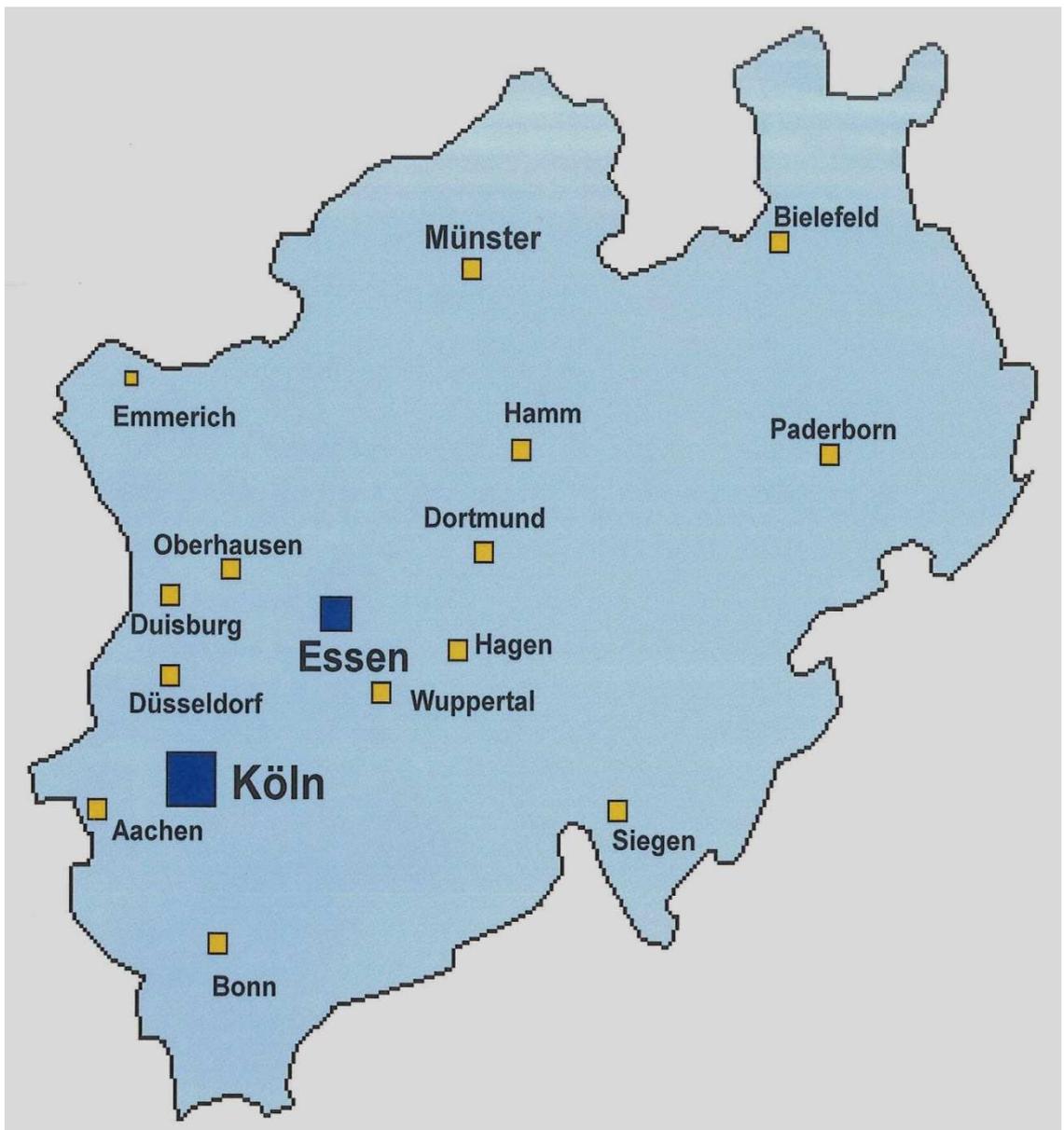


# BesPR Info West

Ausgabe 2; Juli 2017



INFORMATIONEN FÜR ZUGEWIESENE BEAMTINNEN UND BEAMTE  
BEI DER DB AG UND DEN AUSGEGLIEDERTEN GESELLSCHAFTEN



## Grußwort des Vorsitzenden des BesPR West



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

im zurückliegenden Zeitraum vom Erscheinen der ersten Ausgabe der BesPR Info West, bis zum Erscheinen dieser 2. Ausgabe, ist wie zu erwarten war sehr viel passiert.

Die zum Teil intern sowie auch extern zu verantwortenden strukturellen Veränderungen haben uns alle erreicht.

Ob damit die mitunter geäußerte Hoffnung auf Verbesserung einhergeht, möge ein jeder für sich selber werten.

Wir brauchen jedoch in vielen Bereichen dringend Verbesserungen.

Teilweise sind diese mittlerweile auch erkennbar.

Explizit kann und möchte ich mich dabei auf die Thematik der Stichtagsbeförderung beziehen. Wenn gleich, soviel Ehrlichkeit muss an dieser Stelle auch sein, zumindest die ersten Monate diesen Jahres den Eindruck entstehen lassen konnten, dass weniger als die Jahre zuvor befördert wurde.

Ich möchte nicht alles vorweg nehmen, die nächsten Seiten werden bestimmt auf die eine oder andere Art und Weise, das Interesse der Leserschaft wecken.

Gleichwohl bedanken wir uns an dieser Stelle für das erhaltene Feedback auf die erste Ausgabe. Wir würden uns freuen Euch auch mit dieser Ausgabe zu animieren, wieder davon Gebrauch zu machen.

Ich wünsche daher im Namen des gesamten Plenums des BesPR West, viel Freude beim Lesen der neuen Ausgabe!

Mit kollegialem Gruß

A handwritten signature in blue ink that reads "Ralph Squire". The signature is fluid and cursive, with the first name "Ralph" and the last name "Squire" clearly legible.

Euer Ralph Squire

# Nachbetrachtung Personalversammlung

08. Mai 2017

Die diesjährige Personalversammlung des BesPR West war die 14. ihrer Art. So wie in den Jahren zuvor nutzten viele Kolleginnen und Kollegen die Chance sich einmal persönlich in beamtenrelevanten Themen informieren zu lassen.

Wenn man bedenkt, dass alleine im Zeitraum des letzten Jahres über 500 aktive Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand gegangen sind, so war die hohe Präsenz mit ca. 700 Teilnehmern bezeichnend für das berechtigte Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen.

In den Redebeiträgen wurde z.B. Bezug genommen auf die in den nächsten Jahren weiter rasant abnehmende Anzahl an verbeamteten Kolleginnen und Kollegen. Dabei ist in der Berechnung lediglich die derzeitige rechnerisch geplante Menge berücksichtigt. Somit sei an dieser Stelle auch nochmal erwähnt, dass es derzeit **KEINE** Planungen für eine neue Altersteilzeitregelung für zugewiesene Beamtinnen und Beamte bei der DB AG gibt. **Die am 27.April 2017 im Deutsche Bundestag beschlossene Verlängerung der 55er Vorruhestandsregelung gilt nur für die Beamten der Post und deren Nachfolgeunternehmen!**

Die verloren gegangenen Ausschreibung bei DB Regio und die derzeitigen Bemühungen der Konzernleitung mit dem Projekt ZUBA wieder Fahrt im Unternehmen aufzunehmen führen dazu, dass bei vielen Kolleginnen und Kollegen Existenzängste für sich und Ihre Familien bestehen. Daher war der ausgesprochene Appell an die anwesenden Vertreter der DB AG sowie des BEV sich schnellstmöglich für eine praktikable und im Sinne aller Betroffenen (Mitarbeiter, Arbeitgeber und BEV) mögliche Regelung „durch zu ringen“ richtig und wichtig. Es heißt Brücken schlagen um Perspektiven zu schaffen, auf die Fragen wie geht es weiter, auch in Hinblick auf das wichtige Thema noch vorhandenes Wissen weiter zu vermitteln.

Neue Wege zu beschreiten ist nie einfach. Das zeigte sich auch bei der Vorstellung der KVB und ihr Bemühen sich zeitgerecht und zukunftsorientiert weiter zu entwickeln. Die Möglichkeiten, die sich durch den Einsatz neuer Kommunikationsmedien ergeben, bedürfen auch hier einer gewissen Infrastruktur und entsprechend geschultem Personal. Da dies alles unter dem vielfach zitiertem „rollenden Rad“, des laufenden Betriebes von Statten gehen muss, kein einfaches Unterfangen.

Abschließend noch einmal ein Dankeschön seitens des Besonderen Personalrates West an alle Anwesenden die mit Ihrer persönlichen Teilnahme und den individuellen Beiträgen zum Erfolg der Veranstaltung beigetragen haben.

# Rückblick Zeitraum Januar 2017 – Juli 2017 kurzgefasst!

Im Zeitraum vom **Januar 2017 – Juli 2017** erteilte das Plenum des BesPR West in **153** Fällen die Zustimmung zu beamtenrechtlichen Höherbewertungen, die nach Ablauf der Warte- und ggf. Erprobungszeiten zu Beförderungen führten.

Die Wartezeiten betragen, im Übrigen so wie schon im Vorjahr, **1 Monat** nach Festsetzung des Anwärterdienstalters, einzig beim **M 9 Z** beträgt die Wartezeit **2 Monate!**

Bewertung	Anzahl
M8	12
M9	37
M9 Z	11
tM 8 /Wm 8	
tM9 /Wm 9	22
tM9 Z / Wm 9 Z	13
Lokf 9	20
Lokf 9 Z	11

Bewertung	Anzahl
G11	
G12	9
G13	4
tG 11	1
tG 12	1
tG 13	7
tG 13 Z	5

In insgesamt 7 Sitzungen behandelte der Besondere Personalrat West unter den jeweiligen Tagesordnungspunkten **54** Versetzungen (incl. Job Service), **262** Verlängerungen (z.B. Befristungen), **314** Umsetzungen und Abordnungen zu anderen Betrieben im DB Konzern.

Die entsprechenden Zustimmungen wurden erteilt.

Die Behandlung von **2** Laufbahnwechseln sowie **385** Zuruhesetzungen runden den Kurzüberblick über unsere Tätigkeit für diesen Zeitraum ab.

Dieses sind natürlich nur die „nackten Zahlen“, dass wir für unsere beamteten Kolleginnen und Kollegen mit Rat und Tat täglich zur Seite stehen und sie in Besoldungsangelegenheiten, Beamten- und Laufbahnrecht, Angelegenheiten der KVB, Bahnarztangelegenheiten und Vielem mehr beraten, ist für uns selbstverständlich!

# Arbeitsrecht vs. Beamtenrecht

Wieso bekommt der was und ich nicht..... So ungefähr beginnt eine Vielzahl von „Anfragen und Beschwerden“ aus dem Kreis der zugewiesenen Beamten, wenn die vermeintliche „Ungleichbehandlung zwischen Tarifkräften und Beamten“ an den Besonderen Personalrat herangetragen wird. Besonders dann wenn sich aus Tarifabschlüssen für die bei der DB AG beschäftigten Tarifkräfte und den ebenfalls Dienst leistenden beurlaubten Beamten gefühlte unterschiedliche „finanzielle Anerkennungen“ für deren geleistete Arbeit ergeben. Dabei besteht sehr wohl vielfach auch ein Interesse Seitens der DB AG, besonders engagierten zugewiesenen Beamtinnen und Beamten, mit einer Prämie oder Zulage, Dank und Anerkennung auszudrücken. Warum das nicht so einfach möglich ist und wie grundlegend sich ein Arbeitsverhältnis von einem Beamtenverhältnis unterscheidet, soll hier ein wenig erläutert werden.

## Grundlegende Unterschiede

Das Arbeitsrecht fällt in den Bereich des Privatrechts, das Beamtenrecht gehört zum besonderen Verwaltungsrecht und ist Teil des öffentlichen Rechts. Während das Beamtenverhältnis einseitig durch den Gesetzgeber geregelt ist, wird ein Arbeitsverhältnis durch Verträge (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung usw.) ausgestaltet und unterscheidet sich damit grundlegend vom Beamtenverhältnis.

	Arbeitsrecht	Beamtenrecht
<b>Rechtsform</b>	Privatrechtliches Arbeitsverhältnis	Öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis
<b>Rechtsquellen</b>	Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Arbeitsverträge, Tarifverträge	Art. 33 Grundgesetz (GG) Bundesbeamtengesetz
<b>Begründung durch</b>	Vertragsabschluss	Ernennungsurkunde
<b>Beendigung durch</b>	Kündigung durch Arbeitnehmer oder Arbeitgeber	Entlassung auf eigenen Antrag oder Entfernung aus dem Dienst
<b>Beschäftigungsverhältnisse</b>	Im Wesentlichen durch Verträge von beiden Parteien einvernehmlich geregelt.	Durch Gesetze und Verordnungen „einseitig“ geregelt.

**Das Arbeitsrecht stellt vor allem den Willen der Vertragspartner in den Mittelpunkt.** Die rechtliche Grundlage dafür ist das Bürgerliche Gesetzbuch. Ein Arbeitsvertrag ist eine Variante des Dienstvertrags nach § 611:

BGB § 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag  
 (1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.  
 ...

Ein Arbeitnehmer schließt also einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber ab. Dabei verpflichtet sich der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen und der Arbeitgeber verpflichtet sich im Gegenzug die vereinbarte Vergütung zu zahlen. Ob der Arbeitnehmer dabei alle Bedingungen selbst aushandelt oder ob er das einer Gewerkschaft

überlässt, ist nicht entscheidend. Entscheidend ist die Tatsache, dass es sich um einen privatrechtlichen Vertrag handelt, mit dem sich beide Parteien auf etwas einigen.

**Beamtenverhältnisse dagegen werden einseitig, unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, durch Gesetze geregelt.**

Grundgesetz Art. 33

(5) Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln

Das Bundesverfassungsgericht definiert diese hergebrachten Grundsätze als den „Kernbestand von Strukturprinzipien, die allgemein oder doch ganz überwiegend und während eines längeren, Tradition bildenden Zeitraums, mindestens unter der Reichsverfassung von Weimar, als verbindlich anerkannt und gewahrt worden sind“.

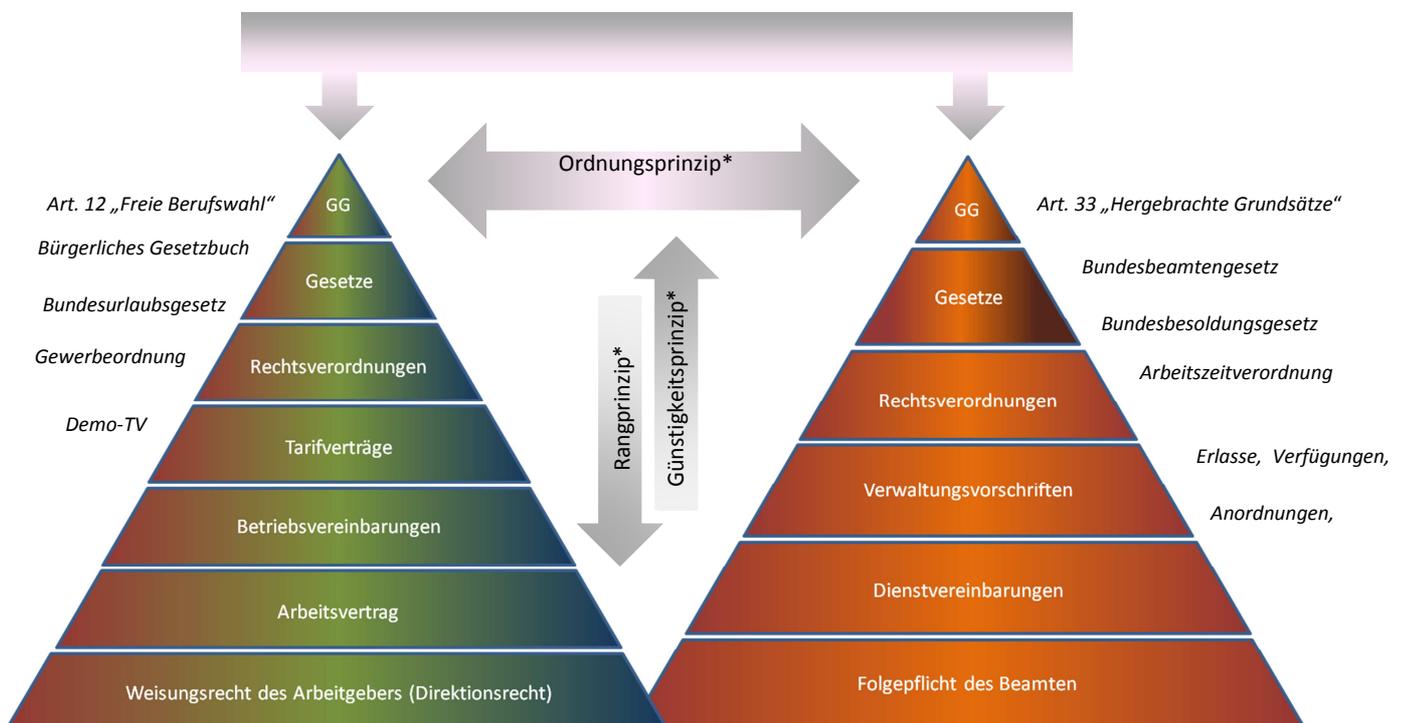
Zu diesen hergebrachten Grundsätzen gehört unter anderem das **Alimentationsprinzip**. Der Dienstherr ist danach verpflichtet, Beamte und ihre Familien lebenslang (amts-) angemessen zu alimentieren. Im Gegenzug widmet sich der Beamte **mit vollem persönlichem Einsatz** seinem Amt. Auch das ist ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums.

**Für eine angemessene Besoldung ist das statusrechtliche Amt maßgebend und nicht die ausgeübten Tätigkeiten oder die erbrachten Leistungen.**

Wenn ein Arbeitnehmer durch „vollen persönlichen Einsatz“ positiv in Erscheinung tritt, kann sein Arbeitgeber ihm relativ einfach ein finanzielles Dankeschön zukommen lassen. Er wird dabei kaum befürchten müssen, dass ihm Vertragsbruch vorgeworfen wird, wenn er mehr als den arbeitsvertraglich vereinbarten Lohn zahlt.

Wegen des Alimentationsprinzips ist es jedoch kaum möglich, einem Beamten mehr als die „normale“ Besoldung zu zahlen. „Voller persönlicher Einsatz“ kann dafür ja bereits von ihm erwartet werden. Deshalb ist ein anrechnungsfreier, anderweitiger Bezug ein Ausnahmefall der einer besonderen Begründung bedarf und an gesetzlich festgelegte Bedingungen geknüpft ist (für die der DB AG zugewiesenen Beamten in der Anrechnungsrichtlinie geregelt).

**Beispiele unterschiedlicher Rechtsnormen am Pyramidenmodell**



Arbeitsverhältnis – Privates Recht\*

Beamtenverhältnis – Öffentliches Recht\*

- \***Öffentliches Recht:** **Regelt das Verhältnis vom Staat zu den Bürgern.** Liegt dann vor, wenn die betroffene Gesetzesnorm ausschließlich einen Hoheitsträger berechtigt oder verpflichtet bzw. ein Über-/Unterordnungsverhältnis besteht. Außerdem umfasst es jede Rechtsmaterie die die Funktion und Organisation des Staates betrifft.
- \***Privates Recht:** **Regelt das Verhältnis von Bürger zu Bürger** bzw. juristischer Person (Rechtsbeziehung auf Ebene der Gleichordnung).
- \***Rangprinzip:** **Übergeordnetes Recht hat grundsätzlich Vorrang.** (Oft enthält es jedoch nur Mindestnormen).
- \***Günstigkeitsprinzip:** Sind (wo das möglich ist) in nachgeordneten Stufen bessere Bedingungen geregelt, gelten diese und durchbrechen damit das Rangprinzip - es sei denn eine „Schlechterstellung“ ist in höherrangigem Recht ausdrücklich vorgesehen.
- \***Ordnungsprinzip:** Auf gleicher Normebene löst eine neuere ranggleiche Regelung die ältere Regelung ab.
- \***Spezialitätsprinzip:** Auf gleicher Normebene und bei gleichem Regelungsgegenstand geht die speziellere der allgemeineren Regelung vor.

Nicht nur monetär gibt es Unterschiede. Alle möglichen Fragestellungen lassen sich mit Hilfe des Modells der Normenpyramide beantworten. So wird auch an den folgenden beiden Beispielen deutlich, dass oft als „gleich“ empfundene Sachverhalte auf völlig unterschiedlichen Rechtsgrundlagen basieren.

<u>Beispiel 1:</u>	<u>Arbeitnehmer</u>	<u>Beamte</u>
<p><b>Was kann / darf mein Vorgesetzter anordnen bzw. verlangen?</b></p> <p style="text-align: center;">( <i>Direktionsrecht vs. Folgepflicht</i> )</p>	<p>Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung sowie Ordnung und Verhalten im Betrieb kann der Arbeitgeber in billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Bedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. (GewO § 106 i.V.m. BGB § 315)</p> <p>Das sogenannte Direktionsrecht bildet also die unterste Stufe im Pyramidenmodell.</p>	<p>Beamte haben ihre Vorgesetzten zu beraten und zu unterstützen. Sie sind verpflichtet, deren dienstliche Anordnungen auszuführen und deren allgemeine Richtlinien zu befolgen. Dabei tragen sie für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlungen die volle persönliche Verantwortung. (BBG § 62 i.V.m. BBG § 63)</p> <p>Unrechtmäßig wären Anweisungen, die gegen „höhere Stufen“ z. B. eine Vorschrift verstoßen würden. Deshalb auch hier die unterste Stufe.</p>

- Sowohl Arbeitnehmer als auch Beamte bekommen Anweisungen von ihren Vorgesetzten. Dass ihre Verpflichtung diese zu befolgen nicht die gleiche ist, wird spätestens dann deutlich, wenn sie sich weigern und es deshalb zu weiteren rechtlichen Schritten kommt.

<u>Beispiel 2:</u>	<u>Arbeitnehmer</u>	<u>Beamte</u>
<p><b>Wieviel Erholungsurlaub steht mir jährlich zu?</b></p> <p style="text-align: center;">( <i>TV vs. EURV</i> )</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmern steht Erholungsurlaub zu, mindestens 24 Tage (BUrlG § 1 i.V.m § 3).</li> <li>• Ab 10 Jahren Betriebszugehörigkeit zur DB FGr –TV: <b>30 Tage</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beamten steht Erholungsurlaub zu. Näheres wird durch Rechtsverordnung geregelt (BBG § 89).</li> <li>• EURV § 5: <b>30 Tage</b></li> </ul>

- Beim Erholungsurlaub sieht auf den ersten Blick ebenfalls alles ziemlich gleich aus. 30 Tage sind 30 Tage könnte man meinen. Aber auch hier gibt es Unterschiede auf Grund der unterschiedlichen Rechtsnormen.
  - Arbeitnehmer im DB Konzern werden z.B. ab dem Jahr 2018 erstmals die Möglichkeit haben, statt einer Lohnerhöhung um 2,6 %, eine Erhöhung des Urlaubsanspruchs um 6 Tage zu wählen (aktueller EVG Tarifabschluss) – Beamte nicht.
  - Auch beim Verfall von nicht in Anspruch genommenem Erholungsurlaub werden Unterschiede deutlich. Bei Arbeitnehmern verfällt der Anspruch spätestens 3 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, bei Beamten erst nach 12 Monaten.

Egal um welchen Sachverhalt es also geht, für Arbeitsverhältnisse ist das Arbeitsrecht maßgebend (grüne Pyramide), für Beamtenverhältnisse das Beamtenrecht (orangene Pyramide). Für diese unterschiedliche Rechtsstellung gibt bzw. gab es (z. Zt. der Deutschen

Bundesbahn) gute Gründe. Trotz Zuweisung der Beamten zur Deutschen Bahn AG im Jahre 1994 blieb ihre Rechtsstellung gewahrt (DBGrG § 12). Dem geschuldet gibt es heute noch diese, teilweise als ungerecht empfundene, Unterschiede.

Ein Beamter bekommt - und wenn er noch so viel Leistung bringt - keinen Leistungslohn! Er kann auch nicht so einfach Zulagen, Prämien oder Belohnungen erhalten wie ein Arbeitnehmer. Noch nicht einmal ein Anspruch auf Beförderung besteht für einen verbeamteten „Leistungsträger“. Sollten BesPR und Gewerkschaften deshalb politisch tätig werden und die Gleichbehandlung mit Arbeitnehmern fordern?

Als Gedankenstoß einige Gegenfragen: Würde „Gleichbehandlung“ nicht das Beamtentum an sich in Frage stellen? Wozu sollte es denn unterschiedliche Rechtsstellungen geben, wenn am Ende dann doch alle gleich behandelt werden? Möchten Beamte, die nach „Gleichbehandlung“ rufen, wirklich Lohn statt Besoldung? Rente statt Pension? Ein finanzielles Risiko bei Arbeitsplatzverlust oder längeren Erkrankungen? Ein Kündigungsrisiko?

Vielleicht sollte man sich ab und zu einfach die Vorteile eines Beamtenverhältnisses in Erinnerung rufen, denn die gibt es ja auch. Dann erscheinen die Nachteile möglicherweise nicht mehr ganz so ungerecht...

---

**Legende:**

<b>BBG</b>	Bundesbeamtengesetz	<b>FGr – TV</b>	Funktionsgruppenspezifische Tarifverträge
<b>BGB</b>	Bürgerliches Gesetzbuch	<b>GewO</b>	Gewerbeordnung
<b>BurlG</b>	Bundesurlaubsgesetz	<b>GG</b>	Grundgesetz
		<b>IV m</b>	in Verbindung mit

---



## Änderungen im Versorgungsrecht!

### **Streichung des 17. Lebensjahres als persönliche Untergrenze für eine Anerkennung von ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten.**

Mit der Änderung des Versorgungsrücklagesetz und weiterer dienstlicher Vorschriften zum 05. Januar 2017 gilt für alle aktiven Beamtinnen und Beamten Folgendes: Dienstzeiten, die vor Vollendung des 17. Lebensjahres erbracht wurden können jetzt als ruhegehaltstfähig anerkannt werden, sofern die Ausbildung bei der Deutschen Bundesbahn oder einem anderen Betrieb Voraussetzung für die Ernennung ins Beamtenverhältnis war.

Auch beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen und Renten gem. §55 BeamtVG wirkt sich diese Änderung aus. So werden Dienstzeiten vor dem vollendeten 17. Lebensjahr bei der Berechnung der Höchstgrenze der zu zahlenden Versorgungsbezüge nun mitberücksichtigt.

Gemäß dem neuen § 69k BeamtVG gelten die Dienstzeiten vor dem vollendeten 17. Lebensjahr nur für die Versorgungsfälle als ruhegehaltstfähig, die ab dem **11. Januar 2017** erfolgt sind. Das heißt nur für Beamtinnen und Beamten, die in diesem Jahr entsprechend in den Ruhestand getreten sind, bzw. treten werden. Eine Überarbeitung bzw. nachträgliche Anpassung älterer zuvor erfolgter Zuruhesetzungen erfolgt nicht.

Wichtig ist in dem Zuge auch zu erwähnen, dass sich die Hinzuverdienstgrenze erhöht hat. Von vormals max. **450 Euro** auf neu **525 Euro** monatlich.

## **Zwei Tage Freistellung für eine Gesundheitswoche im Jahr 2017**

Wie bereits in der letzten Ausgabe des BesPR kurz & bündig vom 19.05.2017 berichtet, besteht für die aktiven Kolleginnen und Kollegen, welche im Jahr 2017 das 59. Lebensjahr vollenden oder bereits vollendet haben und etwas für Ihre Gesundheit in Form der Teilnahme an einer Gesundheits-/ Präventionswoche tun möchten, diese mit 2 Tagen bezahlter Freistellung honoriert zu bekommen.

Der Einfachheit halber haben wir für Euch den entsprechenden Antrag hier einmal veröffentlicht.



## Antrag auf bezahlte Freistellung für 2 Tage zur Teilnahme an einer Gesundheits-/Präventionswoche im Jahr 2017

Gilt für Arbeitnehmer im Geltungsbereich des DemografieTV / DemografieTV Bus und sinngemäß für zugewiesene Beamte

### ANTRAGSTELLER/IN

Personalnummer: \_\_\_\_\_ zugewiesener Beamter:

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Im Zeitraum vom: \_\_\_\_\_ bis: \_\_\_\_\_ (mind. 5 Tage)

- nehme ich an einer Gesundheits-/Präventionswoche teil, die nach § 20 SGB V zertifiziert ist (z.B. der Bahn-BKK, der Knappschaft Bahn-See, der KVB oder der Vital-Kliniken).
- Im Laufe des Jahres 2017 vollende ich mindestens das 59. Lebensjahr.
- Am Modell „Besondere Teilzeit im Alter“ nehme ich nicht teil.  
(Hinweis: Für zugewiesene Beamte ist eine Teilnahme am Tarifmodell „Besondere Teilzeit im Alter“ aus beamtenrechtlichen Gründen nicht möglich.)

**Alle 3 Voraussetzungen müssen für die Gewährung der bezahlten Freistellung (2 Tage) erfüllt sein!**

**Anlage:** Kopie der Bestätigung des Veranstalters der Gesundheitswoche/Präventionswoche zur verbindlichen Anmeldung

Datum und Unterschrift Antragsteller/in: \_\_\_\_\_



### FÜHRUNGSKRAFT

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Entscheidung nach Prüfung der Voraussetzungen:

- Zustimmung (weiter mit: Antrag (Original) an Antragsteller/in und Kopie Antrag inkl. Anlage an Arbeitszeitmanagement)
- Ablehnung (weiter mit: Antrag (Original) inkl. Anlage zurück an Antragsteller/in)
- aufgrund fehlender Anmeldebestätigung
- aufgrund Nichterfüllung der Voraussetzung: \_\_\_\_\_
- aufgrund im Kalenderjahr bereits gewährter bezahlter Freistellung für Gesundheits-/Präventionswoche am: \_\_\_\_\_

Datum und Unterschrift Führungskraft: \_\_\_\_\_



### ARBEITSZEITMANAGEMENT

- 2 Tage der Gesundheits-/Präventionswoche als besondere Freistellung erfasst  
(eTime: AAA 0059, ASES: Ausfallcode UP)
- Übrige Arbeitstage der Gesundheitswoche/Präventionswoche gebucht
- Antrag und Anlage abgelegt

Datum und Unterschrift Arbeitszeitmanagement: \_\_\_\_\_

# **Erschwerniszulagenverordnung (EZuIV): Weitergewährung von Schichtzulagen bei Urlaub, Krankheit, Fortbildung etc.**

Gut Ding braucht Weile, so auch in diesem speziellen Fall!

Die langjährige Rechtsauffassung des BEV zu diesem Themenpaket, beruhte auf eine entsprechende Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts aus dem Jahr 006.

Diese sah bis dato kein Anrecht auf Anerkennung für die zugewiesenen Beamtinnen und Beamten der DB AG im Schichtdienst vor.

Mit Beschluss des Bundesverwaltungsgerichtes (BVerwG) vom 10. April 2017, dem Revisionsbegehren des BEV nicht zu entsprechen, wurde ein langjähriger Rechtsstreit im Sinne der betroffenen Kolleginnen und Kollegen entschieden,

Dieser Beschluss des Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) legt fest, dass auch die zugewiesenen Beamtinnen und Beamten der DB AG im Schichtdienst bei bestimmten Tätigkeitsunterbrechungen (gemäß § 19 EZuIV a.F.) ein Anrecht auf die Schichtzulagen SZ 1 - SZ 5 (nach §20 Abs. 5EZuIV a.F. – mittlerweile entfallen) haben.

Grundlage dafür ist der:

## **§ 24 EZuIV; Übergangsregelung für Beamte des Bundeseisenbahnvermögens und der Postnachfolgeunternehmen**

(1) Abweichend von Abschnitt 3 gelten § 19 Absatz 1 und § 20 Absatz 5 in der bis zum 30. September 2013 geltenden Fassung fort

1. für Beamte des Bundeseisenbahnvermögens, die der Deutschen Bahn Aktiengesellschaft oder einer Gesellschaft zugewiesen sind, die ausgegliedert worden ist nach § 2 Absatz 1 und § 3 Absatz 3 des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes vom 27. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2378, 2386), das zuletzt durch Artikel 307 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, ...

D. h. Nachtdienststunden, die wegen Urlaub, Krankheit, Fortbildung etc. ausfallen, sind bei der Berechnung der Schichtzulage zu berücksichtigen.

Zum Redaktionsschluss lagen uns noch keine konkreten Angaben der DB AG und des BEV über die Umsetzung vor. Dazu müssen die entsprechenden Systeme bei der DB AG umgestellt werden, was eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen wird. Eine Antragstellung ist aus heutiger Sicht nicht erforderlich.

Selbstverständlich werden wir weiter informieren.

# Änderungen im Dienstrecht!

## Verbesserungen bei familienbedingten Auszeiten

Auch wenn sich die Neuerung bereits im letzten Jahr endlich beamtenwirksam ergeben hat, so scheint es ein Thema zu sein, welches nach wie vor sehr unterschiedlich über alle Betriebs- und Unternehmensteile hinweg umgesetzt wird. Das für die Privatwirtschaft und für Tarifbeschäftigte bereits seit 2015 geltende Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wurde im Jahr 2016 nun endlich auch um den Beamtenbereich erweitert und als anwendbar legitimiert.

Neben der bereits bekannten Familienpflegezeit haben Beamtinnen und Beamte nun auch Anspruch auf eine „Pflegezeit mit Vorschuss“:

### Familienpflegezeit mit Vorschuss

- Teilzeit für max. 24 Monate
  - mit mind. 15 Std./Woche Arbeit
- Teilzeitbesoldung + Aufstockung durch Vorschusszahlung (50% der Differenz zwischen vorheriger Besoldung und Teilzeitbesoldung)
- Rückzahlung nach Ablauf der Teilzeit

#### Beispiel:

Teilzeit mit 50 % Arbeitszeit für 2 Jahre.  
Besoldung in dieser Zeit:  
Teilzeitbesoldung +25% Vorschuss=  
75 % der vorherigen Vollzeit-Bezüge.  
Danach 2 Jahre wieder Vollzeitarbeit,  
aber auch nur 75 % der Vollzeit-Bezüge.

### Neu: Pflegezeit mit Vorschuss

- Für max. 6 Monate
  - Teilzeit mit weniger als 15 Std./Woche Arbeit oder vollständige Beurlaubung
- Vorschuss bei Teilzeitarbeit siehe links
- Vorschuss bei Beurlaubung in Höhe der Teilzeitbesoldung wie bei 15 Std./Woche
- Rückzahlung nach Ablauf der Teilzeit oder Beurlaubung

#### Beispiel:

Vollständige Beurlaubung für 6 Monate.  
Vorschuss= ca. 36 % der vorherigen  
Vollzeit-Bezüge (entspricht 15 Std./Wo).  
Danach 6 Monate Vollzeitarbeit, aber  
nur ca. 64 % der Vollzeit-Bezüge.

## Dienstunfall eines Beamten, wie steht es um die eventuellen Nebenbezüge?

Die „Zauberformel“ heißt SZ Dienstunfall!

Die nicht ganz einfache Berechnung und Grundlage für diese Zulage findet sich im Beamtengesetz, bzw. der Erschwerniszulagenverordnung wieder, zu finden in §4a (Weitergewährung bei vorübergehender Dienstunfähigkeit) und § 17d (Fortzahlung bei vorübergehender Dienstunfähigkeit).

Bei einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit aufgrund eines Unfalls im Sinne des § 37 des Beamtenversorgungsgesetzes wird Beamten des Vollzugsdienstes und den Einsatzkräften der Feuerwehr die Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten weitergewährt. Die Höhe der Zulage entspricht dem Durchschnitt der Zulagen für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die vorübergehende Dienstunfähigkeit eingetreten ist. Steht dem Beamten oder Soldaten in dem Monat, in dem die vorübergehende Dienstunfähigkeit eingetreten ist, auf Grund der tatsächlich geleisteten Dienste eine höhere Zulage zu, ist dieser Betrag maßgeblich.

Auch wenn nicht explizite mit aufgeführt, so wird diese Regelung auch für die Beamten der DB AG angewandt.

Als Grundlage der Berechnung dienen die Schichtzulagen Sz1 – Sz5.

Die Erst- und Folgerstattung erfolgt aufgrund der Berechnung der zurückliegenden drei Monate. Jeder weitere Monat der bestehenden Dienstunfähigkeit wird somit individuell anhand der erfolgten Zahlungen der vorherigen drei Monate berechnet.

Maximaler Anspruch besteht für 6 Monate, bzw. 183 Tage.

# Anspruch auf Schmerzensgeld neu geregelt

Die stetig steigende Zahl der Übergriffe in denen Kolleginnen und Kollegen Opfer einer Tötlichkeit werden ist sehr erschreckend und besorgniserregend.

Vor diesem Hintergrund sind die Neuerungen, welche im Bundesbeamtengesetz (BBG) zum Thema Schmerzensgeldanspruch Einzug gehalten haben, zwar keine Abhilfe beim Verhindern einer entsprechenden Schädigung, dafür jedoch zumindest ein Versuch der Linderung der daraus entstandenen Belastung bzw. der erfahrenen Härte.

Im § 78a des Bundesbeamtengesetz (BBG) ist jetzt neu festgelegt, dass der Dienstherr zur Regulierung der an Ihn herangetragenen Schmerzensgeldansprüche, verpflichtet ist. Dies ist immer dann der Fall wenn die Beamtin oder der Beamte sich in Verrichtung ihres Dienstes befand, oder auf Grund ihrer dienstlichen Stellung Opfer von Gewalt wurde.

Folgende Grundvoraussetzungen müssen bestehen:

- Verletzung erfolgt in Eigenschaft als Amtsträger/-in
- Schmerzensgeldanspruch durch rechtskräftiges Urteil eines deutschen Gerichts festgestellt
- Antrag an Dienstherr auf Zahlung bis zur Hälfte des Anspruchs zur Vermeidung einer unbilligen Härte ( z.B. Vollstreckung nicht möglich)
- Mindesthöhe 250,-€

## Achtung!

- Ablehnung der Zahlung, wenn gleichzeitig Unfallentschädigung oder Ausgleich gezahlt wird
- Antrag muss innerhalb der Ausschlussfrist von zwei Jahren nach Rechtskraft schriftlich oder elektronisch gestellt werden
- Bei Zahlungsübernahme gehen Ansprüche an Dritte auf den Dienstherrn über

## **Keine Anerkennung von FIP-Freifahrscheinen in Zügen Budapest – Varna / Burgas (BDZ und CFR)**

Es ist zu beachten, dass internationale Freifahrscheine (u.a. das Internationale Fahrscheinheft für Eisenbahnpersonal) im Zeitraum vom 16.06.2017 bis 03.09.2017 auf den Strecken der Bulgarischen Staatsbahnen (BDZ) sowie der Rumänischen Eisenbahn (CFR) in den folgenden Saisonzügen nicht anerkannt werden:

- Zug №1471/1481 Budapest - Burgas / Varna, fährt Dienstags und Freitags
- Zug №1470/1480 Burgas / Varna - Budapest, fährt Mittwochs und Samstags

-----

## **Einführung einer Reservierungspflicht im grenzüberschreitenden Verkehr Deutschland - Dänemark (DB AG und DSB)**

Aufgrund der in den letzten Jahren - insbesondere in den Sommermonaten - vorgekommenen Überfüllungen in den grenzüberschreitenden ICE- sowie EC-Zügen, haben sich die DB AG und die Dänischen Staatsbahnen (DSB) erneut zur Einführung einer Reservierungspflicht entschieden.

Im Zeitraum vom 11.06.2017 bis einschließlich 03.09.2017 ist eine Platzreservierung für die Nutzung aller ICE-, IC- sowie EC-Züge auf den Linien Hamburg - Kopenhagen / Aarhus im grenzüberschreitenden Verkehr erforderlich.

Bei gleichzeitigem Fahrkartenkauf sind Reservierungen kostenfrei. Passinhaber (u.a. Inhaber vom Internationalen Fahrscheinheft) sowie Reisende, die nachträglich bzw. für eine alternative Verbindung reservieren möchten, benötigen eine kostenpflichtige Reservierung.

Bei fehlender Reservierung wird das Reservierungsentgelt i.H.v. zurzeit 4,50 € für die 2. Klasse und 5,80 € für die 1. Klasse zzgl. Bordgebühr im Zug erhoben.

Reisende, die vor dem 01.04.2017 eine Fahrkarte für einen der reservierungspflichtigen Züge erworben haben, können die Reservierung nachträglich erhalten. Auf die Streckenabschnitte im nationalen Verkehr der DB AG hat die Reservierungspflicht keine Auswirkung.

## Sperrliste Sommer 2017

gültig vom 11.06. - 09.12.2017

Gattung	Zugnummer	ab	bis	Wochentag	Zeitraum
ICE	10	Frankfurt(Main)Hbf	Köln Hbf	Mo - Fr	
ICE	11	Köln Hbf	Frankfurt(Main)Hbf	Mo	
ICE	26	Regensburg Hbf	Mainz	Fr	
ICE	28	Regensburg Hbf	Würzburg Hbf	Fr	
ICE	72	Frankfurt(Main)Hbf	Hannover Hbf	Fr	
ICE	74	Mannheim Hbf	Hannover Hbf	Fr	
ICE	78	Frankfurt(Main)Hbf	Hannover Hbf	Fr	
EC	80	Kufstein	München Hbf	Sa, So	01.07. - 01.10.17
EC	84	Kufstein	München Hbf	Sa, So	01.07. - 01.10.17
EC	85	München Hbf	Kufstein	Sa	01.07. - 01.10.17
EC	87	München Hbf	Kufstein	Sa, So	01.07. - 01.10.17
EC	88	Kufstein	München Hbf	Fr - So	01.07. - 01.10.17
ICE	104	Mannheim Hbf	Köln Hbf	Fr	
ICE	278	Mannheim Hbf	Berlin Hbf	Fr	
ICE	371	Frankfurt(Main)Hbf	Freiburg(Brsg)Hbf	Fr, So	
ICE	373	Frankfurt(Main)Hbf	Karlsruhe Hbf	Mo - Fr	
ICE	374	Karlsruhe Hbf	Frankfurt(Main)Hbf	Mo	
ICE	504	Mannheim Hbf	Köln Hbf	Fr	
ICE	513	Köln Hbf	Mannheim Hbf	Mo	
ICE	514	Stuttgart Hbf	Köln Hbf	Fr	
ICE	516	Stuttgart Hbf	Köln Hbf	Fr	
ICE	519	Köln Hbf	Stuttgart Hbf	Fr	
ICE	596	Stuttgart Hbf	Fulda	Fr	
ICE	599	Frankfurt(Main)Hbf	Stuttgart Hbf	Fr	
ICE	614	Stuttgart Hbf	Köln Hbf	Mo	
ICE	622	Frankfurt(Main)Hbf	Köln MesseDeutz11-12	Mo - Do	
ICE	626	F-Flughafen Fernbf.	Köln MesseDeutz11-12	Di - Fr	
ICE	628	Frankfurt(Main)Hbf	Köln MesseDeutz11-12	Fr	
ICE	629	Frankfurt(Main)Hbf	München Hbf	Fr	
ICE	691	Frankfurt(Main)Hbf	Stuttgart Hbf	Do, Fr	
ICE	721	Frankfurt(Main)Hbf	München Hbf	Do	
ICE	729	Düsseldorf Hbf	Frankfurt(Main)Hbf	Do	
ICE	816	F-Flughafen Fernbf.	Montabaur	Fr	
ICE	824	Frankfurt(Main)Hbf	Köln MesseDeutz11-12	Mo	
ICE	827	Nürnberg Hbf	München Hbf	Mo	
ICE	1090	Stuttgart Hbf	Frankfurt(Main)Hbf	Fr	
ICE	1207	Berlin Hbf (tief)	Leipzig Hbf	Mo	
ICE	1510	Leipzig Hbf	Berlin Hbf (tief)	Fr	
ICE	1512	München Hbf	Nürnberg Hbf	Mo - Do	
ICE	1610	Leipzig Hbf	Berlin Hbf (tief)	Fr	
ICE	1615	Berlin Hbf (tief)	Leipzig Hbf	Di - Fr	
ICE	1716	Leipzig Hbf	Berlin Hbf (tief)	Mo - Do	
TGV	9552	Mannheim Hbf	Saarbrücken Hbf	Fr	
ICE	9553	Saarbrücken Hbf	Mannheim Hbf	So	
IC	2303	Berlin Hbf tief	Leipzig Hbf	Fr	
IC	2376	Heidelberg	Frankfurt(Main)Hbf	Mo-Do	

## ....schönste Zeit des Jahres – Urlaub!

Die Ferien rücken immer näher und bald werden sich viele Kolleginnen und Kollegen in den wohlverdienten Urlaub begeben. Damit der Urlaub im Nachhinein nicht zu Stress und Ärger führt sind im Vorfeld einige wichtige Dinge zu beachten.

Insbesondere wenn es einen in die Ferne zieht, sollte vor Erwerb eines jeden noch so toll angepriesenen Souvenirs oder Mitbringsel für Freund und Familie, bedacht werden – kann ich dies so ohne weiteres in Deutschland einführen. Bei der Einreise gibt es explizite Einfuhrregeln **WAS** und **WIEVIEL** von **WEM** eingeführt werden darf.

Bei Einreisen aus einem EU Mitgliedstaat dürfen Waren generell zollfrei eingeführt werden. Bei bestimmten Waren gelten jedoch Mengen und Wertbegrenzungen. Damit soll sichergestellt werden dass diese auch wirklich nur für den privaten Gebrauch bestimmt sind. Von Interesse sind dabei häufig die Beschränkungen für Alkohol und Tabakwaren, aber auch Medikamente Schmuck können zur Falle werden.

Nach zu lesen unter:

[www.zoll.de/DE/Privatpersonen/Reisen/...aus.../Zoll.../reisefreimengen\\_node.html](http://www.zoll.de/DE/Privatpersonen/Reisen/...aus.../Zoll.../reisefreimengen_node.html)

[https://www.zoll.de/DE/Privatpersonen/Reisen/.../reisen-innerhalb-der-eu\\_node.html](https://www.zoll.de/DE/Privatpersonen/Reisen/.../reisen-innerhalb-der-eu_node.html)

Noch mehr aufpassen sollte derjenige der hoffentlich gut erholt und mit tollen Eindrücken und Erinnerungen „beladen“ aus einem nicht EU Land wieder nach Deutschland einreist.

Die Souvenirverkäufer dort stört oftmals weder Kulturgut noch Artenschutz!

Damit es keine bösen Überraschungen bei der Einreise gibt empfiehlt es sich, sich im Vorfeld noch in Deutschland über die rechtliche Lage zu informieren.

Sehr gute Hilfe bieten dabei die folgenden Links:

[https://www.zoll.de/DE/.../Reisen/.../rueckkehr-aus-einem-nicht-eu-staat\\_node.html](https://www.zoll.de/DE/.../Reisen/.../rueckkehr-aus-einem-nicht-eu-staat_node.html)

[https://www.zoll.de/DE/.../Einfuhr-aus.../einfuhr-aus-einem-nicht-eu-staat\\_node.html](https://www.zoll.de/DE/.../Einfuhr-aus.../einfuhr-aus-einem-nicht-eu-staat_node.html)

Bei soviel gründlicher Vorbereitung und jeder Menge Vorfreude auf die schönste Zeit des Jahres, wünschen wir allen Kolleginnen und Kollegen, sowie deren Lieben eine unfallfrei An- und Abreise egal mit welchem Verkehrsmittel und eine tolle und erholsame Zeit.

# Impressum / Ansprechpartner

## **BesPR Info West**

Informationen und Wissenswertes  
des Besonderen Personalrates West  
beim Bundeseisenbahnvermögen  
Dienststelle West  
Ausgabe erscheint halbjährlich

### **Anschrift:**

Bundeseisenbahnvermögen  
Dienststelle West  
Werkstattstraße 102  
50733 Köln  
Außenstelle Essen  
Hachestraße 61  
45127 Essen

### **Redaktion:**

Ralph Squire

ggf. Markus Gamisch

ggf. Michael Berheide

### **E-Mail:**

[Markus.Gamisch@bev.bund.de](mailto:Markus.Gamisch@bev.bund.de)

[Michael.Berheide@bev.bund.de](mailto:Michael.Berheide@bev.bund.de)

**v. i. S. d. P.: Ralph Squire, Vorsitzender**