

- Sonntagszulage: 5,64 Euro (ab 1. März 2022: 5,72 Euro; ab 1. Januar 2023: 5,82 Euro)
- Feiertagszulage: 6,16 Euro (ab 1. März 2022: 6,25 Euro; ab 1. Januar 2023: 6,36 Euro)
- Nachtzulage: 3,33 Euro (ab 1. März 2022: 3,37 Euro; ab 1. Januar 2023: 3,43 Euro)
- die Zulage „Dunkle Nacht“: Schichtende – 3,55 Euro (ab 1. März 2022: 3,60 Euro; 1. Januar 2023: 3,66 Euro) Schichtbeginn – 7,08 Euro (ab 1. März 2022: 7,18 Euro; 1. Januar 2023: 7,32 Euro)
- Mindesthöhe der Überzeitzulage: 4,38 Euro (ab 1. März 2022: 4,44 Euro; ab 1. Januar 2023: 4,51 Euro)

gen auf das lebensphasenabhängige Arbeiten einen weiteren Meilenstein erreichen. Ab dem Jahr 2023 wird eine besondere Teilzeit im Alter für Arbeitnehmer eingeführt, die das 60. Lebensjahr vollendet und mindestens zehn Jahre Betriebszugehörigkeit erreicht haben. Diese Arbeitnehmer können ihre Arbeitszeit auf 81 Prozent reduzieren und erhalten vom Arbeitgeber hierfür 90 Prozent Entgelt. Die daraus entstehenden 45 zusätzlichen freien Tage sind wie Urlaub zu verplanen. Damit ist die CBC eines der wenigen Eisenbahnverkehrsunternehmen, die eine solche Regelung für ihre Arbeitnehmer zur Anwendung bringen.

Zudem konnte eine Erhöhung des Zeitzuschlags für Nachtarbeit von drei auf vier Minuten ab Juli 2022 und damit eine Verbesserung beim Zusatzurlaub vereinbart werden, wodurch weitere Urlaubstage generiert werden können. Zur Erinnerung – der Zeitraum für Nachtarbeit ist bei der CBC schon seit Längerem bei 20 bis 6 Uhr.

Auch bei den gesetzlichen Pausen konnte die GDL weitere Verbesserungen erzielen. So dürfen in den ersten und in den letzten zwei Stunden einer Schicht grundsätzlich keine Pausen liegen. Lediglich bei Baustellen darf dieses Zeitfenster auf 90 Minuten reduziert werden.

Auch bei den tariflichen Wochenenden wurde weiter verbessert. So hat nun das Zugpersonal der CBC Anspruch auf 16 freie Wochenenden à 60 Stunden, und somit vier mehr als die marktüblichen zwölf. Ab dem Jahr 2023 ist das späteste geplante Schichtende vor einer Freistellungsphase von mehr als zehn Abwesenheitstagen 21 Uhr, danach darf der früheste Schichtbeginn 6 Uhr sein. Schließlich wird ebenfalls ab dem Jahr 2023 die persönlich verbindliche Jahresschichtplanung, wie sie bei der CBC seit Jahren Usus ist, tarifvertraglich abgebildet.

Die Verstetigung des Arbeitgeberzuschusses im Falle von Kurzarbeit von bis auf

90 Prozent, der bekannte Nachteilsausgleich für beruflich bedingte Zeugenaussagen vor Gerichten oder Behörden, der besondere Rechtsschutz sowie die Freistellung für gewerkschaftliche Zwecke wie bei den weiteren Tarif- und Sozialpartnern konnte ebenfalls tarifvertraglich abgebildet werden und runden den Tarifabschluss ab.

Anspruch auf soziale Leistungen

Zu guter Letzt wollen die CBC und die GDL ab dem zweiten Quartal 2022 auf Arbeitsebene Gespräche über einheitliche Eingruppierungsmerkmale und Entgeltgruppen sowie die weiteren Arbeitsbedingungen führen. Im ersten Schritt werden die Kollegen, die heute noch nicht tarifvertraglich erfasst sind, schon bereits jetzt bei FairnessBahNen e.V. leistungsberechtigt und haben somit Anspruch auf soziale Leistungen.

L. J.

meinPerformanceManagement

Theorie und Praxis

Die Identifizierung von Führungskräften und bessere Leistungen der Basis im DB-Konzern waren die Triebfeder für die Einführung von meinPerformanceManagement (mPM) in Verbindung mit der Konzernbetriebsvereinbarung Personalentwicklung (KBV PE). Die DB will damit einen ambitionierten Weg gehen, um der Fluktuation durch die demografische Entwicklung entgegenzuwirken. Mit dem Leistungskompass wurde eine neue Komponente in die Beurteilungssystematik implementiert. Nach der Logik von mPM

soll der Leistungskompass wenigstens zweimal im Jahr erfolgen, um Leistungsträger gezielt zu fördern, aber auch Fehlentwicklungen der persönlichen Leistung möglichst zeitnah entgegenzuwirken. So weit die Theorie. Die praktische Umsetzung kann wegen Personalmangels als gescheitert angesehen werden.

Die GDL und ihre Personalräte hatten in der Vergangenheit die Einführung von mPM zu Recht stets kritisch begleitet. Mehr als ein Jahr nach der Einführung wurde deutlich, dass

der Arbeitgeber seinem eigenen Anspruch an mPM vielfach nicht gerecht wird.

Ziele über Bord geworfen

Die Gesamteinschätzung, die bei den zugewiesenen Beamten zwingend im ersten Quartal durchzuführen ist, dies (eigentlich) unter Einbeziehung des Leistungskompasses, erfolgte ebenfalls nicht im geforderten Umfang. Nachdem bereits im Jahr 2021 wegen angeblicher IT-Schwierigkeiten der 31. März für die Beurtei-

lung nicht gehalten werden konnte, werden aktuell erneut die selbst gesteckten Ziele über Bord geworfen. Eine Terminierung der Einladung zur Gesamteinschätzung für den Monat Mai macht deutlich, wie einige Führungskräfte mit den ansonsten klaren Vorgaben von mPM umgehen. Ob es einfach nur Gleichgültigkeit, Überlastung oder Unwissenheit ist, können nur die handelnden Personen vor Ort beantworten. Bedenkt man, dass binnen Jahresfrist mehr als 3 000 zugewiesene Beamte in den Ruhestand getreten sind, sollte man

Arbeitszeit und weitere Regelungen

Nachdem bei der CBC schon eine Vielzahl an Regelungen auf Marktniveau sind, konnten die Tarifvertragsparteien bezo-

eigentlich davon ausgehen, dass die jährliche Beurteilungsrunde wegen des deutlich geringeren Aufwands in dem dafür vorgesehenen Zeitraum erfolgt.

Verzögerungen bei Höherbewertung

Dass das Format, in dem die Gesamteinschätzung zu erfolgen hat, oft nicht dem Erfordernis von mPM genügt, ist hinsichtlich einer gerichts-festen Gesamteinschätzung mehr als befremdlich und bedarf in Zukunft einer deutlichen Verbesserung.

Und auch das gehört zur Wahrheit: Offensichtlich interessiert dies nur die GDL sowie ihre Betriebs- und Personalräte, die sich erneut in ihrer Kritik bestätigt sehen. Anderen Interessenvertretern scheint die korrekte Umsetzung von mPM schlicht egal zu sein. Wenn sich aber im Rahmen eines Vergabeverfahrens von beamtenrechtlichen Höherbewertungen herausstellt, dass bei Weitem nicht alle zugewiesenen Beamten 2021 eine Ge-

samteinschätzung nach der Methodik von mPM erhalten haben, muss man hier von einem klaren Versagen der Verantwortlichen ausgehen.

Dieses Versagen führt zwangsläufig zu erheblichen Verzögerungen bei der Vergabe von beamtenrechtlichen Höherbewertungen. Aktuell findet dies gerade bei DB Cargo AG C 5 Wahlbetrieb Hagen statt. Aus nicht nachzuvollziehenden Gründen wurde beispielsweise die Ausschreibungsfrist, die in der Regel 14 Tage beträgt, durch den Arbeitgeber ohne Beteiligung der GDL-Betriebsräte auf zwei Monate ausgedehnt. Es hätte jedem klar sein müssen, dass die Gesamteinschätzung des gesamten Bewerberkreises aktualisiert werden muss, wenn auch nur ein einziger aus dem besagten Kreis neu beurteilt wurde. Genau das ist aber hier nicht passiert. Zur Erinnerung: Mit der Einführung von mPM wurde die komfortable Situation einer jährlichen Gesamteinschätzung angeführt, sodass die ansonsten vielfach erforderliche anlassbezogene Leis-

tungseinschätzung dem Grunde nach obsolet wird. Mithin wurde ein beschleunigtes Vergabeverfahren in Aussicht gestellt, da alle zugewiesenen Beamten nach der neuen Methodik mPM stets über eine aktuelle Gesamteinschätzung verfügen würden. Leider auch hier nur Theorie. In der Praxis sind es die betroffenen Beamten, die ihre berechnete Beförderung in das nächsthöhere Amt erst Monate später erhalten. Die entgangenen Besoldungsbestandteile gehen dabei ausschließlich zulasten der Kollegen.

Einfach nur peinlich

Das Thematisieren des offensichtlichen Missstandes der GDL und ihrer Betriebs- und Personalräte löste eine gewisse Unruhe und Kreativität beim Arbeitgeber aus, die eigenen Versäumnisse „anderen“ unterzuschieben. Der Dreistigkeit nicht genug, werfen die DB und die evg den „unbequemen“ GDL-Amts-inhabern Wahlkampf für die anstehenden Betriebsratswahl-

len vor. Doch anstatt sich für die berechtigten Belange der betroffenen Beamten einzusetzen, ist man offensichtlich mehr an der eigenen Wiederwahl interessiert. Einfach nur peinlich. Fakt ist: Die GDL und ihre Amtsinhaber sind nicht diejenigen, die dem Arbeitgeber täglich über das Haupt-haar streichen. Und ja, sie sind unbequem, weil sie sich für die Kollegen einsetzen. GDL-Amts-inhaber wissen, wofür sie gewählt wurden.

Gesamteinschätzung schriftlich einfordern

Der Arbeitgeber steht zwar in der Pflicht, rechtzeitig die Gesamteinschätzung durchzuführen. Die GDL empfiehlt jedoch den zugewiesenen Beamten, zumindest denjenigen, die noch Aussicht auf eine Beförderung haben, ihre Gesamteinschätzung ab April eines Jahres bei ihrer Führungskraft schriftlich einzufordern, damit es bei einem Vergabeverfahren nicht zu unnötigen Verzögerungen kommt.

E. P.



In der Praxis sind es die betroffenen Beamten, die ihre berechnete Beförderung in das nächsthöhere Amt erst Monate später erhalten.