

# Zeitarbeit im DB Konzern

**Nur mit Mitbestimmung  
geht was**



Betriebsversammlung  
der DB Zeitarbeit am 11. Mai 2019

# **Tätigkeitsbericht des Betriebsrates der DB Zeitarbeit GmbH**

# Einladung

**Nur mit Mitbestimmung geht was!**

**Betriebsversammlung der  
DB Zeitarbeit**



**Fulda am 11. Mai 2019:**

## **Tagesordnung:**

- Ausführungen:
  - des Betriebsrates
  - der EVG Betriebsgruppe
  - der Gewerkschaften
- Pause
- Ausführungen der Geschäftsführung
- Diskussion

## Hinweise zur Betriebsversammlung

- Veranstaltungsdatum: Samstag, 11. Mai 2019
- Veranstaltungsbeginn: 11:15 Uhr (Einlass ab 10:00 Uhr)
- Veranstaltungsort: Esperantohalle

**Hotel Esperanto**  
**Kongress- und Kulturzentrum Fulda**  
**Esperantoplatz**  
**36037 Fulda**



Das Ende der Versammlung ist ca. 15:00 Uhr

Anreise:

- mit dem Fern- oder Nahverkehr zum Hauptbahnhof in Fulda
- Ausgang „Richthalle“, Wegweiser Richtung „Esperanto“
- 4 Gehminuten geradeaus bis zum Hotel
- Einlass über die Plaza, links neben dem Haupteingang (Bild)

### Drei gute Gründe, warum Ihr dort sein solltet



**Grund 1**  
**Informationen**  
**direkt vor Ort**



**Grund 2**  
**Eure Fragen an die**  
**Verantwortlichen**



**Grund 3**  
**Solidarität und**  
**Stärke zeigen**

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Vorwort</b>	<b>6</b>
Titelbild und Inhalt	7
Organisatorisches zur Betriebsversammlung am 11. Mai 2019	9
...eine kleine "Kostprobe" aus den Jahren zuvor	10
<b>2 DB Zeitarbeit – Bundesweite Präsenz an 14 Standorten</b>	<b>11</b>
<b>3 DB Zeitarbeit – Geschäftsstellen, Erreichbarkeit und mehr ...</b>	<b>12</b>
<b>4 Steckbrief: Betriebsratsmitglieder und Kontaktdaten</b>	<b>14</b>
<b>5 Betriebsrat-Arbeit in Zahlen: April 2018 bis März 2019</b>	<b>15</b>
<b>6 Teil- und Betriebsversammlungen – Vor-Ort-Termine – Sprechstunden im Jahr 2018 und 2019</b>	<b>16</b>
<b>7 Erfolgsprämie für das Jahr 2018</b>	<b>18</b>
<b>8 Zeitarbeit im DB Konzern</b>	<b>20</b>
<b>9 Tarifliches: Tarifabschluss 2019 bei der DB Zeitarbeit</b>	<b>32</b>
<b>10 Sicher leben und arbeiten</b>	<b>41</b>
<b>11 Schwerbehinderung - Schwerbehindertenvertrauenspersonen Dein erster Ansprechpartner im Betrieb</b>	<b>43</b>
<b>12 Gesundheit und Soziales</b>	<b>49</b>
<b>13 Was Ihr sonst noch wissen solltet...!</b>	<b>52</b>
Wie erfolgt die Stundenberechnung für Urlaub und Wochenfeiertage?	53
Ich wünsche mir einen unbefristeten Arbeitsvertrag...	53
<b>14 Gewerkschaften – und mehr...</b>	<b>56</b>
Aktuelles und Politisches	56
Der 1. Mai 2019 steht in diesem Jahr im Zeichen Europas	61
<b>15 EVG Betriebsgruppe</b>	<b>62</b>
<b>16 Fonds soziale Sicherung ... und mehr</b>	<b>65</b>
<b>17 Bewährtes soziales Netz – auch für die DB Zeitarbeit</b>	<b>67</b>
<b>18 Nachwort des Betriebsratsvorsitzenden</b>	<b>68</b>



Viele Sachverhalte werden in unserem Tätigkeitsbericht zum besseren Verständnis in vereinfachter Form beschrieben. Deshalb kann aus unseren Inhalten kein Rechtsanspruch abgeleitet werden. Rechtsverbindlich sind ausschließlich die Texte der Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die für die DB Zeitarbeit GmbH gültig sind.

#### Impressum

Herausgeber/Redaktion: Betriebsrat DB Zeitarbeit GmbH

Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1

10115 Berlin

verantwortlich: Für den Betriebsrat der DB Zeitarbeit GmbH Dietmar Demke, Betriebsratsvorsitzender

Redaktionsschluss: 01. April 2019

Auflage: 2.000 Exemplare

Druck und Versand: DB Services, Technische Dienste Berlin

Bilder und Abbildungen: Andreas Mann, Robert Günzel, Fotolia, DB Konzern, DB Zeitarbeit GmbH, DGB, EVG, Pixabay

weitere Fotos/Abbildungen/Grafiken: Soweit nicht anders vermerkt handelt es sich um Privatfotos!

Im Hinblick auf bessere Lesbarkeit sowie wegen des Fehlens allgemein anerkannter Formengeschlechtsneutraler Bezeichnungen, musste wiederholt auf weibliche Bezeichnungsformen verzichtet werden. „Mitarbeiter“, „Beschäftigter“, „Arbeitnehmer“, „Kollege“, „Beamter“ oder Ähnliches bezeichnet daher immer gleichermaßen Frauen und Männer.

Irrtümer vorbehalten! Sollten Eigennamen nicht richtig abgedruckt worden sein, bitten wir dies zu entschuldigen.

# 1 Vorwort

## Tätigkeitsbericht und Betriebsversammlung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der angekündigte Tätigkeitsbericht ist nun bei Euch angekommen. Wie jedes Jahr ist er sehr umfangreich, denn wir wollen Euch umfassend über alle aktuellen Themen informieren.

Die Kolleginnen und Kollegen, die schon länger bei uns sind, kennen das schon aus den letzten Jahren. Für die über 2.000 neuen Kolleginnen und Kollegen der DB Zeitarbeit, die im Jahr 2018 und bis März 2019 neu eingestellt wurden, ist diese Form der Berichterstattung des Betriebsrates sicher völlig neu.

Bei einer Bilanz über die Arbeit des Betriebsrates kommt viel zusammen. Wir bauen darauf, dass Ihr Euch die Zeit zum Lesen nehmt - ob auf dem Weg zur Arbeit, bei einer Tasse Kaffee zu Hause oder vielleicht auch bei der Anreise zu unserer Betriebsversammlung am 11. Mai 2019. Die Themen sind vielfältig und interessant, es lohnt sich also!

Euer Betriebsrat hat Euch zur Betriebsratswahl im Mai 2018 einiges versprochen, u.a.:

- die Durchführung von Betriebs- und regionalen Teilbetriebsversammlungen
- die regelmäßigen aktuellen Berichte über unsere Arbeit und was wir für Euch erreicht haben

Wir halten unsere Versprechen und werden im Tätigkeitsbericht darauf eingehen.

### Tarifliches

Unsere tarifschließende Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) hat die Tarifverhandlungen für die Tarifverträge der DB Zeitarbeit zum Abschluss gebracht. Im Abschnitt Tarifverträge berichten wir ausführlich über den erreichten guten Tarifabschluss.



Die betriebliche Mitbestimmung unter unserem Motto „Nur mit Mitbestimmung geht was“ hat auch bei den Tarifverhandlungen eine hohe Bedeutung. Euer Betriebsrat und die EVG haben bei der Forderungsfindung zu den jetzt abgeschlossenen Tarifverhandlungen bei der DB Zeitarbeit, fast 600 Kolleginnen und Kollegen in Betriebs- und Teilbetriebsversammlungen um ihre Meinung gebeten.

Der Tätigkeitsbericht des Betriebsrates ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz ein Pflichtteil einer Betriebsversammlung. Bei einem Vortragen der Statistik über die praktische Arbeit des Betriebsrates gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz wird es nicht gerade spannend und interessant. In der Rubrik Statistisches könnt Ihr unsere Aktivitäten im Rahmen der Mitbestimmung nachlesen. Viele Tausend Beschlüsse zu allen mitbestimmungsrelevanten Themen wurden im Berichtszeitraum gefasst. Wenn wir auf unserer Betriebsversammlung am 11. Mai große Teile mündlich vortragen müssten, würden wir manch einen langweilen und für andere wichtige Themen wäre keine Zeit.

In diesem Tätigkeitsbericht konzentrieren wir uns auf die durchgesetzten Erfolge für Euch und auf die Themen, bei denen es noch bzw. wieder Handlungsbedarf gibt.

Wir werden aber auch noch einmal Themen aus den Vorjahren aufgreifen, denn wir wollen schließlich auch unsere neuen Kolleginnen und Kollegen thematisch abholen.

Eine sehr gute Informationsmöglichkeit bietet auch das Mitarbeiterportal unter:

<https://www.dbzeitarbeit.de/zeitarbeit-de/start/Mitarbeiterportal-dbzeitarbeit.html>



Jeder Zeitarbeitnehmer sollte das Pass- und Kennwort erhalten haben (Passwort: dbzeitarbeit, Kennwort: exklusiv). Viel Interessantes und Wissenswertes rund um das Arbeitsverhältnis, Tarifliches, Entgelt oder Arbeitszeit wird dort erklärt. Deshalb sind diese Themen nicht vollständig im Tätigkeitsbericht aufgeführt. Also, nutzt bitte auch dieses Angebot.

Auch wir, der Betriebsrat, haben auf DB Planet einen eigenen Bereich, auf der unsere Tätigkeitsberichte hinterlegt sind. Die BR-Journale können ebenfalls auf dieser Homepage ab dem Jahrgang 2009 abgerufen werden. Ihr habt also zahlreiche Möglichkeiten, Euch umfassend zu informieren! Hier die Zugriffsdaten [DB Planet](https://db-planet.deutschebahn.com/pages/gbr-db-zeitarbeit-gmbh/apps/content/willkommen)

<https://db-planet.deutschebahn.com/pages/gbr-db-zeitarbeit-gmbh/apps/content/willkommen>

Die meisten haben eine eigene E-Mail-Adresse. Wer also keinen Zugriff auf das „Bahn-net“ (intranet.deutschebahn.com) hat, kann auch auf DB Planet von einem externen Rechner zugreifen. Dazu ist eine Anmeldung nötig, die wir gern auf Nachfrage näher erläutern. Natürlich werden wir nach Anfrage an [dbz-br@deutschebahn.com](mailto:dbz-br@deutschebahn.com) auch die Unterlagen und Veröffentlichungen an Eure private E-Mail-Adresse versenden.

## Titelbild und Inhalt

Mit unserem Titelbild des Tätigkeitsberichtes wollen wir Euch bedeutsame Botschaften übermitteln:



**Zeitarbeit im DB Konzern ist ein zentrales Thema dieses Tätigkeitsberichtes.**

Wir erläutern Euch ausführlich die Grundlagen der Arbeitnehmerüberlassung gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und die Regeln für Zeitarbeit im Konzern auf der Grundlage von Tarifverträgen und der Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt (KBV KA). Auch zeigen wir die Zusammenhänge der Branche Leiharbeit mit unseren Tarifverträgen und Vereinbarungen auf, auch um zu belegen, dass Zeitarbeit im DB Konzern klar und fair geregelt ist.

Wesentliche Partner für die Zeitarbeit im DB Konzern sind

- die EVG,
- der Betriebsrat der DB Zeitarbeit,
- die Betriebsräte in jedem einzelnen Einsatzbetrieb und
- der Konzernbetriebsrat.

Das heißt, ohne die Mitbestimmungsprozesse oder ohne die mit der EVG getroffenen tariflichen Regelungen wäre Zeitarbeit im DB Konzern nicht möglich.

„Nur mit Mitbestimmung geht was“ heißt, dass nur mit betrieblicher Mitbestimmung im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes etwas für Euch zu erreichen ist.

Über die Notwendigkeit und Inhalte dieser Mitbestimmung, im Zusammenhang mit der letzten Betriebsratswahl im Mai 2018, werden wir auch hier berichten.

„Nur mit Mitbestimmung geht was“ oder „Ohne Mitbestimmung fehlt was“ sagt aber noch viel mehr aus. Es ist gelebte Demokratie, in der Politik, in Gewerkschaften, bei und vor Tarifverhandlungen, in Betrieben, Vereinen oder Organisationen mitbestimmen zu können. Mitbestimmen heißt aber auch, an einer Wahl teilzunehmen oder einfach seine Meinung auf einer Versammlung zu sagen und somit mitgestalten an den betrieblichen, gewerkschaftlichen oder gesellschaftlichen Themen. Alle Themen in diesem Bericht basieren auf dieser Mitbestimmung.

### Projekt MitbestimmungPLUS

Im DB Konzern gibt es auf der Ebene des Konzernbetriebsrates mit dem Personalvorstand das Projekt MitbestimmungPLUS. Ziel ist es, die Arbeit der Betriebspartner zum Wohle der Kolleginnen und Kollegen zu verbessern. Auch darüber werden wir berichten.

„GUTE ARBEIT!“ ist die Überschrift für alle Themen, die im Berufsleben und am Arbeitsplatz wichtig sind. Von A wie Arbeitszeit über B wie Betriebsvereinbarungen und gute Tarifverträge bis Z wie ZApp - die Bandbreite ist groß und alles ist wichtig. Gute Arbeit soll alle Themen, die uns bewegen, besser machen. Für uns ist diese gewerkschaftliche Initiative sehr wichtig.





## Eure Fragen sind uns wichtig

In unserer Betriebsversammlung werden Fragen und Diskussionen genügend Zeit und Raum gegeben. Der Tätigkeitsbericht informiert Euch über alles Wissenswerte und gibt Euch einen Einblick in unsere umfangreichen Themen des letzten Jahres, die wir begleitet oder auch „vorangetrieben“ haben. Falls aber am Ende dieses Tätigkeitsberichtes noch Fragen auftreten, können und sollen diese natürlich am Tag der Betriebsversammlung gestellt bzw. angesprochen werden.

Natürlich bleibt uns der persönliche Austausch zu Euren Meinungen und Euren Ideen nach wie vor wichtig!  
Nur so kann betriebliche Mitbestimmung funktionieren.

**Ohne Mitbestimmung  
fehlt was**

## Organisatorisches zur Betriebsversammlung am 11. Mai 2019

### Organisatorisches: Betriebsversammlung = Arbeitszeit



Wie in dem mit der Einladung zur Betriebsversammlung verschickten „Merkblatt“ erläutert, sind Betriebsversammlungen Arbeitszeit! So wird dann auch die gesamte Zeit der Versammlung, einschließlich der An- und Abreise zum Versammlungsort, als Arbeitszeit gebucht! Für die Fahrt ist ein Firmenreisefahrausweis zu lösen, bei Nutzung fremder Bahnen ein entsprechendes Ticket. Die Abrechnung erfolgt dann über den Antrag Firmenreise. Verpflegungspauschale (Spesen) wird gemäß Steuerrecht nicht erstattet, da die gesamte Ausbleibezeit als Arbeitszeit gerechnet wird.

Die gesamte Zeit der Versammlung, einschließlich der An- und Abreise zum Versammlungsort, wird mit der Kennziffer 05 gebucht.

#### ▪ So oder etwas anders ist der Ablauf

Wer schon einmal auf einer unserer großen Betriebsversammlungen war, der weiß, dass diese in einer etwas anderen Form ablaufen, als das oft vermutet wird! Wir erfüllen nicht nur die gesetzliche Pflicht zu berichten und zu diskutieren. Vor und nach dem offiziellen Teil der Betriebsversammlung habt Ihr auch die Möglichkeit, mit der Geschäftsführung, der EVG Betriebsgruppe, den Gewerkschaften sowie mit den Gästen und natürlich auch mit uns, Eurem Betriebsrat, in kleinen Runden ins Gespräch zu kommen.

Diese individuellen Gespräche sind sehr bedeutend in unseren großen Betriebsversammlungen. Wir wollen ein Betriebsrat zum Ansprechen sein. Nicht nur zu Euch, sondern mit Euch reden ist praktische Mitbestimmung, um unsere Arbeit für Euch besser zu machen.

Die Betriebsversammlungen bieten auch Gelegenheit, uns gegenseitig besser kennen zu lernen, bestehende Probleme vor Ort anzusprechen und diese eventuell auch gleich zu lösen.

Außerdem - wann hat man denn schon die Gelegenheit, bei einem Glas Wein oder Bier mit den „Chefs“ zu reden? Die Geschäftsführer, die Betriebsleiterin, Geschäftsstellenleiter und Gruppenleiter (GVP) sind auch vor Ort und vor allem ansprechbar.

...eine kleine "Kostprobe" aus den Jahren zuvor

...Bilder aus der letzten großen Betriebsversammlung am 08. April 2018



**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

wir freuen uns, wenn wir Euer Interesse an unserer Betriebsversammlung geweckt haben und Euch am Samstag, den 11. Mai 2019 im Hotel Esperanto, Kongress- und Kulturzentrum in Fulda, begrüßen können.

Euer Betriebsrat

## 2 DB Zeitarbeit – Bundesweite Präsenz an 14 Standorten

Die Standorte der Geschäftsstellen der DB Zeitarbeit könnt Ihr dieser Karte entnehmen.

Die Region Berlin hat eine Besonderheit – hier haben die Geschäftsführung und die Fachbereiche der DB Zeitarbeit, ihren Sitz. Auf der gleichen Etage im Gebäude MK3 am Nordbahnhof hat Berlin auch eine Geschäftsstelle.

Einige Geschäftsstellen haben als ergänzenden Vertriebsstandort, Vertriebsbüros:

- GS Karlsruhe – VB Saarbrücken und VB Stuttgart
- GS Berlin – VB Rostock
- GS Leipzig – VB Erfurt,  
Zusätzlich ist der GS Leipzig noch ein Außenbüro in Magdeburg zugeordnet.



### 3 DB Zeitarbeit – Geschäftsstellen, Erreichbarkeit und mehr ...

Die DB Zeitarbeit ist gemäß einem Zuordnungstarifvertrag der Tarifpartner (EVG und AGV MoVe) ein bundesweiter Wahlbetrieb. Der **Betriebsrat der DB Zeitarbeit** hat seinen Sitz in Berlin.

#### **Büro des Betriebsrates der DB Zeitarbeit**

Ansprechpartnerin: Heike Ulrich  
Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1, 10115 Berlin

Tel. 030 / 297 45890  
Fax 069 / 265 53813

#### **Betriebsrat der DB Zeitarbeit**

Vorsitzender: Dietmar Demke  
Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1, 10115 Berlin

Tel. 030 / 297 45891  
Fax 069 / 265 53813

#### **Betriebsrat der DB Zeitarbeit**

stellv. Vorsitzende: Andrea Wylegala  
Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1, 10115 Berlin

Tel. 030 / 297 45895  
Fax 069 / 265 53813

Insgesamt hat die DB Zeitarbeit 10 Geschäftsstellen und 4 Vertriebsbüros:

#### ▪ **Erreichbarkeit und Ansprechpartner**

##### **Geschäftsführer der DB Zeitarbeit GmbH**

Herr Matthias Botta  
Frau Ivana Dedus  
Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1, 10115 Berlin

Tel. 030 / 297 45701  
Tel. 030 / 297 45750  
Fax 030 / 297 45720

##### **Betriebsleiterin der DB Zeitarbeit GmbH**

Frau Christiane Schwoerer  
Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1, 10115 Berlin

Tel. 030 / 297 45704  
Fax 030 / 297 45720

##### **Geschäftsstelle Berlin**

Leiter: Mathias Braun  
Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1, 10115 Berlin

Tel. 030 / 297 45810  
Fax 030 / 297 45829

##### **Vertriebsbüro Rostock**

Ansprechpartnerin: Beatrice Beier  
Rosa-Luxemburg-Straße 14, 18055 Rostock

Tel. 0381 / 240 2572  
Fax 069 / 265 59052

##### **Geschäftsstelle Hamburg**

Leiter: Christoph Meier  
Hammerbrookstraße 44, 20097 Hamburg

Tel. 040 / 3918 2023  
Fax 040 / 3918 51199

##### **Geschäftsstelle Hannover**

Leiter: Michael Raethke  
Herrenstraße 3 - 5, 30159 Hannover

Tel. 0511 / 286 7576  
Fax 0511 / 286 7678

##### **Geschäftsstelle Köln**

Leiter: Jürgen Braun  
Johannisstraße 54, 50668 Köln

Tel. 0221 / 141 1338  
Fax 069 / 265 49078

##### **Geschäftsstelle Dortmund**

Leiter: Daniel Goeke  
Königswall 21, 44137 Dortmund

Tel. 0231 / 729 3186  
Fax 0231 / 729 3187

**Geschäftsstelle Frankfurt**

Leiterin: Monika Schmidt  
Mainzer Landstraße 205, 60326 Frankfurt/ Main

Tel. 069 / 265 24928  
Fax 069 / 265 49084

**Geschäftsstelle München**

Leiterin: Wiebke Gaißert  
Arnulfstraße 25 - 27, 80335 München

Tel. 089 / 1308 2533  
Fax 069 / 265 49101

**Geschäftsstelle Nürnberg**

Leiter: Stephan Rothe  
Sandstraße 38 - 40, 90443 Nürnberg

Tel. 0911 / 219 1200  
Fax 069 / 265 49106

**Geschäftsstelle Karlsruhe**

Leiter: Christian Gampp  
Bahnhofplatz 1b, 76137 Karlsruhe

Tel. 0721 / 938 3721  
Fax 0721 / 938 2121

**Vertriebsbüro Saarbrücken**

Ansprechpartner: Bernhard Schäfer  
Am Hauptbahnhof 4, 66111 Saarbrücken

Tel. 0681 / 308 1283  
Fax 069 / 265 21206

**Vertriebsbüro Stuttgart**

Ansprechpartner: Sebastian Mucha  
Presselstraße 17, 70191 Stuttgart

Tel. 0711 / 2092 7092  
Fax 069 / 265 51630

**Geschäftsstelle Leipzig**

Leiter: Matthias Porth  
Dohnanyistraße 11, 04103 Leipzig

Tel. 0341 / 9678 150  
Fax 0341 / 9678 4031

**Vertriebsbüro Erfurt**

Ansprechpartnerin: Barbara Schöfbauer  
Bahnhofstraße 23, 99084 Erfurt

Tel. 0361 / 300 6321  
Fax 069 / 265 36411

**Außenbüro Magdeburg**

Ansprechpartnerinnen: Claudia Haake / Peggy Stolze  
Bahnhofstraße 69, Bahnsteig 5, 39104 Magdeburg

Tel. 0391 / 549 3232  
Fax 069 / 265 49086

**▪ Vor-Ort-Service**

Einige Geschäftsstellen haben außerdem noch einen „Vor-Ort-Service“ für unsere Mitarbeiter und Kunden eingerichtet. Die Vor-Ort-Service-Büros sind nur an bestimmten Tagen besetzt.

Welche das konkret sind – einfach per Telefon nachfragen!

Werk Neumünster	Samatar Weheliye	0160 / 97 458 602
Werk Nürnberg	Jürgen Wurm	0160 / 97 466 928
Werk Wittenberge	Uta Drews	0170 / 33 99 195
Werk Dessau	Claudia Haake	0160 / 97 463 120

## 4 Steckbrief: Betriebsratsmitglieder und Kontaktdaten

# Betriebsrat DB Zeitarbeit GmbH

### Mitglieder des Betriebsrates



oben - von links nach rechts:

**Peter Walther, Heike Ulrich, Thomas Schmidt, Peggy Stolze, Andre Wiegandt, Andrea Wylegala, Niklas Wietfeld, Uwe Prahm, Dietmar Demke**

unten - von links nach rechts:

**Andreas Heinrich, Nina-Nicole Kube, Ute Schmidt, Hartmut Venzke (ausgeschieden), Monika Nolte-Ernsting, Liane Fleske, Sonja Dietel, Anke Zwick, Ines Weiß, Kerstin Zeiß, Hans-Jürgen Grunewald, Norbert Wiemann (nicht auf dem Bild)**

**Ohne Mitbestimmung  
fehlt was**

DB Zeitarbeit GmbH  
Betriebsrat  
Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1  
10115 Berlin

Tel.: 030 297 45890  
Fax: 069 265 53813  
Email: dbz-br@deutschebahn.com

Sekretariat  
Betriebsratsvorsitzender  
1. stellvertr. Betriebsratsvorsitzende  
2. stellvertr. Betriebsratsvorsitzende  
freigestellte BR Mitglied  
freigestellte BR Mitglied  
Schwerbehinderten VP  
Referent des Betriebsrates

Heike Ulrich  
Dietmar Demke  
Andrea Wylegala  
Sonja Dietel  
Thomas Schmidt  
Ines Weiß  
Andrea Wylegala  
Mario Helwig

Auf DB Planet sind wir zu finden unter:  
<https://db-planet.deutschebahn.com/pages/gbr-db-zeitarbeit-gmbh/apps/content/willkommen>

## 5 Betriebsrat-Arbeit in Zahlen: April 2018 bis März 2019

Sitzungen	Anzahl
Betriebsrat	6
Betriebsausschuss	49

**Ohne Mitbestimmung  
fehlt was**

Tausende Beschlüsse hat der Betriebsrat im Berichtszeitraum im Rahmen der Mitbestimmung gefasst. Alle Kolleginnen und Kollegen profitierten davon. Denn nur so lässt sich mit beeinflussen, dass beispielsweise alle tariflichen Ansprüche korrekt gewährt werden.

Mitarbeiterbestand (Stand: 01.04.2019)	
<b>DB Zeitarbeit GmbH</b>	
Geschäftsstelle Berlin	598
Vertriebsbüro Rostock	99
Geschäftsstelle Hamburg	289
Geschäftsstelle Hannover	367
Geschäftsstelle Dortmund	158
Geschäftsstelle Köln	245
Geschäftsstelle Frankfurt	301
Geschäftsstelle München	137
Geschäftsstelle Nürnberg	164
Geschäftsstelle Karlsruhe	257
Geschäftsstelle Leipzig	272
<b>gesamt</b>	<b>2.887</b>

beantragte Maßnahmen	gesamt
beantragte Einstellungen	2.792
sowie Einstellungen Jobstarter	32
Verlängerungen/Entfristungen	2.453
Qualifizierungen gemäß § 13 bzw. § 21 ZeitarbeitTV MoVe	24
Qualifizierungen gemäß § 98 BetrVG	499
Höhergruppierungen	185
Herabgruppierungen	15
Gewährungen von persönlichen Zulagen	4.229
sowie Gewährungen von persönlichen Zulagen aufgrund Tarifänderung	628
Equal Pay-Zulagen	1.158
sowie Equal Pay-Zulagen aufgrund Tarifänderung	636
Versetzungen in andere Geschäftsstellen	10
Änderungen der Arbeitszeiten	174
Änderungen Funktion/Tätigkeit	23
<b>Übernahme in Kundenbetrieben im Berichtszeitraum</b>	<b>ca. 50% aller ZAN</b>

Hier ist es statistisch erfasst. In den Betriebsrats- und Betriebsratsausschusssitzungen müssen bei den mitbestimmungspflichtigen Beteiligungstatbeständen Woche für Woche sehr viele Beschlüsse gemäß Betriebsverfassungsgesetz gefasst werden.

Der prozentualen Angabe der Übernahmen in den Kundenbetrieben kann man entnehmen, dass es sehr viele Übernahmen in den DB Konzern gegeben hat. Neben den vielen Themen aus der Statistik die regelmäßig auch zu monetären Verbesserungen für unsere Kolleginnen und Kollegen führen, ist dieser Übernahmewert einmalig in der Zeitarbeitsbranche.

Diese übernommenen Kolleginnen und Kollegen sind natürlich nicht mehr zu unseren Betriebsversammlungen anwesend und können das nicht bestätigen. Wir freuen uns für alle, die mit einem festen Arbeitsvertrag in den DB Konzern übernommen wurden und hoffen auf ähnlich hohe Übernahmewerte im Jahr 2019.

eingereichte Kündigungen	gesamt
<b>außerordentliche</b>	1
<b>ordentliche</b>	
innerhalb der Probezeit	221
unter Einhaltung der Kündigungsfrist	11

### ... und das sind noch weitere Themen in unserer Betriebsratsarbeit:

- ✓ Urlaubspläne, Fortschreibungen/Änderungen von Urlaubsplänen
- ✓ Arbeitszeitänderungen/Wochenendtäigkeiten
- ✓ Änderungen von Arbeitsverträgen
- ✓ Funktionsänderungen in den verschiedenen Bereichen
- ✓ Gleichstellungsanträge gemäß Schwerbehindertenrecht
- ✓ Praktika/Schülerpraktika
- ✓ Abschluss von Betriebsvereinbarungen
- ✓ Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- ✓ Veränderungen zum Datenschutz auf Grundlage der Konzernbetriebsvereinbarung
- ✓ Beschwerden und Eingaben von Mitarbeitern
- ✓ Gestaltung von Arbeitsplätzen
- ✓ Regelung zur Umsetzung des aktuellen Tarifvertrages bzw. dessen Fortschreibung
- ✓ ...und, und, und!

Eine detaillierte Auflistung der Beteiligungstatbestände, Maßnahmen und Themen, die in den jeweiligen Sitzungen des Betriebsrates und den Ausschüssen behandelt wurden, würde den Rahmen des Tätigkeitsberichtes sprengen. Deshalb wollen wir es bei dieser Übersicht belassen.

Neben den Themen der Sitzungen haben wir eine Vielzahl von Mitarbeitergesprächen begleitet und waren für persönliche Anliegen, sowohl auch vor Ort und telefonisch, ansprechbar.

## 6 Teil- und Betriebsversammlungen – Vor-Ort-Termine – Sprechstunden im Jahr 2018 und 2019



Wir sind ein Betriebsrat, der seine Basisarbeit ernst nimmt. Zwei große Betriebsversammlungen pro Jahr in Fulda sind zu wenig, um allen Ansprüchen gerecht zu werden. Unser Motto „Euer Thema ist unser Auftrag“ lässt sich am besten im persönlichen Gespräch umsetzen. Deswegen sind wir regelmäßig vor Ort und laden zu „Teilbetriebsversammlungen“ am Sitz der Geschäftsstellen ein – so auch in den Monaten August, September und Oktober letzten Jahres! Wir legen auch großen Wert darauf,

dass bei den Terminen so gut wie immer der Betriebsratsvorsitzende und/oder unsere stellvertretende Vorsitzende mit dabei sind.

Unterstützt werden wir dabei von unserer EVG Betriebsgruppe der DB Zeitarbeit. Nach den Informationen des Betriebsrates und der Diskussion mit Euch werden gewerkschaftliche Themen angesprochen.





An 13 Standorten fanden im August/ September 2018 die Teilbetriebsversammlungen statt:

- Nürnberg/München
- Karlsruhe
- Leipzig
- Hamburg
- Berlin
- Frankfurt
- Dortmund
- Köln
- Hannover
- Werk Dessau



Vielen Dank an die insgesamt mehr als 300 Kolleginnen und Kollegen, die teilgenommen haben. Dies ist noch einmal eine Steigerung gegenüber 2017.

Schwerpunkte der Versammlungen waren die Tarifverhandlungen bei der DB Zeitarbeit und die Erfragung Eurer Meinungen zu den verschiedensten Themen, die Euch bewegen.

Alle Ideen, Vorschläge und Schwerpunkte von Euch wurden aufgenommen und sollen unsere Arbeit für Euch verbessern.

Am 26. November 2018, auf der großen Betriebsversammlung in Fulda, wurden die Themen aufgegriffen, thematisiert und vorgestellt.

**Schwerpunkt waren die kommenden Tarifverhandlungen bei der DB Zeitarbeit.**



330 Kolleginnen und Kollegen haben an einer eindrucksvollen Aktion zu der Tarifforderung der EVG für eine Verbesserung der Tarifverträge teilgenommen. Alle, die in Fulda dabei waren, haben es gesehen - der Arbeitgeber war schon sehr beeindruckt, dass alle Teilnehmer aktiv dabei waren und hinter unseren EVG Tarifforderungen stehen. Insgesamt wurden so ca. 600 Kolleginnen und Kollegen befragt, was ihnen bei den Tarifverhandlungen wichtig ist.

Man kann betriebliche Mitbestimmung kaum besser machen. Die Themen, die am häufigsten benannt waren, wurden vollständig in die Tarifforderung der EVG aufgenommen!

Insgesamt haben an allen Teil- und Betriebsversammlungen im Jahr 2018 weit mehr als 900 Kolleginnen und Kollegen teilgenommen.

**Dankeschön** - das ist eine sehr gute Teilnehmerzahl für diese Form der Mitbestimmung!

### **Betriebs- und Teilbetriebsversammlungen, Sprechstunden – auf ein Neues im Jahr 2019**

Die Teilbetriebsversammlungen im Jahr 2019 werden voraussichtlich ab Mitte August 2019 beginnen. Alle Geschäftsstellen der DB Zeitarbeit werden dabei berücksichtigt.

In einem BR-Journal im Juni 2019 werden wir dazu einladen und die genauen Orte und Uhrzeiten bekannt geben. Die Einladungen werden wir voraussichtlich Anfang August 2019 versenden.

Fest steht hingegen schon der Termin für die am Montag, den 28. Oktober 2019 stattfindende zweite große Betriebsversammlung in Fulda um 11:15 Uhr. Diesen Termin solltet Ihr Euch schon fest im Kalender reservieren!

Wir sind uns sicher: Ein Schwerpunkt der diesjährigen Teilbetriebsversammlungen wird die Diskussion über die abgeschlossenen Tarifverhandlungen für die DB Zeitarbeit sein.

Aber auch neue Themen und Fragen von Euch sind uns wichtig!

**Ich hätte  
da mal  
ne Frage**


Weitere Sprechstunden in den Werken, wie Wittenberge, Neumünster, Dessau, Wuppertal, Nürnberg oder an anderen Standorten, wo viele unserer Kolleginnen und Kollegen tätig sind, werden wir individuell abstimmen und Euch entsprechend im BR-Journal sowie über das Mitarbeiterportal informieren.

Wir stehen gern im persönlichen Kontakt mit Euch und wollen ein Betriebsrat sein, der dies ermöglicht. Und wenn das Gespräch außerhalb der Arbeitszeit ist, laden wir auch gern zu einem Bierchen oder Glas Wein ein!

## 7 Erfolgsprämie für das Jahr 2018

Im BR-Journal, das Euch im Februar 2019 zugesendet wurde, war die Erfolgsprämie schon ein wesentliches Thema. Trotzdem möchten wir an dieser Stelle noch einmal darauf eingehen. Mitte Januar 2019 haben Betriebsrat und Geschäftsführung die Verhandlungen zur Ausgestaltung der Erfolgsprämie für das Geschäftsjahr 2018 zum Abschluss gebracht.

Die Voraussetzungen für die Verhandlungen zur Höhe der Erfolgsprämie waren sehr gut, denn nach Kenntnis über das Betriebsergebnis stand für den Betriebsrat fest, eine angemessene Erfolgsprämie muss es auf jeden Fall geben.

**Wir haben sehr gut verhandelt! Mit der Betriebsvereinbarung „Erfolgsprämie“ für das Jahr 2018 wird eine höhere Prämie (720 € bei vollen Anspruchsmonaten) für unsere Kolleginnen und Kollegen zur Auszahlung gebracht als im letzten Jahr. Danke! Jeder Zeitarbeitnehmer hat an seinem Arbeitsplatz mit dazu beigetragen, dass dies erreicht wurde.** 

Auch hier gilt:

**Nur mit Mitbestimmung  
geht was**

Durch eine tarifliche Regelung und innerhalb der betrieblichen Mitbestimmung, geregelt im Betriebsverfassungsgesetz, hatte Euer Betriebsrat das Recht zu verhandeln, um für Euch ein gutes Ergebnis zu erreichen.

Ohne Mitbestimmung im Betrieb wäre das nicht möglich.

In den Tarifverträgen der DB Zeitarbeit hat die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) schon vor Jahren die Zahlung einer Erfolgsprämie, gemessen auch an der Höhe der erreichten Ergebnisse und Überschreitung der Planungsziele, vereinbart.

Mit dieser Erfolgsprämie, der Weihnachtsgratifikation und dem Urlaubstagegeld ist es der EVG gelungen, tarifliche Ansprüche zu vereinbaren, die es in diesem Umfang in keinem Tarifvertrag bei den Wettbewerbern in der Zeitarbeitsbranche gibt.

Unser Tarifvertrag sieht folgende Erfolgsbeteiligung vor - § 19 des ZeitarbeitTV MoVe

*„Der Arbeitgeber wird mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Ausgestaltung einer ergebnisabhängigen Erfolgsprämie vereinbaren. Die Ausgestaltung im Übrigen (u.a. Konkretisierung der Anspruchsberechtigung, Bewertungssystem, Auszahlungsgrad) erfolgt im Rahmen einer Betriebsvereinbarung.“*

## Was musste selbst getan werden?

Wer die **Möglichkeit 1 (mit Altersvorsorge)** gewählt hatte, brauchte nichts weiter tun. Der Arbeitgeber stellte (soweit noch nicht vorhanden) die Einrichtung eines Kontos beim DEVK-Pensionsfonds und die Umwandlung des Eigenanteils in Höhe von bis zu 120 € sowie die Einzahlungen des Arbeitgeberbonus sicher.

Wer die **Möglichkeit 2 (ohne Altersvorsorge bis zu 720 € Auszahlung)** wählte, musste das schriftlich dem Service Center Personal mitteilen. Der entsprechende Vor-

druck wurde allen ZeitarbeitnehmerInnen, zusammen mit einem Informationsschreiben, zugesandt. Die Auszahlung der Erfolgsprämie wird mit dem Monatsentgelt im Monat April erfolgen.



## Bewertung durch den Betriebsrat

Wir, die Kolleginnen und Kollegen der DB Zeitarbeit, haben den Erfolg „unserer Firma“ erst möglich gemacht. Wir haben bei den Verhandlungen zur Höhe der Erfolgsprämie deutlich gemacht, dass

die Kolleginnen und Kollegen am „Erfolg“, am sehr guten Betriebsergebnis, auch teilhaben müssen und wollen.

Wieder haben wir auf die Altersvorsorge Wert gelegt. Die in den DEVK-Pensionsfonds eingebrachte Höchstsumme von bis zu 540 € ist ein wichtiger und guter Baustein.

Aus unserer Sicht ist die betriebliche und private Altersvorsorge ein wichtiges Thema, um vor Altersarmut zu schützen.



Wir haben mit dieser Betriebsvereinbarung wieder die Möglichkeit geschaffen, ein wenig vorzusorgen.

Wenn es die Möglichkeit gibt, vom Arbeitgeber einen Bonus dafür zu erhalten, sollte die Gelegenheit genutzt werden. Denn auch bei uns und im gesamten DB Konzern gibt es tarifliche Regelungen zum DEVK-Pensionsfonds.

Übrigens:

Der DEVK-Pensionsfonds bleibt auch bei einem Unternehmenswechsel in den DB Konzern erhalten.



## 8 Zeitarbeit im DB Konzern



Die Grundlage für Leiharbeit (wir sprechen von Zeitarbeit) in der Bundesrepublik sind gesetzliche Regelungen, die hauptsächlich im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zu finden sind. Im Rahmen der Hartz-Gesetze, nun schon vor 15 Jahren, wurde der Einsatz von Zeitarbeit erheblich ausgeweitet.

Durch "Hartz I" wurde das AÜG im Jahr 2004 grundlegend überarbeitet:

- das besondere Befristungsverbot (eine Beschäftigung kann nicht wiederholt befristet werden, ohne dass ein sachlicher Grund in der Person des Leiharbeiters liegt),
- das Wiedereinstellungsverbot (Leiharbeitsfirmen dürfen gekündigte Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten nicht erneut einstellen),
- das Synchronisationsverbot (Mitarbeiter dürfen von einer Zeitarbeitsfirma nicht nur für die Zeit der Leiharbeit eingestellt sein) sowie
- die Beschränkung der Überlassungsdauer auf 24 Monate ersatzlos aufgehoben.

Zudem sind Ausnahmen vom Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in Betrieben des Baugewerbes durch Tarifverträge ermöglicht worden.

In den Jahren 2011 und 2017 wurde das AÜG erneut, teilweise positiv, verändert.

Heute gibt es in Deutschland ca. eine Million Arbeitsverhältnisse in der Branche Personalüberlassung. Viele große bekannte Konzerne und mittelständische Unternehmen haben eine durchschnittliche Quote der beschäftigten Zeitarbeitnehmer von oft über 10% im Verhältnis zur Stammbesetzung. Im DB Konzern liegt diese Quote nur bei ca. 2%!

### Qualitätsvereinbarung Zeitarbeit im DB Konzern



Die Qualitätsvereinbarung Zeitarbeit ist wesentlicher Bestandteil der sehr bedeutenden Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt (KBV KA). Missbrauch von Zeitarbeit mit Verdrängung von Stamm- und Regelarbeitsplätzen ist im DB Konzern bei Beachtung der KBV ausgeschlossen.

Auch wir als Betriebsrat sprechen im DB Konzern von fairer Zeitarbeit. Es gibt in der Branche Personalüberlassung kaum Regelungen, die so gut und umfassend im Gesamtpaket sind.

Zu diesem Gesamtpaket gehören:

- die KBV KA,
- der Demografie Tarifvertrag,
- die Tarifverträge der DB Zeitarbeit,
- die Betriebsvereinbarungen Equal Pay und Zulagen,
- die positiven Ergebnisse der aktuellen Mitarbeiterbefragung,
- die tägliche Arbeit des Betriebsrates in der Mitbestimmung und
- die politische Arbeit Eures Betriebsrates mit der EVG.

„GUTE ARBEIT“ das Motto der DGB Gewerkschaften zur umfassenden Verbesserung aller Arbeitsbedingungen spielt dabei eine große Rolle. Unter den gegebenen Rahmenbedingungen sind wir da schon ein gutes Stück vorangekommen. Es bleibt aber noch viel zu erledigen. Auch im DB Konzern und bei der DB Zeitarbeit geht nicht alles von allein, es muss oft und teilweise lange um positive Ergebnisse für die Kolleginnen und Kollegen gerungen werden. Auch unter dem Motto „Nur mit Mitbestimmung geht was“ sind wir optimistisch, mit Euch gemeinsam noch viel Positives zu erreichen.



Nicht unwesentlich ist auch, wie die Betriebspartner miteinander umgehen. Im Betriebsverfassungsgesetz heißt es dazu: Die Betriebsparteien arbeiten zum Wohle der Mitarbeiter und des Betriebes zusammen. Diese Richtlinie, dieser Text aus einem Gesetz, hat im DB Konzern allgemein und bei der DB Zeitarbeit eine große Bedeutung. Neu ist in diesem Zusammenhang ein Projekt des Vorstandes des DB Konzerns mit dem Konzernbetriebsrat unter dem Namen MitbestimmungPLUS. Auch darauf werden wir eingehen.

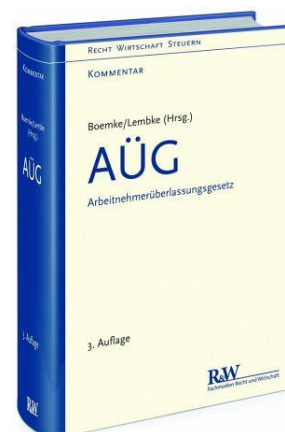
Die wichtigste Grundlage für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Dieses Gesetz wurde letztmalig zum 01. April 2017 geändert. Die Umsetzung dieser Änderungen in den Tarifverträgen, Konzernbetriebsvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen im DB Konzern und bei der DB Zeitarbeit dauerte bis zum Jahr 2018. Wichtige Themen, wie beispielsweise gleicher Lohn für gleiche Arbeit – Equal Pay nach 12 Monaten oder die geänderte Höchstüberlassungsdauer, wurden verhandelt und neu in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen verankert.

## Umsetzung Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Das neue Gesetzespaket ist am 01. April 2017 in Kraft getreten. An dieser Stelle möchten wir nochmals einen kurzen Überblick über für uns wichtige Punkte des Gesetzes und deren Auswirkungen geben. Die ganze Komplexität dieses Gesetzes können wir an dieser Stelle nicht erläutern. Nicht umsonst gibt es in den Personaldienstleistungsunternehmen dafür Juristen und auch die Führungskräfte bei der DB Zeitarbeit tragen in der täglichen Anwendung und Beachtung des AÜG eine hohe Verantwortung.

Im Jahr 2018 ist es durch Verhandlungen der EVG, des Konzernbetriebsrates und Eures Betriebsrates gelungen, alle Punkte des Gesetzesänderungspaketes in die praktische Anwendung zu überführen. Alle notwendigen tariflichen Änderungen und Ergänzungen wurden verhandelt und die erforderlichen Betriebsvereinbarungen bei der DB Zeitarbeit und im DB Konzern sind vereinbart oder angepasst. Das sind konkret:

- der Demografie Tarifvertrag,
- die Betriebsvereinbarung Zulagen,
- die Betriebsvereinbarung zur Ausgestaltung des Equal Pay und
- für den Gesamtkonzern die KBV KA - Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt.



## Wo sind die Regelungen im DB Konzern festgeschrieben?

Im Dezember 2017 wurde entsprechend Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) eine tarifliche Öffnungsklausel in einem maßgeblichen repräsentativen Tarifvertrag der Einsatzbranche, dem **Demografie Tarifvertrag DB Konzern**, umgesetzt.

## Was sind die wesentlichsten Änderungen im Konzern?

- Verlängerung der Überlassungshöchstdauer auf bis zu 36 Monate
- Equal Pay (gleicher Lohn für gleiche Arbeit) nach 12 Monaten im selben Einsatzunternehmen

## Werden Überlassungszeiten vor dem 01.04.2017 für das Erreichen der Überlassungshöchstdauer nach 36 Monaten berücksichtigt?



Die Einsatzzeiten vor dem 01.04.2017 bei demselben Kunden werden für das Erreichen der Überlassungshöchstdauer von jetzt 36 Monaten **nicht** berücksichtigt. Abweichend von der gesetzlichen Regelung des AÜG von 18 Monaten Überlassungshöchstdauer wurde durch eine tarifliche Öffnungsklausel im DB Konzern eine Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten festgelegt. Beispielsweise für den Bezug von Equal Pay und wohnortnahe Einsätze ist dies insgesamt günstiger.

Im neuem Gesetz wurde auch der Unternehmensbegriff neu festgelegt. Am Beispiel von DB Netz AG bedeutet dies, dass es innerhalb der 36 Monate keine Rolle mehr spielt, ob der einzelne Zeitarbeitnehmer in München oder Hamburg tätig ist, ob er in der Verwaltung oder Instandhaltung arbeitet oder ob er seine Tätigkeit innerhalb der DB Netz AG wechselt. Er kann, falls alles Vorherige zutrifft, innerhalb der DB Netz AG 36 Monate arbeiten und würde auch seinen erreichten Equal Pay-Anspruch nach 12 Monaten immer behalten. Das war vor dem 01. April 2017 anders. Jeder Betriebs- oder Tätigkeitswechsel, auch innerhalb eines Unternehmens führte zum Verlust von Branchenzuschlag und Equal Pay. Damit sind auch einige Hauptgründe für die vereinbarte Verlängerung auf 36 Monate erklärt. Wichtig ist noch die Klarstellung, dass das AÜG keine Übernahmen regelt! Dazu gibt es Regeln in der KBV KA.

### Wie wirken sich Einsatzunterbrechungen bei den Fristberechnungen aus?

Überlassungszeiten bleiben unberücksichtigt, wenn der letzte Einsatz bei demselben Kunden mehr als 3 Monate zurückliegt. Sollte der Unterbrechungszeitraum kürzer sein, führt das dazu, dass die bisherige Einsatzdauer des Zeitarbeitnehmers bei dem Kunden weiter berücksichtigt/angerechnet werden muss.

### Müssen Einsatzzeiten berücksichtigt werden, wenn der Zeitarbeitnehmer bereits durch ein anderes Zeitarbeitsunternehmen an demselben Kunden überlassen wurde?

Ja. Grundsätzlich sind im Kundenbetrieb angefallene Einsatzzeiten zu berücksichtigen, wenn der Zeitarbeitnehmer bereits durch ein anderes Zeitarbeitsunternehmen an den jeweiligen Kunden überlassen wurde. Allerdings gilt auch hier die Unterbrechungsregelung.

### Was passiert, wenn die Überlassungshöchstdauer überschritten wird?

Der Arbeitsvertrag zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer wird unwirksam, sobald die Höchstüberlassungsdauer überschritten wird und es entsteht ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Kunden ab dem ersten Tag des Überschreitens der Höchstüberlassungsdauer.

Diese Frist nach 36 Monaten im DB Konzern würde erstmals im nächsten Jahr, am 01. April 2020 wirksam werden. Wir gehen davon aus, dass es dann nicht automatisch zum Entstehen von Arbeitsverhältnissen im Einsatzbetrieb kommt. Vielmehr werden die betroffenen Kolleginnen und Kollegen von ihren Einsätzen abgemeldet und müssen in einen neuen Einsatz in einem anderen Unternehmen vermittelt werden, sollte es nicht schon vorher zu einer Übernahme kommen. Auf Basis der heutigen Daten würde dies einige hundert Kolleginnen und Kollegen der DB Zeitarbeit betreffen.

## Kann bei Anwendung von Branchenzuschlagstarifverträgen vom gesetzlichen Equal Pay nach 9 Monaten abgewichen werden?



Das ist möglich! Die gesetzliche Regelung Equal Pay nach 9 Monaten umzusetzen, greift nur, wenn keine Branchenzuschläge tariflich angewendet werden und keine Tarifbindung vorhanden ist. Ist dies ein Nachteil? In der Gesamtbetrachtung, vor allem unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Einsatzdauer, unter Berücksichtigung aller anderen tariflichen Regelungen bei der DB Zeitarbeit und

der Betriebsvereinbarung Zulagen ist das Einkommen der Zeitarbeitnehmer mit Branchenzuschlag auf dem Weg zum Equal Pay insgesamt höher. Im DB Konzern gilt gemäß KBV KA (Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt) Equal Pay nach 12 Monaten für alle Zeitarbeitnehmer, die im Bahnkonzern tätig sind, weiterhin. In den Tarifverträgen der DB Zeitarbeit sind Branchenzuschläge vereinbart und somit bleibt es bei der tariflich abweichenden Regelung, dass nach 12 Monaten Equal Pay erreicht wird.

Gemäß Gesetz wären bis zu 15 Monate möglich gewesen und große Branchen, wie z. B. IG Metall, haben ein Equal Pay nach 15 Monaten tariflich vereinbart.

Auf der Ebene der Tarifpartner im DB Konzern und im Konzernbetriebsrat wurde diese bessere Regelung für alle Zeitarbeitnehmer, die im DB Konzern tätig sind, von der EVG erreicht.

Das wird und kann aber nicht bedeuten, dass für lange Jahre die aktuell vereinbarte Regelung nach 12 Monaten Equal Pay zu gewähren, bestehen bleibt.

Die EVG und die DGB Gewerkschaften haben das gewerkschaftspolitische Ziel, „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ nicht aufzugeben und werden sich weiter dafür einsetzen!

### Betriebsvereinbarungen (BV) bei der DB Zeitarbeit

Zwei Betriebsvereinbarungen wurden im Zuge der Umsetzung des neuen Gesetzespaketes neu vereinbart:

- BV Zulagen
- BV Ausgestaltung Equal Pay

Diese Betriebsvereinbarungen erhielten nach teilweise schwierigen Verhandlungen von Eurem Betriebsrat die Zustimmung.

### Betriebsvereinbarung Zulagen

Diese regelt auf Basis einer tariflichen Regelung in unserem Tarifvertrag die Zahlung von Zulagen, die üblicherweise für bestimmte Berufsgruppen in den Kundenbetrieben gezahlt werden. Beispiele aus dieser Betriebsvereinbarung sind Erschwerniszulagen im gewerblich-technischen und Zulagen für den eisenbahnspezifischen Tätigkeitsbereich in nicht unbeträchtlicher Höhe je Leistungsstunde.

Die vollständige Betriebsvereinbarung wird gern auf Nachfrage von uns oder Euren Vorgesetzten in den Geschäftsstellen erläutert.



## Betriebsvereinbarung Ausgestaltung Equal Pay

### Equal Pay: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Bei der DB Zeitarbeit nach 12 Monaten Einsatz beim gleichem Entleiher/Unternehmen.



Am Ende der Umsetzung des neuen Gesetzes musste zwischen den Betriebsparteien der DB Zeitarbeit eine Betriebsvereinbarung zur Ausgestaltung von Equal Pay vereinbart werden.

Das haben wir erreicht: Durch das neue Gesetz, der Berücksichtigung der Tarifverträge im DB Konzern und unter Betrachtung unserer Tarifverträge sowie der Betriebsvereinbarung Zulagen ist es zu erheblichen Verbesserungen im Equal Pay gekommen. Manche Zulagen aus den DB Konzern-Tarifverträgen kommen neu dazu und bei wesentlichen, schon bisher gewährten, wird das Niveau angehoben. Insbe-

sondere, wenn Schicht- und Wechseldienst geleistet wird, werden deutlich spürbare finanzielle Verbesserungen wirksam.

Es gibt viele weitere Verbesserungen, die in einer umfangreichen Anlage der Betriebsvereinbarung dargestellt sind.

Zusammen mit den bzw. unter Berücksichtigung der Leistungen der neuen Betriebsvereinbarung Zulagen werden so die gesetzlichen Vorgaben zum Equal Pay erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass mit der begleitenden Unterstützung der EVG (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft) bei der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen der Betriebsrat eine gute Betriebsvereinbarung für Euch abgeschlossen hat.

**Auch hier gilt:** Die vollständige Betriebsvereinbarung wird gern auf Nachfrage von uns oder Euren Vorgesetzten in den Geschäftsstellen erläutert.

## Unser Fazit:

Bezugnehmend auf die beiden eben kurz erläuterten Betriebsvereinbarungen bei der DB Zeitarbeit können wir sagen, dass durch diese Regelungen schon weit vor einem Equal Pay sehr gute Zulagen gezahlt werden. Oft wird auch im Branchenvergleich nur auf die tariflichen Stundenlöhne geschaut. Bei uns werden unabhängig vom Tarifvertrag ab dem 1. Einsatztag für bestimmte Berufsgruppen im gewerblich-technischen und für den eisenbahnspezifischen Tätigkeitsbereich verschiedene Zulagen je Leistungsstunde gewährt.

Es waren im DB Konzern und bei der DB Zeitarbeit tarifliche Anpassungen und neue Betriebsvereinbarungen notwendig. Die KBV KA (Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt) musste angepasst werden und auch wir, Euer Betriebsrat, haben Betriebsvereinbarungen neu verhandelt. Es war spannend und die Betriebsparteien mussten schwierige Themen lösen. Für unsere DB Zeitarbeit und im DB Konzern sind wieder Lösungen gefunden worden, die, wie in der Vergangenheit auch, besser sind als in der Branche Zeitarbeit.

Zusammengefasst sind durch die Gesetzesanpassung im AÜG und die beschriebenen Vereinbarungen der Betriebsparteien erhebliche Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen eingetreten.

Dies wird wirksam durch finanzielle Verbesserungen und mehr Sicherheit bei den Einsätzen. Unterbrechungen unter 3 Monaten, egal aus welchem Grund und Tätigkeitsänderungen während eines laufenden Einsatzes in einem Unternehmen, spielen keine Rolle mehr. Eine Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten führt unter anderem zu mehr Sicherheit bei wohnortnahen Einsätzen und führt nicht wie bei den beabsichtigten 18 Monaten zur Beendigung von hunderten Equal Pay Ansprüchen. Genau dies wäre erstmals am 30.09.2018 eingetreten, wenn die Erhöhung auf 36 Monate nicht vereinbart worden wäre.





# Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt



Schon mehrfach wurde die wichtige Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt erwähnt. Diese Konzernbetriebsvereinbarung ist die Grundlage für den Einsatz von Zeitarbeit im DB Konzern. Eine Qualitätsvereinbarung für den Einsatz von Zeitarbeit im DB Konzern gab es auf Initiative der EVG und des Betriebsrates der DB Zeitarbeit ab dem Jahr 2008. Die damalige Qualitätsvereinbarung hatte aber noch keinen rechtsverbindlichen Status, sie war eine Willenserklärung der

Betriebsparteien. Sie war trotzdem wegweisend für die Branche Zeitarbeit. Erstmals wurden Regelungen getroffen, die sicherstellen sollten, dass der Einsatz von Zeitarbeit im DB Konzern keine Regel- oder Stammarbeitsplätze verdrängen darf. Mit notwendigen Ergänzungen wurde im Jahr 2012 die Qualitätsvereinbarung Zeitarbeit in die Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt integriert, aufgenommen. Aus einer Willenserklärung wurde eine rechtsverbindliche Betriebsvereinbarung, die für alle Betriebsräte und Unternehmen im DB Konzern zwingend zu beachten ist. Die tarifliche Basis für die Stellung der DB Zeitarbeit im DB Konzern dazu wurde schon im Demografie-Tarifvertrag mit der EVG vereinbart. Wichtige Themen waren damals schon die Regelungen zum Equal Pay und auch die zur Prüfung der Übernahme nach 18 Monaten Einsatz eines Zeitarbeitnehmers bei gleicher Tätigkeit auf einen Regelarbeitsplatz. Diese Regelung gilt noch heute. Es ist aber zu beachten, dass die Prüfung durch das Einsatzunternehmen oder mit Hilfe des dortigen Betriebsrates durchgeführt wird. Wesentlich ist dabei die vorhandene Personalplanung.

Im Dezember 2017 wurden die Abschnitte im Demografie-Tarifvertrag, die den Einsatz von Zeitarbeit im DB Konzern betrafen, erneut mit der EVG verhandelt und angepasst. Das war insbesondere durch die bereits beschriebenen Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes notwendig. Ausführlich stellen wir hier nun die Textabschnitte, die Zeitarbeit betreffen, dar:

Tariftext DemografieTV:

## 2. Zeitarbeit



*Zwischen den Parteien besteht Einvernehmen, dass der Einsatz von Zeitarbeit im DB Konzern besonderen Anforderungen unterliegt, die zur Sicherung der Qualität der Beschäftigungsbedingungen für Zeitarbeitnehmer im DB Konzern beitragen. Sie dient nicht zum Ersatz von Regelbeschäftigung. Grundvoraussetzung ist eine bestehende Personalplanung unter Beteiligung der Betriebsräte gemäß Betriebsverfassungsgesetz.*

*Qualitätsnormen gelten nach dem gemeinsamen Verständnis der Parteien insbesondere auch für den Bezug von Zeitarbeitsleistungen von konzernexternen Zeitarbeitsanbietern. Der Bezug von Zeitarbeitsleistungen erfolgt grundsätzlich von solchen Anbietern, die über angemessene kollektivrechtliche Vergütungsregelungen verfügen (dazu gehören auch Branchenzuschläge).*

*Konzerninterne Zeitarbeitnehmer kommen vorrangig zum Einsatz. Durch Konzernbetriebsvereinbarung, Gesamtbetriebsvereinbarung bzw. Betriebsvereinbarung kann für Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags eine Überlassungshöchstdauer von bis zu 36 aufeinander folgenden Monaten festgelegt werden; dabei ist der Zeitraum vorheriger Überlassungen beim selben Entleiher anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen. Diese kann neben der zeitlichen Bestimmung der Überlassungshöchstdauer auch Bestimmungen zu Übernahmeangeboten, Differenzierungen nach Einsatzzwecken oder -bereichen enthalten. Die hier beschriebenen Anforderungen sind in Abschnitt V der **KBV KA** (Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt) konkretisierend ausgestaltet. Diese beinhaltet insbesondere Regelungen, dass Arbeitnehmer, nach einem Einsatz von maximal 12 aufeinander folgenden Monaten, beim gleichen Entleiher des DB Konzerns gegenüber ihrem Arbeitgeber mindestens Anspruch auf ein Tabellenentgelt haben, das der Vergütung entspricht, wie sie den beim Entleiher des DB Konzerns vertraglich beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährt wird. In*

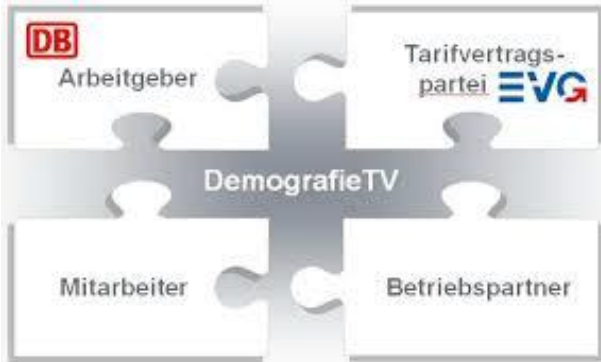
Umsetzung des Abschnitts C Kapitel 4a trifft die KBV KA auch Regelungen zur Überlassungshöchstdauer und zu Übernahmeangeboten an Zeitarbeitnehmer.

## Kapitel 4a

### Einsatz von Zeitarbeit im DB Konzern

#### § 1

#### Grundsätzlichkeit zur Zeitarbeit im DB Konzern



Das personalpolitische Instrument Zeitarbeit erfordert im Sinne des unter Abschnitt B I. 2. formulierten gemeinsamen Verständnisses eine hohe Flexibilität in der Anwendbarkeit. Dies gilt auch hinsichtlich der Gestaltung der Überlassungszeiträume. Diese lassen sich nicht starr regeln, sondern müssen auf den jeweiligen Bedarf des Entleihers möglichst flexibel anpassbar sein. Es besteht zugleich Einvernehmen, dass durch den Einsatz von Zeitarbeitnehmern keine Regelbeschäftigung verdrängt werden darf.

#### § 2

#### Überlassungshöchstdauer und Übernahmeangebote

(1) Durch Konzernbetriebsvereinbarung, Gesamtbetriebsvereinbarung bzw. Betriebsvereinbarung kann für Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags eine Überlassungshöchstdauer von bis zu 36 aufeinander folgenden Monaten festgelegt werden; dabei ist der Zeitraum vorheriger Überlassungen beim selben Entleiher anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen. Diese kann neben der zeitlichen Bestimmung der Überlassungshöchstdauer auch Bestimmungen zu Übernahmeangeboten, Differenzierungen nach Einsatzzwecken oder -bereichen enthalten.

(2) Bei Vorliegen eines Sachgrundes kann die Konzernbetriebsvereinbarung, Gesamtbetriebsvereinbarung bzw. Betriebsvereinbarung über Abs. 1 hinaus vorsehen, dass auf der Grundlage dieses Tarifvertrags zwischen Arbeitnehmer, Verleiher und Entleiher einvernehmlich ein längerer Zeitraum vereinbart werden kann. Der Betriebsrat des Verleihers und des Entleihers sind über das Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zu unterrichten.



#### Protokollnotizen

1. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass diese Bestimmung zur Überlassungshöchstdauer und zu Übernahmeangeboten repräsentativ für die Branche der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister ist.
2. Eine zeitliche Bestimmung zur Überlassungshöchstdauer wird erstmals am 01. April 2017 in Gang gesetzt.

Auf Basis dieser tariflichen Regularien wurde die Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt im Januar 2018 erneut angepasst und fand die Zustimmung im Konzernbetriebsrat. Equal Pay, Überlassungshöchstdauer und alle notwendigen Themen aus dem Tarifvertrag wurden nach Verhandlungen mit dem Arbeitgeber in die KBV KA aufgenommen und sind damit rechtsverbindlich für den Einsatz aller Zeitarbeitnehmer im DB Konzern.

Die Ausführlichkeit dieses Abschnittes soll deutlich machen, dass es im Vergleich zur Branche Personalüberlassung im DB Konzern weiterreichende Regelungen gibt.

Wir als Euer Betriebsrat, der Konzernbetriebsrat und die EVG haben dafür gesorgt, dass von fairer Zeitarbeit im DB Konzern gesprochen werden kann.

## Unser Fazit:

Wir sind der Auffassung, dass die hohen Übernahmequoten von Kolleginnen und Kollegen in den DB Konzern zum einen sicherlich dem hohen Personalbedarf des DB Konzern geschuldet sind, aber zum anderen liegt auch eine Ursache in den Regularien des DemografieTV und der KBV KA. Ohne die vorhandenen Vereinbarungen würde die konzernweite Einsatzquote von Zeitarbeit weit über der aktuellen von ca. 2% liegen.



Die Konzernbetriebsvereinbarung mit der Qualitätsvereinbarung Zeitarbeit ist auch aktuell, im Jahr 2019, beispielgebend für die Branche.

Ohne starke Betriebsräte und eine starke Gewerkschaft wären diese weit über Branchenniveau liegenden Regularien nicht möglich gewesen. Auch dieses Thema ist ein Beispiel dafür, dass ohne Mitbestimmung positive Ergebnisse nicht zu erreichen wären.

## Mitbestimmung, Gute Arbeit und MitbestimmungPLUS

In unseren BR-Journalen und in den Tätigkeitsberichten der letzten Jahre ist immer wieder dieses Logo zu sehen:

**Nur mit Mitbestimmung  
geht was**

Dieses Thema hat eine hohe Bedeutung.

Wie im DB Konzern üblich, ist auch die DB Zeitarbeit ein mitbestimmtes Unternehmen. Sozialpartnerschaft mit Betriebsräten und Gewerkschaften ist im gesamten Bahnkonzern selbstverständlich. Was heute noch in Deutschland in vielen Unternehmen leider immer noch mühevoll erkämpft werden muss, findet hier statt. Leider gibt es in der Branche Zeitarbeit nur wenige mitbestimmte Unternehmen. Bei uns ist dies kein Problem und wie in den obigen Artikeln erläutert, haben Betriebsräte und die EVG im Konzern und bei der DB Zeitarbeit viel Positives erreicht.



**Keine Kollegin oder kein Kollege im DB Konzern oder bei der DB Zeitarbeit wird in irgendeiner Form benachteiligt, nur weil eine Mitgliedschaft in einem Betriebsrat oder in einer Gewerkschaft vorliegt oder weil man mit dem Betriebsrat Kontakt aufnimmt.**

### **Euer Betriebsrat vertritt Eure Interessen**

Die letzte Betriebsratswahl bei der DB Zeitarbeit fand im Mai 2018 statt. Im Steckbrief auf Seite 14 stellt sich Euer Betriebsrat vor. Die Betriebsratswahlen sind die wichtigste Form der betrieblichen Mitbestimmung. Alle Beschäftigten können wählen oder darüber abstimmen, wer ihre Interessen am besten vertreten soll.

Dieses Mitmachen veranlasst uns, „Euer Betriebsrat“ zu schreiben, denn ohne Eure Zustimmung, ohne eine Wahl und vor allem eine Wahlbeteiligung von Euch würde es Euren Betriebsrat bei der DB Zeitarbeit nicht geben. Dann würde etwas Entscheidendes fehlen. Von A - wie Arbeitszeit, über E - wie Erfolgsprämie bis Z - wie Zulagen oder ZApp - niemand im Betrieb würde mitbestimmen und versuchen, für Euch das Bestmögliche zu erreichen.

Zwei kurze Erläuterungen zeigen am besten auf, welche Aufgaben Betriebsräte unter anderem haben.

### **Betriebsräte:**



Der Betriebsrat ist ein Gremium von gewählten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Beschäftigten im Betrieb und kann stellvertretend für sie mit dem Arbeitgeber verhandeln. Eine wichtige Aufgabe des Betriebsrates ist es, darauf zu achten, dass alle geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und andere Schutzbestimmungen zugunsten von Arbeitnehmern eingehalten werden.

## Das Betriebsverfassungsgesetz – betriebliche Mitbestimmung:



Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist ein Gesetz, das die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieben regelt. Dabei geht es um betriebliche Angelegenheiten, die den Arbeitsplatz betreffen.

Der gewählte Betriebsrat steht für die Belange und Interessen der Arbeitnehmer. Er ist der Repräsentant aller Arbeitnehmer. In bestimmten Angelegenheiten verfügt der Betriebsrat außerdem über mitbestimmende Eigenschaften.

Die Mitbestimmungsrechte beziehen sich vor allem auf soziale und wirtschaftliche Angelegenheiten sowie die Personalstrukturen.

### Mitbestimmung – was ist das eigentlich genau?

„Nur mit Mitbestimmung geht was“ behaupten wir unter anderem auf unserem Titelbild. Es stimmt, nach unserer Auffassung, geht es nicht ohne! Es mag Betriebsräte und Gewerkschaften geben, deren gewählte Gremien und Kommissionen der Kontakt zur Basis fehlt. Man macht das schließlich schon viele Jahre und demnach garantiert alles richtig...

Wir, und die meisten Betriebsräte und EVG Vertreter die wir kennen, handeln nicht so. Im Abschnitt Teilbetriebsversammlungen und Betriebsversammlungen haben wir das erläutert. Ohne Eure Mitwirkung könnte beispielsweise eine Tarifforderung der EVG zu unseren Tarifverhandlungen nicht so entstehen! Gleiches gilt für viele andere Themen der betrieblichen Mitbestimmung. Bei Betriebsvereinbarungen achten wir beispielsweise sehr genau darauf, dass möglichst die große Mehrheit aller Kolleginnen und Kollegen einen Nutzen von den Vereinbarungen hat.

Betriebliche Mitbestimmung und Demokratie bedeutet aber auch Kompromissbereitschaft und Mehrheiten akzeptieren. Es dürfte allen klar sein, leider können nicht alle Wünsche erfüllt werden, denn es gibt unter anderem immer noch unternehmerische Entscheidungen, deren Auswirkungen ein Betriebsrat oder eine Gewerkschaft nur abmildern kann.

Was ist mit den Gewerkschaften? Welche Rolle spielen Sie in dem großen allgemeinen Begriff Mitbestimmung? Auch hier möchten wir kurze Erläuterungen geben.



Eine Gewerkschaft ist eine Vereinigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, in der Regel von abhängig Beschäftigten. Die Gewerkschaften verhandeln mit den Arbeitgebervertretungen z.B. über Löhne, Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung (bei der DB Zeitarbeit – EVG und AGV MoVe = Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. für die Geschäftsführung DBZ). Die Gewerkschaften vertreten gegenüber der Politik die sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Alle können Mitglied einer Gewerkschaft werden. Der Beitrag liegt bei ca. 1 % ihres Bruttoverdienstes. Dafür erhalten die Mitglieder beispielsweise

Rechtsberatung oder Prozesskostenübernahme in Fragen des Arbeits- und Sozialrechts und zahlreiche weitere Leistungen. Ohne genügend Gewerkschaftsmitglieder in einem Betrieb lassen sich tarifliche Forderungen schlecht oder oft gar nicht durchsetzen.

### Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Die EVG ist die tarifschließende Gewerkschaft für die allermeisten Arbeitnehmer im DB Konzern und auch für die DB Zeitarbeit. Durch EVG Betriebsgruppen wird unter anderem eine mitgliedernahe Betreuung sichergestellt.



## Gute Arbeit

Zu der Mitbestimmung gehört auch die gewerkschaftliche Initiative „Gute Arbeit“.

Auch für den Betriebsrat der DB Zeitarbeit gilt, sich nicht auf dem Erreichten auszuruhen. Ob es die tägliche Betriebsratsarbeit ist oder die Themen, die sich aus dem Oberbegriff der gewerkschaftlichen Initiative „Gute Arbeit“ ergeben, wir müssen alle wichtigen Themen „beackern“ und auch die Sorgen der Kolleginnen und Kollegen beachten. Was wir alles dafür machen, versuchen wir beispielhaft in diesem Tätigkeitsbericht darzustellen.



### Das bedeutet „Gute Arbeit“ für uns

Wir als Mitarbeiter der DB Zeitarbeit und somit als Beschäftigte im DB Konzern profitieren von einem funktionierenden Mitbestimmungssystem. Arbeitgeber, Betriebsräte und Gewerkschaften arbeiten im Allgemeinen gut zusammen.

Gute Arbeit ist kein Selbstläufer. Wer „Gute Arbeit“ gestalten will, muss die Entwicklungen der Arbeitswelt an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten. Der Mensch muss im Mittelpunkt stehen. Auf Grund unserer Vielzahl an guten tariflichen Regelungen und betrieblichen Vereinbarungen im Unternehmen bzw. konzernweit können wir guten Gewissens sagen: „Ja, wir machen Gute Arbeit“.

Unser Arbeitsentgelt wird immer pünktlich gezahlt, Arbeitsbelastungen durch Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben übersteigen im Allgemeinen kein gesundes Maß.

Verschiedene Arbeitseinsätze bieten Raum für Kreativität und verhindern langfristige monotone Arbeiten. Arbeitsschutzunterweisungen und Gesundheitsworkshops genießen bei uns einen hohen Stellenwert. Schutzzonen zur Trennung von Arbeit und Privatleben sind klar definiert.

Im respektvollen wertschätzenden Ton gehen wir Problemfälle an und finden Lösungen im Sinne der beruflichen und sozialen Sicherheit.

Wir sind stolz auf das, was wir bisher erreicht haben und setzen uns mit Euch gemeinsam für noch bessere Arbeitsbedingungen ein. Nehmt Eure Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte ernst. Denn nur mitbestimmte Arbeit ist **Gute Arbeit**.



**Nur mit Mitbestimmung geht was**

### MitbestimmungPLUS

Unter der Schirmherrschaft ehemals von Herrn Weber und aktuell vom Personalvorstand Herrn Seiler gibt es einen Arbeitskreis im DB Konzern MitbestimmungPLUS. Diese Arbeitsgruppe ist paritätisch mit Mitgliedern des KBR und Vertretern der Arbeitgeber besetzt. Dort wird, auch wissenschaftlich begleitet, geprüft, ob beispielsweise die Mitbestimmungs- und Beteiligungsprozesse den Anforderungen der heutigen Arbeitswelten noch entsprechen.



Aus dem aktuellen Arbeitsstand dieser Arbeitsgruppe ist zu entnehmen, dass nicht wenige identifizierte Themen und Schwerpunkte bei der DB Zeitarbeit teilweise seit Jahren längst umgesetzt und gelebte Praxis sind.

Beispielsweise werden IT-gestützte Beteiligungsprozesse, andere innovative Formen der Betriebsversammlungen oder Einbindung der Kolleginnen und Kollegen in Entscheidungsprozesse bei der DB Zeitarbeit seit Jahren erfolgreich angewandt. Auch die Formel 2+1, also Betriebsrat - Geschäftsführung plus Mitarbeiter, einfacher ausgedrückt: die vertrauensvolle Zusammenarbeit - ist hier bei uns ein hohes Gut.

„Denn für uns ist die kooperative Mitbestimmung – auch und gerade bei Differenzen und Konflikten – ein essentieller Bestandteil des Leitbildes für Führung und Kommunikation im Unternehmen“ lautet eine Zusammenfassung aus der Arbeitsgruppe MitbestimmungPLUS.

Euer Betriebsrat wird sich in den nächsten Monaten verstärkt in dieses Projekt einbringen. Unser Ziel ist es, gerade bei der DB Zeitarbeit nochmals die Mitbestimmung zu verbessern, um noch mehr für Euch zu erreichen.

## Mitarbeiterbefragung 2018

Was haben die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung mit dem Thema Zeitarbeit im DB Konzern zu tun? Sehr viel.

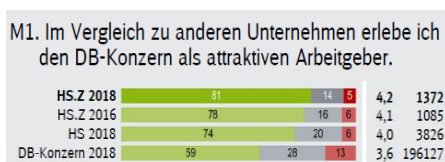
Die Ergebnisse belegen, dass ausgerechnet die Kolleginnen und Kollegen der DB Zeitarbeit in vielen wesentlichen Punkten positiver die Themen bewertet haben, als die Mitarbeiter im DB Konzern. Aus unserer Sicht kann das nur bedeuten, dass bei der DB Zeitarbeit auf der Grundlage der beschriebenen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, einer guten Führungskultur im Unternehmen und einer guten Betriebsratsarbeit es möglich ist, Mitarbeiterzufriedenheitswerte zu erreichen, die über dem Durchschnitt liegen.

Die letzte Mitarbeiterbefragung (MAB) fand letztes Jahr im Oktober/November statt.

### Hohe Beteiligung und Zufriedenheitsquote bei DB Zeitarbeit

Alle Mitarbeiter im DB Konzern waren aufgerufen, an der Mitarbeiterbefragung teilzunehmen. Die Beteiligung an der Mitarbeiterbefragung 2018 lag im gesamten DB Konzern bei 60 % und bei der DB Zeitarbeit bei 49 %. Erfreulich ist auch der Zuwachs von über 6 % seit der vorherigen Mitarbeiterbefragung 2016 bei der DB Zeitarbeit.

Die Mitarbeiterzufriedenheit ist im Vergleich zum Jahr 2016 bei der DB Zeitarbeit um 0,2 Prozentpunkte gestiegen. Beispielhaft wollen wir erwähnen, dass in den Themenfeldern „Aufgaben und Tätigkeiten, Arbeitsbedingungen, Kommunikation/Information/Einbindung, Zusammenarbeit, Weiterentwicklung und meine direkte Führungskraft“ das Ergebnis aus dem Jahr 2016 übertroffen wurde.



### Fragen zum DB Konzern (Auszug aus allen Antworten)

HS.Z= DB Zeitarbeit

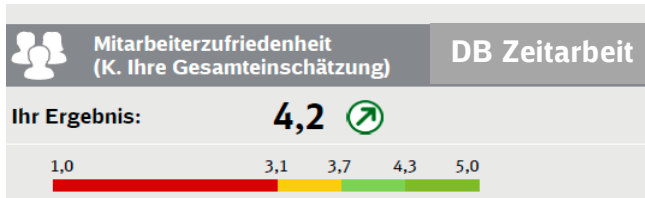
Positiver Trend

### Fragen zur DB Zeitarbeit (Auszug aus allen Antworten)

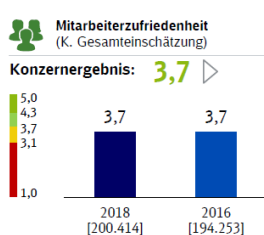


Das war Eure Meinung!

### Bei der Auswertung Mitarbeiterzufriedenheit ergibt sich der sehr gute Wert von 4,2!



Der Gesamtwert Mitarbeiterzufriedenheit im DB Konzern liegt bei 3,7.



Auch aus Sicht des Betriebsrates sind die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung für die DB Zeitarbeit sehr positiv zu bewerten. 0,5 Bewertungspunkte mehr bei der Mitarbeiterzufriedenheit im Vergleich zum Ergebnis DB Konzern oder die guten Werte bei der Attraktivität und bei vielen weiteren Punkten lassen uns optimistisch in die Zukunft schauen.

Offensichtlich wird bei der DB Zeitarbeit in allen Bereichen sehr vieles richtig gemacht.

## Zeitarbeit im DB Konzern Zusammenfassung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir wollten in diesem umfangreichen Artikel deutlich machen, dass Zeitarbeit im DB Konzern gut und fair geregelt ist.



Euer Betriebsrat und die EVG haben in den vergangenen Jahren viel erreicht.

Aktuell ist ein insgesamt sehr guter Tarifabschluss vor wenigen Wochen vereinbart worden. Auch hier konnte Wort gehalten werden. Die Branche Zeitarbeit liegt in vielen Details hinter unseren Vereinbarungen.

Die Tarifverträge sind aber nicht allein der entscheidende Faktor für geregelte faire Zeitarbeit. Alles, was noch dazu gehört, haben wir erläutert.

Immer wieder kommen wir dabei auf die Mitbestimmung und den Begriff Gute Arbeit zurück.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen setzen den gestalterischen Rahmen, die Themen der Mitbestimmung und der „Guten Arbeit“ weiter zu entwickeln. Dies geht nur in einer guten Unternehmenskultur, in der Respekt, Achtung, Fairness zwischen den Betriebsparteien selbstverständlich ist. Wesentlich ist auch die Teilhabe der Kolleginnen und Kollegen an Entscheidungsprozessen und die Bereitstellung von Informationen.

Dies alles funktioniert bei der DB Zeitarbeit.



**Damit Eure Interessen gewahrt bleiben und weiterhin die Arbeitsbedingungen immer weiterentwickelt werden, versprechen wir als Euer Betriebsrat - WIR BLEIBEN DRAN!**

## 9 Tarifliches: Tarifabschluss 2019 bei der DB Zeitarbeit

Wir haben es geschafft! Am 07. März 2019, wurden die Tarifverhandlungen für die DB Zeitarbeit erfolgreich zum Abschluss gebracht. Der positive Haken auf der rechten Seite kann diesmal besonders groß ausfallen.

Nach mehreren Verhandlungen wurden die drei Kernforderungen der EVG, das EVG Wahlmodell, die betriebliche Altersvorsorge und die Anwendung des Langzeitkontos, welche für alle Unternehmen im DB Konzern gelten, auch für die DB Zeitarbeit durchgesetzt.

In der Gesamtlaufzeit des Tarifabschlusses bis Ende Februar 2021 werden erhebliche Entgeltsteigerungen wirksam. Auch die Struktur der Arbeitszeitkonten wurde verbessert.

Bei unserer Forderung, die Auflösung der regionalen Entgeltstruktur, sind wir entscheidend vorangekommen. Bei den Zulagen konnten wir deutliche Verbesserungen erreichen!

Die Einzelheiten des Tarifabschlusses findet Ihr auf den nächsten Seiten.

Zuerst aber möchte sich die EVG Betriebsgruppe, die EVG Tarifkommission, die Verhandlungskommission unter der Leitung von Tarifsekretär Andreas Müller, bei Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, für Eure Unterstützung, bedanken.



**Ohne eine starke EVG Gewerkschaft im Betrieb und ohne einen durchsetzungsstarken Betriebsrat hätten wir die Verbesserungen nicht erreichen können.** Wie schon im Abschnitt Betriebs- und Teilbetriebsversammlungen erwähnt, hatten wir mit insgesamt 600 Kolleginnen und Kollegen diskutiert. Die beeindruckende Aktion am 26.11. 2018 zur Betriebsversammlung in Fulda war der Höhepunkt und Auftakt zur Tarifrunde 2018.

Gleich noch zur Information: Alle unsere Forderungen, Ideen und Wünsche konnten wir nicht durchsetzen. Das Ergebnis von Verhandlungen ist immer ein Kompromiss. Dennoch ist es uns gelungen, den aus unserer Sicht besten Tarifabschluss seit Bestehen der DB Zeitarbeit abzuschließen.





## Tarifergebnis

Zur Erinnerung noch einmal ein Auszug aus dem Forderungsschreiben der EVG:

### **DB Zeitarbeit GmbH Einkommensrunde 2019**

#### **EVG fordert 7,5 Prozent und das EVG Wahlmodell**

**„Wir leben Gemeinschaft“! Deshalb fordern wir für unsere Mitglieder bei der DB Zeitarbeit GmbH 7,5 Prozent lineare Entgelterhöhung, davon 2,6 Prozent für das EVG-Wahlmodell. Unsere Mitglieder sollen selbst entscheiden können, ob sie zusätzlich zur linearen Entgelterhöhung wahlweise 2,6 Prozent mehr Geld oder sechs Tage mehr Urlaub oder eine Stunde Arbeitszeitverkürzung haben wollen.**

**Zum Forderungspaket, das die EVG verhandeln wird, gehört auch Einführung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge, eine Verbesserung der Arbeitszeit-/Langzeitkonten für selbstbestimmte flexible Zeitentnahme aus dem Langzeitkonto im Berufsleben und die Weiterentwicklung der Unternehmenstarifverträge (Entgelt, Zulagen, Regionalstruktur).**

Zusammengefasst ging es darum, vier Kernforderungen durchzusetzen.

1. **7,5 Prozent lineare Entgelterhöhung, davon 2,6 Prozent für das EVG-Wahlmodell**
2. **Einführung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge**
3. **Verbesserung der Arbeitszeit-/Langzeitkonten für selbstbestimmte flexible Zeitentnahme aus dem Langzeitkonto im Berufsleben**

...und die 4. Kernforderung beinhaltete folgendes:

#### **Weiterentwicklung der Unternehmenstarifverträge (Entgelt, Zulagen, Regionalstruktur).**



Neben den drei EVG Kernforderungen hatte die 4. Kernforderung ebenfalls eine hohe und entscheidende Bedeutung in den Tarifverhandlungen.

Mit dem erreichten Gesamtvolumen, das erheblich über allen bisherigen Tarifabschlüssen liegt, wurde eine Laufzeit des Tarifabschlusses von 26 Monaten, also bis zum 28.02.2021, vereinbart.

Untermuert wurde mit diesem Tarifabschluss die schon im Artikel „Zeitarbeit im DB Konzern“ geäußerte Aussage, dass unser Gesamtpaket der tariflichen Regeln besser als die der Personalüberlassungsbranche ist.

So haben wir uns wieder stärker an den Abschluss der DGB Verhandlungsgemeinschaft für die Leiharbeit orientiert. Dieser gilt für die überwiegende Mehrheit aller Zeitarbeitnehmer in Deutschland und hat unter anderem die Abschaffung der Ost-West-Lohnunterschiede zeitnah zum Inhalt.

Orientieren heißt aber nicht, dass wir es nicht besser machen können. Das hat die EVG mit Eurer Unterstützung wieder geschafft.

#### **Die wesentlichen Punkte der tariflichen Anpassungen und Verbesserungen stellten sich wie folgt dar:**

1. **Einmalzahlung**, für die Zeit vom 01.01. bis 30.04.2019 in Höhe von insgesamt 400 €, also 100 € je Anspruchsmonat, zahlbar im Mai 2019.
2. Die nachfolgende **Entgelterhöhung** erfolgt dann zum 01. Mai 2019 mit **3,5 Prozent**. Eine weitere Entgelterhöhung erfolgt dann am 01. Januar 2021 in Höhe von **2,6 % mit dem EVG Wahlmodell**. Der unterste Facharbeiterlohn beträgt ab **01. Mai 2019 je Stunde 11,75 Euro** und steigt ab **1. Januar 2020 auf 12,30 Euro**.
3. Der Stundenlohn der untersten Entgeltgruppe TG 1 beträgt ab dem **01.01.2020 11,24 Euro!!!** Damit liegt unser Abschluss weit über dem gesetzlichen Mindestlohn (aktuell bei 9,13 €) und auch weit über der Mindestlohnverordnung (aktuell bei 9,49 Euro - Ost inkl. Berlin) in der Branche Leiharbeit!



4. Ein großer und wichtiger Schritt war die **Angleichung der regionalen Entgeltstruktur**. Hier wurde vereinbart, dass ab dem 01.01.2020 die heutigen Regionen 1,2 und 3 in die neue Region 1 überführt werden. Die bisherige Region 4 wird dann zur neuen Region 2. Ab dem 01.07.2020 folgt die Integration der Region Hessen in die neue Region 2 (ehemals Region 4).



Soll heißen: Diese Anpassungen in der regionalen Entgeltstruktur in vielen Regionen zum 01.01.2020 führen zu einer strukturellen Erhöhung vieler Entgelttabellenwerte.

5. Ab dem 01.01.2020 wird das bisherige **Urlaubsgeld dauerhaft in die Tabellenentgelte integriert**. Sämtliche Stundenlöhne steigen dann um jeweils 0,24 EUR. Das Urlaubsgeld als eigene tarifliche Leistung entfällt dann entsprechend. Da alle Tarifgruppen angehoben werden, steigt auch der Garantielohn in der einsatzfreien Zeit und auch die Entgeltfortzahlung (während Urlaub, Arbeitsunfähigkeit, Feiertag) fällt entsprechend höher aus.
6. Sonntags-, Feiertags- und Nachtschichtzulagen, werden auf das Niveau der Konzerntarifverträge erhöht, eine Dynamisierung ist vereinbart worden. **So steigt der Nachtschichtzuschlag ab dem 01.01.2020 um 50 % auf 3,00 Euro.**
7. Bei der **Weihnachtsgratifikation** wurden die **Anspruchsvoraussetzungen** mit Wirkung zum 01.01.2020 erheblich verbessert.
8. Ab 01.01.2019 treten **Verbesserungen in der Arbeitszeitkontenstruktur und in der Nutzung des Langzeitkontos** ein.



Zum 30.09. eines jeden Jahres besteht jetzt endlich die Möglichkeit die 35 Stunden im Arbeitszeitkonto (wenn man denn möchte) stehen zu lassen. Die grundsätzliche Übertragung in das Qualifikationskonto (wer die Auszahlung nicht gewählt hat) findet nicht mehr statt.

**Somit entfällt der erneute obligatorische Neuaufbau der 35 Stunden mit der Reduzierung des Entgeltes in den Monaten Oktober, November wenn die Option Übertragung in den nächsten Abrechnungszeitraum gewählt wurde.**

Wenn Auszahlung oder Übertragung ins Langzeit- oder Freizeitkonto gewählt wird, ist natürlich das Arbeitszeitkonto wieder mit 35 Std zu befüllen.

#### **Das Qualifikationskonto wird aufgelöst zum 30.09.2019!!!**

Folgende Wahlmöglichkeiten wurden vereinbart:

- Vorhandenes Guthaben wird ausgezahlt im Zahlmonat Oktober 2019
- Übertragung vom vorhandenen Guthaben in das Langzeit- oder Freizeitkonto

9. Die **Grundlagen für die Berechnungen von Equal Pay** nach 12 Monaten ab dem 01.01.2020 wurden einvernehmlich getroffen.
10. **Einführung der arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge** mit 1% vom Gesamt brutto (Basis Grundentgelt 152 Std) mindestens aber 25,00 Euro pro Monat ab dem 01.01. 2020 für MitarbeiterInnen mit unbefristeten Arbeitsvertrag (gilt auch im DB Konzern nur für unbefristete Verträge).
11. **Einführung des EVG Wahlmodells ab dem 01.01.2021**

Ab dem 01.01.2021 habt ihr die Wahl zwischen

- 2,6 % Entgelterhöhung oder
- 6 Tagen mehr Urlaub oder
- 1 Stunde Arbeitszeitreduzierung

An die jeweilige Entscheidung ist man dann 2 Jahre gebunden.

„Wir haben es geschafft“ Die Umsetzung der Kernforderungen, als auch die Weiterentwicklung der Tarifverträge sind unser gemeinsamer Erfolg!

### Hier die neuen Entgelttabellen:

#### Stundentabellenentgelt ab dem 01. Mai 2019 Erhöhung um 3,5%:

Tarifgruppe (TG)	Entgelt je Stunde - ab 01. Mai 2019 -			
	Region 1	Region 2	Region 3	Region 4
<b>TG 1</b>	10,04 €	10,04 €	10,09 €	10,09 €
<b>TG 2</b>	11,75 €	11,85 €	12,06 €	12,52 €
<b>TG 3</b>	12,42 €	12,89 €	13,09 €	13,40 €
<b>TG 4</b>	14,13 €	14,80 €	15,06 €	15,42 €
<b>TG 5</b>	14,65 €	15,32 €	15,58 €	15,99 €
<b>TG 6</b>	15,27 €	15,94 €	16,25 €	16,66 €

#### Regionen bis zum 31.12.2019

Region	
1	Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
2	Berlin, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein
3	Hessen, Nordrhein-Westfalen
4	Baden-Württemberg, Bayern



## Ab dem 01. Januar 2020

#### Stundentabellenentgelt ab dem 01. Januar 2020 – Angleichung der Regionen

(Neue Region 1 entspricht der alten Region 3 und neue Region 2 entspricht der alten Region 4)

Tarifgruppe (TG)	Entgelt je Stunde * - ab 01. Januar 2020 -	
	Region 1	Region 2
<b>TG 1</b>	11,24 €	11,24 €
<b>TG 2</b>	12,30 €	12,76 €
<b>TG 3</b>	13,33 €	13,64 €
<b>TG 4</b>	15,30 €	15,66 €
<b>TG 5</b>	15,82 €	16,23 €
<b>TG 6</b>	16,49 €	16,90 €

Region	ab 01. Januar 2020
1	Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen
2	Baden-Württemberg, Bayern

Region	ab 01. Juli 2020
1	Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen
2	Baden-Württemberg, Bayern, Hessen

\* Mit Integration des Urlaubsgeldes nach neuer Tarifstruktur

### Stundentabellenentgelt ab dem 01. Januar 2021, Erhöhung um 2,6%:

Tarifgruppe (TG)	Entgelt je Stunde * - ab 01. Januar 2021 -	
	Region 1	Region 2
TG 1	11,53 €	11,53 €
TG 2	12,62 €	13,09 €
TG 3	13,68 €	13,99 €
TG 4	15,70 €	16,07 €
TG 5	16,23 €	16,65 €
TG 6	16,92 €	17,34 €

\* Mit Integration des Urlaubsgeldes nach neuer Tarifstruktur

### Stundentabellenentgelt ab dem 01. Januar 2021, Wahlmodell Urlaub: Wahlmodell 6 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub

Tarifgruppe (TG)	Entgelt je Stunde - ab 01. Januar 2021 -	
	Region 1	Region 2
TG 1	11,24 €	11,24 €
TG 2	12,30 €	12,76 €
TG 3	13,33 €	13,64 €
TG 4	15,30 €	15,66 €
TG 5	15,82 €	16,23 €
TG 6	16,49 €	16,90 €

Region	
1	Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen
2	Baden-Württemberg, Bayern, Hessen

Die Vergütung während einsatzfreien Zeiten richtet sich nicht nach dem Grundentgelt, d.h. der Region 1 der jeweiligen Entgeltgruppe. Damit hat der Wohnort keine Relevanz für die Eingruppierung. Bei der Übernahme einer Tätigkeit in einem Kundenbetrieb wird das Entgelt der Region zugeordnet, in der die tägliche Arbeitsleistung überwiegend erbracht wird (ZeitarbeitTV MoVe § 17 Absatz 1 b).

Durch die neue regionale Entgeltstruktur erhöht sich das Grundentgelt erheblich. Das hat Auswirkungen. Gerade in der Garantiezeit (Zeiten ohne Einsatz) und bei der Berechnung von Urlaubs- und Krankengeld entstehen hier positive Effekte.

Zu beachten ist hier, dass bestehende persönliche Zulagen bei jeder linear oder strukturell wirkenden Erhöhung der Tabellenentgelte (auch im Rahmen der Einführung des EVG-Wahlmodells zum 01.01.2021) grundsätzlich anzurechnen sind. Warum? Persönliche Zulagen sind übertarifliche Leistungen, die der Arbeitgeber freiwillig erbringt, und auf welche kein tariflicher Anspruch besteht. Eine Ausnahme gilt lediglich bei der Integration des bisherigen Urlaubsgeldes in die Tabellenentgelte zum 01.01.2020. Hier handelt es sich um die Verlagerung einer bereits bestehenden tariflichen Leistung in die Tabellenentgelte, so dass eine Anrechnung nicht möglich ist.

### Sonntags-, Feiertags- und Nachtschichtzulagen Zulagen:

- a) Für Arbeit am Sonntag in der Zeit von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr wird eine Sonntagszulage in Höhe von 4,50 EUR pro Stunde (**ab 01. Januar 2020: in Höhe von 4,80 EUR pro Stunde, ab 01. Juli 2020: in Höhe von 4,92 EUR pro Stunde**) gezahlt.
- b) Für Arbeit am gesetzlichen Feiertag, auch wenn dieser auf einen Sonnabend oder Sonntag fällt, sowie für Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag in der Zeit von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr wird eine Feiertagszulage in Höhe von 5,45 EUR pro Stunde (**ab 01. Januar 2020: in Höhe von 5,80 EUR pro Stunde, ab 01. Juli 2020: in Höhe von 5,95 EUR pro Stunde**) gezahlt.
- c) Zulagen für Nachtarbeit werden für Arbeit in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr gewährt. Zulagenfrei sind Zeiten, die durch eine Abschlussarbeit nach 20.00 Uhr um maximal 15 Minuten überschritten werden, beziehungsweise die Zeiten, die arbeitszeitbedingt als Vorarbeitszeit 15 Minuten vor 6.00 Uhr begonnen werden.  
  
Die Nachtarbeitszulage beträgt 2,00 EUR (**ab 01. Januar 2020: 3,00 EUR**) pro Stunde.
- d) Die Überzeitzulage beträgt 1,34 EUR pro Stunde.



Die Sonntags- und Feiertagszulage ist damit auf dem Niveau des DB Konzerns. Die Nachtschichtzulage wurde ebenfalls sehr deutlich um 50% zum 01.01.2020 erhöht.

### Branchenzuschlagstarifvertrag:

Die 1. Stufe (zwischen 15 und 25 Cent, je nach TG) wird ab dem 2. Einsatzmonat gezahlt! Dabei kann der Einsatz beispielsweise ab dem letzten Tag eines Monats beginnen und ab dem nächsten 1. des Folgemonats beginnt der Branchenzuschlag.

Dies bedeutet beispielweise in der TG 1 ab dem 01.01.2020 ab dem 2. Einsatzmonat ein Stundenlohn von 11,49 Euro!



### Branchenzuschlagstabellen:

Der Branchenzuschlag beträgt für Arbeitnehmer der **TG 1** mit Beginn des

2. Einsatzmonats	3. Einsatzmonats	6. Einsatzmonats	10. Einsatzmonats
0,25 €	0,50 €	0,60 €	0,85 €

Der Branchenzuschlag beträgt für Arbeitnehmer

mit Beginn des	in der Tarifgruppe		
	TG 2	TG 3	ab TG 4
2. Einsatzmonats	0,15 €	0,20 €	0,25 €
6. Einsatzmonats	0,25 €	0,40 €	0,50 €
10. Einsatzmonats	0,50 €	0,75 €	1,00 €

Branchenzuschlagstarifverträge sollen den Weg zum Equal Pay (gleicher Lohn für gleiche Arbeit) ebnen. Somit wird sichergestellt, dass bei Entgelterhöhungen in der Branche der „Abstand“ zu den Löhnen in der Branche Schienenverkehr nicht auseinanderdriftet.

Eventuell erfolgt noch vor den Tarifverhandlungen 2021 eine erneute Prüfung, ob der Branchenzuschlag in der gewährten Höhe noch angemessen ist. Dies entscheidet sich in wenigen Monaten, nach Inkrafttreten des verbesserten Vergleichstarifvertrages der Schienenverkehrsbranche.

**Hinweis:** Der Bezug, die Gewährung von Branchenzuschlag und auch von Equal Pay, ist nur an den Einsatz im Einsatzunternehmen gebunden. Änderungen der Tätigkeit oder des Wahlbetriebes innerhalb eines Unternehmens (z.B. DB Netz AG, DB Fernverkehr AG, DB AG usw.) unterbrechen (Unterbrechung weniger als 3 Monate -egal aus welchem Grund) nicht den Anspruch.

## Wegfall Qualifizierungskonto, Freistellung zur Teilnahme an der Gesundheitswoche abgesichert

Zum 30.09.2019 werden die neuen Wahlmöglichkeiten zur Einbringung von Überzeit für die DB Zeitarbeit eingeführt (Freizeitkonto bzw. Langzeitkonto).

Wichtiger Hinweis: Über den Fonds soziale Sicherung können umfangreiche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in Anspruch genommen werden. Die notwendigen Freistellungen für die Teilnahme an diesen Angeboten können dann aus dem Freizeit- bzw. Langzeitkonto oder durch Urlaub abgedeckt werden.

Mit einem geringen Eigenbeitrag, ergeben sich zahlreiche Möglichkeiten der eigenen Gesundheitsförderung. Für Nachfragen zu diesem Thema stehen wir und der Fonds für soziale Sicherung (zu finden auch auf der EVG Internetseite) zu Verfügung.



## Fonds soziale Sicherung

### Was ist noch zu tun?

#### Betriebsvereinbarung Zulagen



Die Betriebsvereinbarung regelt die Zahlung von Zulagen, die üblicherweise für bestimmte Berufsgruppen in den Kundenbetrieben gezahlt werden, wie z.B. Erschwerniszulagen im gewerblich-technischen Bereich bzw. Zulagen für den eisenbahnspezifischen Tätigkeitsbereich.

Unsere Betriebsvereinbarung Zulagen beinhaltet u.a. pauschalierte Zulagenzahlungen, insbesondere bei eisenbahnspezifischen und gewerblich technischen Tätigkeiten. Diese Zulagen werden bei entsprechenden Tätigkeiten, welche u.a. mit Erschwernissen verbunden sind, gezahlt. Je nach Einsatz können so beispielsweise bis zu ca. 300 € Brutto (eisenbahnspezifischer Einsatz - Lokführer, Kundenbe-

treuer DB Regio AG und DB Fernverkehr AG - bei 170 Leistungsstunden im Monat) monatlich zum Tabellenentgelt für unsere Kolleginnen und Kollegen dazukommen.

**Nochmals möchten wir an dieser Stelle erwähnen, dass die Zulagen aus dieser Betriebsvereinbarung immer On Top je Leistungsstunde, auch für Bezieher des Equal Pays, gezahlt werden. Das ist einmalig in der Branche Leiharbeit und gehört mit zur Betrachtung der Höhe der Stundenlöhne.**

Nach den jeweiligen Tarifabschlüssen gilt es zu prüfen, inwieweit eine Überarbeitung der Betriebsvereinbarung notwendig wird. Die Verhandlungen dazu, werden zeitnah aufgenommen.

Das gleiche Verfahren gilt für die **Betriebsvereinbarung Equal Pay.**

## Unser Fazit

Zeitarbeit im DB Konzern und die Ankündigung des Konzernvorstandes, jährlich ca. 20.000 neue Mitarbeiter fest einstellen, ist für viele schwer nachvollziehbar. Es bleibt dabei, die DB Zeitarbeit ist ein Personaldienstleister für flexible Lösungen bei personellen Engpässen, für meist befristete Auftragsspitzen, Projekte und ähnliches. Sie darf entsprechend der vereinbarten Regularien keine Regelarbeitsplätze verdrängen. Zeitarbeit im DB Konzern ist aber auch ein „Sprungbrett“ in den DB Konzern. Über 50 % (weit mehr als 1.000) der Kolleginnen und Kollegen wurden im Jahr 2018 übernommen. In den letzten Jahren lag diese Quote nie unter 30 %.

Die DB Zeitarbeit wird auch in den kommenden Jahren gebraucht. Dies bedeutet für uns, die „Gute Arbeit“ für die Kolleginnen und Kollegen weiterhin Schritt für Schritt zu verbessern.

Das ist und bleibt das Ziel!



Wir stehen im Wettbewerb mit anderen Personaldienstleistern und nur gemeinsam mit den DGB Gewerkschaften können wir dieses Ziel erreichen. Den Gewerkschaften, dem DGB, ist es gelungen, einige Verbesserungen, im Sinne der guten Arbeit durchzusetzen. Wir sind davon überzeugt, dass uns das gemeinsam auch in Zukunft gelingen wird.

Wir wollen weiter mit Euch Mitbestimmen, Mitgestalten, um für unsere Beschäftigten, Verbesserungen zu erreichen.

Diese Tarifrunde war ein voller Erfolg und ein weiterer großer Schritt zur Verbesserung und Angleichung der Tarifverträge der DB Zeitarbeit.

Auf der Betriebsversammlung am 11.Mai 2019 in Fulda werden wir, wie angekündigt, weitere ausführliche Erläuterungen zu dem Tarifabschluss machen.

**Danke an ALLE, die zu diesem Ergebnis beigetragen haben!**





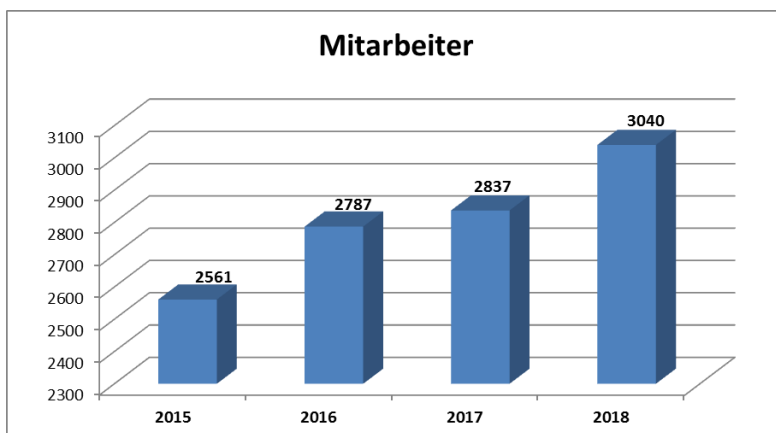
## 10 Sicher leben und arbeiten



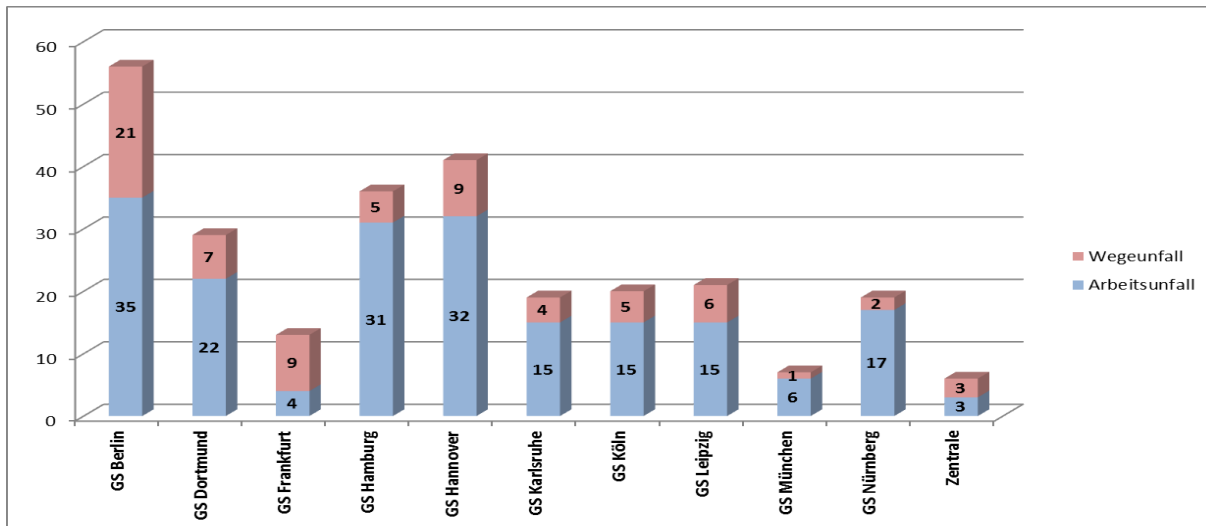
Unsere Kolleginnen und Kollegen befinden sich in einer besonderen Situation. Durch den Einsatz in einem Kundenbetrieb überträgt die DB Zeitarbeit einen Teil der Verantwortung für die Arbeitsplatzsicherheit an den entleihenden Betrieb. Dieser hat für alle Arbeitsplätze Gefährdungsbeurteilungen zu erstellen und eine zusätzliche Arbeitsschutzunterweisung durchzuführen. Uns ist es auch in diesem Tätigkeitsbericht wieder einmal wichtig, an die eigene Verantwortung für unsere Gesundheit zu erinnern und zu appellieren. Es ist gefährlich, leichtsinnig zu werden und das mit den Worten abzutun: „Es ist bis heute nichts schief gegangen – warum sollte es jetzt anders sein?“.

Unsere Gesundheit ist eines der höchsten Güter! Letztendlich soll sie uns lange im Privaten als auch im Beruflichen erhalten bleiben. Wir wollen in allen unseren Lebensbereichen die nötige Sicherheit wiederfinden, und das natürlich auch bei unserer täglichen Arbeit in den verschiedenen Kundenbetrieben.

Die Unfallquote ist im Vergleich zu 2017 trotz steigender Mitarbeiterzahlen gesunken: von 3,18 auf 2,47 %. Hier die dokumentierte Entwicklung unsere Zeitarbeitnehmer (inklusive Zu- und Abgänge).



Die folgenden Diagramme zeigen eine detaillierte Aufstellung der Unfälle je nach Geschäftsstellen:



Unsere Aufgabe als Betriebsrat ist im Betriebsverfassungsgesetz im § 89 festgeschrieben, dort heißt es:

**„Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb (...) durchgeführt werden.“**

Diese Verpflichtung, wie sie hier im BetrVG § 89 festgeschrieben wurde, nimmt einen sehr hohen Stellenwert ein. Wir arbeiten mit unseren Fachkräften für Arbeitssicherheit (FASi), Frau Marina Krause und Herrn Holger Wick, sehr eng zusammen.

In regelmäßigen Abständen führen unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit Arbeitsplatzbegehungen in den Kundenbetrieben durch, die unsere Betriebsratsmitglieder Sonja Dietel, Kerstin Zeiß und Andrea Wylegala begleitet haben.

Äußerst wichtig ist, dass die bestehenden Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften in den jeweiligen Kundenbetrieben bekannt sind und auch eingehalten werden.

In Jahr 2018 wurden insgesamt 42 Arbeitsstättenbegehungen von den Fachkräften für Arbeitssicherheit durchgeführt. Bei einigen war der Betriebsrat auch mit vor Ort, um sich ein genaueres Bild zu machen.



Arbeitsstättenbegehung im Werk Neumünster  
v.l.n.r.: Samatar Weheliye, Sonja Dietel und Christoph Meier



Arbeitsstättenbegehung im Werk Wittenberge  
v.l.n.r.: Marina Krause und Andrea Wylegala

### **Wichtig:**

Bevor wir unsere Arbeit im Kundenbetrieb aufnehmen, sollten wir uns über die Gefahren und Risiken vor Ort informieren.

Dazu ist es unbedingt erforderlich, dass wir vor Beginn des Einsatzes eine Arbeitsschutzunterweisung erhalten.

Darauf sollte ein jeder von uns bestehen!

Die Arbeitsschutzunterweisung dient unserem Schutz und der eigenen Sicherheit!

Fragt dazu auch Euren Vorgesetzten oder den Sicherheitsbeauftragten vor Ort.

Wir alle können dazu beitragen, dass Unfälle vermieden werden:

### **Denn jeder Unfall - ist ein Unfall zu viel!**

Noch ein wichtiger Hinweis:

Bei einem Unfall informiert bitte zeitnah Euren zuständigen Gruppenleiter. Für diesen Fall wurde vom Marketingbereich der DB Zeitarbeit eine Notfallkarte (im Scheckkartenformat) entwickelt, aus der ersichtlich ist, welche wichtigen Ausführungen und Maßnahmen nach einem Arbeitsunfall zu beachten sind.



Was es sonst so noch zu berichten gibt:

In einigen Geschäftsstellen sowie Vertriebsbüros sind die Gefährdungsbeurteilungen aktualisiert und auch die Checklisten zum Mutterschutzgesetz sind ergänzt worden.



Ein weiters ganz großes Thema bei der DB Zeitarbeit ist die psychische Gefährdungsbeurteilung. Die ersten Schritte der psychischen Gefährdungsbeurteilung haben begonnen und wir als Betriebsrat werden auch hier über alle Schritte informiert.

Bitte wendet Euch bei Fragen an Eure Vorgesetzten oder an den Betriebsrat.

## 11 Schwerbehinderung - Schwerbehindertenvertrauenspersonen Dein erster Ansprechpartner im Betrieb

Der Schwerbehindertenvertretung (SBV) kommt in Zusammenarbeit mit den anderen Interessenvertretungen im Betrieb, insbesondere dem **Betriebsrat** (§ 93 SGB IX), die Aufgabe zu, die Interessen schwerbehinderter Menschen wahrzunehmen.

Wir, Eure Schwerbehindertenvertretung, führen Präventions- und Integrationsmaßnahmen gemeinsam mit dem Arbeitgeber durch (Grundlage ist hier das SGB IX; vgl. §§ 83, 84, 95 SGB IX). Wir haben ein Teilnahmerecht an den Sitzungen des Betriebsrates und anderer Interessenvertretungen.

Bei der DB Zeitarbeit ist die Schwerbehindertenvertrauensperson gleichzeitig auch Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson (GSVP). In dieser Funktion sind wir auch als DB Zeitarbeit in der Konzernschwerbehindertenvertretung mit einem Mandat vertreten.

Die Wahlen der Schwerbehindertenvertretung finden alle vier Jahre statt. Gewählt wird eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Arbeitnehmer, die selbst nicht schwerbehindert sein muss, und mindestens ein Stellvertreter.



Die Wahlen fanden im Zeitraum vom 22.10. - 26.10.2018 statt.

Der Wahlvorstand hatte beschlossen, 3 Stellvertreter/innen wählen zu lassen.

Hier Eure neu gewählten Vertreter:



Wir bedanken uns an dieser Stelle für das uns entgegengebrachte Vertrauen „Auf gute Zusammenarbeit!“

Als Schwerbehindertenvertrauenspersonen wollen wir Euch Unterstützung und Hilfe bei der Bewältigung des Arbeitsalltags geben.

Nicht selten kommt es vor, dass Kolleginnen und Kollegen uns berichten, dass sie ihren Grad der Behinderung beim Arbeitgeber nicht angezeigt haben. Aber warum ist das so? Angst und schlechte Erfahrungen sind oftmals die Begründung. So werden wir angesprochen, ob denn der Kunde unbedingt von der Behinderung wissen müsse. Manche Betroffene befürchten bei der Einstellung bzw. bei einem eventuellen Übernahmeangebot, dass sie aufgrund der Behinderung möglicherweise benachteiligt werden. Diese Ängste sind nicht immer unberechtigt. Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen haben es auf dem Arbeitsmarkt ungleich schwerer.

Arbeitgeber wünschen sich gesunde und erfahrene Leistungsträger. Da passt es selten ins Bild, einen schwerbehinderten Kollegen zu beschäftigen.

Eine vom Gesetzgeber festgelegte Ausgleichsabgabe soll die Arbeitgeber dazu anhalten, schwerbehinderte Menschen einzustellen. Da diese Ausgleichsabgabe aber aus unserer Sicht viel zu gering ist, nehmen viele Arbeitgeber die Abgabe billigend in Kauf.

Erläuterung: Eine Ausgleichsabgabe, auch als Schwerbehinderten-Abgabe oder Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe bezeichnet, müssen in Deutschland gemäß § 160 SGB IX Arbeitgeber an das zuständige Integrationsamt entrichten, die nicht die gesetzlich vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen beschäftigen.

Auch unsere DB Zeitarbeit hat für das Jahr 2018 eine entsprechende Ausgleichsabgabe tätigen müssen. Dies ist u.a. aber auch unserem Geschäftszweck geschuldet. Wir vermitteln Euch in Beschäftigung, damit verdient die Zeitarbeit ihr Geld, mit der Arbeitnehmerüberlassung.

### ...und bei der DB Zeitarbeit

Bei der DB Zeitarbeit wird jeder Bewerber mit Behinderung in ein Auswahlverfahren einbezogen, doch auch unsere Kunden stellen hohe Gesundheitsanforderungen.

Einmal in der DB Zeitarbeit angekommen ist es Ziel, eine unbefristete Beschäftigung im Konzern zu ermöglichen. Und auch hier stoßen wir als Interessenvertreter an unsere Grenzen.

So haben wir zum Beispiel bei befristeten Arbeitsverhältnissen genau im Blick, zu welchem Zeitpunkt dieses enden soll. Bei allen Fällen gehen wir auf die Geschäftsstellen zu und suchen das Gespräch, um gemeinsam Alternativen für eine Weiterbeschäftigung zu finden. Ob wir letztendlich erfolgreich sind, hängt von mehreren Faktoren ab, wie zum Beispiel die aktuelle Auftragslage, Qualifikation und Mobilität eines jeden Einzelnen.

Aber sollte es nicht auch eine Aufgabe aller Beteiligten sein, Menschen mit Behinderungen mehr zu fördern, auch wenn damit mehr Aufwand verbunden ist?

Wir sagen ja!



Sicher ist es nicht immer leicht, sofort einen Folgeeinsatz zu finden. Aber den bestehenden Arbeitsvertrag einfach auslaufen zu lassen, ist auch nicht die beste Lösung - für beide Seiten nicht!

Hier ist aus unserer Sicht noch „Luft“ nach oben. Wir müssen im Umgang mit Beschäftigten mit Behinderung sensibler werden. Zusätzliche Qualifikationen, die Abforderung von Unterstützungsleistungen der Integrationsämter aber auch eine gute Vernetzung mit

dem Kunden und deren Interessenvertretungen ist unabdingbar, nur gemeinsam können wir ein „Mehr“ an Beschäftigung von Behinderten erreichen.

Schwerbehinderte/Gleichgestellte in der DB Zeitarbeit Anzahl nP  
- Stand 15. Februar 2019

Beschäftigte mit Behinderungen gesamt:	70
davon Gleichgestellte:	14
Schwerbehindertenquote liegt bei:	2,4 %

## Was noch wichtig ist?

- Grad der Behinderung  
Der Grad der Behinderung (GdB) beziffert bei Menschen mit Behinderungen die Schwere der Behinderung. Er wird durch das Versorgungsamt festgestellt, wenn er nicht bereits anderweitig festgestellt wurde, z.B. durch einen Rentenbescheid oder durch eine Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung.

Für die Feststellung gibt es bundesweite Richtlinien, die sog. "Versorgungsmedizinischen Grundsätze". Letztlich entscheidend ist immer eine Gesamtsicht der tatsächlichen Beeinträchtigung, es werden nicht einfach mehrere GdB-Werte aufaddiert.

- Antrag auf Erhöhung  
Verschlechtert sich der Gesundheitszustand eines schwerbehinderten Menschen oder kommt eine weitere dauerhafte Einschränkung durch eine neue Erkrankung dazu, dann sollte beim Versorgungsamt ein Antrag auf Erhöhung des GdB gestellt werden. Der Vordruck für den Antrag wird auf Anfrage vom Versorgungsamt zugeschickt und es wird geprüft, ob ein neuer Schwerbehindertenausweis mit eventuell neuen Merkzeichen ausgestellt wird.

Praxistipp:

Seit dem 01.01.2018 kann die Feststellung des GdB auf einen früheren Zeitpunkt festgelegt werden zu dem die Behinderung bereits bestanden hatte, wenn es dafür einen besonderen Grund gibt (§152 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

**Beachte: Vor Antragstellung sollte immer der behandelnde Arzt konsultiert werden!!!**

**Der Grad der Behinderung könnte auch aberkannt oder heruntergestuft werden.**

- Antrag auf Gleichstellung  
Jeder schon Betroffene und auch jeder noch nicht Betroffene sollte informiert sein, damit man im Falle der eigenen Betroffenheit schnell, und mit Fachwissen, seinen eigenen Antrag zur Gleichstellung stellen kann. Dies kann von großer Bedeutung sein, gerade wenn behinderte Menschen von Kündigung bedroht sind! Hier gilt es, vor allem früh genug zu agieren, um den besonderen Kündigungsschutz rechtzeitig zu erhalten.

- Was ist eine Gleichstellung?

Alle Menschen mit einer Behinderung ab 30 Grad können sich einem schwerbehinderten Menschen (der mindestens 50 Grad haben muss) gleichstellen lassen. Der Antrag ist bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen, welche dann auch entscheidet. Vor der Entscheidung werden Arbeitgeber, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung angehört. Wir, als Eure Interessenvertreter, geben dann unsere Stellungnahme zum Antrag ab. In den meisten Fällen sind diese Anträge positiv beschieden worden. Dadurch erhalten die Betroffenen den gleichen "Status" wie schwerbehinderte Menschen. Das können der besondere Kündigungsschutz, Lohnkostenzuschüsse, steuerliche Vorteile sowie Hilfe und Betreuung durch Fachdienste sein. Eine besondere Altersrente sowie unentgeltliche Beförderung im Nahverkehr und Zusatzurlaub erhalten Gleichgestellte jedoch nicht.

- Anspruch auf Nachteilsausgleich

Menschen mit Behinderungen haben Anspruch auf Nachteilsausgleiche, abhängig vom Grad der Behinderung. Hier eine grobe Übersicht. Bitte im Einzelfall die Anspruchsvoraussetzungen immer prüfen lassen!



## GdB-abhängige Nachteilsausgleiche

Nachteilsausgleiche, die bei einem niedrigen GdB angeführt sind, gelten auch für alle höheren GdB. Kraftfahrzeughilfe und kommunale Fahrdienste kommen bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen für viele Menschen mit (Schwer-)Behinderung in Betracht.

20	50	60	80	90	100	
Bei entsprechenden Voraussetzungen können Leistungen zur Reha und Teilhabe in Anspruch genommen werden, z.B. Medizinische Reha, Berufliche Reha, Soziale Reha sowie unterhaltssichernde und ergänzende Leistungen (§ 29 Abs. 1 SGB I)	Schwerbehinderteneigenschaft (§ 2 Abs. 2 SGB IX)	Pflichtversicherung in der gesetzl. Kranken- und Rentenversicherung für Menschen mit Behinderungen (SGB V u. SGB VI)	Steuerfreibetrag: 720 € (§ 33b EStG)	Steuerfreibetrag 1.060 € (§ 33b EStG)	Steuerfreibetrag 1.230 € (§ 33b EStG)	Steuerfreibetrag 1.420 € (§ 33b EStG)
	Steuerfreibetrag: 570 € (§ 33b EStG)	Preisnachlass bei mehreren Festnetz- und Mobilfunkbetreibern	Ermäßigter Rundfunkbeitrag von 5,83 € bei GdB allein wegen Sehbehinderung (§ 4 Rundfunkbeitragsstaatsvertrag)	Abzug eines Freibetrags bei der Einkommensermittlung im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung (wenn gleichzeitig Pflegebedürftigkeit nach § 14 SGB XI besteht): 4.500 € (§ 24 Wohnraumförderungsgesetz)	Sozialtarif bei der Telekom: Blind, gehörlos oder sprachbehindert + GdB 90: Ermäßigung um bis zu 8,72 €/Monat im Rahmen des Sozialtarifs. Nur für bestimmte Tarife, nicht bei Flatrates.	Freibetrag beim Wohngeld: 1.500 € (§ 17 Wohngeldgesetz)
	Bevorzugte Einstellung, Beschäftigung (§§ 164, 205 SGB IX)	Abzug eines Freibetrags bei der Einkommensermittlung im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung bei Pflegebedürftigkeit nach § 14 SGB XI: 2.100 € (§ 24 Wohnraumförderungsgesetz)	<b>70</b>	Privatfahrten können steuerlich abgesetzt werden: bis zu 3.000 km x 0,30 € = 900 € (§ 33 EStG)		Freibetrag bei der Erbschafts- und Schenkungssteuer in bestimmten Fällen (§ 13 Abs. 1 Nr. 6 ErbStG)
	Kündigungsschutz (§§ 168 ff SGB IX)	Freibetrag beim Wohngeld bei Pflegebedürftigkeit (§ 14 SGB XI) und häuslicher Pflege/Kurzzeitpflege: 1.500 € (§ 17 Wohngeldgesetz)	Steuerfreibetrag: 890 € (§ 33b EStG)	Wahlweise bei der Steuer absetzbar: Entfernungskostenpauschale 30 ct/km (§ 9 Abs. 1 Nr. 4 EStG) oder die tatsächlichen Aufwendungen für den Weg zur Arbeit (§ 9 Abs. 2 EStG)		Vorzeitige Verfügung über Bausparkassen- bzw. Sparbeträge (AGB der Anbieter)
<b>30/40</b>	Freistellung von Mehrarbeit (§ 207 SGB IX)	Ermäßigung oder Befreiung bei Kurtaxen (Ortssatzungen)	Privatfahrten können steuerlich abgesetzt werden, wenn gleichzeitig Merkzeichen „G“ eingetragen ist: bis zu 3.000 km x 0,30 € = 900 € (§ 33 EStG)		Abzug eines Freibetrags bei der Einkommensermittlung im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung: 4.500 € (§ 24 Wohnraumförderungsgesetz)	
Gleichstellung (§ 2 Abs. 3 SGB IX)	Eine Arbeitswoche Zusatzurlaub (§ 208 SGB IX)	<b>Bei Merkzeichen G und aG wahlweise bei der Steuer absetzbar:</b> Entfernungskostenpauschale 30 ct/km (§ 9 Abs. 1 Nr. 4 EStG) oder die tatsächlichen Aufwendungen für den Weg zur Arbeit (§ 9 Abs. 2 EStG)	Ermäßigte BahnCard		In vielen Kommunen Hundesteuermäßigung für ausgebildete Hunde, z.T. auch bei niedrigerem GdB	
Kündigungsschutz bei Gleichstellung (§ 151 Abs. 3 SGB IX)	Um bis zu 5 Jahre vorgezogene Altersrente (§§ 37, 236a SGB VI) bzw. Pensionierung von Beamten (§ 52 BBG)	Pflegepersonen können einen Pflegepauschbetrag von 924 € absetzen, wenn zusätzlich Merkzeichen H beim Pflegebedürftigen vorliegt (§ 33b Abs. 6 EStG)				
Steuerfreibetrag: GdB 30: 310 € GdB 40: 430 € (§ 33b EStG)	Stundenermäßigung bei Lehrern: bundeslandabhängig	Oranger Parkausweis bei bestimmten Behinderungen bzw. Erkrankungen				
	Beitragsermäßigung bei Automobilclubs, z.B. ADAC, AvD (Satzungen der Clubs)					

+ + + diese Übersicht kann jederzeit von der Schwerbehindertenvertrauensperson abgefordert werden+ + +

### Teilhabeabbau durch Verschlechterung der Versorgungsmedizin-Verordnung befürchtet

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als Ordnungsgeber beabsichtigt, in der Versorgungsmedizin-Verordnung wesentliche Änderungen vorzunehmen.

Wir, Eure Schwerbehindertenvertreter/Gesamtschwerbehindertenvertreter, befürchten hier wesentliche Einschnitte:

In der Kritik stehen insbesondere:

- die vielfach niedrigere Ansetzung des Grades der Behinderung (GdB) als derzeit für Funktionseinschränkungen mit der Begründung des medizinischen Fortschritts, des Abbaus von Mobilitätsbarrieren, einer moderneren Hilfsmittelversorgung und von verbesserten Behandlungsmöglichkeiten
- die Festsetzung der Teilhabebeeinträchtigung unter Berücksichtigung von Hilfsmitteln und Gebrauchsgegenständen des täglichen Lebens
- die Zugrundelegung eines „bestmöglichen Behandlungsergebnisses“
- die Abschaffung der regelmäßigen Anhörung und Neuprüfung nach Ablauf der Heilungsbewährung
- die geplante Befristung von Bescheiden und die Einführung von Altersstufen
- die nur ausnahmsweise Berücksichtigung von GdB 20 bei der Bildung des Gesamt-GdB
- zu erwartende generell niedrigere GdB-Bewertungen mit der Folge, dass auch Nachteilsausgleiche versagt werden
- dass für die Vergabe der Merkzeichen ausschließlich der Grad der Behinderung für die eigentliche Funktionsstörung relevant ist
- dass es durch die 6. ÄndVO zur Überprüfung von bestandskräftigen Bescheiden kommen und ein festgestellter GdB herabgesetzt sowie ein zuerkanntes Merkzeichen entzogen werden kann

Die beabsichtigten Änderungen hätten einschneidende Folgen. Beispielsweise würde die Anerkennung einer Schwerbehinderung nachdrücklich erschwert. Viele Hilfsmittel sind mit hohen Zuzahlungen verbunden, die sich nicht alle Betroffenen leisten könnten. Hilfsmittel und Gebrauchsgegenstände führen nicht zwangsläufig zu einer Verbesserung der Teilhabesituation. Außerdem würde die „Zwei-Klassen-Medizin“ ausgeweitet. Ausbleibende oder zu geringe Würdigungen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen als GdB würden bei Langzeiterkrankungen in vielen Fällen dazu führen, dass der Weg in die Armut und der Übergang in die Erwerbsminderungsrente beschleunigt werden. Bleibt die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch aus, werden beschäftigungssichernde Maßnahmen oder die Zusage eines Lohnkostenzuschusses bei Erlangung einer Arbeitsmöglichkeit deutlich erschwert.

Besonders prekär wird die Situation bei „psychischen Beeinträchtigungen“, da Personen, die einen Therapieplatz erhalten, in dieser Zeit als „gesund“ deklariert werden sollen, was z.B. bei „multiplen Krankheitsbildern“ zu einem ernsthaften Problem wird. Die Situation verschärft sich für die Betroffenen deutlich und steht in klarem Widerspruch zu einer Politik, welche Inklusion und Teilhabe zum Ziel hat. Auch bei multiplen anderen Krankheitsbildern verschlechtert sich die Lage der betroffenen Menschen deutlich, insbesondere dann, wenn nur noch die Haupterkrankung zur Vergabe eines Merkzeichens führt. Die geplante Einführung von Altersstufen würde die beruflichen Teilhabechancen älterer Menschen, die naturgemäß stärker von Arbeitslosigkeit bedroht sind, unübersehbar beeinträchtigen. Außerdem dürfte eine Altersabstufung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen.

Die in der 6. ÄndVO angeführte verbesserte Barrierefreiheit im öffentlichen Raum ist nicht als Kriterium für die Festsetzung eines GdB oder Merkzeichens geeignet. Zum einen ist Deutschland im öffentlichen Raum noch sehr weit von einem akzeptablen Niveau an Barrierefreiheit entfernt und es wurde bislang kein politisches Konzept vorgelegt, wie diese Situation nachhaltig verbessert werden könnte. Nach wie vor gibt es eine große Anzahl nicht-barrierefreier Bahnhöfe, nicht-barrierefreier Bushaltestellen, Schwellen, nicht-abgesenkter Bordsteine usw.



Zum anderen gibt es für den privaten Sektor in Deutschland bisher keinerlei gesetzliche Verpflichtung zur Schaffung von Barrierefreiheit.

Das im Jahr 2016 verabschiedete Bundesteilhabegesetz würde durch die 6. ÄndVO in seinen Zielen quasi „zurückgenommen“.

Wir stellen uns zudem die Frage: Wer legt fest, was ein „bestmöglicher Behandlungserfolg“ ist, und wie kann im Einzelfall bei einer rein systematischen Betrachtung nach Aktenlage eine gerechte Bewertung erfolgen?

Die vorliegende 6. ÄndVO gibt Raum zu der Vermutung, dass dieser dazu dienen soll, bei weiterhin steigenden Antragszahlen zur Anerkennung als schwerbehinderter Mensch Kosten einzusparen – und das auf dem Rücken von Menschen, die in unserer Gesellschaft nach wie vor vielfach zu den Benachteiligten und Schwachen zählen.

Viele Sozialverbände haben bereits ihre Kritik am vorliegenden Entwurf geltend gemacht. Auch wir als Eure Gesamtschwerbehindertenvertretung haben in diesem Zusammenhang die Ministerpräsidenten und die behindertenpolitischen Sprecher der Bundesländer angeschrieben und auf die Folgen dieser Änderungen hingewiesen.

Der jetzige vorliegende Entwurf kann aus unserer Sicht nicht befürwortet werden!!!!

Zu Redaktionsschluss dieses Berichtes lagen uns noch keine Antworten von den Bundesländern vor. Wir werden gesondert berichten.

**Bitte unterzeichnet die Petition der Göppinger Kreisbehindertenbeauftragten Claudia Oswald-Timmler, zur Reform der Versorgungsmedizinischen Verordnung(VersMedVO).**  
<http://chnng.it/wsRWh9VC>

## Aufruf zur Teilnahme

### Lebensspur Auszeichnung für Menschen mit Behinderung 40plus



**Stiftung Lebensspur e.V. vergibt die Auszeichnung an jeweils einen weiblichen und männlichen Preisträger/in. / Der Preis ist mit je Euro 5.000 dotiert / Bewerbungsschluss: 6. Mai 2019**

Weitere Informationen zu der Ausschreibung und zu den Teilnahmebedingungen gibt es im Internet unter [Lebensspur Auszeichnung 2019](#).

#### **Ansprechpartner Schwerbehindertenvertretung**

Schwerbehindertenvertrauensperson: Andrea Wylegala

Kontakt:

[andrea.wylegala@deutschebahn.com](mailto:andrea.wylegala@deutschebahn.com)

DB Zeitarbeit GmbH

Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1

10115 Berlin

Tel. 030 297 45895

Mobil: 0160 97460906





## 12 Gesundheit und Soziales

### Psychische Belastungen am Arbeitsplatz - Bitte nicht unterschätzen

Seien wir ehrlich: Wer mitten im Berufsleben steht verbringt Woche für Woche mitunter mehr Zeit am Arbeitsplatz als zu Hause. Kein Wunder also, dass uns Probleme im Job oder Unstimmigkeiten mit Kollegen ganz besonders auf die Seele schlagen können.

Grund genug dieses Thema immer im Blick zu haben.



Unsere Sprecherin  
„Sozialpolitik der EVG  
Betriebsgruppe DBZ“:  
Liane Fleske

Die psychische Belastung am Arbeitsplatz ist in den letzten Jahren immer mehr in den öffentlichen Fokus gerückt. Unsere Psyche ist ein komplexes System und eng mit dem Körper verbunden. Sind Körper und Seele im Gleichgewicht fühlen wir uns wohl.

Unser Alltag kann uns da schon mal aus dem Gleichgewicht bringen und uns stark unter Druck - und damit unter Stress - setzen.

Wachsende Anforderungen im Berufsleben und Doppelbelastungen, Streben nach Erfolg, Selbstoptimierung, Perfektionismus, Lärm, Reizüberflutung, Anonymität und Isolationsgefühle sind nur einige Gründe, die unser Gleichgewicht ins Wanken bringen können.

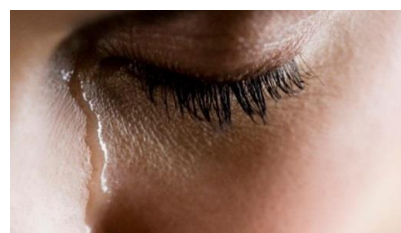


So schüttet unser Körper bei Stress Kortisol aus. Kortisolausschüttung ist nützlich, jedoch nicht zum Dauereinsatz geeignet und dieser Stress kann krank machen.

Kommt es dann zum Dauerstress sind passende Gegenmaßnahmen, wie etwa Entspannung, Änderung der Situation, Konfliktlösung etc., umso wichtiger.

Dabei ist Stress ein natürlicher Bestandteil unseres Lebens, wie wir ihn verarbeiten spielt dabei eine große Rolle. Stress hat auf unser Gehirn Einfluss und bestimmt damit maßgeblich in der Folge auch unsere Psyche. Regelmäßige Erholung wirkt Stress entgegen und macht ausgeglichener und widerstandsfähiger und in Erweiterung auch leistungsfähiger.

Zwischenmenschlicher Konkurrenzdruck spielt bei vielen psychischen Belastungen wohl auch eine wesentliche Rolle. Deshalb sollten Manager und Führungskräfte sich, schon aus rein betriebswirtschaftlichem Interesse, viel mehr für die Seele der in ihrer Verantwortung stehenden Menschen interessieren. Denn, sie ist der Ort, wo das entsteht und gefestigt wird, was wir Identifikation und Motivation nennen.



Zwischenmenschlicher Konkurrenzdruck spielt bei vielen psychischen Belastungen wohl auch eine wesentliche Rolle. Deshalb sollten Manager und Führungskräfte sich, schon aus rein betriebswirtschaftlichem Interesse, viel mehr für die Seele der in ihrer Verantwortung stehenden Menschen interessieren. Denn, sie ist der Ort, wo das entsteht und gefestigt wird, was wir Identifikation und Motivation nennen.

**WIR brauchen Respekt und Anerkennung** Sowohl die Seele als auch der Körper sind bereit, Leistung zu erbringen und sich an Aufgaben zu bewähren. Entscheidend ist, dass dies in einem humanen Rahmen passiert. Wir brauchen eine Beachtung unserer Leistungsgrenzen, einen einigermaßen regelmäßigen Arbeitsrhythmus und - ganz entscheidend - sowohl am Arbeitsplatz als auch privat gute zwischenmenschliche Beziehungen, um gesund und leistungsfähig bleiben zu können. Aus Sicht unseres Gehirns brauchen wir Respekt und Anerkennung.

**Ich kann erst etwas ändern, wenn ich es WAHRNEHME.**

Kurzer Test zur Analyse:



Gibt es Probleme mit dem Chef? Gibt es Kollegen, mit denen ich nicht zurechtkomme? Oft liegt die Ursache in den unterschiedlichen Persönlichkeiten, die aufeinandertreffen. Checken wir deshalb einmal unser Naturell und das unseres Chefs oder Kollegen. Schnell ist erkennbar, wie sich die Wesensmerkmale auf die jeweilige Beziehung auswirken.

- Ankreuzen der Merkmale auf die eigene Person gerichtet.
- Markieren der Eigenschaften, die dem Chef entsprechen.
- Kennzeichnen der Charaktermerkmale der Kollegen, mit denen es oft Probleme gibt.

Am besten für jeden Einzelnen eine extra Einschätzung anlegen – dies erleichtert den Überblick.

Umgang mit anderen		
freundlich – gesellig – zuvorkommend – warmherzig – offen – lebhaft – geschäftig – rücksichtsvoll	oder	zurückhaltend – verschlossen – vorsichtig – distanziert – selbstkritisch – schweigsam anpassungsfähig
Einstellung zur Arbeit		
pünktlich – ordentlich – pflichtbewusst – sorgfältig – zuverlässig – analytisch – verlässlich – hartnäckig	oder	impulsiv – kreativ – ideenreich – chaotisch – humorvoll – lässig – wankelmütig – pedantisch – oberlehrerhaft – manipulativ
Umgang mit sich selbst		
selbstsicher – dominant – robust – zielstrebig – ehrgeizig – willensstark – durchsetzungsfähig	oder	unsicher – verletzbar – schüchtern – stressanfällig – nachgiebig – gutmütig – verlegen – beeinflussbar

**anschließend in Ruhe überlegen:**

- Welche Unterschiede zeigen sich?
- In welchen Bereichen zeigen sich Übereinstimmungen?
- Wie wirkt sich beides auf die Arbeitsbeziehung aus?
- Wie könnte zukünftig mit den Unterschieden umgegangen werden?
- Welche innere Erwartung könnte geändert werden?
- Wie könnte das Verhalten geändert werden, dass der Unterschied keine Probleme mehr macht?

**Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit – sie ist ein Zustand des vollständigen, körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens.**

Kann ich meine seelischen Widerstandskräfte (Resilienz) stärken?

Jeder Mensch hat Widerstandskräfte in sich. Es ist möglich diese zu verbessern, um leichter mit schwierigen Lebenssituationen umgehen zu können.

Die Grundpfeiler der Resilienz sind u.a.:

- Akzeptanz,
- Optimismus,
- Selbstwirksamkeit (Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit),
- Verantwortung tragen,
- Networking (ein Beziehungsnetz aktiv aufbauen und erweitern),
- Zukunftsplanung.



So unspektakulär es klingen mag:

Der Weg zu innerer Ruhe beginnt bei uns selbst. Lernen wir, Mensch zu sein.

Entlasten wir Körper und Seele indem wir rechtzeitig Stopp sagen und leisten wir uns im Stress des Arbeitstages gezielt persönliche Pausen.



**Fonds soziale  
Sicherung**

Unterstützend immer wieder gern von EVG -Mitgliedern genutzt:

Die Gesundheitswochen über den Fonds soziale Sicherung an einem der bundesweit vertretenen Standorte.

Näheres dazu von Ansprechpartnern der EVG Betriebsgruppe bei der DB Zeitarbeit.

## 13 Was Ihr sonst noch wissen solltet...!

### ZApp – Ein neues Zeiterfassungstool ist eingeführt

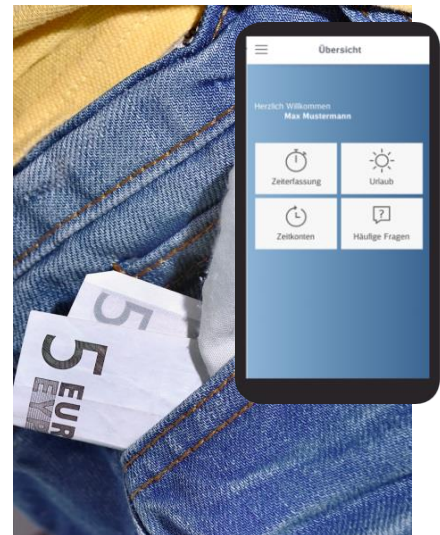
Mit ZApp wurde die „alte“ Zeiterfassung per Stundenzettel bzw. per ZEP abgelöst.

Die Vorteile für Dich liegen auf der Hand:

- Du kannst die Zeiterfassung digital und von unterwegs zu jeder Zeit erledigen.
- Du hast immer den Überblick Deiner erfassten Stunden.

Aber: Es geht um Dein Geld: Daher ist es wichtig, Deine Arbeitszeiten, Pausen und Ausfallzeiten gewissenhaft und pünktlich einzupflegen.

Denn nur was Du eingibst kann auch korrekt berechnet werden.



### Übrigens:

Kannst Du jetzt auch Deinen Urlaub und Zeitentnahmen aus Deinen Zeitkonten (Freizeit-, Qualifizierungs- und Arbeitszeitkonto) ebenfalls bequem Online beantragen. Denke aber bitte daran, dass Du diese Zeiten vorher sowohl mit Deinem Einsatzbetrieb als auch mit Deinem Gruppenleiter abstimmen musst.

### Euer Urlaubsanspruch

Der tarifliche Anspruch von bis zu 30 Tagen Urlaub (bei Vollzeit) bezieht sich immer auf das Kalenderjahr. Mit Start Eures Arbeitsverhältnisses mit der DB Zeitarbeit bzw. zum Beginn eines Kalenderjahres müsst Ihr bereits Euren Jahresurlaub planen. Diesen stimmt Ihr im Vorfeld im Einsatzbetrieb und mit Eurem zuständigen Gruppenleiter ab. Dieser Urlaubsplan geht dann an den Betriebsrat zur Mitbestimmung. Gleiches gilt bei notwendigen Änderungen.

Bitte beachtet: Nur aus betrieblichen Gründen und nach langer Krankheit kann Urlaub bis zum 30. April des Folgejahres, oder darüber hinaus, genommen werden. Nicht abgeforderter Resturlaub verfällt danach.

Und verschenken willst Du doch sicher nichts – ganz besonders den wichtigen Erholungswert Deines Urlaubs.

### Zahlung von persönlichen Zulagen und Zulagen gemäß Equal Pay.

Persönliche Zulagen oder Equal Pay nach 12 Monaten im gleichen Kundenbetrieb und gleicher Tätigkeit werden immer im Folgemonat gezahlt. Diesen Wert siehst Du dann in Deiner „Spitzabrechnung“ auf dem Gehaltsnachweis. Über die Höhe der Zulagen, bzw. den Equal Pay-Anspruch werdet Ihr auch vom Arbeitgeber schriftlich informiert.



**Prüft also Euren Gehaltsnachweis regelmäßig.** Bei Abweichungen wendet Euch bitte direkt an den/die für Euch zuständige/n GVP. Zögert es bitte auch nicht lange hinaus, denn nach § 17 ZeitarbeitTV MoVe ist eine tarifliche Ausschlussfrist von 6 Monaten festgeschrieben. Das bedeutet, dass Ansprüche, die nicht innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, verfallen.

# Wie erfolgt die Stundenberechnung für Urlaub und Wochenfeiertage?

Im ZeitarbeitTV MoVe § 12 Absatz 14 und 15 ist zu diesem Thema vereinbart:

Abwesenheiten werden wie folgt berechnet:

- a.) Ein Urlaubstag mit 1/5 der regelmäßigen durchschnittlichen bzw. einzelvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit-Sollstunden;
- b.) Ein auf einen Werktag von Montag bis Freitag fallender gesetzlicher Feiertag wird zusätzlich zu der ggf. an diesem Tag tatsächlich geleisteten Arbeitszeit mit 1/5 der regelmäßigen durchschnittlichen bzw. einzelvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit-Sollstunden berechnet.

D.h., Ihr habt einerseits einen Arbeitsvertrag über 152 Stunden (bei Vollzeit) im Monat, und damit 35 Stunden pro Woche. Andererseits ist die Arbeitszeit im Kundenbetrieb für Euch bindend – und das sind durchschnittlich 39 bzw. 40 Stunden.

Somit wird auch bei Urlaub und Wochenfeiertagen Eure durchschnittliche Arbeitsleistung angerechnet – also 39 bzw. 40 Stunden. Ihr erhaltet also im Folgemonat bei der „Spitzabrechnung“ den „Mehrwert“ pro Urlaubs- oder Wochenfeiertag sofort in Entgelt ausbezahlt. Einmal als Grundentgelt und dann in zweiter Position mit dem Durchschnitt der Zulagen.

## Ich wünsche mir einen unbefristeten Arbeitsvertrag...

Diesbezüglich erhalten wir immer wieder Anfragen, wie z.B.:

- **Wie oft kann mein befristeter Arbeitsvertrag verlängert werden?**



Im ZeitarbeitTV MoVe im § 2 Absatz (2) ist folgendes geregelt:

*Wird das Arbeitsverhältnis befristet, werden Beginn und Ende im Arbeitsvertrag vereinbart. Im Rahmen von § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von 3 Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens fünfmalige Verlängerung zulässig. Satz 2 findet keine Anwendung, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses mit einem Unternehmen des Konzerns, dem das Zeitarbeitsunternehmen ebenfalls angehört, eingestellt wird.*

- **Ist es zulässig, dass ohne Vorliegen eines Sachgrundes die Befristung meines Arbeitsvertrages bis zu einer Dauer von 3 Jahren möglich ist? Kann man dagegen nicht etwas unternehmen? Oder:**
- **Warum werden Kollegen, die noch nicht so lange dabei sind wie ich, eher entfristet?**

Befristete Arbeitsverträge sind immer wieder ein Thema, mit dem wir uns als Betriebsrat auseinandersetzen! Auch wenn es hierzu keine tarifliche oder gesetzliche Handhabe für uns gibt; dieses Thema liegt uns grundsätzlich sehr am Herzen.

Mit Stand 12/18 bestanden bei der DB Zeitarbeit gesamt nur ca. 20 % unbefristete Arbeitsverhältnisse! Die enorme Zahl an Einstellungen neuer Kolleginnen und Kollegen, gleichzeitig die hohe Übernahmequote in den DB Konzern, 2018 von fast 50 % (weit mehr als 1.000 Mitarbeiter mit entfristeten Verträgen), drücken den statistischen Wert der unbefristeten Arbeitsverhältnisse auf diese

ca. 20 %. Wir wären also auf einem guten Weg, aber die Übernahmen sind ebenfalls enorm wichtig. Trotzdem sind wir nach wie vor der Auffassung, dass die Verhältnismäßigkeit von befristeten zu Gunsten unbefristeter Arbeitsverhältnisse noch besser werden muss.

Denn Fakt ist: Die DB Zeitarbeit will ein attraktiver Arbeitgeber sein und braucht für ihre Kunden gute motivierte und zuverlässige Mitarbeiter – also Euch.

In der KBV KA ist klar geregelt:

Die Überlassungshöchstdauer ist aktuell auf 36 Monate beschränkt. Vorherige Überlassungen werden beim selben Entleiher angerechnet, wenn zwischen den Einsätzen max. 3 Monate liegen.

Wenn Ihr länger als 18 Monate auf demselben Arbeitsplatz beschäftigt seid, solltet Ihr auch selbst aktiv werden und Euren Ansprechpartner und Betriebsrat des Kundenbetriebes direkt ansprechen, um zu klären, ob es sich um einen Regelarbeitsplatz nach § 16 Abs. 1 der Konzernbetriebsvereinbarung Konzernweiter Arbeitsmarkt (KBV KA) handelt.

Aber auch wir sind der Meinung, dass nach zwei oder drei Verlängerungen oder schon nach der Probezeit eine Entscheidung zur Entfristung getroffen werden könnte. Voraussetzung ist natürlich, dass Ihr die tariflich und arbeitsvertraglich vereinbarten Voraussetzungen, wie bundesweite Mobilität und Flexibilität sowie eine sehr gute Berufsausbildung und Qualifikation in Bezug auf die Tätigkeiten im Einsatz, erfüllt. Die Entscheidung dazu liegt allerdings beim GVP in der Geschäftsstelle.

Gleiches gilt für sehr kurze Befristungen/Einsätze. Wenn kein besonderer Grund, wie zum Beispiel Einsatz nur im Tagespendelbereich, einseitige Qualifikation und ähnliches vorliegt, erwarten wir, dass diese Einsätze die Ausnahme bleiben.

Leider haben wir als Betriebsrat beim Thema Befristungen und Entfristungen gemäß Betriebsverfassungsgesetz wenig Einspruchsmöglichkeiten.

Aber wir versprechen Euch: Wir bleiben weiter am Ball!

**Auch bei diesem Thema gilt für uns:**

**Ohne Mitbestimmung  
fehlt was**

Denn ohne betriebliche Mitbestimmung wären weder diese Hinweise und deren Anwendung sowie die Forderungen an die Geschäftsführung der DB Zeitarbeit möglich!

### **Holt Euch Eure Leistungseinschätzung**

Wie bewerten mich meine Kollegen im Einsatzbetrieb und mein GVP? Diese Frage hat sich sicher jeder schon mehr als einmal gestellt. Das zu wissen ist auch sehr wichtig, um seine eigenen Stärken und Schwächen zu kennen und an seiner persönlichen Weiterentwicklung arbeiten zu können. Im August 2018 wurde eine **Betriebsvereinbarung Mitarbeiterführung** unterzeichnet.

Hier wurde verankert, dass alle 2 Jahre durch den GVP ein Mitarbeiterdialog mit jedem Mitarbeiter geführt wird. Ausnahme: Bei GVP-Wechsel oder auf Wunsch des Mitarbeiters auch eher.

Der GVP tauscht sich also sowohl während, also auch bei Einsatzwechsel, und natürlich in Vorbereitung des Mitarbeitergesprächs mit dem Kundenbetrieb aus. Neben der Bewertung der persönlichen als auch fachlichen Kompetenzen durch Euren Vorgesetzten solltet auch Ihr die Gelegenheit nutzen, sowohl Eurem Arbeitgeber ein Feedback zu geben, als auch Themen, die Euch bewegen, zu besprechen.



## Eine Auszeit für Deine Gesundheit ... exklusiv für EVG Mitglieder



Vielleicht hat es der eine oder andere schon genutzt ...

Damit Du FIT für den Alltag und Deinen Job bist und auch bleibst, kannst Du über den Fonds soziale Sicherung (FsS) verschiedene Gesundheitsvorsorge-Programme nutzen, so z.B. eine Gesundheitswoche, „Physio für Dich“, fit4Life Aktivtage und vieles mehr.

Für EVG Mitglieder werden die Kosten - bis auf einen geringen Eigenanteil - getragen.

... und noch mehr wird gefördert: Ob berufliche Fortbildung, bessere Absicherung im Berufsleben oder Hilfe in Not - informiere Dich selbst über die verschiedensten Fördermöglichkeiten und -bedingungen unter [www.gesundheit-fonds.de](http://www.gesundheit-fonds.de)

## Immer gut informiert ...

... über z.B. aktuelle Themen des Betriebsrates oder Themen rund um Euer Arbeitsverhältnis seid Ihr, wenn Ihr regelmäßig die Informationsquellen DB Planet und das Mitarbeiterportal der DB Zeitarbeit <https://www.dbzeitarbeit.de/Mitarbeiterportal> nutzt.

Und wenn noch Fragen offenbleiben, dann spricht uns bitte direkt an:

- gern persönlich,
- per Tel. über die bekannten Telefonnummern,
- per Mail: [dbz-br@deutschebahn.com](mailto:dbz-br@deutschebahn.com) oder
- zu unserer Betriebsversammlung am 11.05.2019 in Fulda oder unseren regionalen Teilbetriebsversammlungen im August 2019 (Die Termine werden noch bekannt gegeben.).

**Euer Betriebsrat ganz in Deiner Nähe ...** Wir sind für Euch da und beraten Euch gern.

Nutzt also die Chance und lasst Eure Fragen und Themen nicht erst zum Problem werden.

## Betriebsrat **DB Zeitarbeit** – Eure Ansprechpartner ganz in Eurer Nähe

**MITBESTIMMEN.  
MITGESTALTEN.  
MIT UNS.  
BETRIEBSRAT DB ZEITARBEIT**

**DB Zeitarbeit GmbH**

<b>Berlin</b>	Christina Dammig Andrea Wiegand Lena Tiede Karin Wappler Sandra Kuhn	030 297 45885 030 297 45886 030 297 45884 030 297 45884
<b>Leipzig</b>	Thomas Schenke Andrea Heisch	0341 8323439 0341 2944500
<b>Hamburg</b>	Lena Wulff Karin Wappler	030 297 45110 030 297 45885
<b>München</b>	Lena Wulff Karin Wappler	030 297 45110 030 297 45885
<b>Hannover</b>	Sandra Kuhn Karin Wappler	030 297 45884 030 297 45885
<b>Düsseldorf</b>	Thomas Schenke Karin Wappler	030 297 45885 030 297 45885
<b>Dresden</b>	Nikola Wenzel Thomas Schenke	0351 2452299 0351 297 45885
<b>Köln</b>	Maria Schrey-Rohmal	0221 144 1337
<b>Frankfurt</b>	Andrea Wiegand Lena Tiede	030 297 45885 030 297 45885
<b>Karlsruhe</b>	Andrea Wiegand Lena Tiede	030 297 45885 030 297 45885
<b>München</b>	Andrea Wiegand Lena Tiede	030 297 45885 030 297 45885

\* Inauguration BR Mitglied

## 14 Gewerkschaften – und mehr...

### Aktuelles und Politisches

Wir schauen an dieser Stelle zunächst einmal auf die allgemeine Situation im DB Konzern und auf die aktuellen Entwicklungen des Arbeitsmarktes, dann auf die Entwicklungen in unserer Branche: Zeitarbeit. Abschließend werfen wir einen kurzen Ausblick auf die Wahlen auf Landes- und Europaebene, sowie den 1. Maifeiertag.

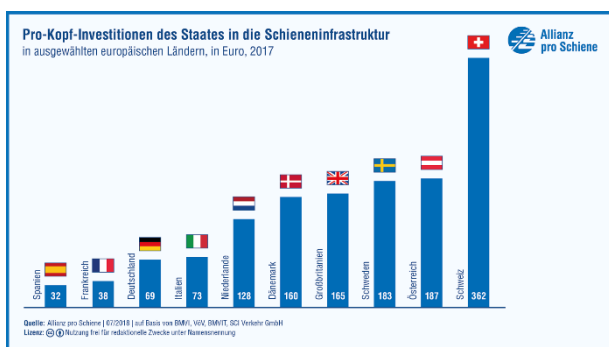
### Wie entwickelt sich aktuell die Verkehrsbranche?

Die Deutsche Bahn war in den vergangenen Monaten immer wieder in den Schlagzeilen: Mal waren es die Verspätungen und Zugausfälle, die zur Verärgerung von Fahrgästen führte, mal waren es die Nachrichten über die hohen Schulden des Bahnkonzerns, die im Zentrum der Aufmerksamkeit standen. Auch für uns bei der DB Zeitarbeit ist die Diskussion über die Zukunft des Verkehrsträgers Bahn wichtig, weil sich daran auch die künftige Personalpolitik richtet. Da der Bund (und somit der Staat) Haupteigentümer der Deutschen Bahn ist, sind die Entscheidungen über die Zukunft des Unternehmens und ihrer Teile auch immer politische Entscheidungen, die in den Parlamenten, Parteien und Verbänden gefällt werden.

Im September 2018 hatte der Vorstand der Bahn seinen Führungskräften einen Brief geschrieben, der eine „qualifizierte Ausgabensteuerung“ ankündigte, da das erwartete Gewinnergebnis im Jahr 2018 weit verfehlt wird. Allerdings wurden im Brief des Vorstands kaum konkrete Lösungswege aufgezeigt. Die Kritik der EVG und des Konzernbetriebsrats an diesem Vorgehen des Bahnvorstands war daher deutlich: Es müssen konkrete Lösungsvorschläge durch den Vorstand unterbreitet werden, allein eine Fehlerbeschreibung reicht nicht aus. Die Liste der Probleme bei der Deutschen Bahn ist lang. Lösungsvorschläge seitens der Arbeitnehmer/innen-Vertretungen gibt es zur Genüge, sie müssen nur ernst genommen werden.

### Zu wenig und zu alte Infrastruktur

Ca. 8.000 km Schienenstrecke sind in den vergangenen 15 Jahren stillgelegt worden. Das war das Ergebnis zu weniger Ersatz- und Modernisierungsinvestitionen – jährlich gibt der Infrastrukturbetreiber DB Netz AG eine Milliarde Euro für notwendige Instandhaltungen aus, zusätzlich kommt seit



2009 Geld aus den Leistungs- und Finanzierungsvereinbarungen (LuF) vom Bund: Bis 2017 waren das insgesamt 30 Milliarden Euro. Um die Infrastruktur der Schiene wieder in einen soliden Zustand zu versetzen und mehr Verkehr auf die Schiene zu verlagern, fordert die EVG bis 2030 zusätzlich jährlich ca. 10 Milliarden Euro an Investitionen in die Infrastruktur. Zum Vergleich: In der Schweiz sind die Pro-Kopf-Investitionen ca. fünfmal so hoch wie in Deutschland, in Österreich sind es immer noch knapp dreimal mehr.

### Zu wenig Personal bei falscher Schwerpunktlegerung

Zusätzliche Hierarchien haben dem operativen Bereich im DB Konzern Kompetenzen und Personal abgezogen: Die Anzahl der Beschäftigten hat sich in den Zentralen erhöht, in einigen Bereichen seit 2011 verdoppelt. Auch die Anzahl der Projektgruppen im Konzern geht in die Hunderte. Dazu kommt die Anzahl externer Beraterfirmen, die deutlich zugenommen haben. Ein Lösungsvorschlag seitens der Arbeitnehmer/innen-Vertretung lautet: Es müssen klare Hierarchien und Verantwortungsbereiche geschaffen werden, auch die vielfältigen Projekt- und Prozessstrukturen müssen abgebaut werden. Vielmehr muss die Organisation innerhalb der Bahn dazu führen, dass die Geschäftsfelder miteinander stärker zusammenarbeiten. Auch im Bahnvorstand muss klar sein, welcher Vorstand für den jeweiligen operativen Bereich verantwortlich ist.

### Zu wenige Fahrzeuge im Nah- und Fernverkehr

An Fahrzeugen mangelt es derzeit gleichzeitig im Nah-, Fern- und Güterverkehr. Ein Grund dafür ist das gestiegene Verkehrsaufkommen (im Nahverkehr wurden 2017 über 2,75 Milliarden



Fahrgäste befördert, im Fernverkehr waren es im gleichen Zeitraum 144 Millionen Fahrgäste) und damit einhergehend, die höhere Taktung bei den jeweiligen Verkehrsträgern. Bis 2030, so der Plan der Bundesregierung, sollen sich die Fahrgastzahlen nochmals verdoppeln! Im Schienenpersonenverkehr sind die Probleme der Beschaffung von Fahrzeugen auch Folge einer geänderten Ausschreibungspraxis der Aufgabenträger – der Bundesländer, die jeweils eigene Fahrzeugstrategien für ihre Verkehrsverbünde verfolgen. Damit ist ein übergreifender Einsatz von Fahrzeugen kaum möglich. Außerdem wird im Ausschreibungswettbewerb immer wieder Bietern der Zuschlag erteilt, die einen Wettbewerbsvorteil durch eine zu geringe Fahrzeugreserve errungen haben. Für die Deutsche Bahn wurden die daraus entstandenen Zugverspätungen sehr teuer: In 2017 und 2018 zusammen musste sie fast 500 Millionen Euro Vertragsstrafen wegen der vielen Verspätungen und Zugausfälle im Regionalverkehr zahlen.

Im Fernverkehr liegen die Probleme mit unzureichenden Zugreserven bei gleichzeitig gestiegenen Fahrgastzahlen ähnlich wie im Nahverkehr. Ab 2030 sollen den steigenden Fahrgastzahlen mit einem integrierten Taktfahrplan („Deutschland-Takt“) nach dem Vorbild des Schweizer Fahrplans begegnet werden, der die Verkehrsangebote miteinander kombinieren und lange Warte- und Fahrtzeiten verringern soll. Diese Pläne bei den beschriebenen Problemen in der unzureichenden Fahrzeugflotte umzusetzen heißt, dass die notwendige Fahrzeugflotte und der Aus- und Neubau der Infrastruktur frühzeitig geplant und umgesetzt werden müssen.



Ähnliche Probleme hat auch der Güterverkehr: DB Cargo hat mehrere zehntausend Wagen in der Vergangenheit von der Schiene genommen – ohne dass für Ersatz gesorgt wurde. Das rächt sich heute, weil bestehende Aufträge nicht abgewickelt und neue nicht angenommen werden können.

Um dem mangelnden Fahrzeugbestand abzuwehren, schlagen die Arbeitnehmervertretungen vor, dass stärker als bisher in Instandhaltung der Fahrzeuge investiert werden muss, dass sowohl die schwere (d.h. die komplette Zerlegung des Fahrzeugs nach ca. 2,4 Millionen Kilometern) als auch die betriebsnahe Instandhaltung umfasst. Auch die Ausschreibungsbedingungen im SPNV müssen eine größere Anzahl von Reservefahrzeugen enthalten, um Zugausfällen besser begegnen zu können.

### Trennung von Netz und Betrieb

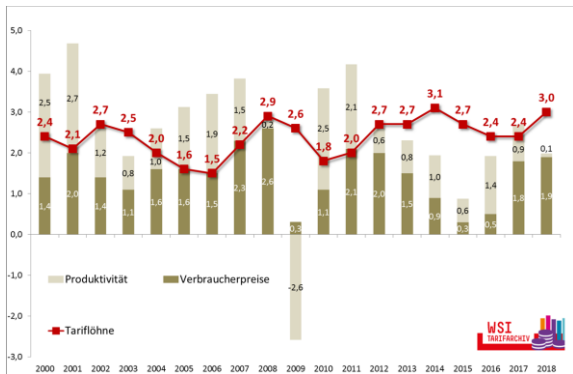
In den vergangenen Monaten wurde auch immer wieder versucht, die Diskussion über die Trennung von Netz und Betrieb neu zu entfachen. Hintergrund der Forderung ist die Annahme, dass eine Trennung die Wettbewerbssituation für die Schiene gegenüber den anderen Verkehrsträgern entscheidend verbessern würde. Im Moment nehmen die Infrastrukturunternehmen DB Netze (bestehend aus DB Netz AG, DB Station & Service AG, DB Energie GmbH und DUSS mbH) für alle Zugverkehre Trassengebühren und Stationsentgelte ein, die größtenteils zurück in die Investitionen in die Schieneninfrastrukturfinanzierung fließen. Die entstandenen Gewinne führt DB Netz an die Konzernholding ab, die damit Verluste in anderen Bereichen ausgleichen. Die Befürworter einer Trennung schlagen deshalb vor, dass der Bund das Netz in Eigenregie bewirtschaftet und den Verkehrsdienstleistern die Trassen gegen Gebühr zur Verfügung stellt. Soweit die Theorie. In der Praxis lässt die Trennung eine komplette Zerschlagung der Deutschen Bahn befürchten, dem wir uns gemeinsam entgegenstellen werden und müssen.

**Ein Ende des integrierten Konzerns würde auch das Ende des konzernweiten Arbeitsmarktes bedeuten. Für uns als DB Zeitarbeit, als kleine „Tochter“ der Deutschen Bahn, würde die Trennung bedeuten, dass auch wir unsere Daseinsberechtigung einbüßen könnten, weil wir nicht zum direkten „Kerngeschäft“ gehören:** Personaldienstleister gäbe es ja genug auf dem Markt.

### Löhne und Gehälter in Deutschland – Wie war die Entwicklung im Jahr 2018?

Im Jahr 2018 sind Löhne und Gehälter um durchschnittlich 3 % in der Gesamtwirtschaft gestiegen. Dieser Wert ist der zweithöchste der vergangenen zwanzig Jahre. Sogar in Bereichen, in denen kein Tarifvertrag wirkt, lagen die Lohnsteigerungen im letzten Jahr durchschnittlich bei 2,9 Prozent – und damit unwesentlich unter der Höhe in den tarifierten Branchen. Diese Entwicklung ist mit Sicherheit auf die gesamtwirtschaftliche Lage zurückzuführen: Die Auftragsbücher der Unternehmen sind voll: Facharbeitskräfte werden dringend gesucht, die Arbeitslosenquote liegt derzeit bei unter fünf Prozent – obwohl es regional immer noch starke Unterschiede gibt.

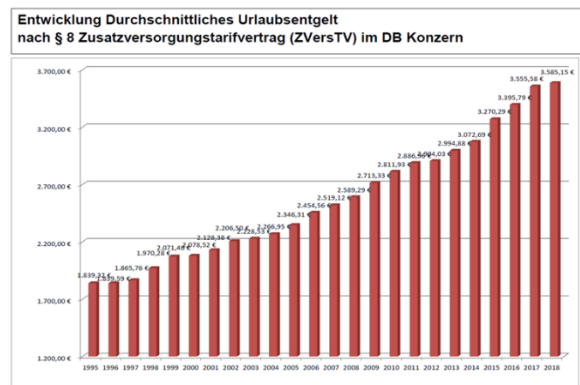
Daher können es sich auch Arbeitgeber ohne Tarifbindung - derzeit jedenfalls - nicht leisten, unter Tarif zu bezahlen. Betrachtet man die Entwicklung der Tariflöhne der vergangenen zwanzig Jahre, hat diese weder mit den Verbraucherpreisen noch der gestiegenen Produktivitätsrate Schritt gehalten. So stiegen im vergangenen Jahr die Verbraucherpreise um 1,4 Prozent. Damit blieb den Arbeitnehmern durchschnittlich 1,6 Prozent mehr im Geldbeutel.



hat diese weder mit den Verbraucherpreisen noch der gestiegenen Produktivitätsrate Schritt gehalten. So stiegen im vergangenen Jahr die Verbraucherpreise um 1,4 Prozent. Damit blieb den Arbeitnehmern durchschnittlich 1,6 Prozent mehr im Geldbeutel.

### Wie haben sich die Gehälter im DB Konzern entwickelt?

Anhand der Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubsentgelte in den vergangenen zwanzig Jahren ist erkennbar, dass die Löhne bzw. Gehälter im DB Konzern nachhaltig gestiegen sind.



### Flexible Arbeitszeitmodelle werden für Beschäftigte immer wichtiger

Neben der Frage nach „mehr Lohn“ wird für viele Beschäftigte immer wichtiger, ihre Arbeitszeiten an ihre individuelle Lebensplanung anzupassen, so z.B.:

- Für die Betreuung von Kindern oder Angehörigen,
- mehr Zeit für Qualifizierung und Bildung,
- mehr Freiräume für gesellschaftliches Engagement im Verein oder
- flexiblere Übergänge in den Ruhestand.

Rund die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland wünscht sich aktuell eine Arbeitszeitverkürzung.

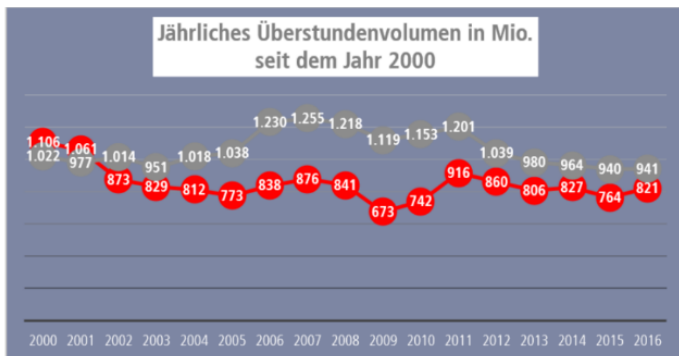
**Das Wahlmodell der EVG** - abgeschlossen 2016, erstmalig eingeführt in 2018 (Wahl zwischen mehr Entgelt, mehr Urlaub oder Arbeitszeitverkürzung) - war wegweisend in der deutschen Tariflandschaft.

Ähnliche Tarifabschlüsse hat im vergangenen Jahr die Metall- und Elektroindustrie und die Deutsche Post AG erzielt.

Doch trotz dieses Trends zur zunehmenden tariflichen Ausgestaltung von Arbeitszeit gibt es auch kräftigen Gegenwind zu Modellen der Arbeitszeitverkürzung.

Ein Beispiel, wie die Arbeitgeberseite derzeit versucht, Arbeitszeiten wieder auszudehnen, bildet Österreich, das im vergangenen Jahr sein Arbeitszeitgesetz geändert hat: Jetzt sind wieder Arbeitstage mit zwölf Arbeitsstunden möglich. Ungarn ist trotz massiver Proteste von Gewerkschaften derzeit auf einem ähnlichen Weg.

Aber auch in Deutschland fordern aktuell die FDP und Teile der CDU die Abschaffung der Höchst- arbeitszeit von 10 Stunden pro Arbeitstag. Begründet wird diese Forderung damit, dass beispiels- weise die zunehmende Digitalisierung eine flexiblere Arbeitszeitpolitik erfordere.



Quelle: DGB

Ein Blick auf die tatsächlich geleisteten Ar- beitsstunden von Arbeitnehmern in Deutsch- land in den vergangenen Jahren lohnt sich in diesem Zusammenhang: Im Jahr 2017 ar- beitete statistisch jeder Arbeitnehmer in Deutschland zirka eine halbe Stunde in der Woche länger. Die Hälfte davon wurde nicht bezahlt.

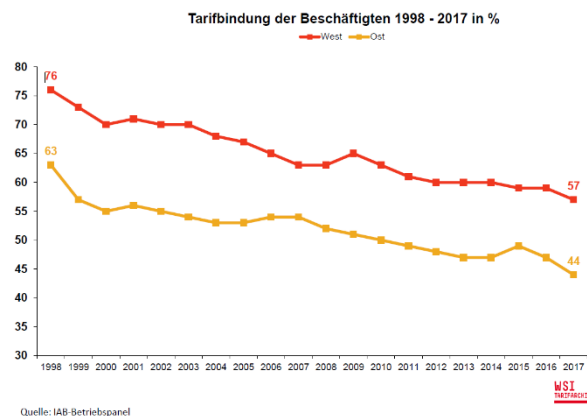
Damit addierte sich die Anzahl der geleisteten Mehrarbeit in 2017 auf insgesamt 2,13 Milliarden Überstunden (oder 45 Millionen 40-Stunden-Wochen, davon ca. 20 Milliarden Euro nicht bezahlte Löhne und Gehälter nach Schätzungen des DGB).

Die Forderung nach einer Öffnung der wöchentlichen Arbeitszeit heißt in diesem Zusammenhang faktisch: Ein Anspruch auf Bezahlung von Überstunden würde künftig entfallen. In der Konsequenz käme dies für viele Beschäftigte einem Gehaltsverlust gleich.

Im DB Konzern – und damit auch bei der DB Zeitarbeit – verfallen Mehrarbeit und Überstunden nicht. Sie sind tarifvertraglich durch Langzeitkonten (bei der DB Zeitarbeit zusätzlich durch ein Frei- zeitkonto) geregelt, das heißt, Arbeitnehmer können ihre Überzeit einem gesonderten Konto zufüh- ren, aus dem dann Zeit individuell entnommen werden kann. Nur wenige Betriebe in Deutschland bieten bisher ihren Mitarbeitern solche Arbeitszeitkontenmodelle an.

### Rückläufige Tarifbindung

Ein wesentlicher Punkt für fehlende Tarifbindungen von Arbeitgebern in Deutschland ist die Tarif- flucht vieler Unternehmen. Zurzeit unterliegen nur noch etwa 47 Prozent der Beschäftigten in



Quelle: IAB-Betriebspanel

Deutschland einer Tarifbindung. Bei den Unterneh- men, die tarifgebundene Löhne zahlen, sind es so- gar nur noch 25 Prozent. Beschäftigte in nicht-tarif- gebundenen Unternehmen werden oft schlechter bezahlt als Tarifbeschäftigte und erhalten weniger Sozialleistungen, wie z.B. betriebliche Altersvor- sorge. Insbesondere Unternehmen in den Dienst- leistungssektoren, aber auch die Wirtschafts- zweige wie Information und Kommunikation, haben sich aus der Tarifbindung verabschiedet.

Jüngstes Beispiel ist der Ausstieg der Handelskette Real, die im Juni 2018 aus dem Flächentarifvertrag ausgestiegen sind. Betroffen sind mehr als 34.000

Beschäftigte an über 280 Standorten. Das bedeutet, dass es für neue Kollegen künftig weniger Geld geben wird. Derzeit ist noch offen, ob der mit einer „Minigewerkschaft“ abgeschlossene Tarifab- schluss rechtlich Bestand hat, da diese Gewerkschaft kaum Beschäftigte bei Real vertritt. Was kann aber generell gegen die Tarifflucht – und damit gegen den schwindenden Einfluss von Arbeitneh- mern auf ihre Lohngestaltung – getan werden? Derzeit werden politisch vor allem die Möglichkeiten der Allgemeinverbindlichkeitserklärung diskutiert, die sich aus dem Tarifeinheitsgesetz ergeben.

## Die Europawahlen 2019

Viele Themen, die Arbeitnehmer/innen auch in Deutschland betreffen, werden längst auf der Ebene der Europäischen Union entschieden.

Ein Beispiel: Die europäische Entsenderichtlinie regelt die Bedingungen der grenzüberschreitenden Entsendung von Arbeitnehmer/innen, für die seit 2018 der Grundsatz „gleiches Entgelt für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ gilt. Damit soll Lohndumping innerhalb der europäischen Mitgliedsländer künftig vermieden werden.

Europa ist also auch vor allem für die soziale Sicherung von Beschäftigung wichtig. Im Hinblick auf den Anstieg rechtsextremer Parteien in ganz Europa, die einerseits die Rückkehr in nationale Egoismen wollen und andererseits dem freien Kapital dienlich sind.

Auch darum ist es wichtig, dass möglichst viele Wähler/innen ihr Wahlrecht bei den Europawahlen wahrnehmen:



**Daher rufen wir alle Kolleginnen und Kollegen auf, sich über die Positionen der im Europaparlament vertretenen Parteien intensiv zu informieren und am 26. Mai 2019 ihr Stimmrecht bei den Europawahlen wahrzunehmen.**

## Landtagswahlen 2019

Auch in drei ostdeutschen Bundesländern werden in diesem Jahr die Landtage gewählt: In Brandenburg und Sachsen stimmen die Wähler/innen am 01. September ab, Thüringen folgt am 01. Oktober. Nach aktuellen Umfragen könnte es bei diesen Wahlen zu massiven Veränderungen in den Parlamenten kommen.



In diesem Jahr jährt sich der dreißigjährige Geburtstag des Falls der innerdeutschen Grenze und der Berliner Mauer. Vieles wurde in dieser Zeit zum Guten bewegt, das Gesicht Ostdeutschlands hat sich vielerorts grundlegend gewandelt. Für Viele ist es aber trotz der Versprechen von „blühenden Landschaften“ nicht zu einer spürbaren Verbesserung in den Arbeits- und Lebensbedingungen gekommen. Die Politik hat sich diesen Bürger/innen nicht ausreichend gewidmet. Viel Vertrauen ist dadurch auch verspielt worden.

Eines ist bei aller auch berechtigten Kritik an den realen gesellschaftlichen Verhältnissen klar:

**Für uns als Betriebsrat und EVG-Betriebsgruppe stehen die Interessen der lohnabhängig Beschäftigten im Mittelpunkt! Darüber hinaus gibt uns unser Betriebsverfassungsgesetz den Auftrag zur Vertretung aller Arbeitnehmer unabhängig ihrer Herkunft, Geschlechts oder religiösen bzw. weltanschaulichen Überzeugung.**

## Der 1. Mai 2019 steht in diesem Jahr im Zeichen Europas



In diesem Jahr steht der 1. Mai ganz im Zeichen von Europa: Unter dem Motto „Europa – jetzt aber richtig“ lädt der DGB bundesweit zu Aktionen und Kundgebungen ein. Hunderttausende Gewerkschafter werden auf die Straßen gehen – für „Gute Arbeit“ und ein soziales, demokratisches Europa. Die zentrale Mai-Kundgebung des DGB findet in diesem Jahr in Leipzig statt.

Dass Europa als leitendes Motto gewählt wurde, ist eine bewusste Entscheidung – nicht nur wegen der bevorstehenden Europawahlen am 26. Mai. Mit den diesjährigen Europawahlen stehen richtungsweisende Entscheidungen an: Zu befürchten ist, dass erstmals eine große Anzahl Europaskeptiker und Gegner der Europäischen Union ins Parlament kommen könnten.

Wichtige Fragen zur Zukunft unserer Arbeitsbedingungen müssen auch auf europäischer Ebene geregelt werden, wenn wir den Grundsatz der Freizügigkeit in der EU – und damit auch die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitnehmern – erhalten und keine

alten Grenzen wiedererrichten wollen.

Es gibt auch berechtigte Kritik aus Arbeitnehmerperspektive an den real existierenden Verhältnissen in der Europäischen Union: Das zunehmende Auseinanderdriften zwischen Arm und Reich in allen europäischen Ländern setzt sich fort – ob in den immer noch krisengeschüttelten südlichen Mitgliedsstaaten (Griechenland, Spanien ...) oder den nördlichen Ländern. Beispiel Bundesrepublik: Obwohl hierzulande Einkommen und Vermögen gleicher verteilt sind als in vielen Teilen dieser Welt ist die Kluft zwischen denen, die nicht wissen, wofür sie ihr ganzes Geld ausgeben sollen, und denen, die nicht wissen, wie es bis zum Monatsende reichen soll, gestiegen. Die Ursachen für die Ungleichverteilung sind vielfältig, aber dass die Lösungsvorschläge nicht innerhalb der Nationalstaaten gefunden werden können, rührt auch von den Rahmenbedingungen der globalen Wertschöpfung.

Auf globaler Ebene wurde bereits vor 100 Jahren eine Institution für den Ausgleich von Interessen im Sinne der Lohnabhängigen geschaffen: Die Internationale Arbeitsorganisation IAO, heute eine Sonderorganisation der UNO. Nach dem Ende des Ersten Weltkrieges sollte diese mit dafür sorgen, dass weltweit Kernarbeitsnormen eingehalten werden, so z.B. die Koalitionsfreiheit (Recht auf Gründung von Gewerkschaften) und das Verbot von Kinderarbeit. Derzeit ist die Durchsetzung dieser Normen weiterhin schwierig, da die Bereitschaft zur Kooperation zwischen den Staaten schwindet. Umso wichtiger ist es, dass sich Arbeitnehmer in ihrem gemeinsamen Interesse direkt eine Stimme geben – am 1. Mai auf den Straßen in Leipzig, Berlin, Paris, Bukarest, Istanbul und überall.



**Deshalb – gestalte Deine Zukunft selbst mit – und gebe Deiner Stimme Ausdruck auf einer Kundgebung am 1. Mai! Und danach gibt's immer noch Zeit, die ersten Sonnenstrahlen mit Familie und Freunden zu genießen...**

## 15 EVG Betriebsgruppe

### EVG Betriebsgruppe der DB Zeitarbeit – wer sind wir, wofür stehen wir!

In der Satzung der EVG § 15 heißt es:

*Die Betriebs-/Dienststellengruppe ist die Organisationseinheit für die im Berufsleben stehenden Mitglieder in einem Wahlbetrieb / in einer Dienststelle. Sie hat die Aufgabe, die Interessen der Mitglieder im Wahlbetrieb / in der Dienststelle zu bündeln und die Arbeit der EVG im Wahlbetrieb / in der Dienststelle zu organisieren.*

So bilden alle EVG-Mitglieder eines Betriebes die EVG Betriebsgruppe. Aus deren Mitte wird dann der Betriebsgruppenvorstand gewählt – so auch bei der DB Zeitarbeit.

Die Mitglieder des Betriebsgruppenvorstandes sind die Ansprechpartner für ALLE im Betrieb. Sie sind UNSERE Stimme und tragen UNSERE Interessen in die Gremien der EVG weiter.

Wer in den jeweiligen Regionen unseres Betriebes Ansprechpartner ist, das entnehmt bitte den Flyern der EVG Betriebsgruppe. Diese liegen in den Geschäftsstellen aus und sind auch in den Einstellungsmappen zu finden.

### **Brauchen WIR eigentlich Gewerkschaften, Tarifverträge oder Betriebsräte?**

In aktuellen Studien wird belegt, dass Betriebe mit Tarifbindung und Mitbestimmungsgremien attraktiv und wirtschaftlich sind. Diese Betriebe haben im Wettbewerb „die Nase“ vorn.

Damit sollte die Frage beantwortet sein – es ist nicht „altbacken“, Gewerkschaftsmitglied zu sein, sondern modern und zukunftsorientiert!

In diesem Tätigkeitsbericht haben wir schon viel zu den aktuellen Kampagnen der EVG geschrieben. Aus diesem Grund möchten wir hier nicht noch einmal auf ein konkretes Thema eingehen – aber schon auf das eine oder andere noch einmal hinweisen!

Wir sind eine „Mitmach-Gewerkschaft“! Jeder Einzelne hat seinen Platz in der Gemeinschaft und wird gebraucht. Denn eins ist klar: Entgelterhöhungen, Zulagen für bestimmte Tätigkeiten, für Überstunden und Nacharbeit und insgesamt Regelungen für bessere Arbeitsbedingungen müssen erkämpft werden. Nur mit einer gut organisierten Belegschaft kann man/können wir diese Forderungen durchsetzen.

Gerade in der Zeitarbeitsbranche sind tarifliche Regelungen unabdingbar. Die Mobilität und Flexibilität, die Einsatzbereitschaft unserer Kolleginnen und Kollegen, die häufig über „das Normale“ hinausgeht, muss auch entsprechend mit fairen Löhnen vergütet werden.

Das ist aber kein Selbstläufer, sondern bedarf einer entsprechenden Durchsetzungskraft.

### **...Betriebsratswahlen 2018**

Lt. Satzung der EVG ist es unter anderem auch Aufgabe des Betriebsgruppenvorstandes, die Betriebsratswahlen vorzubereiten und sie gewerkschaftlich zu begleiten.

Bereits im Sommer 2017 haben wir in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat auf den Teilbetriebsversammlungen zu den Betriebsratswahlen informiert und um Kandidatinnen und Kandidaten geworben.



Ein voller Erfolg! 66 Kolleginnen und Kollegen kandidierten im Mai 2018 auf der Liste der EVG unter dem Kennwort: MITBESTIMMEN.MITGESTALTEN.MIT UNS.

In Mitgliederversammlungen haben sich die Kandidatinnen und Kandidaten vorgestellt, die letztendliche Reihung der Liste wurde dann in einem demokratischen Prozess bestimmt. Auch das „Arbeitsprogramm“ für den zukünftigen Betriebsrat und die vor uns liegenden Aufgaben in der kommenden Wahlperiode (2018 - 2022) wurden auf den Mitgliederversammlungen beraten.

**Betriebsrat und die EVG Betriebsgruppe bei der DB Zeitarbeit bilden eine Einheit** - das ist das Grundverständnis unserer Kandidatinnen und Kandidaten. Nur gemeinsam werden wir für die Interessen unserer Beschäftigten erfolgreich sein.



Die Betriebsratswahl wurde im Mai 2018 erfolgreich abgeschlossen.

Danke nochmals an dieser Stelle für das entgegengebrachte Vertrauen und Eure Stimme.

Wir sind für Euch da!

#### Wahlergebnis

Liste 1 **648 Stimmen**

(Kennwort EVG - Mitbestimmen. Mitgestalten. Mit Uns.):

Liste 2: **213 Stimmen**

(Kennwort WIR für EUCH):

Wahlbeteiligung: 30,75 %

### ...Tarifrunde DB Zeitarbeit

Auf den Mitgliederversammlungen/Teilbetriebsversammlungen im Sommer 2018 standen die Vorbereitungen der Tarifrunde 2018 im Fokus der Diskussion. Der Tarifvertrag der DB Zeitarbeit wurde zum 31.12.2018 gekündigt und die Entgeltrunde für ca. 2.800 Beschäftigte eröffnet.

Was wollen wir fordern? Wie setzen wir unsere Forderungen um? Sind wir stark genug, für unsere Forderungen zu kämpfen?

Schnell wurde an Hand der Diskussionen klar, dass das EVG Wahlmodell auch bei unseren Zeitarbeitnehmern Priorität 1 hat. Auch unsere Mitglieder wurden zu den 3 Kernforderungen der EVG befragt. Die Befragung ergab ein eindeutiges Votum: Wir gehören zum DB Konzern! Es kann nur einen Weg geben: Die Kernforderungen für den Konzern - sind auch die Kernforderungen unserer Belegschaft!

#### **Ein eindeutiger Auftrag, den es nun umzusetzen galt – mit gemeinsamen Kräften!**

Am 07.03.2019 haben wir den Abschluss erreicht, alle Kernforderungen konnten umgesetzt werden. Das haben wir nur gemeinsam geschafft. Auch Du als EVG Mitglied hast dazu beigetragen. Die Ergebnisse sind im Abschnitt 9 dieses Berichtes detailliert erläutert.

### **...Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung**

Genau um das alles zu erreichen, ist die Mitgliederwerbung eine der Hauptaufgaben der EVG Betriebsgruppe. Mit dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad steht und fällt die Durchsetzungskraft der Gewerkschaft - und somit auch die Kampfkraft, wenn es darauf ankommt, „Flagge für unsere Interessen“ zu zeigen!

Mitglied zu werden und zu sein lohnt sich in vielerlei Hinsicht: Nicht nur, dass wir als EVG hervorragende Leistungen anbieten - im Vordergrund stehen immer die Gemeinschaft, stehen die Interessen unserer Mitglieder.

Im vergangenen Jahr konnten wir mehr als 250 Kolleginnen und Kollegen für unsere EVG gewinnen. Das ist großartig und stärkt uns, unsere Interessen gemeinsam durchzusetzen.

### **Du willst mehr erfahren?**

Sprich uns an und gestalte mit! Nur gemeinsam sind wir stark und können die Dinge, die UNS ALLE am Herzen liegen, auch in die richtige Richtung bewegen.

### **...nicht nur ich – nicht nur Du – sondern WIR**

In unseren Mitgliederversammlungen und auf den Betriebsversammlungen sind WIR für EUCH da und geben Auskunft zu allen Themen rund um die Mitgliedschaft der EVG.

Nutze diese Möglichkeit der Information und des Mitmachens. Bringe Deine Themen in die Gewerkschaftsbewegung ein. Nur gemeinsam sind wir stark!

### **Eins muss Jedem klar sein:**

**Nur in einer starken Gemeinschaft können wir unsere Forderungen und Ziele durchsetzen.**

**Werde jetzt Mitglied der EVG und sei ein Teil unserer Gemeinschaft!**





## 16 Fonds soziale Sicherung ... und mehr

Auch darüber haben wir in den letzten Tätigkeitsberichten schon informiert – aber es lohnt sich, denn es gibt immer wieder verbesserte Leistungen!

Die DB Zeitarbeit ist dem „Fonds zur sozialen Sicherung für Arbeitnehmer der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.“ seit 2010 beigetreten. Neben der Förderung der freiwilligen beruflichen Fortbildung gehören Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge mit dem Ziel der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, Unterstützungsleistungen in persönlichen Notlagen sowie ein umfangreiches Versicherungspaket zur Absicherung bei beruflichen Unfällen dazu.

Es ist sehr positiv, dass die Mitarbeiter der DB Zeitarbeit in den Genuss des sozialen Sicherungsfonds kommen.

Sehr gute Leistungen werden angeboten (Auszug):



### Fonds soziale Sicherung

- ✓ **Gesundheitswoche**
- ✓ **Brillenzuschuss (bis 300 €)**
- ✓ **Hörgerätezuschuss**
- ✓ **Kinderbetreuungszuschuss**  
(250 € jährlich für Kinder unter 14 Jahren)
- ✓ **Physio für Dich**
- ✓ **Gesundheitscheck**

✓ **Bildungszuschüsse bis zu 700 € jährlich - plus Tablet Zuschuss**



Das alles kostet keinen zusätzlichen Beitrag!

**Eine Förderung erhalten oder Leistungen beanspruchen können aber nur Mitglieder der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), da der entsprechende Tarifvertrag (SozialsicherungsTV) nur für Mitglieder der EVG gilt.**

### Fonds soziale Sicherung – die Gesundheitswoche

Das wichtigste Gut jedes Menschen ist seine Gesundheit. Diese zu erhalten sollte sowohl im Bestreben jedes Einzelnen liegen, als auch im Interesse der Gesellschaft sein.

Der Fonds soziale Sicherung unterstützt deshalb Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit und zur Gesundheitsvorsorge. Die Förderung für eine Gesundheitsmaßnahme kann so pro Kalenderjahr einmal in Anspruch genommen werden.

Zeitguthaben können noch bis zum **30.09.2019** aus dem Qualifizierungskonto für die Inanspruchnahme von Leistungen zur Gesundheitswoche entnommen werden. Der Werdegang sieht dann wie folgt aus:

1. Beantragung der Entnahme von Stunden bis zu 6 Tagen aus dem Qualifizierungskonto.

2. Nach Information an den Einsatzbetrieb und Genehmigung des Gruppenleiters zur Entnahme der notwendigen Stunden kann, entsprechend den Vorgaben des Fonds für soziale Sicherung, die Buchung eines Fitnessaufenthaltes aus dem Angebot des Fonds getätigt werden.
3. Eigenbeteiligung in Höhe von 100 € (wird auf Antrag von den meisten Krankenkassen übernommen)

Der große Vorteil dieser von uns vereinbarten Regelung liegt darin, dass für die Gesundheitswoche über den Fonds kein Tag vom Jahresurlaub genommen werden muss!

Nach dem 30.09.2019 kann die Entnahme von Stunden für die Gesundheitswoche über das Freizeitkonto oder Langzeitkonto (sofern vorhanden) beantragt werden. Dann muss nach wie vor kein eigener Urlaub genutzt werden. Gesonderte Regeln gelten noch für Kolleginnen und Kollegen über 58 Lebensjahre. Hier gibt es noch Sonderurlaubszuschüsse in Tagen, für eine Gesundheitswoche aus dem Demografietarifvertrag auch für ZeitarbeitnehmerInnen.

- Erreichbarkeit des Fonds soziale Sicherung per Telefon: 069 - 2713597-0
- Internet: [www.fonds-soziale-sicherung.de](http://www.fonds-soziale-sicherung.de)

## Fonds soziale Sicherung - GUV/FAKULTA

Seit dem 01. Januar 2013 sind alle Förderberechtigten des Fonds für soziale Sicherung auch automatisch Mitglied bei der Unterstützungskasse GUV/FAKULTA.



Die GUV/FAKULTA leistet Schadenersatzbeihilfe, je nach Lage des Einzelfalls, bei arbeits- und beamtenrechtlicher Inanspruchnahme. Dies gilt auch bei Dienstschlüsselverlust und Schäden an Dienstfahrzeugen.



Darüber hinaus tritt sie auch bei Schäden Dritter und Umweltschäden ein, wenn nach erfolgter Geltendmachung des Freistellungsanspruches berechnete Forderungen beim Mitglied verbleiben.

So macht das keine Versicherung – das kann nur eine gewerkschaftliche Solidarkasse. Voraussetzung für die Gewährung von Leistungen ist daher die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft EVG.

Die Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften

Weitere und konkrete Informationen dazu unter: [www.fonds-soziale-sicherung.de](http://www.fonds-soziale-sicherung.de)

- ✓ Sicherheit bei allen beruflichen Tätigkeiten
- ✓ Schutz auf allen Arbeitswegen
- ✓ Unterstützung nach Unfällen
- ✓ ... klingt gut? Gleich reinschauen: [www.guv-fakulta.de](http://www.guv-fakulta.de)

### Wer mehr wissen möchte...

Anlässlich unserer Betriebsversammlung werden Vertreter des Fonds für soziale Sicherung und der GUV/FAKULTA mit vor Ort sein!

Sprecht die anwesenden Kolleginnen und Kollegen einfach an!



## 17 Bewährtes soziales Netz – auch für die DB Zeitarbeit

**DBplus**

---

**BAHN BKK**

  
**STIFTUNGSFAMILIE**  
BSW & EWH

**DEVK**

**Sparda-Bank**

  
**VDES**  
Sport der Bahn

Alter, Krankheit, Unfall oder Krisensituationen verändern unser Leben und können uns auch unter Umständen völlig aus der Bahn werfen. Wir sind über jedes Netz froh, das unseren Fall bremst. Ein solches Netz sozialer Angebote bietet uns die DB AG durch „DB plus“.

In „DB plus“ verbürgen sich die Qualität von Sozialleistungen, die uns DB-Beschäftigten fünf große Sozialeinrichtungen und Dienstleister im Vorteilspaket anbieten.

Zu diesen Sozialpartnern der DB AG gehören:

- die BAHN-BKK
- die Stiftungsfamilie BSW und EWH
- die DEVK Versicherungen
- der Verband der Sparda-Banken
- der Verband Deutscher Eisenbahner-Sportvereine e.V. (VDES)

Diese Sozialeinrichtungen bieten Gesundheits- und Altersvorsorge ebenso wie psychologische und finanzielle Hilfen in Krisensituationen. Sie haben eine lange Tradition und entsprechende Erfahrung und bieten auch sonst beachtliche Leistungen und Vorteile.

Wir haben diese Sozialeinrichtungen, Versicherungen und Dienstleister wieder zu unserer Betriebsversammlung einladen können.

So habt Ihr am 11. Mai 2019 in Fulda die Gelegenheit, Euch mit Fachleuten über Euer ganz persönliches soziales Netz, über Fragen der Altersvorsorge, Kranken-, Unfall- und/oder Diensthaftpflichtversicherung zu beraten.

Unsere Sozialpartner erwarten uns – und haben auch immer Überraschungen mit dabei!

## 18 Nachwort des Betriebsratsvorsitzenden

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dieser Tätigkeitsbericht ist wieder sehr umfangreich ausgefallen. Es ist aber notwendig, die Themen, die auf verschiedenste Art Auswirkungen auf unser Arbeitsleben haben oder hatten, auch einmal ausführlicher darzustellen. Viel zu oft gibt es nur kurze Informationen, die mal schnell „überflogen“ werden. Wichtiges notwendiges Wissen über Zusammenhänge, Entwicklungen und Regelungen können so verloren gehen. Dabei ist es u.a. sehr wichtig zu wissen, welche Rolle Betriebsräte und Gewerkschaften bei den Verbesserungen der Arbeitsbedingungen gespielt haben und welche Ziele sie verfolgen.



Bei dem Thema Zeitarbeit im DB Konzern wird dies besonders deutlich. Heute können die Betriebspartner von fairer geregelter Zeitarbeit im DB Konzern sprechen. Dies gilt insbesondere im Branchenvergleich. Vor etwas mehr als 10 Jahren, ohne die im Bericht beschriebenen weiterentwickelten Tarifverträge, Konzernbetriebsvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen, war das noch nicht so eindeutig. Die EVG und Euer Betriebsrat und die Betriebsräte im DB Konzern haben mit der Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen bisher viel erreicht und wollen mit Euch gemeinsam auch in Zukunft noch viel bewegen.

Auf fast 70 Seiten sind Informationen zusammengefasst. Das Thema Tarifliches, der neue Tarifabschluss DB Zeitarbeit, wird die EVG am 11. Mai auf der Betriebsversammlung nochmals ausführlich erläutern. Viele Themen, die Euer Betriebsrat der DB Zeitarbeit bearbeiten, beachten und berücksichtigen muss, sind im Bericht dargestellt. Wir meinen, dass wir für fast alle Eurer berechtigten Forderungen und anstehenden Probleme sowie die verschiedensten Anfragen an uns eine Lösung gefunden haben.

Themen wie Eingruppierungen, Zulagen, Gewährung von Urlaub und Ähnliches, die wir Woche für Woche gemäß Betriebsverfassungsgesetz mitbestimmen, wirken sich oft positiv auf die Kolleginnen und Kollegen aus. Es ist unsere Aufgabe als Euer Betriebsrat. Denn ohne die viel zitierte Mitbestimmung in diesem Tätigkeitsbericht würde uns allen etwas fehlen! Doch die allein reicht nicht aus...

Vertrauensvolle Zusammenarbeit und Fairness im Umgang mit dem Arbeitgeber, der Geschäftsführung, der Betriebsleiterin, den Geschäftsstellen und mit den anderen Abteilungen der Zentrale der DB Zeitarbeit ist auch ein Baustein für unsere gute Arbeit. Respektvoller Umgang und Verhandeln auf Augenhöhe findet statt. Die Geschäftsführung und die Führungskräfte der DB Zeitarbeit haben verstanden, dass Euer Betriebsrat ein starker Betriebsrat ist und wir bereit und in der Lage sind, Eure Interessen durchzusetzen.

Über 50 Prozent, weit mehr als 1.000 unserer Kolleginnen und Kollegen, haben uns im Berichtszeitraum (04/2018 bis 03/2019) verlassen und sind jetzt in ihren ehemaligen Kundenbetrieben als Stammmitarbeiter tätig. Das ist sehr positiv. Mehr als 2.000 unserer Kolleginnen und Kollegen sind neu bei der DB Zeitarbeit. Wir hoffen und bauen darauf, Euch mit diesem Tätigkeitsbericht gut informiert zu haben.

Unser Versprechen gilt weiterhin: Wir stehen immer für Fragen zur Verfügung und jede Anfrage wird beantwortet. Versprochen.

Die anstehende Betriebsversammlung am 11. Mai 2019 in Fulda bietet die nächste Gelegenheit, uns persönlich kennen zu lernen. Wir freuen uns auf Euch.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir bedanken uns für Euer Vertrauen, das Ihr Eurem Betriebsrat gegeben habt, und für das Engagement bei der DB Zeitarbeit!

Bis zum 11. Mai verbleiben wir mit kollegialen Grüßen

für den Betriebsrat: Dietmar Demke, Betriebsratsvorsitzender

im Bahnnet findet ihr uns unter: <https://db-planet.deutschebahn.com/pages/gbr-db-zeitarbeit-gmbh/apps/content/willkommen>

# FÜR MEINE NOTIZEN UND FRAGEN



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## Informieren Sie sich jetzt!

Als Mitarbeiter der DB Zeitarbeit haben Sie bei uns die allerbesten Karten: Sie bekommen tolle Leistungen zu fantastisch günstigen Preisen. Und außerdem haben wir uns für Sie ein paar Extras einfallen lassen. Über 400 zertifizierte DB plus-Berater nehmen gerne Kontakt mit Ihnen auf.



[www.bahn.devk.de](http://www.bahn.devk.de)



[dbplus@devk.de](mailto:dbplus@devk.de)



Service-Telefon: 0800 4-757-757 (gebührenfrei aus dem deutschen Festnetz)

---

### DB plus

