

Nur mit Mitbestimmung  
geht was

# Tätigkeitsbericht



des Betriebsrates DB Zeitarbeit GmbH  
März 2019 bis März 2020



## Themen

- ◇ ABSAGE geplante Betriebsversammlung am 16. Mai 2020
- ◇ Aus der Arbeit des Betriebsrates
- ◇ Daten und Zahlen der Mitbestimmung
- ◇ Aus der Arbeit in den Ausschüssen des Betriebsrates
- ◇ Gute Arbeit braucht faire Regeln
- ◇ Gewerkschaften und mehr
- ◇ EVG Betriebsgruppe DB Zeitarbeit

## Absage..... der

### BETRIEBSVERSAMMLUNG AM 16. MAI 2020 IN FULDA

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

damit konnte niemand rechnen ...

Wir mussten unsere bevorstehende Betriebsversammlung wegen der Gefährdungen durch das Corona-Virus absagen.

Die Gesundheit ist ein hohes Gut und der Schutz unserer Kolleg\*innen vor gesundheitlichen Gefährdungen ist uns sehr wichtig.

Gemäß Betriebsverfassungsgesetz ist dieser Gesundheitsschutz eine besondere Aufgabe der Betriebsräte.

Ein „Vielleicht ist es bis Mitte Mai schon besser“ half uns da leider nicht weiter.

Wir gehen davon aus, dass jeder dafür Verständnis hat.

Dankeschön.  
Euer Betriebsrat



### Absage der Betriebsversammlung am 16. Mai 2020

Durch erlassende behördliche Weisungen und wegen der besonderen Fürsorgepflicht für unsere Kolleg\*innen und zur Wahrung Eurer Gesundheit haben wir diese Betriebsversammlung, im Einvernehmen mit der Geschäftsführung der DB Zeitarbeit abgesagt.



Euer Betriebsrat beginnt bei einer Verbesserung der Situation mit neuen Planungen. Wir hoffen, dass die Teilbetriebsversammlungen in den Regionen, beginnend im Sommer 2020, stattfinden können. Spätestens dann sehen wir uns ... Wir freuen uns auf Euch!

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
Deckblatt	1
Thema Betriebsversammlung	2
 Vorwort	4
DB Zeitarbeit – Bundesweite Präsenz an 14 Standorten	5
 Betriebsratsmitglieder und Kontaktdaten	6
 Betriebsrat-Arbeit in Zahlen: März 2019 bis März 2020	7, 8
 Personalausschuss des Betriebsrates	9
 Arbeitsschutzausschuss des Betriebsrates - Sicher leben und arbeiten	10
 Datenschutzausschuss des Betriebsrates	11
 Sozialausschuss des Betriebsrates	12
 Schwerbehinderung - Schwerbehindertenvertrauenspersonen Dein erster Ansprechpartner im Betrieb	13
 Was Ihr sonst noch wissen solltet...!	14, 15
 Gute Arbeit - Braucht faire Regeln	16 bis 20
 Gewerkschaften – und mehr...	21 bis 23
 Tarifabschluss 2019 und kommende Tarifverhandlungen ab Februar 2021 bei DB Zeitarbeit	24, 25
 EVG Betriebsgruppe	26, 27
Teil- und Betriebsversammlungen – Vor-Ort-Termine – 2019/ 2020	28
 Fonds soziale Sicherung ... und mehr	29
 DB Plus - Bewährtes soziales Netz – auch für die DB Zeitarbeit	30
Schlusswort des Betriebsratsvorsitzenden	31
 DEVK	32

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 gültigen Gesetzestexte, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen der DB Zeitarbeit GmbH.

**Impressum**

Herausgeber/Redaktion: Betriebsrat DB Zeitarbeit Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1, 10115 Berlin

verantwortlich: Für den Betriebsrat der DB Zeitarbeit - Dietmar Demke

Redaktionsschluss: 01. April 2020

Auflage: 3.000 Exemplare

Druck und Versand: DB Services, Technische Dienste Berlin

Bilder und Abbildungen: Robert Günzel, DB Konzern, DB Zeitarbeit, DGB, EVG, Pixabay, privat

Im Hinblick auf bessere Lesbarkeit sowie wegen des Fehlens allgemein anerkannter Formen geschlechtsneutraler Bezeichnungen, wurde wiederholt die Form. „Mitarbeiter\*innen“, „Beschäftigt\*innen“, „Arbeitnehmer\*innen“, „Kolleg\*innen“, benutzt. Irrtümer vorbehalten! Sollten Eigennamen nicht richtig abgedruckt sein, bitten wir dies zu entschuldigen.

## Vorwort



### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie angekündigt haltet Ihr nun den neuen Tätigkeitsbericht in den Händen oder Ihr könnt ihn auch als Datei auf dem Rechner lesen. Es lohnt sich zu lesen! Bitte nehmt Euch die Zeit. Übrigens: Ihr könnt auch einzelne Artikel in der Dateivariante über das Inhaltsverzeichnis direkt aufrufen.

Leider müssen wir - wie bereits auf der Startseite angekündigt, die am 16. Mai 2020 geplante Betriebsversammlung absagen. Hier wollten wir mit Euch gemeinsam Themen erarbeiten und vor Ort gegenüber der Geschäftsführung der DB Zeitarbeit platzieren. Aber aufgehoben ist nicht aufgeschoben ... Wir planen neu und sehen uns

spätestens zu unserer „Sommertour - Teilbetriebsversammlung“. Die Termine folgen!

**Warum eigentlich ein Tätigkeitsbericht?** Wir stellen damit sicher, dass unsere gesetzliche betriebsverfassungsrechtliche Pflicht erfüllt wird, gegenüber der Belegschaft über die Arbeit des Betriebsrates und seiner Ausschüsse zu berichten. Im Artikel „Betriebsratsarbeit in Zahlen“ sind die statistischen Fakten dargestellt. Tausende Beschlüsse entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz haben wir in unseren Sitzungen gefasst. Jeder einzelne Punkt der Mitbestimmungstatbestände wird geprüft. Im Artikel „Arbeit des Personalausschusses“ findet Ihr konkrete Beispiele, wie das funktioniert. Für viele Kolleg\*innen wurden Verbesserungen angemahnt und durchgesetzt. Auch aus den anderen Ausschüssen des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung wird Interessantes berichtet.



Unser Kernthema ist in diesem Jahr „GUTE ARBEIT BRAUCHT FAIRE REGELN“. Nicht nur im Leitartikel zu diesem Thema wollen wir Euch darlegen, was es bei uns an FAIREN REGELN schon gibt und was für uns als Betriebsrat und die Gewerkschaft noch zu tun bleibt, um eines Tages von vollständig umgesetzter GUTER ARBEIT in der Zeitarbeit zu sprechen.

MITBESTIMMEN ist unser wichtigster Betriebsratsbeitrag für GUTE ARBEIT, die auch mit Eurer Mithilfe weiter verbessert werden kann.

Weiterhin berichten wir über aktuelle Themen und erklären wichtige Regeln bei der DB Zeitarbeit, erläutern die Tarifverträge, die die EVG als Tarifpartner der DB Zeitarbeit für uns vereinbart hat. Wir zeigen auf, was gewerkschaftspolitisch bei der EVG und dem DGB auf der Agenda steht und auch unsere EVG-Betriebsgruppe DB Zeitarbeit kommt zu Wort. Dies alles gehört auch zu der Überschrift „Ohne Mitbestimmung fehlt was“, denn ohne Mitbestimmung im Betrieb ließe sich nur sehr wenig für Euch erreichen!

Fast 1.000 Kolleginnen und Kollegen der DB Zeitarbeit haben im Jahr 2019 an unseren Betriebs- und Teilbetriebsversammlungen teilgenommen. In insgesamt 16 Versammlungen konnten wir das Wichtigste unserer Arbeit umsetzen - mit Euch diskutieren und Eure Meinung hören. So geht Mitbestimmung, Mitmachen und Mitgestalten!



## DANKESCHÖN dafür!

Über das, was im Jahr 2020 geplant ist, wird ebenfalls berichtet.

Der Fonds für soziale Sicherung, die GUV FAKULTA und die DB Plus Sozialpartner stellen wir zum Ende dieses Berichtes ebenfalls vor.

Ihr seht also: Es lohnt sich, unseren Bericht zu lesen und wir sind gespannt auf ein Feedback.





## Betriebsratsmitglieder und Kontaktdaten

### Mitglieder des Team Betriebsrat der DB Zeitarbeit



von links nach rechts: Marc Schneiders, Heike Ulrich, Rene Awad, Andrea Wylegala (stellv. BR Vorsitzende), Mario Helwig (Referent des BR), Peggy Stolze, Uwe Prahm, Peter Walther, Dietmar Demke (BR Vorsitzender) hinten, Monika Nolte-Ernsting, Norbert Wiemann, Ute Schmidt, Thomas Schmidt hinten, Nina-Nicole Kube, Andreas Heinrich, Kerstin Zeiß, Marc-Sidney Rahmel hinten, Ines Weiß, Hans-Jürgen Grunewald (ausgeschieden), Sonja Dietel.

weitere BR-Mitglieder: Liane Fleske, Anke Zwick und Katrin Pörschke (leider nicht auf dem Bild)

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

Tel.: 030 297 45890  
Fax: 069 265 53813  
Mail: [dbz-br@deutschebahn.com](mailto:dbz-br@deutschebahn.com)  
Weitere Infos:

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

Betriebsratsvorsitzender: **Dietmar Demke**

1. stellvertr. Betriebsratsvorsitzende: **Andrea Wylegala**

2. stellvertr. Betriebsratsvorsitzende: **Sonja Dietel** - Personalausschuss

freigestelltes BR Mitglied **Thomas Schmidt**: - Arbeitsschutzausschuss

freigestelltes BR Mitglied **Ines Weiß**: - Datenschutzausschuss

Schwerbehindertenvertrauensperson: **Andrea Wylegala**

Sekretariat, Assistenz BR: **Heike Ulrich**

Referent des Betriebsrates: **Mario Helwig**



**Nur mit Mitbestimmung  
geht was**

## Tätigkeitsbericht Betriebsrat DB Zeitarbeit



### Betriebsrat-Arbeit in Zahlen: März 2019 bis März 2020



**Mitbestimmung**

In den Betriebsrats- und Betriebsausschusssitzungen müssen bei den mitbestimmungspflichtigen Beteiligungstatbeständen Woche für Woche sehr viele Beschlüsse gemäß Betriebsverfassungsgesetz gefasst werden. Was das in Zahlen ausgedrückt bedeutet, seht Ihr im folgenden statistischen Teil dieses Berichtes:

**Sitzungen des Betriebsrates 39**

**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 DB Zeitarbeit GmbH  
(Stand: 01.03.2020)**

Geschäftsstelle Berlin	750
Geschäftsstelle Hamburg	281
Geschäftsstelle Hannover	373
Geschäftsstelle Dortmund	173
Geschäftsstelle Köln	256
Geschäftsstelle Frankfurt	277
Geschäftsstelle München	152
Geschäftsstelle Nürnberg	142
Geschäftsstelle Karlsruhe	238
Geschäftsstelle Leipzig	236
<b>Gesamt</b>	<b>ca. 2.800</b>

<b>Beantragte Maßnahmen</b>	<b>gesamt</b>
beantragte Einstellungen	2.100
sowie Einstellungen Jobstarter	21
Verlängerungen/Entfristungen	2.046
Qualifizierungen gemäß § 13 bzw. § 21 ZeitarbeitTV MoVe	15
Qualifizierungen gemäß § 98 BetrVG	255
Höhergruppierungen	89
Herabgruppierungen	10
Gewährungen von persönlichen Zulagen	3.220
sowie Gewährungen von persönlichen Zulagen aufgrund Tarifänderung	595
Equal Pay-Zulagen	1.167
sowie Equal Pay-Zulagen aufgrund Tarifänderung	2.379
Versetzungen in andere Geschäftsstellen	1
Änderungen der Arbeitszeiten	126
Änderungen Funktion/Tätigkeit	44
<b>Übernahme in Kundenbetrieben im Berichtszeitraum</b>	<b>ca. 50% aller ZAN</b>

Doch Euer Betriebsrat leistet noch viel mehr als die Zahlen und die Aufzählungen. Hier geht es immer um die Anwendung und Umsetzung des Betriebsverfassungsgesetzes in unserem Betrieb, der DB Zeitarbeit. Wir, die Mitarbeiter, profitieren in vielen Themenbereichen von der betrieblichen Mitbestimmung, die das Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht.

50% unserer Kolleg\*innen werden im DB Konzern übernommen. 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.

Wir freuen uns für alle, die mit einem festen Arbeitsvertrag in den DB Konzern übernommen wurden und hoffen auf ähnlich hohe Übernahmewerte im Jahr 2020.

Zu den Aufgaben gemäß Betriebsverfassungsgesetz gehören unter anderem auch die Anhörungsverfahren bei Kündigungsbegehren des Arbeitgebers. Aber auch hier ist es uns gelungen, den Arbeitgeber mit fachlich fundierten Argumenten davon zu überzeugen, einige Kündigungen nicht auszusprechen.

Eingereichte Kündigungen	Gesamt
- außerordentliche	5
- ordentliche	14
- innerhalb der Probezeit	211

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

- ✓ Urlaubspläne, Fortschreibungen/Änderungen von Urlaubsplänen
- ✓ Arbeitszeitänderungen/Wochenendtätigkeiten
- ✓ 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!



**Betriebsrat:  
Mit Kolleg\*Innen  
Für Kolleg\*Innen**

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.

Weitere wichtige Details findet Ihr auch in den nachfolgenden Artikeln der jeweiligen Ausschüsse des Betriebsrates, insbesondere im Artikel „**Personalausschuss**“ und ebenfalls unter „**Was Ihr sonst noch wissen solltet...**!“

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

Weiterhin führen wir regelmäßig Monatsgespräche mit der Geschäftsführung durch.



**Bildung**

Unsere Betriebsratsmitglieder bilden sich ständig zu den verschiedensten Themen weiter, um z. B. beim Thema Digitalisierung und vielen anderen Problemstellungen „auf Augenhöhe“ mit dem Arbeitgeber argumentieren und verhandeln zu können.

Nicht zu vergessen sind natürlich die Vorbereitung und Durchführung unserer Betriebsversammlungen.





## Personalausschuss des Betriebsrates

Sonja Dietel



Egal welches Thema der Mitbestimmung auch ansteht, der Personalausschuss des Betriebsrates ist auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes sehr vielfältig aktiv. Er nimmt die wichtigsten Mitbestimmungsrechte des Gesetzes durch entsprechende Prüfung der Vorlagen des Arbeitgebers wahr. Ist alles in Ordnung - werden beispielsweise die Tarifverträge korrekt eingehalten - wird eine positive Zustimmungsempfehlung für die nächste Betriebsratssitzung vorbereitet. Das betrifft u.a. tausende Themen im Berichtszeitraum, die im Artikel „Betriebsrat-Arbeit in Zahlen“ aufgezählt sind, wie Einstellungen und Eingruppierungen, Verlängerungen/Entfristungen, Urlaubsplanungen, Arbeitszeitveränderungen, persönliche Zulagen, Anpassungen nach Tarifänderungen usw...


**Hier nun vier Beispiele aus der Arbeit des Personalausschusses.**



Einstellungen,  
Eingruppierungen

### ***Einstellung und Eingruppierung eines neuen Mitarbeiters:***

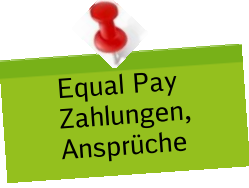
Grundsatz ist zu prüfen, ob die Eingruppierung zur ausgeübten Tätigkeit passt. Z.B. muss ein Schlosser (Facharbeiter) mindestens in der TG 2 eingestellt werden. Kommen noch besondere Zusatzqualifikationen hinzu, wie z.B. Schweißen, wäre es ein „Schlosser mit Zusatzqualifikation in der TG 3“. Ähnliche Regeln gelten für alle Berufsgruppen und im Grundsatz für alle ausgeübten Tätigkeiten und Eingruppierungen. So sichern wir eine tarifgerechte Bezahlung.



Verlängerungen/  
Entfristungen

### ***Verlängerungen/Entfristungen der Arbeitsverträge:***

Handelt es sich um Verlängerungen des Arbeitsvertrages, dann schauen wir, ob und wie viele Verlängerungen noch möglich sind (innerhalb von 3 Jahren - 5 Verlängerungen gemäß unserem Tarifvertrag). Auch bei der Kontrolle der Verlängerungen/Entfristungen wird nochmals geprüft, ob die Eingruppierungen oder die persönlichen Zulagen korrekt sind. Wir hinterfragen die Befristungen und fordern auch regelmäßig, mehr Arbeitsverträge zu entfristen.



Equal Pay  
Zahlungen,  
Ansprüche

### ***Equal Pay Berechnung und Anpassung bei Tarifänderungen:***

Ebenfalls prüfen wir auch die Fälligkeit und Höhe der Equal Pay Zahlungen, welche Euch beim Einsatz im selben Kundenbetrieb nach 12 Monaten zustehen. Bei auftretenden Abweichungen bleiben wir dran, bis die Unwägbarkeit geklärt und abgeschlossen ist. So wird beispielsweise genau geprüft, dass bei einer Entgelterhöhung im DB Konzern die Equal Pay Berechnung bei der DB Zeitarbeit entsprechend erhöht wird.



Persönliche  
Zulagen

### ***Persönliche Zulagen:***

Persönliche Zulagen sind nicht tarifiert und werden durch Euren Gruppenleiter mit dem Kundenbetrieb einsatzbezogen verhandelt. Daher besteht kein tariflicher Anspruch auf die Zahlung einer persönlichen Zulage. D.h., bei einem Einsatzwechsel kann die persönliche Zulage entweder wegfallen, niedriger oder höher sein. Der Personalausschuss prüft u.a., ob die tariflichen Anrechnungsfaktoren auf persönliche Zulagen richtig berechnet wurden.

Ihr seht also, wir prüfen für Euch im Hintergrund viele Themen und steuern die tarifvertragliche Umsetzung, ohne dass Ihr davon etwas mitbekommt - Es kommt aber Euch allen zu Gute! Zusätzlich beantworten wir auch Eure ganz individuellen telefonischen oder schriftlichen Anfragen und begleiten auf Wunsch persönliche Gespräche.

Wir wollen die Mitbestimmung wahrnehmen, faire Regeln in der DB Zeitarbeit weiterhin durchsetzen, Euch über tarifliche Themen aufklären und gute Lösungen für Euch finden.



## Arbeitsschutzausschuss des Betriebsrates - Sicher Leben und Arbeiten

Thomas Schmidt



### Arbeitsschutz geht Alle etwas an - Gestaltung der menschengerechten Arbeit

Betriebsräte sind die Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen stellt dabei eine zentrale Aufgabe dar. Informations-, Initiativ- und Mitbestimmungsrechte nach Betriebsverfassungsgesetz ermöglichen das Mitgestalten und bieten einen großen Handlungsspielraum. Ziel ist dabei eine laufende Verbesserung von Sicherheit, Gesundheitsschutz und menschengerecht gestalteter Arbeit, so schreibt es das Arbeitsschutzgesetz vor. Die umfassenden Beteiligungsrechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz und die aktive Rolle



des Betriebsrates dienen dem Schutz der Kolleg\*innen und der Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit bis zum Rentenalter.

So bunt wie es geschrieben steht, so bunt ist auch der Arbeitsschutz in all seinen Facetten, z.B.

- Teilnahme an Arbeitsschutzunterweisungen im Kundenbetrieb und bei der DB Zeitarbeit
- Tragen der Persönlichen Schutzausrüstung (PSA)
- Melden von defekten Arbeitsgeräten (z.B. Bohrmaschinen) im Büro (defekte Stühle, höhenverstellbare Tische)



### Wissenswertes über die Persönliche Schutzausrüstung

Diese sind das letzte Mittel, wenn technische und organisatorische Schutzmaßnahmen eine Gefährdung des Menschen bei der Arbeit nicht ausschließen können. Vereinfacht gesagt, handelt es sich bei PSA um Schutzkleidung oder -ausrüstung wie Sicherheitsschuhe, Schutzhelme oder Absturzsicherungen.

### PSA werden in drei Kategorien unterteilt

**Kategorie I:** PSA, die vor oberflächlichen Verletzungen oder schwach aggressiven Reinigungsmitteln schützen.

**Kategorie II:** Schutzkleidung oder -ausrüstung, die vor mittleren Gesundheitsrisiken bewahren soll, z.B. Gehörschützer, Maschinenschutzanzüge, Schutzhelme oder Fußschutz.

**Kategorie III:** PSA, die vor tödlichen oder irreversiblen Gesundheitsschäden schützen sollen wie Atemschutzgeräte, Absturzsicherungen oder die vor extremer Kälte oder Hitze schützen.

### Seid bitte aktiv im Arbeitsschutz unterwegs **DANKE**



Arbeitsstättenbegehung im Werk Neumünster der DB Fahrzeuginstandhaltung

v.l.n.r.:

Samatar Weheliye, Gruppenleiter Vertrieb und Personaldisposition Hamburg  
Sonja Dietel, freigestelltes Betriebsratsmitglied DB Zeitarbeit  
Christoph Meier, Leiter Geschäftsstelle DB Zeitarbeit Hamburg



## Datenschutzausschuss des Betriebsrates



Ines Weiß

### So ist der Datenschutz im DB Konzern geregelt:



Grundlage des Schutzes von Beschäftigtendaten bei der DB AG ist die Konzernbetriebsvereinbarung Beschäftigtendatenschutz (KBV BDS). Grundsätzlich gilt: Vor der Erhebung personenbezogener Daten müssen Zweck und Ziel der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung verbindlich festgelegt und der zuständige Betriebsrat und der/die Kolleg\*innen vorab informiert sein.

### Und so sichern wir den Datenschutz bei der DB Zeitarbeit:

Auf der Grundlage der KBV BDS sind die unternehmensspezifischen Besonderheiten der DB Zeitarbeit in der Betriebsvereinbarung "Datenschutz" präzisiert. Damit sichern wir die grundsätzliche Einhaltung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und die bereits erwähnte KBV BDS.



Unsere Aufgabe als Betriebsrat ist es, diesbezüglich unsere Mitbestimmungsaufgaben rechtzeitig und im vollen Umfang wahrzunehmen. Durch die Mitarbeit im Datenschutzausschuss der DB Zeitarbeit gewährleisten wir das.

Aktuelle Themen und Einreichungen werden im Datenschutzausschuss diskutiert und entsprechende Vereinbarungen festgeschrieben und letztendlich durch Euren Betriebsrat in den BR Sitzungen beschlossen. Somit sichern wir, dass der Schutz Eurer personenbezogenen Daten und die unserer Bewerber klar geregelt und umgesetzt wird. Was heißt das konkret?



### Im Bewerbermanagement...

Hier haben wir klar geregelt, wie der Umgang mit Bewerberdaten erfolgt und klare Löschfristen, z. B. bei Absagen, vereinbart.

### Im Einstellungsprozess...

Hier werden erstmalig Eure persönlichen Daten abgefragt und in den personalführenden Systemen der Bahn erfasst. Diese sind notwendig u.a. für die Sicherstellung Eurer Entgeltzahlung, Ausstellung Eures Konzernausweises, Zugriffe auf tätigkeitsbezogene IT-Anwendungen usw.. Gleichzeitig erhaltet Ihr erstmalig eine Datenschutzunterweisung. Auch hier ist unsere Mitbestimmung garantiert.

### Das Kandidatenprofil...

Von jedem/jeder Mitarbeiter\*in wird mit der Einstellung bei der DB Zeitarbeit ein Kandidatenprofil erstellt. Inhaltlich liegt der Focus auf die beruflichen Kenntnisse, Erfahrungen und Qualifikationen und nur im eng begrenzten Umfang um persönliche Daten wie Name, Geburtsjahr und Wohnort. Dieses Profil wird unterstützend eingesetzt, um entsprechend der Kundenanfragen geeignete Mitarbeiter\*innen dem Kunden vorzuschlagen und Eure Einsätze zu sichern.

**Arbeitnehmerüberlassung:** Steht Dein Einsatz/Dein Kundenbetrieb fest, muss auch dort der zuständige Betriebsrat beteiligt werden. Zu diesem Zweck erhält auch er einige - aber wenige - Angaben wie Name, Anschrift, Telefonnummer, Tätigkeit von Dir.

**IT Anwendungen:** Im Zuge der permanenten Weiterentwicklung unserer IT-Systeme sind wir als Betriebsrat fest eingebunden und nutzen regelmäßig die Möglichkeiten, vorab diverse Umsetzungen zu hinterfragen und entsprechenden Einblick zu nehmen.



**Übrigens:** Habt Ihr Euch eigentlich auch schon mal die Frage gestellt, wie sorgsam oder leichtfertig Ihr eigentlich mit Euren eigenen persönlichen Daten umgeht? Es lohnt sich darüber nachzudenken!

Bei Fragen wendet Euch vertrauensvoll an unsere Datenschutzbeauftragte Eures Betriebsrates Ines Weiß - Tel. 030/297-45710 - ines.weiss@deutschebahn.com



## Sozialausschuss des Betriebsrates



Liane Fleske

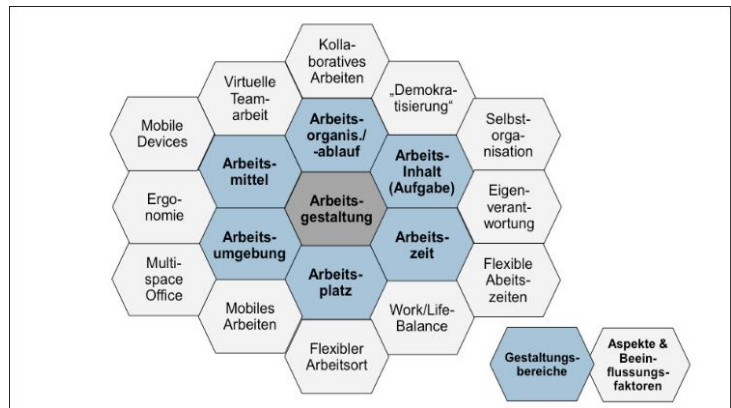
### Softwareergonomie



Zum Bedarf an menschlicher Arbeit beziehungsweise der Anzahl künftiger Arbeitsplätze gibt es diverse Studien, die leider zu keinem klaren Gesamtbild führen, wie wir künftig arbeiten werden. Fest steht nur, die Arbeitswelt verändert sich.

So wichtig wie die Frage nach der Anzahl und Art künftiger Jobs, so wichtig ist die Frage, wie Arbeit künftig erbracht wird, beziehungsweise, wie Menschen sie erbringen wollen. Grundsätzlich lässt sich eine Entwicklung in Richtung von mehr Flexibilität feststellen – zeitlich, räumlich und auch organisatorisch.

Quelle: Mosaik der Arbeitsgestaltung nach Jäger



Ein Baustein bildet dabei die Ergonomie, speziell die Softwareergonomie. Dies bedeutet, dass die Software den Benutzer bei der Erfüllung seiner Arbeitsaufgaben

so unterstützt, dass er keinen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt wird. Deshalb sollte eine Software gebrauchstauglich sein und den folgenden Gestaltungsanforderungen entsprechen:

- Aufgabenangemessenheit:** Die Software ist ein effizientes Instrument zur Aufgabenerfüllung und unterstützt den Benutzer ohne ihn zu behindern.
- Selbstbeschreibungsfähigkeit:** Dem Anwender ist jederzeit sein Arbeitsstand offensichtlich.
- Steuerbarkeit:** Der Anwender kann selbst steuern wie, wann er seine Aufgaben erledigt, Unterbrechungen sind möglich.
- Erwartungskonformität:** Der Anwender kann vorhersehen wie die Software zu bedienen ist, sie ist an die Erwartungen und Gewohnheiten der Nutzer angepasst.
- Fehlertoleranz:** Fehler sollten korrigierbar sein.
- Individualisierbarkeit:** Software kann an persönliche Bedürfnisse angepasst werden.
- Lernförderlichkeit:** Anleitungen müssen in Inhalt und Sprache verständlich sein.

Werden ergonomische Bedingungen bei Einführung einer Software nicht beachtet, kann das zu psychischen Belastungen wie geistiger Überforderung, Ärger, Frustration und Stress, Zeitverlust oder Nichterfüllung von Aufgaben bis hin zur Entwicklung einer psychischen Erkrankung führen.

Durch die ergonomische Gestaltung von Software soll einerseits die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten geschützt und gefördert werden und andererseits mit Hilfe einer gut ausgestalteten Software die bestmögliche Aufgabenerfüllung erreicht werden.



Ein guter Arbeitgeber sollte möglichst optimale Arbeitsbedingungen schaffen, um die Gesundheit seiner Kolleg\*innen zu fördern.

Der Sozialausschuss des Betriebsrates beachtet, neben vielen anderen Themen, dieses beispielhaft angesprochene Thema, um auch im Gesundheitsschutz faire Regeln für gute Arbeit durchzusetzen.

## Schwerbehinderung – Schwerbehindertenvertrauenspersonen - Dein erster Ansprechpartner im Betrieb



Andrea Wylegala

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.

Bei der DB Zeitarbeit ist die Schwerbehindertenvertrauensperson gleichzeitig auch Gesamtschwerbehinderten-Vertrauensperson (GSVP). In dieser Funktion sind wir auch als DB Zeitarbeit in der Konzernschwerbehindertenvertretung mit einem Mandat vertreten. Als Schwerbehindertenvertrauenspersonen wollen wir Euch Unterstützung und Hilfe bei der Bewältigung des Arbeitsalltags geben.



**SBV:  
Mit Kolleg\*Innen  
Für Kolleg\*Innen**

### Schwerbehinderte/Gleichgestellte in der DB Zeitarbeit (Stand 02/2020)

Anzahl Schwerbehinderte: 76,75 VzP

Anzahl Gleichgestellte: 9 VzP

Gesamtanteil an Kolleg\*innen: **2,9 %**

Im Durchschnitt bewerben sich bei der DB Zeitarbeit bundesweit je Monat ca. 40 Menschen mit Behinderungen. Das zeigt, dass auch die DB Zeitarbeit als ein attraktiver Arbeitgeber gesehen wird. Zwar werden nicht alle Bewerber eingestellt, dennoch sind sich Unternehmensleitung und Schwerbehindertenvertretung einig, dass bei gleicher Eignung der schwerbehinderte Bewerber Vorrang hat.

Besondere Aufmerksamkeit gilt den befristeten Arbeitsverhältnissen. Uns ist sehr wohl bewusst, dass es Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt weitaus schwerer haben. Auch hier sehen wir eine besondere Fürsorgepflicht nicht nur bei uns, sondern auch in den Geschäftsstellen! Wir sind mit unseren Geschäftsstellen in ganz Deutschland im ständigen Austausch und Gespräch.

Wir begleiten Euch bei Präventions- bzw. Eingliederungsgesprächen. Wir geben Euch die notwendige Unterstützung, wenn es um die Beantragung von Hilfsmitteln geht, um den Arbeitsalltag meistern zu können. So konnten wir auch in 2019 gemeinsam mit unseren Kunden entsprechende Unterstützungsleistungen für unsere Schwerbehinderten umsetzen. Wir sind für Euch da, sprecht uns bei Problemen und Fragen an.

Informationen zu den aktuellen Themen der Schwerbehinderten findet Ihr auch auf DB Planet. Besucht doch einmal die Seite der Konzernschwerbehindertenvertretung. Hier findet Ihr die aktuellen Schwerbehindertenmitteilungen, die für Euch wichtigen Konzernbetriebsvereinbarungen, wie z.B. KBV Behinderung, KBV Gesundheit, und viele interessante Themen rund um das Thema Behinderung.



### Ansprechpartner Schwerbehindertenvertretung

Schwerbehindertenvertrauensperson:

**Andrea Wylegala**

Stellvertreter\*in:

Holger Bläß, Simone Lingel, Thomas Schmidt

Kontakt:

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

DB Zeitarbeit GmbH

Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz ; 10115 Berlin

Tel. 030 297 45895; Mobil: 0160 97460906

Weiter Informationen unter:

<https://dbplanet.deutschebahn.com/pages/ksvpschwerbehindertenvertretungen/apps/content/herzlich-willkommen>



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

### Endgeräte für Alle - Auch Du sollst nun digital unterwegs sein ...



Der Konzernbeschluss, alle Mitarbeiter\*innen des Konzerns mit einem mobilen Endgerät auszustatten, ist weitestgehend umgesetzt. D.h., alle Kolleg\*innen, die bisher im dienstlichen Bereich keinen digitalen Zugang hatten, haben ein voll eingerichtetes Smartphone und eine DB E-Mailadresse erhalten. Nun gilt es, diese auch im dienstlichen Sinne aktiv zu nutzen (eine geringfügig private Nutzung ist ebenfalls möglich). So werdet auch Ihr voll in die Kommunikation der DB integriert. Ihr habt somit ab sofort nicht nur Zugriff auf viele **zentrale Konzernanwendungen**, wie DB Planet, EVI, Personalportal etc., sondern auch Zugriff auf ZApp – dass Euch bereits bekannte Zeiterfassungsportal der DB Zeitarbeit. Eure Stunden könnt Ihr also von überall direkt abrechnen und Gleiches gilt für die Erfassung der Urlaubstage o.a. Ausbleibezeiten.



Unser  
TIPP

Nutzt Euer Smartphone bitte intensiv, denn die digitalen Möglichkeiten erleichtern Euch zunehmend die Zusammenarbeit. Bitte beachtet: Auch der Betriebsrat versendet seine monatliche Info DBZ-BR KOMPAKT auf diesem Weg.

### Die Überlassungshöchstdauer greift erstmalig zum 01.04.2020

Was bedeutet das für Euch?

In der Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt (KBV KA) ist festgeschrieben, dass Arbeitsplätze, die 18 Monate durch einen Zeitarbeitnehmer besetzt sind, vom Kundenbetrieb zu prüfen ist, ob es sich um einen Regelarbeitsplatz handelt. Hier hättet Ihr die Chance auf Übernahme in eine Festanstellung durch den Kundenbetrieb. Spätestens aber mit Ablauf der 36 Monate = Überlassungshöchstdauer, muss es zu einer konkreten Entscheidung kommen:

- 1. Möglichkeit:** Dieser durch Euch besetzte Arbeitsplatz ist ein Regelarbeitsplatz, dann habt Ihr die Chance der unbefristeten Übernahme in den Kundenbetrieb.
- 2. Möglichkeit:** Dieser Arbeitsplatz ist kein Regelarbeitsplatz, dann darf der Kundenbetrieb Euch dort auch nicht weiter einsetzen, da die Höchstüberlassungsdauer von 36 Monaten lt. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz/KBV KA nicht überschritten werden darf. Euer GVP sucht für Euch einen neuen Einsatz in einem anderen Kundenbetrieb.
- 3. Möglichkeit:** Der Kunde belegt, dass es sich um einen projektbezogenen Arbeitsplatz handelt und es ein entsprechendes Enddatum gibt. Dann kann der Arbeitsplatz bis zum Projektende unter Umständen besetzt bleiben.



Unser  
TIPP

Sprecht aktiv und frühzeitig dazu Euren zuständigen GVP in der Geschäftsstelle der DB Zeitarbeit an. Fragt bei Euren Ansprechpartnern im Kundenbetrieb wegen einer eventuellen Übernahme nach. Auch wir stehen für Fragen zur Verfügung.

### Urlaubsplanung – damit die Vorfreude nicht platzt

Der tarifliche Anspruch von 28 bis zu 30 Tagen Urlaub (bei Vollzeit und je nach Betriebszugehörigkeit) bezieht sich immer auf das Kalenderjahr. Mit Start Eures Arbeitsverhältnisses bei der DB Zeitarbeit bzw. vor Beginn eines Kalenderjahres müsst Ihr bereits Euren Jahresurlaub planen. Diesen stimmt Ihr im Vorfeld im Einsatzbetrieb und mit Eurem zuständigen Gruppenleiter ab. Dann greift die Mitbestimmung des Betriebsrates. Bitte auch Änderungen des Urlaubsplanes neu einreichen.

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



Unser  
TIPP

Nehmt die Urlaubsplanung ernst, stimmt diese ab, plant möglichst alle Urlaubstage und reicht sie bei der DB Zeitarbeit ein! Damit seid Ihr auf der sicheren Seite!

### Einführung des EVG Wahlmodells bei der DB Zeitarbeit ab dem 01. Januar 2021

Die Information über die Wahlmöglichkeiten mit der Bitte um Rückäußerung wird Ende März/Anfang April jedem Mitarbeiter zugestellt. Bis spätestens zum 30.06.2020 muss dann der entsprechende Antwortbogen beim Arbeitgeber eingegangen sein.

Wichtig: Diese Bögen müssen auch bei befristeten Arbeitsverträgen, die unter Umständen vorerst 2020 enden könnten (die allermeisten werden ja verlängert), unbedingt ausgefüllt und zurückgesandt werden.

Du allein entscheidest:

- 👉 2,6 % mehr Geld,
- 👉 6 Tage mehr Urlaub oder
- 👉 eine Stunde Arbeitszeitverkürzung



Wenn keine Antwort zurückgesendet wird, wird automatisch die Entgelterhöhung wirksam und diese Wahl lässt sich nicht einfach ändern (nur 1x/Jahr möglich)! Also gut und gründlich überlegen, ob Euch mehr Urlaub oder mehr Geld wichtig ist.

### Eure Leistungseinschätzung

Ein Feedback zu Euren Arbeitsleistungen im Kundenbetrieb ist wichtig. Denn nur so könnt Ihr an Eurer persönlichen Weiterentwicklung arbeiten. In der **Betriebsvereinbarung Mitarbeiterführung** ist noch geregelt, dass durch den GVP ein Mitarbeiterdialog regelmäßig geführt werden muss. Durch geänderte Bestimmungen im DB Konzern wird auch diese Betriebsvereinbarung demnächst angepasst.



Neben der Bewertung der persönlichen und fachlichen Kompetenzen durch Euren Vorgesetzten solltet Ihr die Gelegenheit nutzen, Eurem Arbeitgeber ein Feedback zu geben und auch Themen, die Euch bewegen, zu besprechen.

### So erfolgt die Stundenberechnung für Urlaub und Wochenfeiertage

Bei Urlaub und Wochenfeiertagen wird Eure durchschnittliche Arbeitsleistung angerechnet – also meist 39 bzw. 40 Stunden pro Woche. 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.



Prüft regelmäßig Eure Entgeltabrechnung und sprecht direkt Euren zuständigen GVP an. Schiebt es nicht lange hinaus, denn Ansprüche, die nicht innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, verfallen.

### Befristete Arbeitsverträge - ein Dauerthema ...

Rund 80% befristete Arbeitsverhältnisse sind uns zu viel! Demgegenüber steht allerdings eine für die Branche sehr hohe Übernahmequote von fast 50%. Jedoch wünschen wir uns, dass bereits nach der zweiten Verlängerung oder schon nach der Probezeit eine Entscheidung zur Entfristung getroffen wird. Wir bleiben dran!

### Immer gut informiert ...

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



Und wenn noch Fragen offenbleiben, dann sprecht uns bitte direkt an.

Gern persönlich, per Telefon oder per Mail an [dbz-br@deutschebahn.com](mailto:dbz-br@deutschebahn.com)

## Gute Arbeit - Braucht faire Regeln



Gute Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit sind nicht ohne faire Regelungen zu erreichen, die zwischen Arbeitgeberseite und uns, dem Betriebsrat, ausgehandelt werden. Die Vorteile zeigen sich für Euch im letzten EVG-Tarifabschluss: Ab 2021 könnt Ihr erstmalig zwischen mehr Urlaub, Arbeitszeitverkürzung oder mehr Entgelt wählen. Das ist richtungsweisend in der deutschen Tariflandschaft und wurde von anderen DGB-Gewerkschaften - wie ver.di und IG Metall - bereits aufgegriffen. Aber was tun wir noch, damit „Gute Arbeit“ bei der DB Zeitarbeit Realität wird?

Erst einmal haben sich die Anforderungen an „Gute Arbeit“ in den letzten Jahrzehnten verändert: Neben der *sicheren* Arbeit (Kündigungsschutz, Begrenzung von Befristungen) treten Anforderungen, wie eine *menschengerechte* Arbeit (Begrenzung der Arbeitsbelastung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie) und - nicht zuletzt - Möglichkeiten zu *Aufstieg und Qualifizierung*.

Zum Begriff „Gute Arbeit“ gehören aber noch mehr Komponenten, so zum Beispiel:

- sinnstiftende Tätigkeiten, d.h. die Vermeidung monotoner Wiederholungen bei der Arbeit
- ein gutes Arbeitsklima im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen

Einiges davon haben wir bereits erreicht - wie das schon genannte Wahlmodell. Weitere Themen werden wir zusammen künftig stärker angehen, um unseren Ansatz der „Guten Arbeit“ bei der DB Zeitarbeit zu verwirklichen.

Im vergangenen Jahr haben wir unsere Betriebsratsarbeit unter das Motto „Wir lassen Euch nicht im Regen stehen“ gestellt: Dieses Motto gilt weiterhin für unsere tagtägliche Arbeit.



### Faire Regelungen: Welche Möglichkeiten hat die Mitbestimmung?

Faire Regeln helfen uns dabei, den Rahmen für „Gute Arbeit“ zu setzen. Unser erstes Mittel als Betriebsrat dazu ist, miteinander zu sprechen und gute Arbeitsbedingungen für Euch auf freiwilliger gegenseitiger Vereinbarung zu vereinbaren. Das lässt sich oft mit der Arbeitgeberseite einvernehmlich regeln, ohne dass Verträge abgeschlossen werden müssen.

Betriebsvereinbarungen sind unser Mittel, vertragliche Regeln mit der Arbeitgeberseite zu vereinbaren: Paragraph 77 des Betriebsverfassungsgesetzes regelt, dass Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend gelten. D.h., sie gelten auch ohne, dass diese Rechte in Eurem Arbeitsvertrag niedergeschrieben sind.



Auch die Branche „Zeitarbeit“ hat unter dem Stichwort „Corporate Social Responsibility“ (zu Deutsch: „Unternehmerische soziale Verantwortung“) den Begriff der sozialen Verantwortung für sich entdeckt. Aus der Kapitalmarktlogik heraus haben Unternehmen, die Verantwortung für ihre Produkte und Mitarbeiter übernehmen, einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Unternehmen. Dieser besteht heutzutage aus einer höheren Attraktivität gegenüber potenziellen Kunden, aber auch auf dem Arbeitsmarkt, auf dem Fachkräfte besser angeworben werden können. Die Arbeitgeberattraktivität ist dabei ein harter Wettbewerbsfaktor geworden, auch für unsere Deutsche Bahn.

Für uns hat der Ansatz der Mitbestimmung eine andere Stoßrichtung, auch wenn es viele Überschneidungen mit diesem Ansatz gibt.



Ein wesentlicher Unterschied zwischen Mitbestimmung und sozialer Verantwortung von Unternehmen besteht in der rechtlichen Verbindlichkeit: Während „Soziale Verantwortung“ auf Freiwilligkeit der Unternehmen setzt, die den wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst ist, setzt Mitbestimmung auf verbrieftete Rechte von Arbeitnehmer/innen ihre Arbeitswelt mitzugestalten und somit demokratische Teilhabe auch im Betrieb zu ermöglichen.



### Regelungen zu gerechter Entlohnung?

Die Frage der leistungsgerechten und fairen Entlohnung ist bei allen wichtigen und richtigen Veränderungen in der Tariflandschaft immer noch eine der entscheidenden Faktoren zum Thema „Gute Arbeit“. Denn Zeitarbeitnehmer\*innen haben in Deutschland je nach Qualifikation und Tätigkeit erheblich weniger auf dem Konto als andere Beschäftigte, die auf einem ähnlichen Niveau arbeiten. Allerdings schwanken die Lohnunterscheide zwischen den Branchen stark: Während der Lohnabstand im Bereich Hochqualifizierter und in Tätigkeitsfeldern in Industriebereichen mit relativ hohen Lohnniveaus (z.B. Automobilbranche) hoch ist, ist der Lohnabstand in den klassischen Niedriglohnbereichen niedriger. So beträgt der Unterschied im Objekt/Wachschutz nur 8,2 Prozent, in der Altenpflege 7 Prozent und in der Reinigung 6,5 Prozent. Dies ist den allgemein niedrigen Löhnen in diesen Bereichen geschuldet, die nur knapp über dem Mindestlohn liegen.

Die Zeitarbeit ist heute in Deutschland gesetzlich strenger geregelt, als noch vor einigen Jahren. So ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz seit 2017 geregelt, dass Leiharbeiter\*innen ab bestimmten Fristen gleichen Lohn wie Stammbeschäftigte (Equal Pay) erhalten. Auch können Branchenzuschläge (wie bei der DB Zeitarbeit) zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart werden.

### Wie ist es bei der DB Zeitarbeit geregelt?

Equal Pay wird bei der DB Zeitarbeit nach dem 12. Einsatzmonat im selben Einsatzunternehmen gezahlt. Durch die im Vergleich zur Branche Zeitarbeit besseren tariflichen Regelungen bei der DB Zeitarbeit und im DB Konzern steht die DB Zeitarbeit besser da.

Unsere eigenen Tarifverträge, ergänzt durch Tarifverträge aus dem DB Konzern, die auch für Zeitarbeitnehmer\*innen gelten (z.B. DemografieTV) und die wesentliche Konzernbetriebsvereinbarung „KBV Konzernarbeitsmarkt“, sind im Gesamtpaket beispielgebend für die Branche. Dazu kommen wichtige Betriebsvereinbarungen, die wir für Euch abgeschlossen haben.

Kolleg\*innen der DB Zeitarbeit werden nach der Art der Tätigkeit, die sie im Kundenbetrieb ausüben, in Tarifgruppen (TG) eingruppiert. Darüber hinaus sind Branchenzuschläge vereinbart, die ab dem zweiten Monat im Kundenbetrieb gezahlt werden. Diese Branchenzuschläge sind ein wichtiger Lohnbestandteil auf dem Weg zu Equal Pay (gleicher Lohn für gleiche Arbeit).

Der Mindesturlaub beträgt 28 Tage (der Samstag als Werktag wird nicht mitgezählt!).

Mit dem Tarifabschluss im letzten Jahr konnte die EVG weitreichende Verbesserungen in der Entgeltstruktur erreichen. Zum 01. Januar sind die bisherigen Regionen 1 und 2 weggefallen bzw. wurden in die bisherige Region 3 überführt. Das heißt, allein in der TG 1 (unterste Entgeltstufe) steigt das Entgelt von 10,04 Euro um 1,20 Euro auf 11.24 Euro pro Leistungsstunde. Diese Entgelthöhe ist in beiden Regionen gleich. Das ist insbesondere wichtig, um in den unteren Tätigkeitsgruppen Lohngerechtigkeit herzustellen und Kolleginnen und Kollegen stärker vor Armutsrisiken trotz Arbeit zu schützen.

Bei den Zulagen wurde vereinbart, dass die Nachtzulage seit 01. Januar von 2 Euro auf 3 Euro, die Sonntagszulage von 4,50 Euro auf 5,50 Euro, die Feiertagszulage von 5,45 Euro auf 6,00 Euro gestiegen ist.

Gegenüber der Branche Zeitarbeit - die DGB-Tarifgemeinschaft hat ebenfalls in 2019 einen neuen Tarifabschluss erzielt - haben wir einen deutlich besseren Abschluss erzielt.

### Unsere Regelungen zu sicherer Arbeit

Unsere DB Zeitarbeit ist anders als andere Zeitarbeitsunternehmen ... Wir sind eine hundertprozentige DB-Tochter und an die Regelungen des Konzerns gebunden. Und diese Regelungen bieten Euch vielfältige Vorteile, z.B. die Sicherheit Eures Arbeitsplatzes, keine betriebsbedingten Kündigungen, keine Einstellungen und Entlassungen nach Auftragslage.

Gleicher  
Lohn  
für Gleiche  
Arbeit

Tarif-  
partner  
EVG

Zulagen

### Befristete Verträge

Bei der Begrenzung von Befristungen der Arbeitsverhältnisse ist hingegen auch bei uns noch einiges zu tun.

Im Allgemeinen dienen befristete Arbeitsverhältnisse den deutschen Unternehmen immer noch vor allem zur Flexibilisierung und Erprobung der Belegschaft - über die gesetzlich geregelte Probezeit von sechs Monaten hinaus. Rund 3,2 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hatten 2018 einen befristeten Arbeitsvertrag - doppelt so viele wie 1996. Fast jede zweite Neueinstellung erfolgt laut einer DGB-Studie befristet. Kurze Befristungen mit weniger als einem Jahr Dauer machen demnach 56 Prozent aller aktuellen Befristungen aus. Bei 21,2 Prozent geht es um zwölf Monate bis zwei Jahre.

Die hohe Anzahl der Befristungen bei der DB Zeitarbeit ergibt sich aus dem Geschäftsmodell „Zeitarbeit“, das *Arbeit auf Zeit* vermittelt und somit nicht zeitlich unbegrenzt stattfinden kann.

Auch der Gesetzgeber hat durch die Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung ein Ende der Überlassung an einen Kundenbetrieb begrenzt, um den Missbrauch von Arbeitnehmerüberlassungen einzudämmen. Im DB Konzern ist durch Tarifverträge eine Überlassungshöchstdauer von drei Jahren geregelt. Die erfreulich hohe Anzahl von Übernahmen in unbefristete Arbeitsverhältnisse im DB Konzern von knapp 50 Prozent nach durchschnittlich elf Monaten gibt der Arbeitgeberseite allerdings auch ein starkes Argument für die Befristung unserer Kolleg\*innen. Die Chancen auf eine Übernahme in den DB Konzern sind nach wie vor sehr gut!

Werde ich  
übernommen?

Aus unserer Sicht muss ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Ausnahme bleiben! Befristete Arbeitsverhältnisse bedeuten immer auch eine stetige Unsicherheit für Euch in der privaten Lebensplanung, beispielsweise bei der Familiengründung, bei der Suche nach einer Wohnung oder bei der Aufnahme von Krediten. Daher reicht uns nicht der Hinweis auf die Begrenzung der Beschäftigungsverhältnisse mit Hinweis auf das Geschäftsmodell *Arbeit auf Zeit*. Auch das Argument einer gesteigerten Motivation von befristeten Beschäftigten lässt sich nur kurzzeitig nachweisen, in der Gesamtschau lässt sich der Motivationsschub eher bezweifeln.

Auch die DGB-Studie verweist auf eine geringere Arbeitszufriedenheit bei befristeten Beschäftigten: 2018 haben sich lediglich knapp sechs Prozent von ihnen bewusst für ein befristetes Arbeitsverhältnis entschieden.

Eine Prüfung auf Entfristung der Arbeitsverhältnisse wurde von der Geschäftsführung der DB Zeitarbeit auf der Betriebsversammlung im Mai 2019 zugesagt und in der Folge auch geprüft. Allerdings ist der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse bei Neueinstellungen weiterhin hoch. Auch hier bleiben wir dran!

### Gestaltungsmöglichkeiten für eine *menschengerechte Arbeit*

#### Beschäftigungs- bedingungen

„Die Arbeit ist zum Leben da, nicht das Leben zum arbeiten“: Dieser Grundsatz für ein erfülltes Arbeitsleben bedeutet auch für uns immer neue Herausforderungen, um einer veränderten Arbeitswelt gerecht zu werden. Und diese Veränderung nimmt im Zuge der Digitalisierung Schritt für Schritt Gestalt an: Wir sehen das in unserer täglichen Arbeit insbesondere durch den Umgang mit Technik und Automatisierung.

Für die betriebliche Mitbestimmung ist das Versprechen der digitalen Revolution aber trotzdem ein vielversprechendes: Technisierung kann für uns als Arbeitnehmer\*innen bedeuten, dass unsere künftigen Arbeitsformen frei(er) von monotoner und schwerer körperlicher Arbeit werden wird. Auf der anderen Seite bedeutet die Digitalisierung auch ein Risiko: Personaleinsparung, Umverteilung der Arbeit, Mehrarbeit für weniger werdende Mitarbeiter. US-amerikanische Studien mit einem pessimistischen Blick auf die digitale Zukunft gehen von einem massiven Arbeitsplatzverlust in den nächsten Jahrzehnten aus, andere Studien sagen für den deutschen Arbeitsmarkt einen viel schwächeren Effekt voraus, bedingt durch den immer noch hohen Standard der dualen Berufsausbildung. Eines haben die Studien aber gemeinsam: Sie prognostizieren einen starken Abbau von Beschäftigung vor allem in ungelernten und angelernten Tätigkeitsfeldern.

Für uns als Mitbestimmung ist es wichtig, den Weg in die Digitalisierung aktiv mitzugestalten. Wie sieht es aber mit dem derzeitigen Stand der Arbeitsbedingungen in deutschen Unternehmen aus?

Der DGB erhebt in seinem Index „Gute Arbeit“ jährlich den Stand der Arbeitsbedingungen in Deutschland.



Zur Frage der Arbeitsintensität - also dem Verhältnis zwischen Quantität, Qualität und der Zeit, die zur Erledigung der Arbeit zur Verfügung steht - gaben mehr als die Hälfte der Befragten im Jahr 2019 an, sich bei der Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt zu fühlen. Grund dafür sind Mehrbelastungen aufgrund von Personalmangel und Überlastungen durch die anfallende Arbeitsmenge. „Dauerhafte Überlastungen gehen mit starken psychischen Beeinträchtigungen einher. Jeder dritte Beschäftigte fühlt sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt. Unter solchen Arbeitsbedingungen steigt das Risiko der Betroffenen, an Burnout, Depressionen oder Angststörungen zu erkranken.“ heißt es im Bericht weiter. Allein die Zahl der Fehltage auf Grund psychischer Störungen ist von 2008 bis 2018 um 64 Prozent angestiegen. Somit rangieren psychische Erkrankungen bei den Arbeitsunfähigkeitstagen gleich an zweiter Stelle nach Muskel- und Skeletterkrankungen.



### Wie sieht es konkret bei der DB Zeitarbeit aus?

Grundsätzlich gelten für unsere Kolleg\*innen die Arbeitszeiten des Kundenbetriebes, d.h., hier können Arbeitszeiten weder über das gesetzliche Maß, noch über die Arbeitszeit der Stammbeschäftigten im Betrieb hinaus festgelegt werden.

Ein weiterer Beweis für bessere Bedingungen bei uns gegenüber anderen Zeitarbeitsunternehmen sehen wir in der Krankenquote - diese liegt kontinuierlich bei unter fünf Prozent und damit unterhalb des Durchschnitts im DB Konzern.

Unsere Arbeitszeitkontenstrukturen sind dafür da, Mehrbelastungen - und damit gesundheitliche Schäden - zu vermeiden. Die Langzeit- und Freizeitkonten in unserem Unternehmen dienen dazu, angesammelte Mehrarbeitsstunden auch bei kurzfristigem Bedarf - wie beispielsweise bei der Erkrankung von Familienangehörigen - verwenden zu können.

Wir haben - bedingt auch durch die Konzernregelungen - einen hohen Standard bei der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in der DB Zeitarbeit erreicht.

Auch das ab 2021 greifende EVG-Wahlmodell mit den Wahlmöglichkeiten sechs Tage mehr Urlaub, Arbeitszeitverkürzung oder Entgelterhöhung trägt wesentlich dazu bei, Arbeitszeiten im Sinne der Beschäftigten anzupassen.

**EVG  
Wahl-  
modell**

### Gute Arbeit und Möglichkeiten zu Qualifizierung und Weiterbildung

Gute Arbeit bei der DB Zeitarbeit heißt für uns auch die Möglichkeit zu Qualifizierung und Weiterbildung. Zum einen übernehmen die Kundenbetriebe eure notwendige Qualifizierung, die für die Ausführung Eurer Tätigkeit im Kundenbetrieb notwendig ist. Zum anderen geht es aber auch um

eure berufliche Weiterentwicklung. Hier besteht seitens des Konzerns ein großes Interesse zur Weiterqualifizierung, um den Wandel der Deutschen Bahn zukunftsfähig zu gestalten.

In der Konzernbetriebsvereinbarung Bildung, die auch für die DB Zeitarbeit gilt, heißt es: „Lebensbegleitendes Lernen, die lernförderliche Gestaltung von Arbeit und die Weitergabe von Erfahrungswissen sind Schlüssel zum Erhalt und zur Steigerung der individuellen Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit.“ Auch Ihr habt das Recht auf Weiterbildung und Qualifizierung, um in Eurem Arbeitsleben die für die Zukunft notwendigen Fähigkeiten zu erwerben.



Die europäische Ebene hat das Thema bereits vor zwölf Jahren entdeckt: So fordert die EU-Leiharbeitsrichtlinie die Mitgliedsstaaten auf, Regelungen zwischen den

Betriebsparteien zu treffen, um „den Zugang der Leiharbeitnehmer zu Fort- und Weiterbildungsangeboten in den Leiharbeitsunternehmen – auch in der Zeit zwischen den Überlassungen – zu verbessern und um deren berufliche Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit zu fördern“. Leider sind diese Regelungen bis heute nicht in deutsches Recht umgesetzt worden: Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verliert kein Wort zur Frage des Rechts auf Weiterbildung und Qualifizierung für Zeitarbeitnehmer\*innen!

Aber: Bei uns ist Eurer Recht auf Qualifizierung durch eine Betriebsvereinbarung klar geregelt. Dazu wurde auch ein Qualifizierungsfonds eingerichtet – mit einer Fördermöglichkeit von monatlich bis zu 150 Euro. Diese gilt allerdings nur für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse.

Wir sind uns über die steigende zukünftige Bedeutung von Qualifizierung und Weiterbildung bewusst, auch insbesondere für diejenigen unter Euch, die im besonderen Maße von Weiterqualifizierung zur Aufrechterhaltung ihrer Beschäftigungsfähigkeit abhängig sind. Auch das wird eines der wichtigsten Zukunftsaufgaben - und dass sicherlich für beide Betriebsparteien, denn Qualifizierung und Weiterbildung, aktiv gestaltet durch uns Arbeitnehmer, wird über die Zukunftsfähigkeit des Konzerns wesentlich mitentscheiden.

### **Artikel kompakt:**

Gute Arbeitsbedingungen brauchen faire Regeln. Dazu müssen Arbeitgeberseite und Euer Betriebsrat zusammen gute Vereinbarungen finden. Anforderungen an „Gute Arbeit“ haben sich in den letzten Jahrzehnten aber stark verändert. Heute ist es auch wichtig, dass wir stärker über unsere Zeit verfügen können, damit wir Familie und Arbeitsleben besser miteinander vereinbaren können. Außerdem ist Weiterbildung und Qualifizierung wichtiger geworden, um mit der sich verändernden Arbeitswelt mithalten zu können.



**Betriebsrat:  
Mit Kolleg\*Innen  
Für Kolleg\*Innen**



**Gemeinsam  
Mitgestalten**

Wir haben bereits viele Vereinbarungen getroffen, die für unser Ziel guter Arbeit hilfreich sind. So werden Zuschläge bei uns angelehnt an den Konzern gezahlt. Unsere Arbeitszeitkonten ermöglichen uns auch Freizeit kurzfristig zu nehmen, wenn zum Beispiel das Kind krank geworden ist. Durch den Tarifabschluss mit der EVG haben wir ab 2021 auch erstmalig die Wahl zwischen mehr Lohn, Arbeitszeitverkürzung oder sechs Tage mehr Urlaub. Unser Qualifizierungsfonds gibt uns die Möglichkeit, sich mit finanzieller Unterstützung weiterzubilden. Das sind die wichtigsten Beispiele, die zeigen, dass gute Arbeit bei uns heute schon gelebt wird. Trotzdem bleibt noch vieles zu tun: Die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge ist bei der DB Zeitarbeit gestiegen. Außerdem nehmen bisher nur wenige Kolleg\*innen den Qualifizierungsfonds in Anspruch. Es bleibt also noch einiges zu tun, um hohe Standards guter Arbeit auch bei der DB Zeitarbeit zu erreichen.

## **Deswegen ist wichtig:**



**GUTE ARBEIT  
BRAUCHT  
FAIRE REGELN**

## Gewerkschaften – und mehr...

### Aktuelles und Politisches

Wir schauen zunächst einmal auf die allgemeine Situation im Verkehrssektor und die damit verbundenen aktuellen Entwicklungen innerhalb des DB Konzerns und der DB Zeitarbeit. Wichtig ist auch ein Blick auf die Entwicklungen in unserer Branche Zeitarbeit. Wir stellen eine DGB/EVG Kampagne vor und erklären, warum wir gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sind.

### Wie entwickelt sich aktuell die Verkehrsbranche?



Seit der Veröffentlichung unseres Tätigkeitsberichts im vergangenen Jahr sind für uns erste neue Impulse im Konzern spürbar, die - auch bedingt durch bundespolitische Themen - auf einen rascheren Ausbau der Bahninfrastrukturen und mehr Verkehr auf die Schiene setzt.

Hintergrund dieser Entwicklung ist das Ziel der Bundesregierung, den Kohlendioxidausstoß deutlich zu verringern.

Erfreulicherweise wächst der Anteil des Schienenverkehrs am Gesamtverkehr seit einigen Jahren wieder, wenn auch nur unterdurchschnittlich gegenüber den anderen Verkehrsträgern und kommt heute auf einen Marktanteil von knapp zehn Prozent.

Unsere Bahn muss einen prominenten Platz bei der Verkehrswende einnehmen, um die steigenden Verkehrsströme zu bewältigen. Denn trotz allen Infrastrukturabbaus der letzten Jahrzehnte ist die Bahn das einzige Verkehrssystem, das zu einer nachhaltigen Verkehrswende kurzfristig am schnellsten beitragen kann. Die Elektromobilität beispielsweise verfügt bisher weder über die notwendige Infrastruktur (Stichwort: E-Tankstellen) noch über die technischen Voraussetzungen bei der batteriegestützten Antriebstechnik, um den CO<sup>2</sup>-Ausstoß in absehbarer Zeit spürbar zu senken. Deshalb sind massive Investitionen in die Erhaltung des bestehenden Schienennetzes und gleichzeitig in den Ausbau notwendig, um die Verkehrswende zu erreichen.

EVG-Kampagne „Mehr Bahn für die Menschen“: Mehr Geld für die Schiene auch ein Erfolg engagierter Eisenbahnerinnen und Eisenbahner

Zwischen der Deutschen Bahn und dem Bund wurde dazu eine Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung (LUFV) geschlossen. Der Auftrag ist, das Schienennetz zu modernisieren und auszubauen. Im Dezember 2019 wurde die LUFV-3-Vereinbarung zwischen Bund und Deutscher Bahn getroffen: Danach fließen 86 Milliarden Euro bis 2030 in den Erhalt und die Modernisierung des bestehenden Schienennetzes. Der Bund trägt 62 Milliarden Euro, die Deutsche Bahn steuert 24 Milliarden in den nächsten zehn Jahren dazu. Mit diesem Geld sollen je 2.000 Kilometer Gleise und Weichen pro Jahr sowie 2.000 Brücken saniert werden.

### DB-Dachstrategie „Starke Schiene“

Die hohen Investitionen des Bundes begrüßen wir sehr! Allerdings wird sich zeigen, ob die Strategie „Mehr Geld“ ausreichen wird, um die derzeitigen Herausforderungen beim Ausbau des Verkehrsträgers Bahn zu meistern.



Um die Kräfte beim Um- und Ausbau zu bündeln, hat sich der DB Konzern die Dachstrategie „Starke Schiene“ gegeben. Die wichtigsten Ziele hier in Kürze:

- Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes um 10,5 Mio. Tonnen jährlich durch Verlagerung von Verkehr auf die Schiene
- Verdoppelung der Passagierzahlen im Schienenpersonenfernverkehr bis 2030
- wachsender Marktanteil des Schienengüterverkehrs von 18 auf 25 Prozent
- Umsetzung der europäischen Vernetzung durch die starke Schiene



Weitere umfangreiche Informationen zur starken Schiene findet Ihr auf DB Planet.

### Was bedeutet „Starke Schiene“ nun für die DB Zeitarbeit?

Grundsätzlich bewerten wir die neue Dachstrategie positiv.

Ein wesentlicher Bestandteil von „Starke Schiene“ ist die Personalgewinnung. Bis 2030 sollen 100.000 neue Mitarbeiter eingestellt werden, allein in diesem Jahr sind insgesamt 25.000 Neueinstellungen geplant.

Der DB Zeitarbeit kommt in Zukunft eine noch wichtigere Funktion bei der Personalgewinnung zu. Derzeit sind wir knapp 3.000 Kolleg\*innen in der Zeitarbeit, die in allen Bereichen der Bahn arbeiten. Der Bedarf an flexibler, vorübergehender Beschäftigung wird steigen.

Vom Lokrangierführer bis zu Service- und Dienstleistungskräften oder in kaufmännischen Tätigkeiten: In fast allen Bereichen der Bahn sind heute Zeitarbeitnehmer\*innen eingesetzt.

Knapp die Hälfte der Kolleg\*innen wechselt pro Jahr in eine Festanstellung. Diese hohe Übernahmequote ist einmalig in der gesamten Zeitarbeitsbranche!

Eins ist aber klar: Die Betriebsräte im DB Konzern werden weiterhin darauf achten, dass Zeitarbeit nicht Regelbeschäftigung ersetzt. D.h., die Regelungen der Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt gelten uneingeschränkt weiter!

### Starke Schiene = Ohne starke Tarifverträge, starke Betriebsräte, Gute Arbeit geht es nicht

Damit der Ausbau der Bahn gelingt, sind deutlich mehr Fachkräfte und Spezialisten nötig als bisher. Und das vor dem derzeitigen Hintergrund eines stark umworbene Arbeitsmarktes.



Für die Deutsche Bahn bedeutet das, die Bahnberufe attraktiv zu gestalten: Flexible Arbeitszeitgestaltungen, faire Bezahlung, zusätzliche Sozialleistungen und eine starke Mitbestimmung entscheiden heute darüber, ob sich Arbeitnehmer für einen Arbeitgeber entscheiden. Auch wir bei der DB Zeitarbeit wollen unseren Beitrag dazu leisten, damit die Personalgewinnung bei der Deutschen Bahn gelingen kann: Durch die Gewinnung von neuen Kolleg\*innen für die DB Zeitarbeit, die zu unseren guten Bedingungen und fairen Regeln für gute Arbeit beschäftigt werden.

Nicht nur der DB Konzern, auch die EVG Gewerkschaft und die Betriebsräte stehen in den nächsten Jahren vor großen Herausforderungen. Zehntausende neue Kolleg\*innen müssen nicht nur ihre neuen Arbeitsplätze meistern.

Auch wir, die Betriebsräte und die EVG sollten und müssen Allen modern und innovativ die betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Solidarität erklären. Beides ist und bleibt unverzichtbar!

### Die Branche Personaldienstleister/ Leiharbeit in Deutschland



Im Dezember 2019 gab es einen bedeutenden Tarifabschluss für die gesamte Branche. Die DGB-Gewerkschaften haben in der vierten Verhandlungsrunde einen Tarifabschluss für die rund 750.000 Beschäftigten der Leiharbeit erzielt und wesentliche Verbesserungen durchgesetzt:

- Entgeltsteigerungen um 1,9 Prozent im Westen und 3 Prozent im Osten, weitere Anpassungen folgen.
- **Vollständige Anpassung der Löhne in Ost und West im April 2021.**
- Die Einkommen steigen bis 2022 jährlich um bis zu 4,1 Prozent.
- Mehr Urlaubstage und ein höheres Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Schluss mit Tricksereien bei der Leiharbeit!

DGB

Unsere Tarifverträge bei der DB Zeitarbeit, mit den Konzerntarifverträgen und Konzernbetriebsvereinbarungen, die auch für Zeitarbeitnehmer gelten, sind immer noch besser als die tariflichen Regelungen für die Branche Leiharbeit. Fest steht aber auch: Die Branche holt mit großen Schritten auf! Gute Arbeit mit fairen Regeln setzt sich weiter durch.

Schwierige Tarifverhandlungen erwarten uns Anfang 2021. Mindestens die vollständige Abschaffung der Regionen in unseren Entgelttabellen hat dabei eine große Bedeutung.

### DGB-INITIATIVE „VERGISS NIE, HIER ARBEITET EIN MENSCH“



#### Gewalt gegen Beschäftigte muss ein Ende haben

Gewalt gegen Beschäftigte im Dienst der Gesellschaft nimmt zu, in Zügen und in Bahnhöfen, in Jobcentern, in Kliniken, auf der Straße. Bereits mehr als zwei Drittel wurden beleidigt oder angegriffen. Eine neue DGB-Kampagne will das ändern. Die EVG Kampagne „Sicher unterwegs“ läuft natürlich weiter.

Mehr erfahren unter: <https://mensch.dgb.de/>

### Kein Platz für Hass und Hetze im Betrieb

Unsere Arbeitsgrundlage – das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – regelt auch unsere Pflicht als Betriebsräte, gegen Rassismus aktiv Stellung zu beziehen.

In Paragraph 80 des BetrVG - Allgemeine Aufgaben - ist festgehalten, dass Betriebsräte „die Integration ausländischer Kolleg\*innen im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen haben.“

Die Belegschaft in unserem Betrieb ist vielfältig und bunt. Für uns gilt: Egal welchen Pass, welche Hautfarbe, Religion oder sexuelle Orientierung jede\*r von uns hat – wir sind im Betrieb gleichberechtigte Kolleg\*innen, die respektvoll, tolerant, und wertschätzend miteinander umgehen.

Daher unterstützen wir auch alle gewerkschaftlichen Anstrengungen, die sich gegen Ausgrenzung und Diskriminierung richten.

Informationen zur Arbeit des Vereins „Gelbe Hand“ findet Ihr unter [www.gelbehand.de](http://www.gelbehand.de).



Wie in den DGB Gewerkschaften hat auch die EVG ganz klare Beschlüsse, wie mit Hass und Hetze umzugehen ist.



## Tarifabschluss 2019 und kommende Tarifverhandlungen Februar 2021 bei der DB Zeitarbeit



Zum tariflichen Thema gehören auch die **Betriebsvereinbarungen Zulagen** und **Ausgestaltung Equal Pay**. Diese sind in den angepassten Fassungen ab dem 01. Januar 2020 gültig.

### Betriebsvereinbarung (BV) Zulagen

Diese Betriebsvereinbarung regelt eine pauschalierte Zahlung von bestimmten Zulagen je Leistungsstunde für nachfolgende Berufsgruppen:



- **Eisenbahnfahrtfähigkeit:** 1,85€
- **Zugbegleitedienst, Bordgastronom (Bordservice):** 0,22€
- **Rangierdienst und Wagenmeister:** 1,20€
- **Mitarbeiter in Einsatzwechseltätigkeit:** 0,55€
- **Nacht- und Schichtdienst:** 0,18€
- **Erschwernisse für Mitarbeiter im gewerblich- technischen Bereich:** 0,80€  
Nach Buchstabe a) - je Erschwernisart  
nach Buchstabe b) - im Bereich DB Fahrzeuginstandhaltung bei denen Erschwerniszulagen nach tariflichen Grundlagen gewährt werden



Die Mobilitätzulage aus der alten Anlage der BV Zulagen entfällt ab 01.01.2020 aus tariflichen Gründen für Neueinstellungen. Für alle die vor dem 31.12.2019 eingestellt wurden, haben wir eine Besitzstandsregelung (bis zum individuellen Einsatzende) gefordert, verhandelt und durchgesetzt.

### BV Ausgestaltung Equal Pay



Entsprechend der tariflichen Regelungen, der gesetzlichen Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und der Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt (KBV KA) muss überprüft werden, ob alle Prämissen des Equal Pay (gleicher Lohn für gleiche Arbeit, bei der DB Zeitarbeit nach 12 Monaten im gleichen Einsatzunternehmen) beachtet und erfüllt werden.

Dies bedeutet, dass einige wenige Zulagen aus den Tarifverträgen des DB Konzerns für Equal Pay-Berechtigte noch zusätzlich gewährt werden. Dies trifft insbesondere auf Tätigkeiten im Wechseldienst zu. Für Fragen zu diesem Thema stehen Euch Eure Gruppenleiter in den Geschäftsstellen und natürlich Euer Betriebsrat gern zur Verfügung.

### Tarifliche Änderungen ab dem 01. Januar 2020

Die nächsten großen Schritte aus dem erfolgreichen Tarifabschluss, den die EVG Anfang 2019 durchgesetzt hat, sind wirksam geworden.

Das Wichtigste wollen wir noch einmal kurz darstellen:

#### Aus vier Regionen werden zwei!

Dies bedeutet, dass für die alten Regionen 1 und 2 (aus Tabellen 2019), auch ohne die Integration des Urlaubsgeldes von 0,24 €, erhebliche Entgeltsteigerungen ab dem 01. Januar 2020 wirksam wurden. Ebenfalls steigt das Grundentgelt für alle erheblich und die TG 1 wurde überproportional angehoben.

Region	ab 01. Januar 2020
Neu ab 01.01.2020	<b>Alte Region 1:</b> Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
1	<b>Alte Region 2:</b> Berlin, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein
	<b>Alte Region 3:</b> Hessen, Nordrhein-Westfalen
2	<b>Baden-Württemberg, Bayern</b>

Tarifgruppe (TG)	Entgelt je Stunde - ab 01. Januar 2020 -	
	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 €

### Anlage zum ZeitarbeitTV MoVe ab 01. Januar 2020

Wie üblich bei tariflichen Entgelterhöhungen wurde eine eventuelle persönliche Zulage gegengerechnet.

Diese Anrechnung auf die persönliche Zulage gilt **nicht** für die 0,24 € Integration Urlaubsgeld, die ab dem 01. Januar wirksam wurde.



Für Euch gibt es somit positive Auswirkungen auf das neue Grundentgelt und damit Verbesserungen in Garantiefällen (Zeiten ohne Einsatz) sowie bei verschiedenen Entgeltfortzahlungen. Weiterhin wurde in den Tarifverhandlungen sichergestellt, dass kein finanzieller Nachteil entsteht und das auch die Kolleg\*innen im Equal Pay und den übertariflichen TG die 0,24 € Integration Urlaubsgeld wirksam berechnet bekommen.



### Weitere Zulagenerhöhungen je Stunde ab dem 01.01.2020:

- **Sonntagszulage** von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr = **5,50€**
- **Feiertagszulage**, auch wenn dieser auf einen Sonnabend oder Sonntag fällt, sowie für Oster- und Pfingstsonntag von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr = **6,00€**  
Damit sind entsprechend des von der EVG durchgesetzten Tarifergebnisses diese Sonn- und Feiertagszulagen vollständig auf dem Niveau des DB Konzerns.
- **Nachtarbeitszulage** = **3,00€** (+1,00 €).

### Arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge

Diese wird ab 01.01.2020 eingeführt. 1% vom Bruttoentgelt oder mindestens 25€ monatlich werden in einen Pensionsfonds überführt. Aus gesetzlichen Gründen und wegen tariflicher Regelungen gilt dies leider nur für Kolleg\*innen mit unbefristetem Arbeitsvertrag.

### Verbesserung der Anspruchsregularien für die Weihnachtsgratifikation

Der alte Stichtag (Einstellung vor dem 01. April des laufenden Jahres) wurde abgeschafft.

**Fazit:** Die EVG hat Anfang 2019 einen sehr guten Tarifabschluss für die DB Zeitarbeit durchgesetzt. Euer Betriebsrat hat die Tarifverhandlungen der EVG (mit unserem Verhandlungsführer Andreas Müller) begleitet und wird im Rahmen der Mitbestimmung die Umsetzung genauestens prüfen.

### Das EVG Wahlmodell kommt

Wie schon mehrfach erwähnt, wird ab dem 01.01.2021 das Wahlmodell bei der DB Zeitarbeit eingeführt. D.h., entweder:

- 6 Tage mehr Urlaub
- 2,6% mehr Geld oder
- Arbeitszeitverkürzung um 1 Stunde



➔ **Ihr müsst bis zum 30.06.2020 Eure individuelle Wahl treffen!**

Nach den Tarifverhandlungen ist vor den Tarifverhandlungen...

Schon Anfang 2021 beginnen die nächsten Tarifverhandlungen bei der DB Zeitarbeit. Die jetzigen Tarifverträge werden am 28. Februar 2021 auslaufen. Nächstes Jahr um diese Zeit sind wir schon mitten in den Tarifverhandlungen. Die Vorbereitungen dazu haben bereits begonnen. Schon im Mai 2020 wird die EVG Betriebsgruppe mit der Tarifkommission der EVG die ersten Schwerpunkte und Ideen für die kommenden Tarifverhandlungen diskutieren.




Danach kommt das Wichtigste: Wir fragen Euch! Wir diskutieren mit Euch, den Mitgliedern der EVG im Betrieb und mit Kolleg\*innen, die zu unseren Teilbetriebsversammlungen im Sommer 2020 dabei sind.

### Denn Deine Meinung ist gefragt.

Bereits auf der großen Betriebsversammlung am 26. Oktober 2020 in Fulda sollen die wesentlichen Tarifforderungen beschlossen werden.

### EVG EVG Betriebsgruppe

#### EVG Betriebsgruppe DB Zeitarbeit - Wer sind wir, wofür stehen wir



Mitmachen,  
Mitgestalten,  
Mitbestimmen

Für die DB Zeitarbeit ist die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft – EVG – der alleinige Verhandlungspartner für Tarifverhandlungen. Die EVG ist Teil des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und in ihr sind rund 190.000 Kolleginnen und Kollegen organisiert.

Gewerkschaften sind unsere Interessensorganisationen als Arbeitnehmer\*innen, die notfalls auch Arbeitskämpfe zur Durchsetzung der Interessen von Beschäftigten aufnehmen. Sie ist aber auch Partner zur Gestaltung der Arbeitswelt und muss auch eine gesellschaftliche

Stimme haben, um bei sozialpolitischen Themen immer wieder Verbesserungen für die Arbeitnehmer zu gestalten und einzufordern.

Die EVG gestaltet die digitalen Veränderungen in unserer Arbeitswelt durch Tarifverträge mit. Sie positioniert sich klar gegen die Ausgrenzung von Minderheiten in unserem Land. Die EVG begrüßt die Anstrengungen des DB Konzerns zum Gelingen der Verkehrswende und will sie im Sinne der Beschäftigten und als wichtigen Beitrag gegen den Klimawandel voranbringen. In wichtigen Kampagnen, wie z.B. „Mehr Bahn für die Menschen“, werden diese Themen eingefordert und vorangebracht.

Gemäß der Satzung der EVG sind die Betriebsgruppen als wichtige Organisationseinheit für die Mitgliederbetreuung und Mitgliederwerbung unverzichtbar und **wir sind die Ansprechpartner für unsere Mitglieder und für alle die es werden wollen.**



Alle EVG-Mitglieder eines Betriebes sind Mitglieder der EVG Betriebsgruppe und aus unserer Mitte wählen wir einen Betriebsgruppenvorstand.

**Unsere Betriebsgruppe** entscheidet nach demokratischer Meinungsfindung, was wir für alle Beschäftigten in Tarifverhandlungen fordern. Denn nur Gewerkschaften verhandeln mit Arbeitgebern Tarifverträge und **wir Mitglieder** sind es auch, die im Falle eines Tarifkonflikts bereit sind, für die Interessen aller Beschäftigten zu kämpfen.

**Neben den gewerkschaftlichen Kernleistungen** bieten wir exklusiv für unsere Mitglieder durch den Fonds für Soziale Sicherung besondere Leistungen an: Mehr Informationen dazu in diesem Tätigkeitsbericht auf Seite 29.



Auch in Zusammenarbeit mit der DEVK werden viele besondere Leistungen geboten.

#### Wie und wo findet Ihr uns?



Wer in den jeweiligen Regionen unseres Betriebes Ansprechpartner ist, könnt Ihr in den Flyern der EVG Betriebsgruppe nachlesen. Diese liegen in den Geschäftsstellen aus und sind auch in Euren Einstellungsmappen zu finden.

Wir helfen Euch bei allen Fragen, egal ob es um Eure Arbeitsbedingungen vor Ort oder Fragen zur Mitgliedschaft in der EVG geht.

Ihr findet uns auch auf DB Planet. Hier informieren wir Euch über aktuelle Themen und Eure Ansprechpartner in den Regionen.

Schaut einfach mal vorbei unter <https://db-planet.db-zeitarbeit-evg-betriebsgruppe>.



### Gewerkschaft macht glücklich...

... weil sie für gute Arbeitsbedingungen sorgt. Die Chance, im Arbeitsleben mitzubestimmen und mitzugestalten, erhöht die Arbeitszufriedenheit. Flagge zeigen für Gewerkschaften, Gute Arbeit und Mitbestimmung ist sehr wichtig. Gewerkschaften haben in ihrer langen Geschichte für ordentliche Arbeitsbedingungen gekämpft. Wo Gewerkschaften stark sind, sind auch die Bedingungen für die Beschäftigten besser. Tarifverträge setzen Standards und schützen vor der Abwärtsspirale. ... und Betriebsräte verhindern Arbeitgeberwillkür.

Gewerkschaften sind nicht „altbacken“, Gewerkschaftsmitglied zu sein, ist modern und zukunftsorientiert!

Die EVG ist 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 Nachtarbeit und insgesamt Regelungen für bessere Arbeitsbedingungen müssen erkämpft werden. Nur mit einer gut organisierten Belegschaft können wir diese Forderungen durchsetzen. Gerade in der Zeitarbeitsbranche sind tarifliche Regelungen für gute Arbeit mit fairen Regeln unabdingbar. Die Mobilität und Flexibilität, die Einsatzbereitschaft unserer Kolleg\*innen, muss auch entsprechend mit fairen Löhnen vergütet werden.

Das bedarf einer entsprechenden Durchsetzungskraft, um gute Arbeit mit fairen Regeln weiterhin voranzubringen.

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.



**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.**

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!

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

**Der 1. Mai – Dieses Jahr hat er das Motto „Solidarisch ist man nicht alleine“**



Unter diesem Motto hatten DGB und Gewerkschaften zu bundesweiten Kundgebungen aufgerufen.

**Auch diese Veranstaltungen sind bundesweit abgesagt worden.**

Informationen findet Ihr im Internet unter [www.dgb.de](http://www.dgb.de).

### Teil- und Betriebsversammlungen – Vor-Ort-Termine – 2019/ 2020

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 oder an großen Standorten ein – so auch in den Monaten August, September und Oktober letzten Jahres.

Wir legen auch großen Wert darauf, dass bei den Terminen 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 11 Standorten fanden im August bis Oktober 2019 die Teilbetriebsversammlungen statt:

- Nürnberg
- München
- Karlsruhe
- Leipzig
- Dessau
- Hamburg
- Berlin
- Frankfurt
- Dortmund (Paderborn)
- Köln
- Hannover



Vielen Dank an die insgesamt mehr als 300 Kolleginnen und Kollegen, die teilgenommen haben. Schwerpunkte der Versammlungen waren die Tarifverhandlungen bei der DB Zeitarbeit und die Eure 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 28. Oktober 2019, auf der großen Betriebsversammlung in Fulda mit fast 300 Teilnehmer\*innen, wurden wichtige Themen aufgegriffen, thematisiert und vorgestellt.

**Im gesamten Jahr 2019 haben fast 1.000 Kolleginnen und Kollegen an allen Betriebs- und Teilbetriebsversammlungen teilgenommen. Es hat sich für jeden gelohnt. Wir haben viel positives Feedback für die Gestaltung unserer Versammlungen bekommen.**

**Dankeschön** – für Eure Teilnahme und für diese Form der betrieblichen Mitbestimmung.

Für den Rest des Jahres 2020 planen wir weiter Betriebsversammlungen. Aufgrund des Corona-Virus muss unsere Versammlung am 16. Mai in Fulda ausfallen! Im Sommer beginnen aber hoffentlich wieder die Teilbetriebsversammlungen Eures BR

Betriebliche  
Mitbestimmung in  
einer Betriebs-  
versammlung

**Nur mit Mitbestimmung geht was!**

**Betriebsversammlung der  
DB Zeitarbeit**

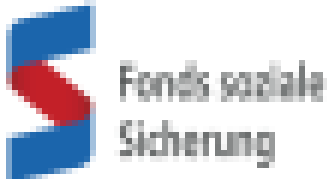
## Fonds soziale Sicherung ... und mehr

Es lohnt sich zu informieren, denn es gibt immer wieder verbesserte Leistungen!

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 unsere Kolleg\*innen auch in den Genuss des sozialen Sicherungsfonds kommen.

Auch Ihr könnt diese Leistungen nutzen, wenn Ihr EVG Mitglied seid (Auszug):



- ✓ Gesundheitswoche
- ✓ Brillenzuschuss - bis 300€
- ✓ Hörerätzuschuss
- ✓ Kinderbetreuungszuschuss - 250€/Jahr für Kinder unter 14 Jahren
- ✓ Physio für Dich
- ✓ Gesundheitscheck
- ✓ Bildungszuschüsse bis zu 700€ jährlich - plus Tablet Zuschuss



Das alles kostet keinen zusätzlichen Beitrag!

### ... und wenn Ihr etwas für Eure Gesundheit machen wollt, nutzt die Gesundheitswoche

Das wichtigste Gut jedes Menschen ist seine Gesundheit. Die Förderung für eine Gesundheitsmaßnahme kann pro Kalenderjahr einmal in Anspruch genommen werden.

Mehr erfahren unter: <https://www.fonds-soziale-sicherung.de/>

**Bitte beachtet:** Diese Förderung gilt nur für Mitglieder der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), da der entsprechende Tarifvertrag (SozialsicherungsTV) nur für EVG Mitglieder gilt.

### GUV/FAKULTA – kostenfrei für EVG Mitglieder

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 EVG.

Mehr erfahren unter: <https://www.guv-fakulta.de/>

**DBplus** DB Plus – Ein bewährtes soziales Netz – auch für die DB Zeitarbeit

# DBplus



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)



**Sozialpartner im  
DB Konzern und  
der DB Zeitarbeit**

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.

### Ihr wollt mehr dazu erfahren?

Sprecht Euren Gruppenleiter in der Geschäftsstelle oder uns gern an!

**Übrigens:** Unsere DB Plus Partner trifft Ihr auch immer auf unseren Betriebsversammlungen.

### Die Stiftungsfamilie BSW & EWH unterstützt Kolleg\*innen in besonderen Situationen



Die Stiftungsfamilie BSW & EWH bietet individuelle Leistungen für Beschäftigte im Bahnbereich und deren Familien in allen Lebensphasen – auch über das aktive Berufsleben hinaus. Mitglied werden kann jeder, der bei den Fördereinrichtungen (DB Konzern, somit auch die DB Zeitarbeit) der Stiftungen beschäftigt ist. Auch ehemalige Mitarbeiter, Hinterbliebene, Auszubildende und Studierende sowie Kinder und Enkelkinder können Förderer der Stiftungsfamilie werden.

### FÜR WENIG GELD VIEL GUTES TUN

Schon ab 3,50 Euro im Monat erhaltet Ihr Zugriff auf das gesamte Leistungsangebot der Stiftungsfamilie BSW & EWH. Damit kann man günstiger verreisen, Gleichgesinnte treffen, Hilfe in schwierigen Lebenslagen erhalten und profitiert von besonderen Rabatten – und tut gleichzeitig etwas Gutes. **Miteinander – Füreinander.**

Link: <https://www.stiftungsfamilie.de/>

## Schlusswort des Betriebsratsvorsitzenden

Dietmar Demke



Wir haben viele Themen angesprochen, die Euch und uns gemeinsam bewegen. Wir sind auf einem guten Weg und haben gemeinsam bereits sehr viel erreicht. Diesen Weg wollen wir weiter beschreiten für die Umsetzung Eurer Interessen!

**Ich hätte  
da mal  
ne Frage**

Informiert Euch weiterhin und nutzt auch unsere BR-Journale und unsere DBZ-BR KOMPAKT-Veröffentlichungen, die auf DB Planet zu finden sind: <https://db-planet.de>, [BR DBZ](#). Natürlich gilt unser Versprechen weiter, jede Anfrage, jedes Thema oder jeder Arbeitsauftrag wird von uns beantwortet und bearbeitet. Versprochen!

GUTE ARBEIT BRAUCHT FAIRE REGELN - ist das Kernthema dieses Berichtes. Bei der DB Zeitarbeit ist diese Aussage, diese Forderung, schon umgesetzt. Es existieren die fairen Regeln im DB Konzern, in unseren Tarifverträgen und in der KBV Konzernarbeitsmarkt. Wir haben aber auch deutlich gemacht, dass noch nicht alles erreicht ist und wofür wir gemeinsam noch kämpfen müssen.

Die kommenden Monate und Jahre bleiben spannend. Die Rolle der DB Zeitarbeit bei der „Starken Schiene“ bleibt weiterhin sehr wichtig! Wird das Wachstum der DB Zeitarbeit sich weiterentwickeln? Bleibt die hervorragende Übernahmequote in den DB Konzern so hoch? Fragen, die uns immer wieder bewegen und die wir im Auge behalten werden.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir stehen aktuell vor einer noch nie dagewesenen Herausforderung. Der Corona-Virus, der sich weltweit ausbreitet, muss bekämpft werden. Das können wir nur alle gemeinsam schaffen. Die Auswirkungen auf die Wirtschaft werden spürbar sein. Wir wollen unseren Beitrag leisten und für Euch und uns bestmögliche Sicherheiten schaffen. Politik, Gewerkschaften und Eure Interessenvertretungen arbeiten mit Hochdruck an der Sicherung der Arbeitsplätze. Auch bei der DB Zeitarbeit arbeiten wir an Lösungen, um Euch größtmögliche Sicherheit in dieser schwierigen Krise zu geben. In der Wirtschaftskrise 2007/2008 wurden bei der DB Zeitarbeit schon einmal gute arbeitsplatzsichernde Vereinbarungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen getroffen, hier wollen wir anknüpfen. Auch dazu brauchen wir Euch, denn nur ein starker Betriebsrat und eine starke Gewerkschaft kann in schwierigen Situationen gute Lösungen verhandeln und vereinbaren.

Wir sprechen von fairer Zeitarbeit im DB Konzern!

Damit dies so bleibt und noch besser wird, will das Team Betriebsrat der DB Zeitarbeit mit Euch die Mitbestimmung, das Mitmachen und das Mitgestalten weiter voranbringen. Viele Eurer berechtigten Forderungen und anstehenden Probleme im Berichtszeitraum konnten gelöst werden.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit und Fairness im Umgang mit Euch, dem Arbeitgeber, der Geschäftsführung und der Betriebsleiterin sind die Basis für unsere Arbeit und unser Handeln. Sie sind Garant dafür, auf Augenhöhe die für uns so wichtigen Themen zu beraten und gute Lösungen zu finden.

**Zum Schluss möchten wir Kolleg\*innen zu Wort kommen lassen, aus Mails an uns zitieren und Danke sagen:**

„Ich wünsche Euch weiterhin viel Erfolg und Ausdauer bei Eurer sehr geschätzten Betriebsratsarbeit“.

„Ein herzliches Dankeschön möchte ich bzgl. der informativen BR Journale, die uns regelmäßig über die zahlreichen Neuigkeiten updates, aussprechen“.

„Ich wünsche gutes Gelingen bei allen Vorhaben, die Ihr in diesem Jahr umsetzen werdet“.

Betriebsrat:  
Mit Kolleg\*innen  
Für Kolleg\*innen

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

Für den Betriebsrat: Dietmar Demke, Betriebsratsvorsitzender

DEVK



## DB Berufsunfähigkeitsabsicherung Weichen stellen – Einkommen sichern

Wussten Sie, dass fast jeder vierte Arbeitnehmer berufsunfähig wird? Die DB-Berufsunfähigkeitsabsicherung hilft Ihnen finanziell weiter, wenn Sie Ihren Beruf wegen Krankheit oder Unfall voraussichtlich länger als sechs Monate nicht ausüben können. Details finden Sie unter [www.bahn.devk.de/bahn-bu](http://www.bahn.devk.de/bahn-bu) oder fordern Sie weitergehende Informationen an unter [dbplus@devk.de](mailto:dbplus@devk.de)

Die DB Berufsunfähigkeitsabsicherung wird Ihnen angeboten von der Deutschen Bahn in Kooperation mit der

DEVK