

Kurzfassung

Die im Rahmen dieser Masterthesis durchgeführte Untersuchung befasst sich mit den Auswirkungen tariflicher Regelungen auf die Personalplanung von Triebfahrzeugführenden bei dem Eisenbahnverkehrsunternehmen National Express. Ziel ist es, betriebliche Effekte der Tarifentwicklung zu analysieren und Erkenntnisse für zukünftige Tarifverhandlungen abzuleiten.

Die Arbeit gliedert sich in mehrere Schritte. Zunächst werden die rechtlichen und personalplanungsrelevanten Grundlagen sowie die aktuellen Tarifstrukturen bei National Express detailliert erläutert. Anschließend wird die Entwicklung der Tarifverträge im Zeitverlauf untersucht. Den Kern bildet die statistische Analyse historischer Personal- und Dienstplandaten. Abschließend werden mittels einer Szenarioanalyse mögliche zukünftige Entwicklungen bis 2029 simuliert und Hinweise für kommende Tarifverhandlungen abgeleitet.

Die Untersuchung der Tarifverträge zeigt eine kontinuierliche Verschärfung der tariflichen Vorgaben. So wird das Jahresarbeitszeit-Soll schrittweise von derzeit 1.984 Stunden auf bis zu 1.827 Stunden im Jahr 2029 reduziert. Gleichzeitig wurden die Pausen- und Ruhetagsregelungen zugunsten der Mitarbeitenden verschärft und die langfristige Planungssicherheit verbessert. Mittels Wahlmodellen kann zudem das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll und der Urlaubsanspruch an die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst werden.

Die statistische Analyse der Personaldaten bestätigt einen signifikanten Rückgang des durchschnittlichen Jahresarbeitszeit-Soll. Eine zentrale Erkenntnis ist der Zusammenhang zwischen geplanten Schichten und dem Überstundenvolumen. Bereits bei etwa 229 Schichten pro Jahr wird das Jahresarbeitszeit-Soll erreicht, obwohl tarifvertraglich bis zu 261 Schichten möglich sind. Bei vollständiger Ausreizung der möglichen Schichten würden jährlich etwa bis zu 166 Überstunden pro Mitarbeitenden anfallen. Die Analyse der Dienstplandaten zeigt signifikante Rückgänge bei der Lenkzeit, der Pausenanzahl und dem Wirkungsgrad.

Die Szenarioanalyse prognostiziert im aktuellen Trendszenario einen Anstieg der jährlichen Überstunden auf über 190 Stunden pro Mitarbeitenden bis 2029. Eine moderate Reduktion der durchschnittlichen Arbeitszeit pro Dienst um 30 Minuten würde das Überstundenvolumen auf etwa 106 Stunden jährlich pro Mitarbeitenden reduzieren und einen Mehrbedarf von rund 21 Mitarbeitenden erfordern. Eine vollständige Eliminierung der Überstunden erfordert eine Reduktion der durchschnittlichen Arbeitszeit pro Tag um etwas mehr als eine Stunde, was wiederum die Beschäftigung von 46 zusätzlichen Mitarbeitenden erfordert.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die tarifliche Arbeitszeitverkürzung bei unveränderten betrieblichen Rahmenbedingungen ein steigendes Überstundenaufkommen begünstigt. Als Handlungsempfehlungen werden eine Reduzierung der durchschnittlichen Arbeitszeit pro Dienst, die Rekrutierung zusätzlicher Mitarbeitenden sowie die Einführung einer abgestimmteren Arbeitszeitreduktion in zukünftigen Tarifverträgen abgeleitet. Langfristig ist eine engere Verzahnung von Tarifpolitik und operativer Personalplanung erforderlich, um nachhaltige und betriebswirtschaftlich tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Abstract

The study conducted as part of this master's thesis examines the effects of collective agreements on personnel planning for train drivers at the German railway company National Express. The aim is to analyse the operational effects of collective agreement developments and identify conclusions for future collective agreement negotiations.

The thesis is divided into several steps. First, the legal and personnel planning-related fundamentals are presented and the current collective agreement structures at National Express are explained in detail. Next, the development of collective agreements over time is described. The main focus of the thesis lies in the statistical analysis of historical personnel and duty schedule data. Finally, a scenario analysis is used to simulate possible future developments up to 2029 and provide guidance for upcoming collective agreement negotiations.

The analysis of the collective agreements shows a continuous tightening of the collective agreement requirements. For example, the target annual working time will be gradually reduced from the current 1,984 hours to 1,827 hours in 2029. At the same time, the rules on breaks and rest days have been tightened in favour of employees and long-term planning security has been improved. In addition, choice models allow the individual annual working time target and holiday entitlement to be adapted to the personal needs of employees.

The statistical analysis of personnel data confirms a significant decline in the average annual working time target. A key finding is the correlation between planned shifts and the volume of overtime. The annual working time target is already achieved with around 229 shifts per year, although up to 261 shifts are possible under the collective agreement. If the possible shifts were fully utilized, this would result in up to 166 hours of overtime per employee per year. The analysis of the duty schedule data shows significant decreases in driving time, number of breaks and the degree of efficiency.

The scenario analysis forecasts an increase in annual overtime to over 190 hours per employee by 2029 in the current trend scenario. A moderate reduction in the average working time per shift by 30 minutes would reduce the volume of overtime to around 106 hours per employee per year and require an additional 21 employees. Completely eliminating overtime would require a reduction in the average working time per day by just over one hour, which in turn would require the employment of 46 additional employees.

The results illustrate that the reduction in working hours under collective agreements promotes an increase in overtime if operating conditions remain unchanged. Recommended measures are a reduction of average working time per shift, additional staff recruitment and a more systematic reduction of working hours in future collective agreements. In the long term, closer integration of collective agreement and operational personnel planning is necessary in order to develop sustainable and economically viable solutions.