



Arbeitsverdichtung und Gesundheitsförderung im Spannungsverhältnis

Vorstandsbereich Stellv. Vorsitzende
Regina Rusch-Ziemba, Sozialpolitik und Senioren
Norbert Weber



Sozialpolitische Eckpunkte

→ **Besondere Teilzeit im Alter** ←

- Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung um 45
Regenerationsschichten
- Entgeltzahlung in Höhe von 87,5% des
Tabellenentgeltes

Sozialpolitische Eckpunkte

→ **Besondere Teilzeit im Alter** ←

- Für Arbeitnehmer ab 60. Lebensjahr
- 20 Jahre Betriebszugehörigkeit
- zuletzt 10 Jahre in Wechseldienst, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft beschäftigt
- Dotierung eines Volumens von 25 Mio./Jahr

Sozialpolitische Eckpunkte

→ **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** ←

- Angebot von Familienpflegezeit (gesetzliche Regelung)
- Elternurlaub im Anschluss an die Elternzeit
- Unterstützung bei Kinderbetreuung

Sozialpolitische Eckpunkte

→ **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** ←

- Unterstützung bei Pflege von Angehörigen
- Förderung der Telearbeit

Sozialpolitische Eckpunkte

→ Beschäftigungsfähigkeit ←

- Ablösung überholter Altersbilder
- Demografiefeste Gestaltung der Arbeitsorganisation
- Präventionsprogramme zum Erhalt und der Verbesserung der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit (z.B. CLARA)
- Prozesse und Projekte zu einer ergonomiegerechten Optimierung von Arbeitsabläufen und der Arbeitsplatzgestaltung

Sozialpolitische Eckpunkte

→ Gesundheitsförderung ←

- Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Sensibilisierung der Arbeitnehmer und Auszubildenden für bestehende Risikofaktoren
- Präventionsprogramme für besonders belastete ältere Arbeitnehmer (z.B. CLARA)

Sozialpolitische Eckpunkte

→ Gesundheitsförderung ←

- Beratungsangebote, z. B. Ergonomieberater in der Fahrzeuginstandhaltung
- Beratungsangebote in Kooperationen mit betrieblichen Sozialhilfeeinrichtungen und Sozialpartnern

Behandlung von 5 Themenpunkten zur Ausgestaltung des Demografie-TV

- Optimierung Tauglichkeit und Eignung
- Netzwerk Ergonomie
- Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz
- Inklusion Behinderter in der Arbeitswelt
- Verhaltensbezogene Gesundheitsprävention



 **PERSONELLE SITUATION BEI DER DEUTSCHEN BAHN AG**



- ✓ gravierender Personalmangel (eingeschränkter Betriebsdienst, Zugausfälle) im Hauptbahnhof Mainz veranlasst die EVG im August zum Handeln
- ✓ Spitzengespräch von Bahnvorstand, EVG und KBR am 15. August 2013

„Vereinbarung über den laufenden Planungsprozess im Bereich der DB AG“

Überprüfung der Planung unter Beteiligung der Belegschaft bis Mitte Oktober 2013 vereinbart

- ✓ untermauert durch Fuldaer Erklärung vom 9./10.09.2013 = Acht-Punkte-Papier des Bundesvorstandes der EVG

- ✓ Ende Oktober: Überprüfung der Personalplanung in den Betrieben mehrheitlich abgeschlossen

Erkenntnis: nahezu 1700 zusätzliche Arbeitsplätze erforderlich!

- ✓ zweites Spitzengespräch 4. November 2013

Eckpunkte für eine Rahmen-KBV „Personalplanung“ vereinbart

Personalgewinnung und –entwicklung im Vordergrund

- ✓ laufende Prüfung, wie die Forderungen der EVG umgesetzt werden

Abbau von Mehrleistungsstunden

Sicherstellung der Ruhetage und Ruhewochenenden

Gewährung von Erholungs- und Schichturlaub

- ✓ Übertragung von 100 % Überzeit ins Langzeitkonto + Bonus von 5 Euro/Überstunde tarifiert
- ✓ erneutes Spitzentreffen mit dem Bahnvorstand am 2. April 2014