



# ZusammenWachsen ArbeitGestalten

DAS DEMOGRAFIE- UND TARIFPROJEKT

Nr. 2\_2012 | Juni



Ausgabe: ÖPNV

## Vor neuen Herausforderungen

Der VDV stellt sich dem demografischen Wandel



Fahrbereit: Auch ältere Stuttgarter Straßenbahnen gehören zur SSB-Flotte.

Über 60 000 Busse und Bahnen fahren in Deutschland täglich im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Im Jahr steigen rund 9,7 Milliarden Fahrgäste in die »Öffentlichen«, insgesamt summieren sich über 90 Milliarden Personen-Kilometer. In Betrieb gehalten wird der ÖPNV von 236 000 Beschäftigten. Mit diesen Zahlen wartet der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV), der größte Branchenverband, der 600 Unternehmen aus ÖPNV und Schienengüterverkehr in Deutschland vertritt, in seinem aktuellen Bericht auf. Auch der Verband stellt sich dem demographischen Wandel und sieht den öffentlichen Personennahverkehr dabei vor neue Herausforderungen.

### »Fahrplan« zur Zukunft der Verkehrsunternehmen

Die VDV-Akademie ist Forschungspartner in einem Verbundprojekt zur Professionalisierung der Dienstleistungsarbeit im Verkehrssektor (ProVes). Demografiefes-

tigkeit gilt dabei eines der zentralen Handlungsfelder. Es geht neben Qualifizierungsstrategien, Kompetenzentwicklung, Führungs- und Teamstrukturen auch um verbesserte Einsatzmöglichkeiten für Fachkräfte im Fahrbetrieb, altersgerechte Arbeitsorganisation und Modelle zur Einführung von Mischarbeit. Für Untersuchungen wurde eine Stichprobe von 62 ÖPNV-Unternehmen unterschiedlicher Größe herangezogen. Die Auswertung ergab: Hinsichtlich praktischer Maßnahmen zum demografischen Wandel, die in den befragten Unternehmen bereits umgesetzt werden, steht die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung an erster Stelle, gefolgt von betrieblichem Eingliederungsmanagement, Gesundheitsförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bisher kaum praktiziert sind Maßnahmen zum Übergang in den Ruhestand, nur wenige Unternehmen planen das überhaupt. Praktische Untersuchungen im Rahmen von ProVes fanden zudem in vier Modellbetrie-

## MEINUNG

### ■ Mentalitätswechsel

»Wir brauchen einen Mentalitätswechsel: Weg vom frühzeitigen Aufhören, hin zum Bewusstsein des Erhalts langer Beschäftigungsfähigkeit... Die SSB nutzt alle bekannten Strategien zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit: Optimierte Personalauswahlverfahren, insbesondere im Fahrdienst. Arbeitsplatz nach neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen. Wunschdienstplan mit möglichst hoher Mitsprachemöglichkeit der Fahrer/innen. Der Betrieb bietet eine gute Essen-Versorgung, zukünftig auch Ernährungsberatung, Fitnessräume, eine gute arbeitsmedizinische Betreuung, ein gutes Betriebsklima, eine Fahrerbetreuung durch Kolleginnen und Kollegen. Die Führungskräfte erhalten eine gute Qualifizierung zur Verbesserung ihrer Führungsqualität. Die Betriebshöfe sind personenbesetzt, so dass die Fahrer/innen eine »Heimat« haben. Ein professionelles betriebliches Gesundheitsmanagement wird gerade eingeführt. Wir bieten auch Teilzeitbeschäftigung an. Entscheidend ist langfristig der Belastungswechsel.«

REINHOLD BAUER, Vorstand Stuttgarter Straßenbahnen AG, und FRANZ-JOSEF METZGER, Unternehmensbereichsleiter Personal Stuttgarter Straßenbahnen AG im ProVes-Projektrundbrief

ben statt: In der Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG, der Dresdener Verkehrsbetriebe AG, der Stuttgarter Straßenbahnen AG und üstra Hanoversche Verkehrsbetriebe AG. Das Projekt wird demnächst mit einer Ergebnistagung abgeschlossen, die einen »Fahrplan zur Professionalisierung in Verkehrsunternehmen« vorstellen soll.

**KOOPERATION****Gemeinsam****gegen die Belastungspunkte****Bei der Rheinbahn AG sollen die »roten« Dienste verschwinden**

**W**ir wollen die Belastungsampel überwiegend auf Grün bringen!« Betriebsratsvorsitzender Uwe David bei der Rheinbahn AG in Düsseldorf meint: Dienste für Fahrerinnen und Fahrer, die auf einer Skala bis 100 Belastungspunkten im oberen Drittel liegen, sollen bald möglichst der Vergangenheit angehören. Auch »gelben« Diensten ab 52 Belastungspunkten wird der Kampf angesagt. Basis für diese Ampelbewertung war eine Befragung von Fahrerinnen und Fahrern im vergangenen Sommer, die in Kooperation mit dem Unternehmen gestartet wurde. »Die Resonanz war beachtlich. Offenbar haben wir einen Nerv der Kolleginnen und Kollegen getroffen«, berichtet David. Auch das Management hielt es im Rahmen eines Prozessoptimierungsprojektes für sinnvoll, »dienstliche Anforderungen und Wünsche« des Fahrpersonals zu erfragen, um »hohe personalbedingte Leistungsausfälle« künftig zu vermeiden. Der Be-

triebsrat möchte, dass Veränderungen bald in einer Betriebsvereinbarung Dienstplangestaltung münden. »Und wir sind sehr optimistisch, dass das Unternehmen mitzieht«, so David.

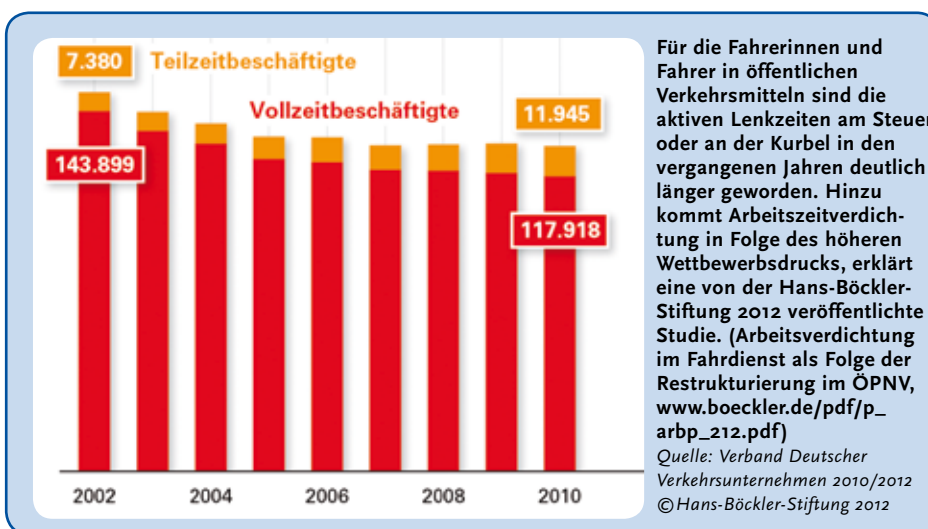
Eine Vielzahl von Stressmomenten ließ sich auf sechs Belastungsfaktoren eingrenzen: die Länge der Dienste, unterschiedliche Orte für Dienstbeginn und -ende, geteilte Dienste, die Pausengestaltung, speziell deren Verkürzung oder Wegfall im Zusammenhang mit Verspätungen, sowie Fahrzeug- oder Linienwechsel innerhalb von Diensten. Neben einer allgemeinen Verbesserung der Arbeitsbedingungen soll perspektivisch vor allem der Anteil »roter« oder »gelber« Dienste für ältere Fahrerinnen und Fahrer auf Null gesenkt werden, so der Betriebsratsvorsitzende. Er hält Flexibilität mit sinnvoller Dienstplanung für vereinbar und sieht darin für die Rheinbahn AG »künftig sogar einen Wettbewerbsvorteil«.

**ZIEL****Monotonie aufbrechen**

Über die Notwendigkeit von tariflichen Regelungen zur Demografie besteht bei uns kein Zweifel. Dafür sprechen auch Analysen, die im Rahmen eines regionalen Demografienetzwerkes in Nürnberg gemacht wurden und deutlichen Handlungsbedarf begründen. Es gibt zudem bereits verschiedene betriebliche Vereinbarungen, so in München und Augsburg, die etwa für sogenannte Stoßfahrer spezielle und familiengerechtere Arbeitszeiten in der Dienstplangestaltung betreffen. Bei der VAG Nürnberg hat man seit vielen Jahren sehr gute Erfahrungen mit »Schonrotten« gemacht, in die Fahrer ab 55 eingebunden werden können, die bei annähernd gleicher Entlohnung wie in Vollzeit nur noch 30 Stunden oder vier Tage pro Woche arbeiten. Insgesamt geht es im Verkehrsbereich vor allem darum, monotone Tätigkeiten und einseitige Belastungen, wie sie für viele Tram-, Bus- oder U-Bahn-Fahrerinnen und -Fahrer typisch sind, aufzubrechen. Das ginge etwa durch Mischstätigkeiten, wenn Fahrdienst mit Kundenservice oder ähnlichem kombiniert wird.

Weil wir keine »natürlichen« TVÖD-Anwender beim Nahverkehr in Bayern sind, waren wir erst von den bundesweiten Tarifverhandlungen ausgeschlossen. Mit dem KAV Bayern haben wir letztes Jahr vereinbart, dass ein bundesweiter Tarifvertrag auch für Bayern gültig ist. Aus meiner Sicht könnte man in Sachen Demografie stufenweise verhandeln und mit wichtigen Bausteinen beginnen, wo es etwa um Gefährdungsanalysen und Absicherung bei Krankheit und Leistungsminderung geht.

FRANK RIEGLER, *ver.di-Landesfachbereichsleiter Verkehr, Bayern*

**Leitung**

Gesellschaft für Gute Arbeit mbH, Schwanthalerstr. 73, 80336 München  
Email: [info@gesellschaft-fuer-gute-arbeit.de](mailto:info@gesellschaft-fuer-gute-arbeit.de)  
Mehr Informationen unter: [www.zusammenwachsen-arbeitgestalten.de](http://www.zusammenwachsen-arbeitgestalten.de)

**Impressum**

V.i.S.d.P.: Tatjana Fuchs (Gesellschaft für Gute Arbeit mbH), Text: transit pro media, Bettina Erdmann;  
Gestaltung: bleifrei Texte + Grafik/Claudia Sikora; Fotos: Werner Bachmeier (Titel), Hd Tescher

**Wissenschaftlicher Verbund**

INIFES, Söstra, Hochform

Gefördert durch



Ministerium für Arbeit und Soziales

Im Rahmen der Initiative



Fachlich begleitet durch



Projekträger

