss es klare und spürbare Entwicklungsmöglichkeiten durch alle Entgeltstufen geben. Die Anforderungen an die Kolleginnen und Kollegen steigen stetig wie die Kundenansprüche. Aber vor allem ständige Systemwechsel und Überarbeitungen sowie Umstrukturierungen machen den Kolleginnen und Kollegen das Leben schwer. Ein neues Entgeltsystem ist wichtig, allerdings nicht wie auf Arbeitgeberseite vielleicht gewünscht, um den Lohn nach unten zu drücken.

## Kriterien für Kundenbetreuer im Nahverkehr

Wichtig für das Thema neue Entgeltstruktur im KiN Bereich (Tätigkeitsgruppe VII) ist, dass das Verwirrspiel mit den vielen Buchstaben beziehungsweise Tätigkeitsbezeichnung für den KiN aufhört, zum Beispiel KiN/M, was sowohl Marketing als auch Multifunktional heißen kann oder KiN/F, was Fahrgeldsicherer bedeutet. In der neuen Entgeltstruktur gibt es KiN Mul-



tifunktional, KiN / Betrieb und KiN. Die vorhandenen Mitarbeiter müssen je nach Herkunft oder aktueller Tätigkeit zugeordnet werden. Außerdem gilt es, Kriterien zu schaffen, die einheitlich gelten. Des weiteren muss auf jeden Fall gewährleistet sein, dass mit Einführung der neuen Entgeltstruktur keiner weniger Geld bekommt ( geregelt in § 2 ZÜTV), aber die Möglichkeit mehr Geld zu bekommen einfacher wird, da es künftig Bandbreiten geben soll.

## Lückenlosen Karriereweg für Bordpersonale

Die Arbeitsgruppe Bordpersonale (Tätigkeitsgruppe VII), zusammengesetzt aus Vertretern des Fernverkehrs (Zub und Gastro) und Regio, hat sich intensiv mit dem Tätigkeitsverzeichnis auseinandergesetzt. Dabei gelang es, entgegen dem Arbeitgeberentwurf, den einzelnen Funktionsgruppen, allein aus der Tätigkeitsbeschreibung heraus, den Stellenwert zukommen zu lassen, der als gerechtfertigt anzusehen ist. Ferner wurde das Ziel erreicht, nunmehr einen lückenlosen Karriereweg aufzeigen zu können. Aufgrund dieser professionellen Zusammenarbeit der Arbeitsgruppe mit der TG konnten acht neue Funktionen in das Tätigkeitsverzeichnis aufgenommen und verbesserte Stufen erreicht

werden. Strittig ist noch der 1. Zugbetreuer mit zugehöriger Tätigkeitsbeschreibung. Dabei hat die TG in den Verhandlungen die Wertigkeit dieser Funktion verdeutlicht und die klare Forderung nach Aufnahme gestellt.

## Wertigkeitsstufen bei Verkauf im Personenverkehr

Für die Tätigkeitsgruppe VIII hat der Arbeitgeber zugesagt, dass kein bisher Beschäftigter im Verkauf ein geringeres Einkommen haben soll als jetzt. Einigkeit besteht bereits über die Tätigkeiten und Anforderungen vom Empfangschef, Berater Schul- und Gruppenreisen sowie Berater Firmenreiseservice. Doch es gibt auch noch Knackpunkte. So müssen nach Auffassung der TG

der Leiter Reisebüro und der Reiseberater Reisebüro eine Wertigkeitsstufe höher gesetzt werden. Der Reiseberater Reisebüro sollte auf keinen Fall niedriger eingestuft werden als der Berater Schul- und Gruppenreisen. Auch über die Wertigkeit der Reiseberater mit ihren jeweils unterschiedlichen Anforderungen besteht noch keine Übereinstimmung.

## Unterschiedliche Auffassungen bei Station&Service

Die ehrenamtlich besetzte Arbeitsgruppe für die Tätigkeitsgruppe IX hat in den zurückliegenden Monaten eine Vielzahl von Sitzungen durchgeführt. Hierbei wurden entsprechende Forderungen der TG erarbeitet und die vom Arbeitgeber einge-

**Lifta – der meistverkaufte Treppenlift**




☎ 0800-22 44 66 1  
Lifta ist ein Markenprodukt

**Neu**

**Jetzt auch zur Miete**

- ▶ Lifta passt praktisch überall
- ▶ Wird einfach auf der Treppe aufgestellt
- ▶ Extra Liftarampen, Ebenen sofort
- ▶ Über 60.000 verkaufte Liftas
- ▶ Sehr hohe Kundenzufriedenheit
- ▶ Eigenes Kundenzentrum bundesweit
- ▶ 365 Tage für Sie erreichbar

Kiel	Köln
Hamburg	Frankfurt
Berlin	Mannheim
Dresden	Stuttgart
Gera	Freiburg
Leipzig	Ulm
Bremen	Nürnberg
Hannover	München
Gelsenkirchen	

**Lifta**  
Der Treppenlift

 **TUV**  
Prüfung  
Sicherheits-  
und  
Servicequalität

**GUTSCHEIN**

Ich möchte für meine Treppenlift – Beratung und Servicequalität

Name/Name: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

ZEITUNG: \_\_\_\_\_

12%

Lifta GmbH, AB, D-8907, Hohenloher Straße 33, 98688 Erfurt

brachten Vorschläge beraten. Zu den einzelnen Tätigkeiten beziehungsweise Beschreibungen bestehen zum Teil noch erheblich unterschiedliche Auffassungen.

Dazu gehören die Bereiche Zugansage, Service Point, Mobiler Service, Nichttechnische 3-S-Zentrale, Kundenservicemanager.

## Administration: Eingruppierung über Obersätze

Die Arbeitsgruppe für den administrativen Bereich (Tätigkeitsverzeichnis X) beschäftigt sich mit den Fragen der sachgerechten Eingruppierung von Mitarbeitern im Verwaltungsbereich in den Zentralen und Niederlassungen der DB AG. Es handelt sich hierbei um sehr heterogene Tätigkeiten, die man nicht verallgemeinern und über einen „Kamm scheren“ kann. Daher ist das Meinungsbild der Arbeitsgruppe derzeit, das man

auf das Tätigkeitsverzeichnis X eher verzichten kann, um eine sachgerechte Eingruppierung über die Obersätze zu erreichen. Eine schematische Lösung würde der Vielfalt nicht gerecht werden.

## Werkstätten, Instandhaltung und Oberbau

Bei der Tätigkeitsgruppe I gibt es noch große Differenzen zwischen den Forderungen der TG und dem Arbeitgeberangebot. Die Forderungen der TG wurden auf etlichen Veranstaltungen der entsprechenden Fachgruppen auf Hauptfachgruppenebene und Bezirksfachgruppenebene und auch in örtlichen Diskussionen erstellt. Es gilt nun gegenüber dem jetzt gültigen ETV die verschiedenen Qualifizierungsstufen sowohl auf Facharbeiterebene als auch auf Meisterebene abzubilden. Das Qualifikationsprofil in den einzelnen Gruppen muss stärker berück-



sichtigt werden und sich in der Eingruppierung entsprechend niederschlagen. Im Bereich der Instandhaltung darf es nur maximal zwei Tätigkeitseinstufungen unterhalb der Ecklohngruppe (Facharbeiter 1) geben. Denn auch im Bereich der Betriebsarbeiter – oder neu genannt Instandhalter – werden die Anforderungen ständig höher. Die Qualifikationsvoraussetzungen

müssen klar in den Tätigkeitsbeschreibungen aufgenommen werden. Die technischen und Sicherheitsanforderungen an die Arbeiten sind gestiegen. Auch dieses muss in den entsprechenden Beschreibungen wiederzufinden sein. Ebenso müssen die Qualifikationen nach dem Berufsbildungsgesetz in die Tätigkeitsbeschreibungen aufgenommen werden.

**Die Tarifgemeinschaft TRANSNET/ GDBA (TG) hat den Agv MoVe aufgefordert, die Tarifverhandlungen zu einem neuen Entgeltsystem im Geltungsbereich des KonzernETV umgehend fortzusetzen. Die Verhandlungen waren, um die Einkommensrunde 2007 nicht zu belasten, von der TG ausgesetzt worden. Nun soll es zügig weitergehen.**

# Verbesserungen im Entgeltsystem gefordert

**D**as heute gültige Entgeltsystem stammt vom Anfang der Bahnreform, aus den Jahren 1993/94. Seitdem hat sich der DB-Konzern massiv verändert. Die geltenden Zuordnungen sind zu starr. Überall ist von Leistung die Rede. Auch von den Bahn-Beschäftigten wird immer mehr Leistung verlangt. Zugleich sind die Aufstiegsmöglichkeiten begrenzt, zwischen den Entgeltgruppen gibt es zu wenig Durchlässigkeit. Das will die TG verändert wissen – für alle Beschäftigten. Ziel ist, eine gerechte Bezahlung unterschiedlicher Beschäftigtengruppen im Bahnkonzern. Dabei sollen objektive Kriterien einer Lohndifferenzierung zwischen den einzelnen

Beschäftigtengruppen vereinbart werden. Aus Sicht der TG zählen hierzu insbesondere Fragen der Qualifikation, Erfahrung, Verantwortung, Belastung und Leistung.

Im vergangenen halben Jahr wurde in zehn Arbeitsgruppen der TG bereits intensiv gearbeitet. Auf Grundlage der bisherigen Ergebnisse gilt es nun, für alle Beschäftigtengruppen im Bahnkonzern zu einer nachvollziehbaren Bewertung zu kommen. Es wurde bereits viel geschafft. Dennoch gibt es noch eine Reihe von offenen Punkten und Differenzen zwischen den Vorstellungen des Arbeitgebers und den Forderungen der TG. Daher besteht noch erheblicher Verhandlungsbedarf.

Gerechter Lohn für gute gemeinsame Arbeit ist das Ziel. Es gilt, insbesondere unter Berücksichtigung der Kriterien Qualifikation, Verantwortung, Belastung und Leistung die Verhandlungen für ein neues Entgeltsystem fortzuführen.

Berücksichtigt werden sollen dabei auch die vom Arbeitgeber aufgestellten Kompetenzprofile zu den einzelnen Tätigkeiten. Es kann nicht angehen, dass der Arbeitgeber von Beschäftigten universelle Einsetzbarkeit und Hochleistungen ähnlich eines Spitzensportlers abfordert, aber nur ein Taschengeld dafür bezahlen will. Eine Abwertung von Tätigkeiten darf es im neuen Entgeltgruppenverzeichnis nicht geben.