

Antrag T001: Tarifpolitik

Laufende Nummer: 392

Antragsteller*in:	Bundesvorstand (BuVo)
Status:	angenommen
Empfehlung der Antragskommission:	Annahme
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

1 Die EVG steht für eine tarifpolitische Gestaltung der Arbeitsbedingungen und damit
 2 für eine soziale Arbeitspolitik mit dem Ziel der permanenten Weiterentwicklung von
 3 Tarifverträgen innerhalb der Verkehrswirtschaft, sowie einer Vielzahl weiterer
 4 Unternehmen, um sichere und gute Arbeitsplätze, sowie Arbeitsverhältnisse zu
 5 erhalten.

6 Als EVG leben wir eine Tarifpolitik für alle Beschäftigten, die von gegenseitiger
 7 Solidarität und von der Gemeinschaft lebt, unabhängig von Tätigkeit und
 8 Unternehmenszugehörigkeit. Für die Verbeamteten versuchen wir unsere
 9 tarifvertraglichen Regelungen soweit wie möglich ebenfalls zur Anwendung zu bringen.
 10 Unseren Betriebsrät:innen wollen wir durch wirkungsvolle tarifliche Leitplanken den
 11 Rücken stärken und Handlungsspielräume für die betriebliche Ausgestaltung eröffnen,
 12 die den Anforderungen vor Ort gerecht werden. Wir haben ebenfalls das Individuum im
 13 Blick und wollen es unseren Kolleginnen und Kollegen ermöglichen, ihre
 14 Arbeitsverhältnisse nach ihren Bedürfnissen durch Wahlmöglichkeiten selbst zu
 15 gestalten.

16 **Existenzsichernde und gerechte Löhne tarifieren**

17 Aus einer Vollzeitbeschäftigung muss ein Einkommen erzielt werden, das zum
 18 vollständigen und guten Lebensunterhalt ausreicht, sowie Armut im Alter verhindert.
 19 Insbesondere Frauen sind aktuell leider viel zu oft von Altersarmut bedroht. Dabei
 20 spielen lineare Entgelterhöhungen, gleichermaßen für alle Kolleg:innen, die über den
 21 reinen Inflationsausgleich hinaus gehen, eine entscheidende Rolle. In besonderen
 22 Fällen zusammen mit der gezielten Unterstützung niedriger Entgeltgruppen durch
 23 Mindestbeträge.

24 **Einkommens- und Entgeltbedingungen weiterentwickeln**

25 Die EVG und ihre Mitglieder haben mit der gemeinsamen Tarifpolitik viel erreicht:
 26 darunter konzernweite Entgeltregelungen wie z. B. bei der DB AG. Die Entgeltstruktur
 27 in den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen der DB AG besteht seit 2008. In
 28 anderen Verkehrsunternehmen, wie z. B. im NE-Bereich wurden die Entgelttabellen in
 29 den meisten Fällen an den BranchenTV SPNV 2011 angelehnt und in den letzten Jahren in
 30 zahlreichen Haustarifverträgen im NE- und Busbereich überarbeitet. Zwischenzeitlich
 31 ist eine Weiterentwicklung der Entgeltstruktur nicht nur, aber auch innerhalb der DB
 32 AG erforderlich, um den betrieblichen Realitäten gerecht zu werden. Dies umfasst auch

33 die Erfassung der immer größer werdenden Gruppe der unter betriebliche Lohngestaltung
34 fallenden Beschäftigten (z.B. unter die KBV AT DB AG)

35 **Vergleichbarkeit gleichwertiger Tätigkeiten erhalten und voranbringen**

36 Vergleichbare Tätigkeiten zwischen verschiedenen Unternehmen des DB Konzerns oder den
37 verschiedenen Branchenunternehmen sind gleich zu entlohnen. Bereits bestehende
38 Lohngleichheit ist zu erhalten und jeglicher, für die Beschäftigten, negativer
39 Differenzierung entgegenzuwirken. Dabei gilt es Verwerfungen zu beseitigen und
40 strukturelle Transparenz zu schaffen. Bestehende Ungleichheiten, sollen durch
41 Heranführung an das Branchenniveau angeglichen und durch konzerntarifvertragliche
42 Rahmenbedingungen, die auch Quervergleiche im Anforderungsprofil über verschiedene
43 Sparten von Tätigkeitsgruppen hinweg ermöglichen, abgesichert werden. Durch
44 Weiterentwicklungen und Begradigungen von Verwerfungen innerhalb von
45 Entgeltstruktursystemen, sowie verbindliche Standards für Tarifabschlüsse innerhalb
46 des gesamten EVG-Organisationsgebietes arbeiten wir auf die Abbildung eines
47 angemessenen Branchenniveaus für die Beschäftigten im Verkehrssektor hin und setzen
48 uns auf politischer Ebene dafür ein, dass dieses Niveau auch für die Bereiche, die
49 sich im Wettbewerb befinden, vorgeschrieben wird, um die Einkommen unserer
50 Kolleginnen und Kollegen nachhaltig zu sichern. Einer der Schwerpunkte zur Stärkung
51 der Tarifvertragssysteme liegt dabei in der Erweiterung der Tariftreue.

52 **Mindestlohn darf in der Verkehrsbranche kein Thema mehr sein**

53 Die EVG setzt sich einerseits für die Fortentwicklung des gesetzlichen Mindestlohnes
54 als Lohnuntergrenze für alle Beschäftigten in Deutschland ein, um auch für Beschäftigte
55 in niedrig entlohnten Berufen ein Mindestmaß an Einkommenssicherheit zu erzielen. Bei
56 Ausschreibungen unterstützen wir die Festlegung von Vergabemindestlöhnen, um auch
57 branchenübergreifend dem Wettbewerb auf Kosten der Beschäftigten entgegen zu wirken.
58 Wir fordern die Abschaffung von prekären Beschäftigungsbedingungen und die Anhebung
59 der Tariflöhne mindestens auf Branchenniveau mit einem dauerhaft gesicherten Abstand
60 zum gesetzlichen Mindestlohn, sowie Ausbildungsvergütungen oberhalb der
61 Mindestvergütung für Auszubildende im Sinne einer angemessenen Entlohnung der
62 Beschäftigten im Verkehrssektor.

63 **Regional differenzierende Entgeltstrukturen aufheben**

64 Historisch entstandene und erhaltene Ungleichheiten, in Form regional
65 differenzierender Entgeltstrukturen reproduzieren bestehende Ungleichheiten und
66 wirken dem Ziel eines vergleichbaren, auskömmlichen Lebensstands innerhalb der
67 Bundesrepublik entgegen. Gleiche Arbeit muss daher gleich entlohnt werden und
68 regional unterschiedliche Tabellen innerhalb eines Tarifvertrages für das gleiche
69 Unternehmen an das Niveau der höchstvergüteten Region angeglichen werden.

70 **Veränderte Tätigkeiten abbilden**

71 Die Struktur der bestehenden Entgeltsysteme erfüllt den Grundsatz, nach wie vor den
72 Anspruch ein sinnvolles Gerüst zur Einordnung von Tätigkeiten und deren Vergütung
73 bereitzustellen. Eine Aktualisierung der darin einsortierten und einzusortierenden
74 Tätigkeiten ist aufgrund mehrerer Entwicklungen inzwischen unumgänglich. Aufgrund von

75 Digitalisierungsvorgängen haben sich zahlreiche Berufsbilder und Tätigkeiten
76 zwischenzeitlich in ihrem Anforderungsprofil geändert, u. a. aufgrund von
77 Digitalisierungsvorgängen und Neuen Arbeitsformen (wie z.B. Agilität, Cloudwork),
78 oder auch neue Tätigkeiten sind hinzugekommen, die in den bestehenden
79 Entgeltsystematiken noch gar nicht abgebildet werden. Wir wollen die Veränderungen in
80 den Berufsbildern umfassend begleiten und neue Möglichkeiten für die Eingruppierung
81 unserer Kolleg:innen erschließen. Sei es durch die Neubewertung bestimmter
82 Anforderungsprofile, die Honorierung von Mehrfachqualifikationen oder die
83 Aktualisierung bzw. Einführung von Definitionen wie Kompetenz, Komplexität, Agilität
84 und weitere. Unser Ziel ist es dabei für unsere Kolleg:innen Perspektiven und
85 Karriereplanungen abzubilden.

86 **Lebensberufserfahrung als Entwicklungsmöglichkeit**

87 Die EVG setzt sich weiterhin für die Anerkennung von Lebensberufserfahrungszeiten
88 ein. Die Anerkennung der Berufserfahrungszeit muss unabhängig von
89 Unternehmenszugehörigkeit oder kurz- und mittelfristigen Tätigkeitsunterbrechungen
90 erfolgen. Ebenso soll eine höhere Wertschätzung, sowohl von einschlägigen Tätigkeiten
91 als auch andersartigen Tätigkeiten, die das Potential bergen in der neuen Tätigkeit
92 von den bereits gesammelten Erfahrungen zu profitieren, in der
93 Entgeltstufensystematik berücksichtigt werden. Insgesamt sollte das Stufensystem
94 dabei, auch aus Gründen der Gleichbehandlung der Beschäftigten, dem tatsächlichen
95 Erfahrungserwerb entsprechen. Die Möglichkeit zur Ansparung von Lebensarbeitszeit in
96 Form von Langzeitkonten, sowie deren Arbeitgeberbezuschung wollen wir dabei
97 erhalten und weiterentwickeln.

98 **Zulagen und Zuschläge als Kompensation besonderer Belastungen**

99 Zulagen und Zuschläge, sowie weitere variable Entgeltbestandteile haben als zweiter
100 Entgeltbestandteil, neben dem Fixgehalt insoweit ihre Berechtigung, als dass sie zur
101 Kompensation besonderer Belastungen oder Ansprüche dienen und dem Arbeitgeber
102 gegenüber Anreize setzen, diese besonderen Belastungen so gering wie möglich zu
103 halten. Neben den besonderen Belastungen soll dem Wandel der Berufsbilder auch im
104 Zulagensystem Rechnung getragen werden, indem wir dort Elemente, die verstärkt auf
105 Qualifikation und Mehrfach Tätigkeiten abzielen, abbilden. In vielen anderen Fällen
106 sollten diese variablen Entgeltbestandteile Teil des Fixgehaltes werden, um das
107 Einkommen der Kolleg:innen davor zu schützen, durch Faktoren wie z. B. konjunkturelle
108 oder den Konzern als Ganzes betreffende Kriterien, ohne eigenes Zutun oder Einfluss
109 in Form der persönlichen Leistung, reduziert zu werden.

110 **Nachwuchskräfte mehr wertschätzen**

111 Auszubildende, Dual Studierende sowie Teilnehmende an ausbildungs- &
112 berufsvorbereitenden Programmen und ihre Ausbildungszeit müssen mehr Wertschätzung
113 erfahren weshalb wir uns für deren Anerkennung einsetzen wollen. Zudem kümmern wir
114 uns um Unterstützungsleistungen, wie z. B. den Mietkostenzuschuss, Fonds soziale
115 Sicherung, Wo-Mo-Fonds. Auch in der Zukunft wollen wir den NachwuchskräfteTV in
116 unserem Organisationsgebiet etablieren und weiterentwickeln, um tarifpolitisch faire
117 Verhältnisse zu regeln.

118 Betriebliche Altersversorgung ausbauen

119 Die Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung ist eine wichtige Ergänzung
120 zur Absicherung durch die gesetzliche Rente im Alter. Die EVG setzt sich für eine
121 gute betriebliche Altersversorgung für alle Mitgliedglieder in unserem
122 Organisationsbereich ein. Wir wollen zudem die bereits vorhandenen
123 Altersversorgungsregelungen weiter ausbauen: Für die DB AG sollen gerade für
124 diejenigen, die aufgrund von Stichtagsregelungen nicht mehr von älteren Leistungen
125 wie denen aus dem ZVersTV und BetriebsrentenzuschusTV profitieren, die Regelungen
126 für den Pensionsfonds im bAV-TV weiterentwickelt werden. Gerade auch für die
127 Busgesellschaften streben wir ein vereinheitlichtes hohes tarifliches Niveau für die
128 Altersversorgungsleistungen an. Für unsere Mitglieder bei den NE-Bahnen achten wir
129 darüber hinaus besonders auf die Möglichkeiten zur Übertragbarkeit und
130 Weiterführbarkeit der bAV bei einem Betreiberwechsel aufgrund der immer
131 wiederkehrenden Ausschreibungssituationen.

132 Wohnen, Arbeiten und Mobilität neu bewerten

133 Wohnen, Arbeiten und Mobilität sind Themen, die uns durch den Wandel in der
134 Arbeitswelt vor neue Herausforderungen stellen. Unsere Kolleg:innen sind in den
135 verschiedensten Tätigkeiten beschäftigt und stellen durch ihre unterschiedlichen
136 beruflichen Situationen unterschiedliche Anforderungen hinsichtlich der tariflichen
137 Verbesserung ihrer Beschäftigungsbedingungen. Unser Anspruch muss es sein, dabei alle
138 Kolleg:innen im Blick zu behalten, um passende Lösungen für verschiedene Tätigkeiten
139 und Bereiche unseres Organisationsgebietes zu schaffen. Dabei wollen wir einerseits
140 unsere Mitglieder durch Leistungen unserer gemeinsamen Einrichtung Fonds für Wohnen
141 und Mobilität weiter unterstützen. Ebenso haben wir dabei auch unsere Nachwuchskräfte
142 im Blick, für die wir einen Ausbau von Regelungen wie dem Mietkostenzuschuss
143 anstreben. Auch der Arbeitsort und die damit verbundenen Erfordernisse stehen für uns
144 im Fokus, sodass wir einerseits für mobile Arbeit und alternierende Telearbeit und
145 überwiegend im Homeoffice erbrachte Arbeit auch in Zukunft tarifliche Leitplanken
146 setzen wollen, aber dabei trotzdem ein ausgleichendes Äquivalent für die Kolleg:innen
147 in operativen Tätigkeiten ohne die Möglichkeit mobiler Arbeit tarifieren wollen und
148 über die zukunftsfähige Neubewertung und Neustrukturierung von Arbeitszeitsystemen
149 mit unseren Mitgliedern diskutieren wollen.

Empfehlungsart VB für Antragsberatung

Annahme