

Die scheinbar unendliche Geschichte eines neuen Entgeltsystems bei der DB AG ist beendet. Die Verhandlungen für die Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des KonzernETV fallen, sind abgeschlossen. Zum Ende hin war fast eine Woche lang durchverhandelt worden. Das neue Entgeltsystem wird rückwirkend zum 1. März 2008 eingeführt.

Es waren schwere Verhandlungen, die die TG für die Mitarbeiter der DB AG führen sollte. Abgesehen davon, dass sich die Neugestaltung des Entgeltsystems durch die hiervon bewusst abgekoppelten und in der ersten Jahreshälfte 2007 separat geführten Verhandlungen über Erhöhungen der Monatsentgelte verzögerte, sorgte auch die Arbeitgeberseite für Schwergang, indem sie häufig neue Vorschläge in die Strukturverhandlungen einbrachte. Die Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG) selbst arbeitete zudem basisnah. Während des gesamten Verlaufs der Verhandlungen zum neuen Entgeltsystem wurde in zehn Arbeitsgruppen intensiv gearbeitet. Viele ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen aus allen Beschäftigtengruppen konnten somit ihre Erfahrungen und Sachkompetenz in die Verhandlungen einbringen.

„Wir haben viel erreicht, und mussten bei unseren Forderungen

KonzernETV: Das neue Entgeltsystem steht



Der Bundesvorstand der Verkehrsgewerkschaft GDBA und der Hauptvorstand der Transnet tagten in Köln gemeinsam, um dem KonzernETV zuzustimmen. Zuvor hatte die zuständige Verbandstarifkommission die Annahme empfohlen. Das Bild zeigt den „Quertisch“.

gen nur wenig Abstriche machen. Dennoch war nicht alles durchsetzbar“, stellte GDBA-Vize Heinz Fuhrmann nach Abschluss der Verhandlungen fest. Zur Finanzierung des neugestalteten Entgeltsystems wurde von der TG ein Gesamtvolumen von 6,5 Prozent mit der Arbeitgeberseite vereinbart.

Das entspricht einer Summe von rund 325 Millionen Euro, die die DB AG auf Druck der TG nunmehr jährlich, zusätzlich zum ab Januar 2008 wirksamen 4,5-prozentigen TG-Tarifabschluss, zur Verfügung stellen muss. Damit wurde unter anderem erreicht, dass viele Kolleginnen und Kollegen unter Berücksichtigung von Qualifikation, Verantwortung, Belastung, Erfahrung und Leistung sachgerechter bezahlt werden als bisher. „Eine gerechtere Lohndifferenzierung“, so Heinz Fuhrmann „war eines der Ziele, die von der TG mit der neuen Entgeltstruktur verfolgt wurde“.

„Mit diesem Geld, das mit der neuen Entgeltstruktur ganz un-

terschiedlich und differenziert auf die Beschäftigten verteilt wird, konnten wir endlich auch Ungerechtigkeiten im bisherigen Bezahlssystem korrigieren“, so Fuhrmann. Dabei wurde die von der Arbeitgeberseite anfänglich geforderte Kostenneutralität verhindert. Niemandem wird für die neue Entgeltstruktur etwas weggenommen. Nicht alle werden einen zusätzlichen Entgeltzuwachs erhalten. Sicherergestellt ist aber auch, dass keiner weniger erhält als vorher. In den nun anstehenden Redaktionsverhandlungen mit dem Agv MoVe werden die vereinbarten tariflichen Regelungen konkret ausgestaltet.

Die TG konnte – entgegen dem Bestreben der Arbeitgeberseite – erreichen, dass das neue Entgeltsystem rückwirkend zum 1. März 2008 eingeführt wird. Die Arbeitgeber hatten die Einführung erst sechs Monate später zum 1. September 2008 vereinbaren wollen.

Damit die neue Entgeltstruktur greift, müssen zunächst alle be-

troffenen Kolleginnen und Kollegen – das sind rund 135 000 – in die neue Entgeltstruktur eingruppiert werden. Die Eingruppierung wird zunächst vom Arbeitgeber vorgenommen. Die Betriebsräte haben jedoch ein Mitbestimmungsrecht.

Die TG wird deshalb umgehend alle Betriebsräte der Verkehrsgewerkschaft GDBA und der Transnet durch den Bildungsträger Transmit schulen lassen. Die Vorbereitungen hierzu laufen bereits auf Hochtouren. Entsprechende Seminare werden im April, Mai und Juni angeboten.

Umfassend im neuen Eingruppierungsrecht geschult, werden die GDBA- und Transnet-Betriebsräte dann bei möglichen Konflikten in Fragen der Eingruppierung unterstützend eingreifen können. Bis dieses umfangreiche Mitbestimmungsverfahren abgeschlossen ist, werden sicher noch Monate vergehen. „Wir wollen hier ordentlich und gewissenhaft arbeiten“, macht Heinz Fuhrmann deut-



„Nach langen schwierigen Verhandlungen für das KundenServiceZentrum, konnte ein aus unserer Sicht akzeptables Ergebnis erreicht werden.“

Petra Pohl, Railion Deutschland A G, Kunden-ServiceZentrum

lich, „damit sich jeder Kollege und jede Kollegin da in der neuen Entgeltstruktur wiederfindet, wo er richtig eingruppiert ist“.

Kurz bevor die neue Entgeltstruktur dann „scharf geschaltet“ wird, erfolgen die entsprechenden Berechnungen. Alle Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund ihrer Eingruppierung dann eine höhere Vergütung erhalten, werden eine Nachberechnung zum 1. März erhalten, verbunden mit einer entsprechenden Nachzahlung.

Entgeltgruppen

Das neue Entgeltsystem umfasst insgesamt 13 Entgeltgruppen (Arbeitstitel N bis A), mit auf die Bedürfnisse der jeweiligen Funktionsgruppen bezogenen Spreizungen des Monats Tabellenentgelts. Damit werden in den jeweiligen Tätigkeitsgruppen die entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt.

Stufensprünge

Im neuen Entgeltsystem wird es zwei Varianten geben. So haben die Beschäftigten nach Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit in den Entgeltgruppen N bis K eine Entwicklungsmöglichkeit in fünf Stufensprüngen mit einer Verweildauer von jeweils fünf



„Mit dem neuen Entgeltsystem erhalten viele Arbeitnehmer bisher ungeahnte Perspektiven. Die Abschmelzung der ZÜ finde ich allerdings nicht gut.“

Hans Burtscheidt, DB Fahrzeuginstandhaltung, Elektronikzentrumwerkstatt,

Jahren. In den Entgeltstufen I bis C gibt es sechs Stufensprünge mit einer Verweildauer von jeweils fünf Jahren.

Eingruppierung und Entgeltsicherung

Bei Berechnung der Entgeltgarantie werden in die Beträge der Gruppen N bis einschließlich H die 50 Euro, in den Entgeltgruppen G bis A 1,9 Prozent eingerechnet. Damit ist sichergestellt, dass gerade Beschäftigte in den unteren Lohngruppen, bei denen 50 Euro mehr als 1,9 Prozent ausmachen, nicht weniger bekommen. Sollten Härtefälle (Minusbeträge) auftreten, erfolgt eine Sicherung.

Die Überleitung in das neue Entgeltsystem erfolgt entsprechend der Tätigkeit in die Entgelttabelle. Anhand der Betriebszugehörigkeit erfolgt die Zuordnung in die entsprechende Stufe.

Wenn das individuelle Monats Tabellenentgelt niedriger ist als das jeweilige Stufenentgelt, erfolgt die Eingruppierung gemäß der entsprechenden Stufe in der Entgelttabelle.

Ist das individuelle Monats Tabellenentgelt höher als das Tabellenentgelt der entsprechenden Entgeltgruppe, jedoch niedriger als die nächste Stufe, wird

der Beschäftigte auf die nächste Stufe angehoben. Der Arbeitnehmer muss jedoch die ohne diese Anhebung zur Erreichung dieser Stufe notwendige Zeit noch zurücklegen. Entsprechend verlängert sich seine Verweildauer in der Stufe, in die er am 1. März 2008 eingegliedert wird.

Arbeitnehmer, deren individuelles Monats Tabellenentgelt das Tabellenentgelt der höchsten Stufe der entsprechenden Entgeltgruppe übersteigt, erhalten die Differenz als persönliche Einführungszulage. Dieser Betrag bleibt konstant, das heißt, er wird bei künftigen Erhöhungen weder abgeschmolzen noch erhöht. Er wird also zukünftig unverändert zum jeweiligen Grundentgelt bezahlt.

In das neue Entgeltsystem wurden Beschäftigte des ehemaligen AT-Bereiches aufgenommen. Es gibt hier keine Sonderregelungen mehr. Eingeführt wurde eine AT-Grenze, entspricht der Bandobergrenze der Entgeltgruppe A (derzeit 4800 Euro).

Ein Arbeitnehmer gehört zu den außertariflichen Angestellten, wenn sein Gesamteinkommen diesen Wert (einschließlich anteiliger jährlicher Zuwendung, beziehungsweise besonderer

Zulage) um mindestens 10 Prozent übersteigt.

Regelung der ZÜ

Bei Einführung der neuen Entgeltstruktur wird eine vorhandene ZÜ voll gegengerechnet. Das ist im KonzernZÜTV so festgelegt. Dennoch ist es 14 Jahre nach Schaffung der persönlichen Besitzstandszulage an der Zeit, hier zu abschließenden Regelungen zu kommen.

Ziel der TG war es, mit Einführung einer neuen Entgeltstruktur dieses Problem ein für alle mal zu lösen. Klar ist, dass eine vorhandene ZÜ zwar gegengerechnet wird, aber damit wird der verrechnete Betrag letztlich in ein monatliches Grundentgelt umgewandelt. Dieses wird dann bei künftigen Entgelterhöhungen auch entsprechend erhöht und nicht mehr abgeschmolzen!

Beispiel: Es besteht eine ZÜ von 80 Euro. Durch die neue Entgeltstruktur erhält der Beschäftigte 60 Euro mehr. Diese werden zum festen Bestandteil des Grundlohns. Die noch verbleibenden 20 Euro ZÜ sollen dann entsprechend der Vereinbarung vom 29. November 2007 auf Dauer gesichert werden, nicht mehr abgeschmolzen, aber – wie bisher auch – bei künftigen



„Die intensiven Versuche des Arbeitgebers, die Einstufung des KIN in die unteren Bereiche zu drücken, konnten wir abwehren.“

Bernhard Köhler, DB Regio A G, Mitglied der VTK A g v



„Das neue Entgeltsystem wird zeigen, dass Leistung und Qualifikation erstmals richtig honoriert werden, ebenso die Weiterbildung.“

Matthias Wolf, Betriebsrat Railion, Nürnberg



Aus der Verbandstarifkommission heraus kamen immer wieder kritische Fragen und konstruktive Anregungen.



In den Verhandlungspausen wurde intensiv über die weitere Vorgehensweise diskutiert.

Lohnerhöhungen nicht entsprechend des übrigen Entgeltes erhöht werden.

Überwiegend-Prinzip

Die Abschaffung des Überwiegend-Prinzips war ein Knackpunkt während der gesamten Verhandlungen. Überwiegendprinzip bedeutet, dass eine höherwertige Tätigkeit nur dann entsprechend bezahlt wird, wenn diese überwiegend ausgeführt wird.

Zunächst war der Agv MoVe nicht bereit, auch nur ansatzweise auf das Überwiegend-Prinzip zu verzichten. Nach harten Verhandlungen wurde ein Kompromiss vereinbart.

Schon heute sind eine Reihe von Tätigkeiten festgelegt, bei denen das Überwiegend-Prinzip, unabhängig vom zeitlichen Umfang der jeweiligen Tätigkeiten, keine Anwendung findet. Darüber hinaus werden in den Tätig-

keitsbeschreibungen spezielle Tätigkeiten aufgeführt, die als Beispiele für die jeweilige Entgeltgruppe gelten. Auch hier kommt das Überwiegend-Prinzip nicht zur Anwendung. Die weitere Ausgestaltung erfolgt in den anschließenden Redaktionsverhandlungen.

Tätigkeitsbeschreibungen, Obersätze

Soweit das Überwiegend-Prinzip nicht angewendet wird (siehe oben), ergibt sich die Eingruppierung unmittelbar aus der Benennung der Tätigkeit. Diese Benennung und die dazugehörige Beschreibung ist im „Entgeltgruppenverzeichnis 1 – Tätigkeit“ klar festgelegt.

Ist eine Tätigkeit nicht darin aufgeführt, erfolgt die Eingruppierung über die Obersätze im Entgeltgruppenverzeichnis 2. Das „Entgeltgruppenverzeichnis 2 – Obersätze“ enthält abstrakte

Das hat man nun davon, wenn man immer freundlich und fair ist:



Jetzt zum 15. Mal in Folge die Bankengruppe mit der höchsten Kundenzufriedenheit: die freundlichen und fairen Sparda-Banken. Werden auch Sie zufriedener Kunde.

Sparda-Banken

freundlich & fair

www.sparda.de
Telefon: 0800 9999 700
(gebührenfrei)

Ja, ich will die Sparda-Banken entdecken.
Bitte senden Sie mir Informationen.

Der Weg zu den Sparda-Banken ist einfach: Coupon ausfüllen und einsenden an die Serviceagentur der Sparda-Banken, Postfach 108, 66781 Wadgassen, Fax: 0 68 34 / 94 20-45

Name, Vorname: _____

Straße, Hausnummer: _____

PLZ, Ort: _____

Telefon (tagüber): _____

...nutzen Sie die Vorteile der bewährten Partnerschaft

DEVK

Sparda-Banken

Veränderungen nötig

Das bisher gültige Entgeltsystem stammt aus den Zeiten der Bahnreform, also aus den Jahren 1993/94. Seitdem hat sich im DB-Konzern vieles verändert. Die bisher geltenden Zuordnungen sind für die heutige Zeit zu starr. Überall ist von Leistung die Rede. Die wird mehr und mehr auch von den Bahn-Beschäftigten verlangt. Zugleich waren die Aufstiegsmöglichkeiten begrenzt, zwischen den Entgeltgruppen gab es zu wenig Durchlässigkeit. Das musste verändert werden, für alle Beschäftigten.

Ständige Verzögerungen

Fast zwei Jahre dauerten die Verhandlungen zum neuen Entgeltsystem. In vielen intensiven Verhandlungsrunden wurden seitens der Arbeitgeberseite ständig neue Vorschläge eingebracht, die mit den Forderungen der Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG) – die auf Vorschlägen von zehn eigens eingerichteten Arbeitsgruppen basierten – nicht in Einklang zu bringen waren. Dadurch wurde ein erfolgreicher Abschluss ständig verzögert.

VTK Agv MoVe

Die Verhandlungsergebnisse wurden immer wieder analysiert und mit den Mitgliedern der Verbandstarifkommission (VTK) Agv MoVe diskutiert. So tagte im Januar die VTK Agv MoVe zwei Tage in Hannover und gab nach einer gründli-

chen Analyse grünes Licht für weitere Verhandlungen.

Tarif-Dialoge

Im Rahmen der Verhandlungen zum neuen Entgeltsystem setzten die Verkehrsgewerkschaft GDBA und die Transnet in bewährter Weise auf eine breite Beteiligung ihrer Basis. Es wurden bundesweit Tarif-Dialoge durchgeführt, die eine umfassende Information zum jeweiligen Stand der Verhandlungen sicherstellten. Diese werden jetzt fortgesetzt, um alle Kolleginnen und Kollegen umfassend zu informieren.

VTK stimmt zu

Auf einer Klausurtagung am 13. März in Köln hat die VTK Agv MoVe der TG die Annahme des Verhandlungsergebnisses vom 12. März 2008 empfohlen. Allerdings musste im Bereich Station&Service nachverhandelt werden.

Gremien stimmen zu

Auch der Bundesvorstand der Verkehrsgewerkschaft GDBA und der Hauptvorstand der Transnet stimmten in einer gemeinsamen Sitzung am 14. März 2008 in Köln dem neuen Tarifwerk zu.

Dank an Ehrenamtliche

Viele ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen aus allen Berufsgruppen haben die ganze Zeit über intensiv in zehn Arbeitsgruppen gearbeitet. Die hier geleistete Arbeit war geprägt von hoher Fachkenntnis und Kompetenz.



Beschreibungen von Kenntnissen und Fähigkeiten sowie Ausbildungsvoraussetzungen.

Anders als bei den im bisherigen KonzernETV enthaltenen Obersätzen, konnte die TG jedoch eine bessere Durchlässigkeit in Bezug auf Berufserfahrung und einschlägigen Vortätigkeiten durchsetzen.

Konfliktlösungsmechanismus

Kommt es bei der Überführung der Arbeitnehmer in das neue Entgeltsystem in den Betrieben zu Meinungsverschiedenheiten bei der Eingruppierung, greift ein vereinbarter Konfliktlösungsmechanismus. Dazu wird ein Eingruppierungsausschuss gebildet, der in Streitfällen eine Lösung herbeiführen soll.

Entgeltausgleich

Die TG konnte deutlich bessere Regelungen für den Entgeltausgleich durchsetzen. Zukünftig erhalten alle Arbeitnehmer der Entgeltgruppen N bis B, denen vorübergehend eine Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht, wenn sie die höherwertige Tätigkeit, mindestens eine volle Schicht, ausgeübt haben, für diese Schicht und für jede folgende volle Schicht dieser Tätigkeit einen Entgeltausgleich.

Der Entgeltausgleich ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem Entgelt der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist. Für die Zuordnung der Stufe gilt in beiden Entgeltgruppen die tatsächlich erreichte Stufe.

Keinen Entgeltausgleich gibt es in den Fällen, bei denen durch eine entsprechende Eingruppierung die Vertretertätigkeit als solches bereits vorab honoriert wird.



„Die Hürde ist genommen! Durch die neue Entgeltstruktur wird die multifunktionale Tätigkeit des Lokrangierführers gerecht bezahlt.“

Wolfgang Szaméit, Railion Deutschland AG

Zulagen auch für Beamte

Ziel der TG ist es, bei der Zulagengestaltung für spezielle Leistungen diese auch für Beamte wirksam zu machen, die die gleichen zusätzlichen Leistungen erbringen. Deshalb wurde ein Teil des Volumens dazu benutzt, bestehende Zulagen auszubauen beziehungsweise neu zu gestalten.

Zurzeit laufen noch generelle Verhandlungen mit dem BEV, damit die Zahlungen auch für Beamte wirksam werden können. Die Einführung, Ausweitung und Erhöhung der Zulagen

erfolgt zum 1. September 2008. Schon jetzt ist klar, wofür es Zulagen geben wird.

Flexizulage

Arbeitnehmer, die mehrere gleich oder unterschiedlich bewertete Tätigkeiten ausüben, indem sie aufgrund entsprechender Aufgabenbeschreibung in mehr als zwei Reisezentren als Reiseberater 1 beziehungsweise in mehr als zwei Stellwerken als Umlaufabläufer eingesetzt werden, haben Anspruch auf eine die höhere Leistung ausgleichende Zulage.

Die Einzelheiten dieser Zulage

werden noch verhandelt, wobei der materielle Wert bei gleich bewerteten Tätigkeiten 50 Prozent, bei unterschiedlich bewerteten Tätigkeiten 75 Prozent der Differenz zwischen der eigenen und der nächsthöheren Entgeltgruppe in der gleichen Stufe beträgt. Bei der Festlegung soll das leistungsbezogene Moment der Zulage im Vordergrund stehen.

Leistungsentgelt mit Auslandsbezug

Arbeitnehmer des Bordservices erhalten ein Leistungsentgelt mit Auslandsbezug (ALZ 1), wenn sie besondere Kenntnisse der ausländischen Fahr- und Betriebsvorschriften oder die sichere Kommunikation in der Fremdsprache, die im Zusammenhang mit ihrer Fahrtätigkeit im Ausland erforderlich ist, beherrschen und anwenden. Die Höhe der ALZ 1 beträgt für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht mit Zugfahrt im Ausland 5 Euro.

Der gleiche Personenkreis erhält ein erhöhtes Leistungsentgelt mit Auslandsbezug (ALZ 2), wenn er die besondere Kenntnisse der ausländischen Fahr- und Betriebsvorschriften und die sichere Kommunikation in der Fremdsprache, die im Zusammenhang mit seiner Fahrtätigkeit im Ausland erforderlich ist, beherrscht und anwendet. Die Höhe der ALZ 2 beträgt für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht mit Zugfahrt im Ausland 10 Euro.

Arbeitnehmer des stationären Bereichs, die diese geforderten Kenntnisse aufgrund einer Grenzbetriebsvereinbarung oder einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den beteiligten Bahnen beherrschen und anwenden müssen, erhalten für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht die jeweils zutreffende ALZ 1 oder ALZ 2.

Neben der ALZ 1 wurde eine monatlich zu zahlende Auslandseinsatzzulage (ALEZ 1) in Höhe von 25 Euro vereinbart. Müssen besondere Kenntnisse der ausländischen Fahr- und Be-

triebsvorschriften angewendet werden, beträgt die Höhe der Auslandseinsatzzulage (ALEZ 2) sogar 50 Euro. Anspruch auf Zahlung der ALEZ besteht für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer ALZ 1 oder ALZ 2 erhält.

Soweit Kolleginnen und Kollegen Anspruch auf die oben beschriebene Leistung haben, entfällt für diese die bisher übertariflich bezahlte Fremdsprachenzulage. Die Thalys-Zulage als solche entfällt. Sofern sie den Wert der hier geregelten Leistung übersteigt, wird der übersteigende Betrag als Besitzstand geregelt.

Fahrenschädigung (FAE)

Bei der Fahrenschädigung konnte die TG ihre seit langen Jahren erhobene Forderung durchsetzen und den anspruchsberechtigten Personenkreis deutlich erweitern.

Künftig erhalten alle Arbeitnehmer des Bordservices, das heißt alle Arbeitnehmer des Zugbegleitdienstes im Personenverkehr sowie der Bordgastrono-

mie im Fernverkehr, Zugtechniker, Lokrangierführer und Arbeitnehmer, die Nebenfahrzeuge führen, sowie Arbeitnehmer, die für eine dieser Tätigkeiten ausgebildet werden, für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Fahrenschädigung in Höhe von 6,65 Euro.

Leistungsprämie Rangierdienst

Die TG konnte erreichen, dass eine „Leistungsprämie Rangierdienst“ tarifiert wird. Die Einführung erfolgt kostenneutral aus dem aktuellen Volumen der Besitzstandszulage nach § 9 des Zulagentarifvertrags sowie der derzeit übertariflich bezahlten Aufwandsvergütung für Rangiertätigkeiten und der entsprechenden Güteprämie. Die dazu notwendige Berechnung wird kurzfristig erfolgen. Der Arbeitnehmer, der für Rangiertätigkeit eingesetzt ist, erhält dann künftig für jede tatsächlich geleistete Schicht mit Rangierarbeit eine „Leistungsprämie Rangierdienst“ (LpR) in Form eines Pauschalbetrages.

Lokrangierführer, Rangierlokführer

Durchsetzen konnte die Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA, dass Lokrangierführer (Lrf) künftig besser bewertet werden. So wird es den Lrf 1 (ohne Streckendienst) und den Lrf 2 (mit Streckendienst und damit Anspruch auf die FAE) geben.

Außerdem erhalten Lrf eine zusätzliche Leistungszulage als Ersatz für die in den letzten Jahren übertariflich bezahlte monatliche Zulage in Höhe von 65 Euro, die als Einmalbetrag gezahlt wird. Der Auszahlungsmodus wird noch festgelegt, da auch hier gewährleistet werden muss, dass die Zahlung auch weiterhin an die Beamten erfolgen kann.

Für diese Leistungszulage wird für jeden Lrf 1 ein Budget in Höhe von 200 Euro pro Monat und für den Lrf 2 180 Euro zur Verfügung gestellt. Wie bisher wird die Festsetzung des jeweiligen nach Leistung differenzierten Einmalbetrages in den Betrieben erfolgen.

Verbesserungen bis zum Fahrplanwechsel umsetzen

Die TG konnte erreichen, dass für das stationäre Transportpersonal von Schieneninfrastrukturunternehmen mit Ablauf des 31. Januar 2009 die Bruttoarbeitszeitanrechnung eingeführt wird.

Für das Fahrpersonal entfällt mit Ablauf des 31. Januar 2009 der Aufstockungsfaktor.

Im Zusammenhang mit den Forderungen zur Vereinbarkeit von Beruf & Familie hat die TG für das Transportpersonal des Bereichs Bordservice DB Fernverkehr Folgendes erreicht:

- Mindestens 55 Prozent einer Ausbleibezeit wird auf das Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.
- Für eine zweite auswärtige Ruhezeit (>= 9 Stunden) im 168-Stunden-Zeitraum erhält der Arbeitnehmer wahl-

weise eine Zulage von 25 Euro oder eine Zeitgutschrift von 1,5 Stunden.

- Für eine dritte auswärtige Ruhezeit (>= 9 Std.) im 168-Stunden-Zeitraum auf freiwilliger Basis erhält der Arbeitnehmer wahlweise eine Zulage von 35 Euro oder eine Zeitgutschrift von 2 Stunden
- Die Zeitgutschrift kann auf Antrag ins Langzeitkonto übertragen werden. Zeitgutschriften werden so zusammengefasst, dass entsprechende freie Tage beantragt werden können.
- Der 168-Stunden-Zeitraum definiert sich als Zeitraum von Montag 0.00 bis Sonntag 24.00 Uhr. Ruhezeiten, die von einem 168-Stunden-Zeitraum in den anderen reichen, zählen im Sinne des AZTV-S § 5 zum ersten Zeitraum.

Die Regelungen werden so schnell wie möglich, spätestens aber ab dem 1. Mai 2008, umgesetzt. Außerdem wurde vereinbart, dass für den Bereich Bordservice der DB Fernverkehr AG rückwirkend zum 1. März 2008 die betrieblich geregelten Ruhepausen auf dem Zug auf die Jahresarbeitszeit angerechnet werden.

Zu folgenden Themen werden die Verhandlungen weitergeführt:

- Arbeitsbeginn und Arbeitsende im Nachtarbeitszeitraum (00.00 bis 5.00 Uhr)
- Neugestaltung freies Wochenende gemäß § 9 bzw. § 12 Abs. 9 AZTV-S
- Rufbereitschaft
- Ergänzung Teilzeitregelungen
- Ausnahme – Regelprinzip