



Herausforderung Generationenbetrieb

DemografieTV

Grundsatzregelung

**zur gemeinsamen Gestaltung der
Personal-, Sozial- und Tarifpolitik
in den Unternehmen des DB
Konzerns**



Warum war es notwendig, den DemografieTV abzuschließen?

- Auslaufen der befristeten Beschäftigungssicherung Ende 2010
- Wegfall BeSiTV und BeSi-ZusatzTV –
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Wegfall Rationalisierungsschutz der Beschäftigten

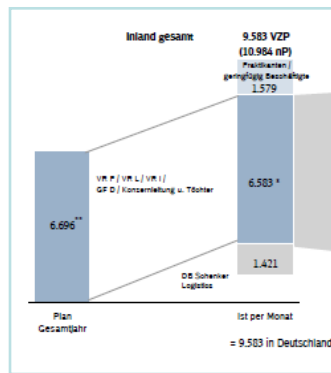
Es musste etwas Neues geschaffen werden mit dem Ziel, die Folgen des demografischen Wandels für die Beschäftigten positiv zu gestalten und die bewährten Regelungen zur Beschäftigungssicherung und zum Rationalisierungsschutz den heutigen Bedingungen anzupassen sowie tarifliche Regelungen für die Kolleginnen und Kollegen zu erhalten, die im Beruf krank geworden sind.



DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG BEI DER DB AG

Personalgewinnung

- Rekrutierungsbedarf: 7.000-8.000 Mitarbeiter p. a.
- Neueinstellungen 2012: rd. 11.000 Mitarbeiter (n P)



Fachkräftemangel

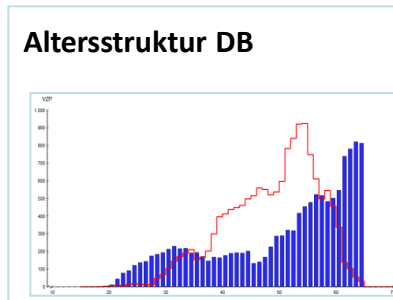
- Ingenieure, IT-Experten
 - Verkehrs-, Transportberufe
 - Technisch-gewerbliche Facharbeiter
- ### Rückläufige Schüler- und Absolventenzahlen



Facetten des demografischen Wandels

Altersstruktur DB

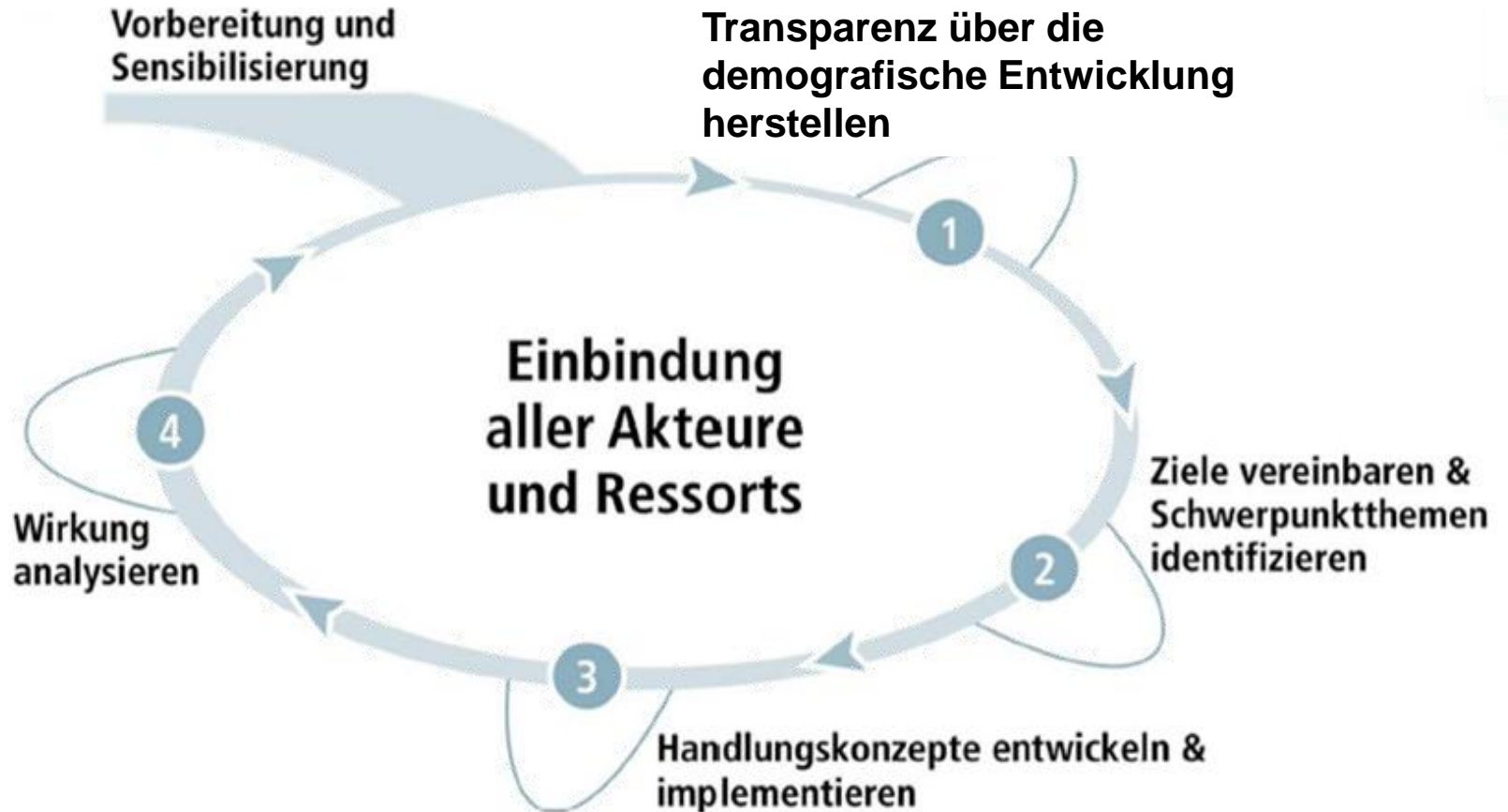
- Altersdurchschnitt DB: 46,0 Jahre (Dez. 2012)
- 43,5% der DB-Mitarbeiter sind 50 Jahre und älter



Qualifizierung & Erfahrung: Situation DB

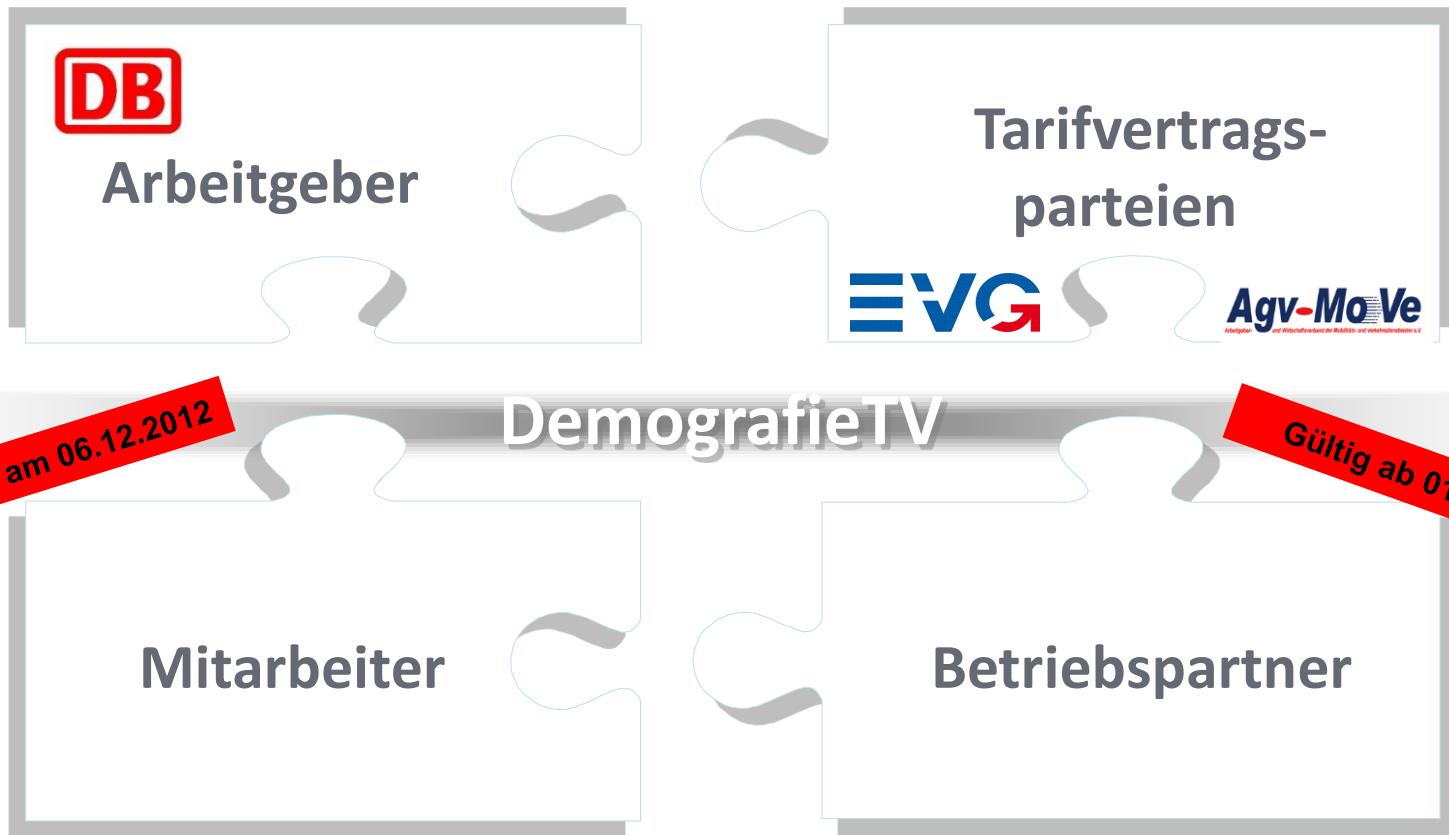
- Teilweise lange Qualifizierungsvorläufe
- Hoher Bedarf an Erfahrungswissen in sicherheitsrelevanten Bereichen







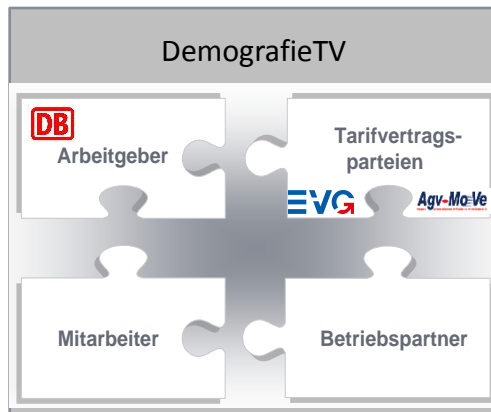
 MIT DEM DEMOGRAFITARIFVERTRAG WOLLEN DIE TARIFVERTRAGSPARTEIEN UND DIE DB NEUE WEGE DER GEMEINSCHAFTLICHEN ZUSAMMENARBEIT MIT DEN BETRIEBSPARTNERN UND DER BELEGSCHAFT EINSCHLAGEN.





WESENTLICHE INHALTE

Partnerschaftliche Gestaltung einer demografiefesten Personalpolitik – wesentliche Inhalte:



Übernahmeverpflichtung für Auszubildende

Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach erfolgreichem Abschluss der beruflichen Erstausbildung.

Perspektiven in jeder Berufs- und Lebensphase

Individuellere und flexiblere Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen von der Ausbildung bis zum gleitenden Übergang in die Rente.

Demografiemodell zur Absenkung Arbeitszeit und Demografievolumen

Entlastung für Arbeitnehmer in Wechselschicht, Nachtarbeit und Rufbereitschaft ab dem 60. Lebensjahr durch Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit um 20% mit teilweisem Entgeltausgleich.

Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Mehr Spielraum für die Betriebsparteien zur Individualisierung der Arbeitszeit, Förderung von Teilzeitmodellen, Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege.

Beschäftigungssicherung – Ausbau und unbefristete Verlängerung

Unbefristeter Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen sowie Schutz für Mitarbeiter, die ihre Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können.

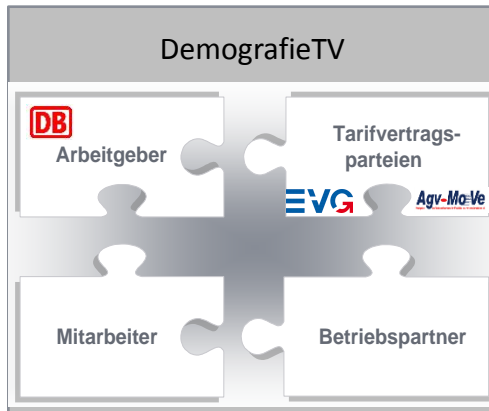
Zusätzlich: Equal Pay und Job-Ticket

Vergütung Zeitarbeitnehmer nach 12 Monaten auf Niveau der DB Tarifmitarbeiter; Ausbau und Sicherung Job-Ticket, neu: inkl. SPNV Dritt-Gesellschaften und Verbundticket ÖPNV.



DEMOGRAFIE TV - ABSCHNITTE A BIS D

Grundlage für die gemeinsame Gestaltung einer zukunftsorientierten und demografiefesten Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in den Unternehmen des DB Konzerns



A. Grundsatzregelung für das gemeinsame Handeln

B. Schwerpunkte

C. Zukunftsgerechte Tarifverträge

D. Inkrafttreten und Schlussbestimmungen

Anlage

Anhänge



Struktur DemografieTV



Gemeinsame Ziele

- Neuausrichtung der künftigen Personal-, Sozial- und Tarifpolitik aufgrund der Herausforderungen des demografischen Wandels/ veränderter Rahmenbedingungen
- wesentlich stärkere Orientierung der Arbeitsbedingungen an individuellen Interessen bzw. Anforderungen einzelner Arbeitnehmergruppen
- adäquate Gewichtung der Eigenverantwortung für persönliche Entwicklung
- Anpassung der Qualifikation an jeweiligen Erfordernisse
- Fortführung der Beschäftigungssicherung



Gemeinsames Handeln

- offener und fairer Dialog über gemeinsame Vorstellungen und jährlicher Austausch
- Öffnung von einzelnen Tarifbestimmungen für differenzierte passgenaue betriebliche Lösungen vor Ort
- Stärkung der Verantwortung und Entscheidungskompetenz der Betriebspartner
- passende Antworten auch für künftige Absprachen, Tarifverträge und betriebliche Regelungen



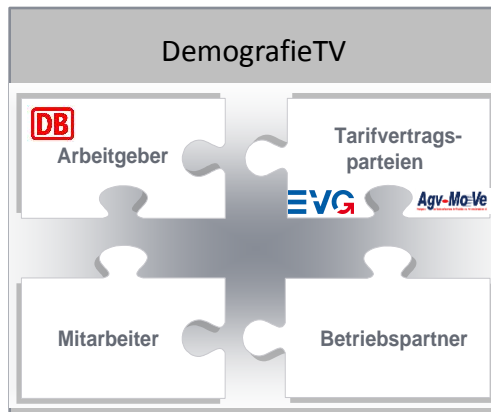
Mitarbeiter der DB

haben für ihr **gesamtes Berufsleben Perspektiven** und **Entwicklungschancen** im DB Konzern und damit auch in schwierigen betrieblichen bzw. persönlichen Situationen einen **sicheren Arbeitsplatz**





DEMOGRAFIE TV - ABSCHNITTE A BIS D



A. Grundsatzregelung für das gemeinsame Handeln

B. Schwerpunkte

I. Kernthemen

Kernthemen im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel

- a) Nachwuchskräfte gewinnen
- b) Potenzialentfaltung lebenslang fördern und fordern
- c) Beschäftigungsfähigkeit bewahren
- d) Beruf und Biografie vereinbaren
- e) Tätigkeitswechsel gestalten

Arbeitnehmer binden

2. Umgang mit Zeitarbeit

3. Beschäftigungssicherung und Neuorientierung

II. Ausweitung der Handlungsspielräume der Betriebspartner

III. Demografie und Planungsgrundlagen

C. Zukunftsgerechte Tarifverträge

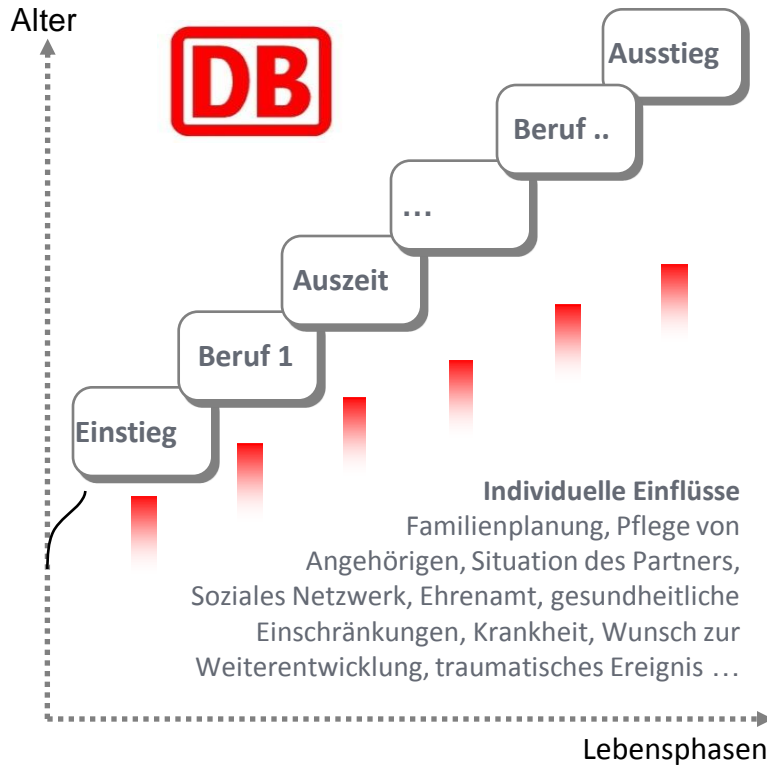
D. Inkrafttreten und Schlussbestimmungen

Anlage

Anhänge



 Der DemografieTV bietet Perspektiven für ein gesamtes Berufsleben bei der DB AG.

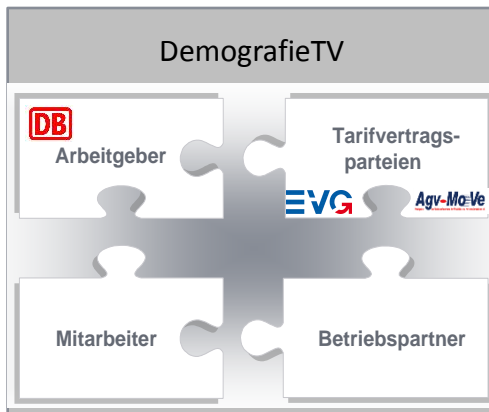


Zentrales Element des DemografieTV ist das **Lebensphasen-Modell.**

Mitarbeitern sollen Perspektiven und Entwicklungschancen für ein gesamtes Berufsleben im DB Konzern ermöglicht werden.



DEMOGRAFIE TV - ABSCHNITTE A BIS D



A. Grundsatzregelung für das gemeinsame Handeln

B. Schwerpunkte

C. Zukunftsgerechte Tarifverträge

Kapitel 1 – Grundlagen für die demografiefeste Gestaltung der Qualifizierung

Kapitel 2 – Arbeitszeitgestaltung

Kapitel 3 – Grundlagen für die demografische Gestaltung der Arbeitsorganisation und des Gesundheitsmanagements

Kapitel 4 – Vereinbarkeit von Beruf und Biografie

Kapitel 5 – Sicherheit der Beschäftigung

D. Inkrafttreten und Schlussbestimmungen

Anlage

Anhänge



PRÄVENTIONSBEISPIEL „CLARA“

CLEVER UND AKTIV IN RICHTUNG ALTER

Federführung: Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg

- **Projektablauf**

Das Projekt richtete sich ausschließlich an gesunde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei dem Auftraggeber des Projekts, der Deutschen Bahn AG, beschäftigt waren.

Die Auswahl der Teilnehmer erfolgte zunächst durch den Auftraggeber. Die Teilnahme war freiwillig, auf ein Mindestalter als Teilnahmevoraussetzung wurde bewusst verzichtet.

Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden in der Pilotphase für insgesamt 7 Arbeitstage freigestellt; später wurde die Projektdauer verkürzt, sodass eine Freistellung für 5 Arbeitstage erfolgte. Die Projektstage wurden als „Gesundheitsschichten“ (GS) bezeichnet und fortlaufend nummeriert.



CLARA (2)

Das Projekt gliedert sich in vier Bereiche:

- 1) Gesundheitswissen
- 2) Geistige Fitness
- 3) Körperliche Fitness
- 4) Medizinische Untersuchung

In der Pilotphase wurde folgende Nummerierung der Gesundheitsschichten gewählt:

- GS 1: Eingangsberatungen und -testungen
- GS 2 – 5: Schulungen in den Bereichen Gesundheitswissen, Geistige Fitness und Körperliche Fitness
- GS 6: Zwischenberatungen und -testungen zur Beobachtung und Dokumentation von Veränderungen unmittelbar nach Abschluss der Schulungsmaßnahmen
- GS 7: Abschlussberatungen und -testungen zur Beobachtung und Dokumentation von Veränderungen ca. drei Monate nach Abschluss der Schulungsmaßnahmen, hier sollte die Nachhaltigkeit von zuvor beobachteten Effekten festgestellt werden.



CLARA (3)

Aussagen der KollegInnen:

- Ich möchte die Pause nutzen, um das Erlernte weiter zu üben
- Ich würde das Projekt meinen Kollegen und Kolleginnen empfehlen
- Die Themen tragen dazu bei, dass ich mich mehr um meine Gesundheit kümmere
- Die Veranstaltung hat mich zum Nachdenken über mich selbst gebracht
- Die Inhalte waren nützlich
- Die Inhalte waren verständlich



- Welche Bedingungen/Voraussetzungen braucht es für einen Generationenbetrieb?
- Politisch/Gesellschaftlich?
- Gewerkschaftlich?
- Betrieblich?