

Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung
zur Vereinbarkeit von
Beruf, Familie und Biografie

Präambel

Mit dieser Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung verfolgen Arbeitgeber und Interessenvertretungen das Ziel, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei allen Fragen, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Biografie betreffen, zu unterstützen und zu beraten. Die Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung bietet den Rahmen für Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Biografie in den Betrieben.

Die Lebensbiografie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist individuell und vielfältig. Deshalb ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Pflege, persönlichen Interessen, Gesundheit sowie freiwilligem sozialem und politischem Engagement ein wesentlicher Beitrag zur Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Zusammenhang mit dem Abschluss des DemografieTV erhält die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Biografie einen noch höheren Stellenwert.

Die Parteien sehen Teilzeitarbeit, Telearbeit und alle möglichen Formen der individualisierten Arbeitszeitgestaltung als einen wesentlichen Bestandteil zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Biografie an. Gemeinsames Ziel ist es, das Angebot und die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit, Telearbeit sowie zur Individualisierung der Arbeitszeitgestaltung zu fördern und zu verbessern.

Darüber hinaus sind sie sich darin einig, dass eine an den Lebensphasen orientierte Gestaltung der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen zentralen Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit und persönlichen Entwicklung und damit auch zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Unternehmen des DB Konzerns leistet.

Abschnitt I Allgemeine Regelungen

§1 Geltungsbereich

- (1) Die Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung (RKBV) gilt für alle Unternehmen des DB Konzerns, die vom Geltungsbereich des Anhangs zu Abschnitt C Kapitel 4 DemografieTV erfasst sind.
- (2) Die RKBV gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG, die unter den Geltungsbereich des im jeweiligen Unternehmen nach Abs. 1 geltenden Rahmen- oder Manteltarifvertrags fallen.
- (3) Sie ist für zugewiesene Beamtinnen und Beamte in den nach Abs. 1 erfassten Unternehmen des DB Konzerns gleichermaßen anzuwenden, soweit sie Tätigkeiten im Geltungsbereich von Abs. 2 ausüben und beamtenrechtliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen.
- (4) Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, umfasst der Begriff Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und zugewiesene Beamtinnen und Beamte.

§ 2 Grundsätze zur Arbeitszeitgestaltung

Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Biografie spielt die Arbeitszeitgestaltung eine wichtige Rolle. Die entsprechenden Gestaltungsspielräume zur Individualisierung der Arbeitszeitgestaltung für die Betriebspartner sind in Abschnitt C Kapitel 2 § 11 DemografieTV eröffnet.

Hierin sind die im betrieblichen Mitbestimmungsprozess beteiligten Betriebspartner u.a. aufgefordert, gemeinsam Instrumente zu vereinbaren, welche die Ausrichtung der Arbeitszeitgestaltung an den folgenden Zielen und Interessen in regelmäßigen Zeitabschnitten evaluiert und ggf. Veränderungspotential aufzeigt, z.B.:

- Individualisierung der Arbeitszeitgestaltung
- Förderung von Teilzeit und der Selbstdisposition des Arbeitsortes

Instrumente können demnach beispielsweise sein:

- Verabredung der Berücksichtigung von persönlichen Verteilungswünschen bei der Arbeitszeitgestaltung
- unterschiedliche Dienstplanmuster – z.B. frührschichtlastig, nachtschichtlastig
- geringere/höhere Planungsstabilität auch aus Sicht des Arbeitnehmers
- individuelle Einsatzpläne.

§ 3 Qualifizierungsmaßnahmen, Chancengleichheit

- (1) Die Teilnahme an geplanten Fortbildungsmaßnahmen zum Erhalt von Befähigungen und Berechtigungen während der Elternzeit, dem Elternurlaub oder der Abwesenheit aufgrund der Pflege von Angehörigen soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Wiedereinstieg erleichtern. Über diese Maßnahmen informiert der Arbeitgeber in gemeinsam zu vereinbarenden Form und ermöglicht auf Wunsch der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters die Teilnahme an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen.
- (2) Ist eine Verständigung zur Teilnahme an einer Maßnahme erfolgt, sind die Kosten für geplante Fortbildungsmaßnahmen sowie die Kosten für erforderliche An-/Abreise und evtl. Übernachtungskosten durch den Arbeitgeber zu tragen.
- (3) Der Arbeitgeber wirkt nachdrücklich darauf hin, dass Teilnahmebedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund der Wahrnehmung besonderer Familienpflichten die Teilnahme an einer erforderlichen Qualifizierungsmaßnahme nur mit großem Aufwand einrichten können, förderlich gestaltet werden. Dazu gehören die vorrangige Nutzung geeigneter wohnortnaher Qualifizierungsangebote und die Unterstützung durch Beratungs- und Vermittlungsleistungen bei der Kinderbetreuung und der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger in Kooperation mit den Sozialeinrichtungen und Sozialpartnern der Unternehmen des DB Konzerns.
- (4) In Abstimmung mit dem Arbeitgeber können hier im Einzelfall auch freiwillige Weiterbildungsmaßnahmen nach Abschnitt C Kapitel 1 § 7 DemografieTV vereinbart werden. Eine Förderung dieser Weiterbildung durch den Arbeitgeber erfolgt entsprechend den Regelungen nach Abschnitt C Kapitel 1 § 8 DemografieTV.

Abschnitt II Mutterschutz/Elternzeit/Elternurlaub

§ 4

Planung zur Rückkehr und Begleitung während Mutterschutz, Elternzeit und ggf. Elternurlaub

- (1) Zur Planung und Sicherheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Arbeitgeber finden persönliche Planungsgespräche statt, wobei das Gespräch zur Planung nach dem Mutterschutz vor Beginn der Mutterschutzfrist, das Gespräch zur Planung der Elternzeit vor Beginn der Elternzeit und das Gespräch zur Rückkehr aus der Elternzeit 6 Monate vor Ende der Elternzeit erfolgt.
- (2) Für die Gewährung von Elternurlaub im Anschluss an die Elternzeit gelten die jeweiligen unternehmensspezifischen Regelungen. Die Planung des Elternurlaubes erfolgt ebenfalls im Rahmen des dritten Planungsgespräches.
- (3) Zur Unterstützung und zur Dokumentation der im Rahmen der Planungsgespräche getroffenen Festlegungen wird der in Anlage 1 vereinbarte Vordruck ausgefüllt. In diesem Vordruck wird auch ein Qualifizierungsinteresse der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters vermerkt. Das Ergebnis ist allen Beteiligten (Personalbetreuung, Führungskraft, Betriebsrat sowie Mitarbeiterin/Mitarbeiter) auszuhändigen.

Vertretungseinsätze und Teilzeitarbeit während der Elternzeit werden auf Wunsch der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters und im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten ermöglicht. Dabei ist in erster Linie eine der bisherigen Qualifikation und Entgeltgruppe entsprechende Tätigkeit zu suchen. Auf Wunsch der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters kann der Einsatz auch in einer anderen Funktion als der vor der Elternzeit ausgeübten Funktion stattfinden. Ziel ist es, Möglichkeiten einer beruflichen Weiterentwicklung und Qualifizierung zu nutzen.

§ 5

Arbeitsplatz, Entgelt, Arbeitszeit während der Elternzeit

- (1) Der Wiedereinstieg nach der Elternzeit erfolgt auf der Basis des bestehenden Arbeitsvertrages.
- (2) Der Arbeitsplatz wird - unter Einbeziehung der Interessenvertretungen - grundsätzlich für den Zeitrahmen von bis zu 3 Jahren befristet wiederbesetzt. Ein vorzeitiger Wiedereinstieg ist grundsätzlich möglich. Konkrete Einsatzmöglichkeiten sind unter Beteiligung der Interessenvertretungen zu suchen.

Abschnitt III: Kinderbetreuung und Pflege

§ 6

Unterstützung bei Kinderbetreuung

- (1) Der Arbeitgeber unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Beratungs- und Vermittlungsleistungen bei der Kinderbetreuung in Kooperation mit den betrieblichen Sozialeinrichtungen und Sozialpartnern der Unternehmen des DB Konzerns.
- (2) In diesem Zusammenhang fördert der Arbeitgeber in Kooperation mit dem BSW an

Unternehmensstandorten mit besonderen Versorgungsengpässen das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Hierzu gehört insbesondere die Anmietung von Plätzen in Kinderbetreuungseinrichtungen nach Prüfung und Bestellung der Unternehmen des DB Konzerns am jeweiligen Standort.

- (3) Das für die Verteilung von Kinderbetreuungsplätzen innerhalb des Unternehmens anzuwendende Vergabeverfahren ist immer dann erforderlich, wenn es einen freien Kinderbetreuungsplatz gibt, der zu vergeben ist, und zugleich die Zahl der Bewerber höher ist als die Zahl der Kinderbetreuungsplätze. Ein Kinderbetreuungsplatz gilt solange als vergeben, bis das Kind aus der Kinderbetreuungseinrichtung ausscheidet. Bietet ein Unternehmen ausreichend Kinderbetreuungsplätze an, so dass der Bedarf vollständig gedeckt wird, bedarf es keines weiteren Vergabeverfahrens.
- (4) Für die Vergabe von Plätzen in Kinderbetreuungseinrichtungen gelten die in der Anlage 2 festgelegten Vergabekriterien.

§ 7

Unterstützung bei der Pflege von Familienangehörigen

- (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Betreuungsaufgaben zur erforderlichen Pflege von Angehörigen (insbesondere Eltern, Schwiegereltern, Ehepartner, Partner nach Lebenspartnerschaftsgesetz, Partner in eheähnlichen gemeinsamen häuslichen Gemeinschaften, Kinder/ Adoptivkinder und Pflegekinder) wahrnehmen, erhalten - sofern keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen - unter Anwendung bereits bestehender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen die Möglichkeit, verstärkt
 - Teilzeitarbeit,
 - Freistellung aus dem Langzeitkonto,
 - Telearbeit,
 - Abbau von Mehrleistungsstunden oder Urlaubsrückständen oder
 - andere Arbeitszeitflexibilisierung

zu vereinbaren. Die Vereinbarung wird im Rahmen eines Gespräches zwischen Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Führungskraft ausgestaltet und dokumentiert.

Bezogen auf das Gespräch zur Pflege nach dem Pflegezeitgesetz erfolgt die Dokumentation des Gesprächs nach Anlage 3.

Daneben besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, Familienpflegezeit im Rahmen der in § 8 dieser Vereinbarung getroffenen Regelungen in Anspruch zu nehmen.

- (2) Der Einsatz nach Beendigung der Pflegezeit soll grundsätzlich auf dem Arbeitsplatz, erfolgen, den die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter vor der Inanspruchnahme der Pflegezeit innehatte.
- (3) Die in Abs. 1 genannten Möglichkeiten gelten für die Organisation der Pflege und für die Durchführung der Pflege.
- (4) Der Arbeitgeber gewährt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern grundsätzlich bei kurzfristig eintretenden Pflegefällen die sofortige Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts, sofern dies entsprechend den Vorgaben des Pflegezeitgesetzes erforderlich ist. Bestehende tarifvertragliche Regelungen gehen vor und bleiben im Übrigen davon unberührt.

- (5) Der Arbeitgeber unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Vermittlung von Beratungs- und Betreuungsleistungen in Kooperation mit den betrieblichen Sozialeinrichtungen und Sozialpartnern der Unternehmen des DB Konzerns.

§ 8 Familienpflegezeit

- (1) Der Arbeitgeber ermöglicht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Basis des Familienpflegezeitgesetzes die Inanspruchnahme von Familienpflegezeit. Familienpflegezeit wird individuell gewährt, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die Inanspruchnahme von Familienpflegezeit ist erst nach 6 Monaten des ununterbrochenen Bestandes des Arbeitsverhältnisses möglich (Wartezeit).
- (2) Der Kreis der nahen Angehörigen, für deren Pflege die Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden kann, richtet sich nach dem Familienpflegezeitgesetz. Die Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen.
- (3) Familienpflegezeit muss grundsätzlich mindestens vier Wochen vor dem gewünschten Beginn der Familienpflegezeit beantragt werden. In dringenden Ausnahmefällen kann diese Frist auf 10 Tage verkürzt werden. Im Antrag sind insbesondere der Grund, der Umfang sowie die Verteilung der gewünschten Teilzeittätigkeit und die Dauer der Familienpflegezeit anzugeben.
- (4) Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer vereinbaren die Inanspruchnahme schriftlich bis zu einer Maximaldauer von 24 Monaten (Pflegephase). Voraussetzung ist, dass zu Beginn der Pflegephase das bestehende Beschäftigungsverhältnis den Zeitraum bis zur doppelten Dauer der Pflegephase einschließt (z.B. ihm Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse, Berufsausbildungsverhältnisse, rentennahe Jahrgänge). Die Familienpflegezeit darf höchstens die Hälfte der verbleibenden Laufzeit des Beschäftigungsverhältnisses betragen.

Die Dauer der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit (Pflegephase) beträgt mindestens einen Monat. Die verringerte, verbleibende Arbeitszeit in der Pflegephase beträgt mindestens 15 Wochenstunden. Bei der Verteilung der Arbeitszeit sind die Verpflichtungen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers aus der Pflege zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeber stockt das Arbeitsentgelt unter Nutzung eines individuellen, in Entgelt geführten, negativen Wertguthabens für die Familienpflegezeit auf. Die Aufstockung beträgt 50% des auf die Arbeitszeitreduzierung entfallenden durchschnittlichen Entgelts. Die Berechnung des durchschnittlichen Entgelts für die Aufstockung erfolgt auf der Basis des Urlaubsentgelts.

- (5) An die Pflegephase schließt sich zum Ausgleich eines negativen Wertguthabens die Nachpflegephase an, in der bei Rückkehr zur vollen Arbeitszeit weiterhin ein reduziertes Entgelt gezahlt wird. Der zeitliche Umfang der Nachpflegephase entspricht dem der Pflegephase. Die Nachpflegephase endet mit dem vollständigen Ausgleich des negativen Wertguthabens.

Wird das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet, ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet, das gegebenenfalls noch bestehende negative Wertguthaben auszugleichen. Zum Ausgleich des negativen Wertguthabens kann der Arbeitgeber eine Verrechnung z.B. mit noch ausstehenden Entgeltzahlungen, Abfindungszahlungen oder mit vorhandenen positiven Wertguthaben (Langzeitkonto) vornehmen.

- (6) Endet die Erforderlichkeit der Pflege des nahen Angehörigen (z.B. Wegfall der Pflegebedürftigkeit oder Übernahme der Pflege durch Dritte), so endet die Pflegephase der Familienpflegezeit zum Ende des Kalendermonats, in dem die Erforderlichkeit der Pflege endet. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist verpflichtet, das Ende der Erforderlichkeit der Pflege dem Arbeitgeber unmittelbar anzuzeigen.
- (7) Für ein negatives Wertguthaben fallen für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer keine Zinsen an. Der Arbeitgeber verzichtet auf den Abschluss einer Versicherung nach dem § 4 Familienpflegezeitgesetz durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer.
- (8) Die Betriebspartner werden frühestens nach einem Jahr nach Einführung der Familienpflegezeit die Erfahrungen und die Inanspruchnahme des Modells gemeinsam auswerten und das Modell ggf. entsprechend weiterentwickeln.

Abschnitt IV Telearbeit

§ 9 Telearbeit

- (1) Entsprechend Abschnitt C Kapitel 4 § 1 DemografieTV sollen neben der alternierenden Telearbeit auch Formen der mobilen Telearbeit (selbstdisponierter Arbeitsort) möglich sein.
- (2) Nehmen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter Möglichkeiten der Telearbeit wahr, ist durch geeignete Sicherungsmaßnahmen eigenverantwortlich auf die Einhaltung des Datenschutzes und der Vertraulichkeit zu achten. Insbesondere sind das Datengeheimnis (§ 5 BDSG) und ggf. das Fernmeldegeheimnis (§ 88 TKG) zu wahren.

Abschnitt V Begleitung bei Abwesenheit

§ 10 Aufgaben des jeweiligen Arbeitgebers bzw. der jeweiligen Mitarbeiterin/ des jeweiligen Mitarbeiters während der Abwesenheit

- (1) Der Arbeitgeber informiert anlassbezogen in geeigneter Form die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit, Elternurlaub oder Pflegezeit ihre Tätigkeit zeitweise unterbrechen, auch in den Unterbrechungszeiträumen über Entwicklungen im Betrieb, insbesondere über wesentliche Organisationsänderungen, über die Einführung neuer Technologien oder sonstige Änderungen, die den Arbeitsplatz betreffen, sowie auf Wunsch über relevante Stellenausschreibungen.
- (2) Die Verantwortung liegt bei der jeweiligen Führungskraft.

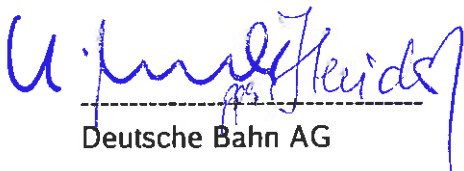
- (3) Auf allseitiger freiwilliger Basis kann die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter in Mutterschutz, Elternzeit und Elternurlaub oder im Rahmen einer Pflegezeit eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter im Betrieb benennen, der für die Zeit der Abwesenheit Kontakt hält, über aktuelle Themen aus dem Betrieb informiert und als vertrauter Ansprechpartner fungiert (Patenmodell).

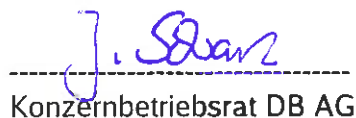
Abschnitt VI Schlussbestimmungen

§ 11 Schlussbestimmungen

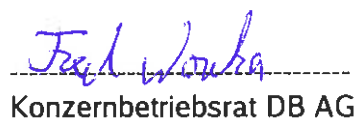
- (1) Diese RKBV tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie ersetzt die RKBV Beruf und Familie vom 20. Juni 2007 nebst den als Bestandteil definierten Anlagen.
- (2) Sollte eine der getroffenen Regelungen unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die vertragsschließenden Parteien verpflichten sich, die unwirksame Regelung in sinnentsprechender Weise durch eine dem verfolgten Zweck am nächsten kommende Regelung zu ersetzen.
- (3) Diese RKBV kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, erstmals zum 31.12.2016 schriftlich gekündigt werden. Sie endet automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit der Beendigung der Wirkung bzw. Nachwirkung des DemografieTV. Im Übrigen wirkt die RKBV nach bis sie durch eine andere Regelung ersetzt wird.
- (4) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung dieser RKBV wird eine paritätisch besetzte Clearingstelle bestehend aus je zwei vom KBR und der Deutschen Bahn AG benannten Mitgliedern eingerichtet. Sie gibt nach Beratung eine Empfehlung an die Betriebsparteien. Näheres regelt die Geschäftsordnung der Clearingstelle.
- (5) Die Vertragsparteien werden regelmäßig ihre Erfahrungen aus der Anwendung und Auslegung dieser RKBV austauschen und gemeinsam bewerten.

Berlin/Frankfurt am Main, den 25.09.2013


Deutsche Bahn AG


Konzernbetriebsrat DB AG


DB Mobility Logistics AG


Konzernbetriebsrat DB AG

Anlage 1 zur RKBV Vereinbarkeit Beruf, Familie und Biografie:

Ergebnisbogen zum Planungsgespräch (Checkliste Mutterschutz / Elternzeit):

Name: _____
Vorname: _____
Personalnummer: _____
Telefon: _____
E-Mail: _____
bisherige Abteilung: _____
bisherige Tätigkeiten: _____

1. Gespräch zur Planung nach dem Mutterschutz (vor Beginn der Mutterschutzfrist)

Im Anschluss an die Mutterschutzfrist möchte ich...

- Elternzeit in Anspruch nehmen
- sofort die Arbeit wieder im vollen Umfang aufnehmen
- die Arbeit mit reduzierter Arbeitszeit wieder aufnehmen (..... %)
(Anpassung Arbeitsvertrag erforderlich)

Gewünschte Verteilung von...bis...Uhr	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag

Weitere Festlegungen:

- _____
- _____

Datum: _____ Führungskraft: _____ Mitarbeiterin/Mitarbeiter: _____

2. Gespräch zur Planung der Elternzeit (vor Beginn der Elternzeit)

- Elternzeit soll für die nächsten zwei Jahre wie folgt liegen:
von _____ bis _____ und von _____ bis _____
von _____ bis _____ und von _____ bis _____
- während der Elternzeit in Teilzeit (___%) arbeiten
(max. 30 Stunden/Woche - § 15 Abs. 4 BEEG)
von _____ bis _____ mit _____ Wochenstunden

Gewünschte Verteilung von...bis...Uhr	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag

- Nach meiner Elternzeit möchte ich Elternurlaub gemäß § 6 Abs. 2 BasisTV / LfTV in Anspruch nehmen.

Ich habe noch keine geeignete Kinderbetreuung gefunden und benötige Informationsmaterial.

Folgende Informationen möchte ich während meiner Elternzeit/ meines Elternurlaubs nach Hause per Post/E-Mail/Fax/Telefon geschickt bekommen:

- Die DB Welt
- DB Welt - Die Woche
- Evtl. regionale Newsletter
- DB interner Stellenmarkt

Während meiner Elternzeit/ meines Elternurlaubs bin ich interessiert an Informationen zu:

- Veranstaltungen zur betrieblichen Fortbildung
- Betriebs-/ Abteilungsversammlungen *)
- Betriebsausflügen/ Mitarbeiterfesten/ -veranstaltungen
- Urlaubs- und Krankenvertretungen
- Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zum Erhalt von Befähigungen und Berechtigungen
- Betriebsinterne Stellenausschreibungen

Weitere Festlegungen:

- -----

Datum: _____ Führungskraft: _____ Mitarbeiterin/Mitarbeiter: _____

3. Gespräch zur Rückkehr aus der Elternzeit (6 Monate vor Ende der Elternzeit)

Planungsgespräch:

- Nach Rückkehr aus der Elternzeit möchte ich gerne in
 Vollzeit
 Teilzeit mit _____ Wochenstunden in folgenden Zeiten arbeiten

Gewünschte Verteilung von...bis...Uhr	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter wird über Ausschreibungen von Arbeitsplätzen informiert.

- Im Anschluss an meine Elternzeit möchte ich Elternurlaub gemäß § 6 Abs. 2 BasisTV/ LfTV in Anspruch nehmen.

Weitere Festlegungen:

- -----

Datum: _____ Führungskraft: _____ Mitarbeiterin/Mitarbeiter: _____

Dieser Bogen wird zur Personalakte genommen (Kopie an BR, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskraft).

*) jeweils zuständige Betriebsrat lädt entsprechend ein

Anlage 2 zur RKBV Vereinbarkeit Beruf, Familie und Biografie:

Konzern einheitliche Kriterien für die Vergabe von Kinderbetreuungsplätzen in den Unternehmen des DB-Konzerns

A. Bestellung und Finanzierung von Kinderbetreuungseinrichtungen

Die jeweilige Gesellschaft entscheidet sich nach Standort, Mitarbeiterstruktur und Bedarf, inwieweit ein entsprechendes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen gefördert und mitfinanziert werden soll.

Durch die Festlegung des Sachaufwandes wird die Anzahl an KITA-Plätzen oder Belegplätzen von der jeweiligen Gesellschaft definiert. Dabei ist die kleinste Einheit ein auf 0,5 gerundeter Anteil an Betreuungsplätzen.

Die Bestellung erfolgt verbindlich für die Dauer des Mietvertrags bzw. der Vertragslaufzeit und wird über eine interne Leistungsvereinbarung mit der DB AG verrechnet.

B. Verteilung der Kinderbetreuungsplätze innerhalb eines Unternehmens

Die Verteilung der bestellten Kinderbetreuungsplätze im jeweiligen Unternehmen am jeweiligen Standort soll durch konzernweit einheitliche Vergabekriterien erfolgen. Dazu müssen die zuständigen Betriebsparteien ein Verfahren zur Anwendung der Vergabekriterien vereinbaren. Das jeweilige Unternehmen kann dafür grundsätzlich auch eine paritätisch besetzte Kommission einrichten.

Die Kommission soll aus zwei Personalleitern und zwei Mitgliedern des zuständigen Betriebsrats bestehen und wird auf Grundlage der festgelegten Kriterien über die Zuteilung der Plätze innerhalb des Unternehmens entscheiden.

Das für die Verteilung von Kinderbetreuungsplätzen innerhalb des Unternehmens gewählte Vergabeverfahren ist immer dann erforderlich, wenn es einen freien Kinderbetreuungsplatz gibt, der zu vergeben ist, und zugleich die Zahl der Bewerber höher ist als die Zahl der Kinderbetreuungsplätze. Ein Kinderbetreuungsplatz gilt dabei für die Dauer der Belegung durch das gleiche Kind als vergeben und wird erst frei, wenn das Kind aus der Kinderbetreuungseinrichtung ausscheidet wird.

Bietet ein Unternehmen ausreichend Kinderbetreuungsplätze an, so dass der Bedarf vollständig gedeckt wird, bedarf es keines weiteren Vergabeverfahrens.

C. Konzernweit einheitliche Vergabekriterien für die Vergabe von Kinderbetreuungsplätzen

Vergabekriterien:

1. Vergabekriterien des Betreibers einer Kinderbetreuungseinrichtung

Die Vergabe von KITA-Plätzen einer Kindertageseinrichtung erfolgt regelmäßig auf Grundlage von Kriterien des jeweiligen KITA-Betreibers vor Ort. Dies können etwa Regelungen zu einer ausgewogenen Sozialstruktur sein, z.B. nicht ausschließlich Mädchen- oder Jungen-, sondern gemischte Kindergruppen, ein Mindestalter, der Wohnort.

Soweit die Vergabekriterien des Betreibers nicht zwingend und/oder abschließend sind, gelten darüber hinaus im jeweiligen Unternehmen mindestens die nachfolgenden Vergabekriterien:

2. Vergabekriterien im jeweiligen Unternehmen

- a) Soziale Härte (Pflege oder Tod eines Elternteils)
- b) Allein lebender Elternteil mit Kind, der erwerbstätig (mind. 20 Std.) ist oder sich in einer Ausbildung befindet
- c) Zusammen lebende Elternteile, die beide erwerbstätig (mind. 20 Std.) oder in einer Ausbildung sind
- d) Dauer des Betreuungsbedarfs - Vollzeit- vor Teilzeitplätze (Vollzeit-/ Teilzeitplatz - erfahrungsgemäß können ca. 20% der Kinderbetreuungsplätze als Teilzeitplätze angeboten werden)
- e) Kinder aus „Krabbelstuben“ (Vorstufe der Betreuung) werden mit Übergang zum Kindergarten vor „neuen“ Kindern bevorzugt
- f) Vorrangige Berücksichtigung von Geschwisterkindern

Die Reihenfolge der dargestellten Prüfkriterien stellt gleichzeitig den Rang dar, unter dem das Kind bei der Vergabe eines Kinderbetreuungsplatzes berücksichtigt wird.

Die für die Gesellschaft dadurch geltenden Vergabekriterien können durch die Betriebsparteien vor Ort ergänzt werden.

D. Bewerbungsprozess

Die Vertreter der jeweiligen Gesellschaft werden die Mitarbeiter über die Möglichkeit der Bewerbung auf Kinderbetreuungsplätze informieren. Die Informationen an die Mitarbeiter erfolgen durch ein vollständiges Informationspaket, welches die für die Ausschreibung der Kinderbetreuungsplätze erforderlichen wesentlichen Punkte beinhaltet (Öffnungszeiten, Eigenanteil der Eltern, etc.).

Auf Anforderung erhält der Mitarbeiter alle weiteren für die Anmeldung notwendigen Informationen. Diese werden auch über das Personalportal abrufbar sein. Der Anmeldezeitraum muss entsprechend definiert werden. Nach Ablauf des Anmeldezeitraums wird über die Vergabe der Kinderbetreuungsplätze unter Berücksichtigung der oben dargestellten Prüfungsschritte und einheitlichen Vergabekriterien entschieden.

Anlage 3 zur RKBV Vereinbarkeit Beruf, Familie und Biografie:

Ergebnisbogen zum Pflegezeitgespräch (Checkliste Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz):

Name: _____
Vorname: _____
Personalnummer: _____
Telefon: _____
E-Mail: _____
bisherige Abteilung: _____
bisherige Tätigkeiten: _____

Folgende Informationen möchte ich während meiner Pflegezeit nach Hause per Post/E-Mail/Fax/Telefon geschickt bekommen:

- Die DB Welt
- DB Welt - Die Woche
- Evtl. regionale Newsletter
- DB interner Stellenmarkt

Während meiner Pflegezeit bin ich interessiert an Informationen zu:

- Veranstaltungen zur betrieblichen Fortbildung
- Betriebs-/ Abteilungsversammlungen *)
- Betriebsausflügen/ Mitarbeiterfesten/ -veranstaltungen
- Urlaubs- und Krankenvertretungen
- Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zum Erhalt von Befähigungen und Berechtigungen
- Betriebsinterne Stellenausschreibungen

Weitere Festlegungen:

- _____
- _____

Datum: _____ Führungskraft: _____ Mitarbeiterin/Mitarbeiter: _____