



**Informationen  
des Besonderen Hauptpersonalrates  
für die Beamtinnen und Beamten  
des  Konzerns**

# **Notizen**

**Oktober 2018**

## Aktuelles aus dem BEV



**Martin Seiler, Vorstand Personal und Recht, DB AG,  
Marie-Theres Nonn, Präsidentin des BEV  
Ulrich Nölkenbockhoff, Vorsitzender des BesHPR**

Zum 26. Monatsgespräch am 25.10.2018 begrüßte der Vorsitzende des Besonderen Hauptpersonalrates, Ulrich Nölkenbockhoff folgende Gäste: Frau Marie-Theres Nonn, Präsidentin des BEV, Martin Seiler, Vorstand Personal und Recht DB AG, Jochen Simon, Leiter Beschäftigungsbedingungen, Beamte und BEV und Leiter Arbeitsrecht, Soziales und Beschäftigungsbedingungen Holding, sowie Roland Horwedel, Beschäftigungsbedingungen Beamte und BEV (HBB).

Seitens des BEV nahmen in Vertretung für den AbL 1, Thomas Martin, RefL 13, Volker Kaupert, RefL 11, Wolfgang Mann, RefL 12, sowie Hans Kleine und der Leitungsassistent des BEV, Jürgen Rothe teil. Von Seiten des Gesamtbetriebsrates DB Fernverkehr begrüßte der Vorsitzende Ulrich Nölkenbockhoff, Finn Perlow, Ein besonderer Gruß ging an Anemone Knöpp-Rack, Besondere Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten Menschen (BesHVdsM).

## **Zukunftsbündnis Schiene**

Pr zitiert Verkehrsminister Andreas Scheuer aus einer Ankündigung vom 05.06.2018. „Wir wollen den Wow-Effekt beim Bahnfahren. Es muss einfach, günstig, komfortabel und verlässlich sein. Bis 2030 wollen wir die Zahl der Fahrgäste verdoppeln und mehr Güterverkehr auf die umweltfreundliche Schiene bringen. Dazu schmieden wir ein schlagkräftiges Zukunftsbündnis aus Politik, Wirtschaft und Verbänden - damit das umweltfreundliche Verkehrsmittel der digitalen Gesellschaft für die Menschen zur Leidenschaft wird.“

Hierzu fand der Auftakt Zukunftsbündnis Schiene am 09.10.2018 statt. Ziele des Zukunftsbündnis Schiene sind:

- Deutschland-Takt einführen - Pünktlichere Bahn
- Kapazitäten erhöhen - Zuverlässigere Bahn
- Wettbewerbsfähigkeit stärken - Flexiblere Bahn
- Lärmemissionen senken - Leisere Bahn
- Digitalisierung, Automatisierung und Innovationen vorantreiben - Moderne Bahn.

Bis zum Frühjahr 2019 sollen die konkreten gemeinsamen Umsetzungsschritte ausgearbeitet und der Abschluss der Schienenpaktes vorbereitet sein.

## **Bezügeerhöhung 2018**

Die Bezügeerhöhung 2018 wurde im November 2018 abgeschlossen. Alle Nachzahlungen wurden Ende September für den Abrechnungsmonat Oktober getätigt.

Für die Tarifkräfte erfolgten die Nachzahlungen Ende September.

## **KVB**

Die Bearbeitungszeiten der Erstattungsanträge belaufen sich zurzeit auf 21 Tage.

Wegen einer größeren IT-Störung kann es vorübergehend zu einer geringfügigen Erhöhung der Erstattungszeiten kommen.

## **BEV-HV**

Ab 01.11.2018 werden die Stellen in der BEV-HV des Abteilungsleiters 1 in der BEV-HV neu besetzt. Nähere Einzelheiten werden im November bekanntgegeben.



**Thomas Martin, RefL 13  
der BEV-HV**

## Aktuelles aus der DB AG



Martin Seiler, Jahrgang 1964 war vor seinem Wechsel zur DB AG in verschiedenen HR-Funktionen bei der Deutschen Telekom tätig.

Seine berufliche Laufbahn begann Herr Seiler 1980 bei der Deutschen Post in Baden-Baden. Zu Beginn seines Vortrages geht Herr Seiler auf die politischen Rahmenbedingungen ein. In den nächsten Jahren muss immens in die Infrastruktur investiert werden. Im Aufsichtsrat (AR) fand hierzu eine Strategiediskussion statt. Im Dezember wird der AR die Budgetplanung und die Mittelfristplanung beschließen.

Die Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften haben begonnen.

Bei seinen mitgebrachten Charts geht Herr Seiler auf einige Aspekte ein und steht im Anschluss für Fragen zur Verfügung. Bei der Deutschen Bahn AG arbeiten mehr als 320 000 Menschen, davon knapp 200 000 in Deutschland. In den nächsten 10-12 Jahren werden 50% der Belegschaft aus Altersgründen den Konzern verlassen. Der Wettstreit um Fachkräfte hat begonnen und es wird

schwieriger Fachkräfte für das Unternehmen zu gewinnen. Die Arbeitnehmerkultur hat sich auch gewandelt, Mitarbeiter bleiben nicht mehr konstant in einem Unternehmen. Es müssen Anreize geschaffen werden, damit sich die Bewerber für den Konzern entscheiden. Neben der Bezahlung liegt der Fokus auch auf der beruflichen Bildung. Ein klarer Vorteil liegt hier in der Vielfalt. Die DB AG hat über 500 Berufsfelder. Durch die Vielfältigkeit ist ein Wechsel innerhalb der Gesellschaften möglich. Um sich einen Überblick über das Unternehmen zu seinem Einstieg zu verschaffen, war es Herrn Seiler wichtig ins Unternehmen einzutauchen. In den letzten Monaten hat er daher verschiedene Bereiche besucht und Gespräche geführt. Nach einer intensiven Analysephase, hat eine Priorisierung der HR Themen stattgefunden. Die Arbeitsschwerpunkte wurden im AR vorgestellt.

8 Schwerpunktthemen wurden mit dem Fokus auf unmittelbare Relevanz für die Organisation definiert.

- Recruiting
- Recht und Datenschutz
- Veränderungsmanagement
- Personal- und Führungskräfteentwicklung

- Perspektiven und Leistungsfähigkeit
- Arbeitsbedingungen
- Smart HR
- Stop doings

Auf die 8 Schwerpunktthemen geht Herr Seiler stichwortartig ein:

In 2018 hatte der Konzern 17 000 Abgänge zu verzeichnen. Diese hohe Zahl soll durch 19 000 Neueinstellungen aufgefangen werden. Bis Juli gab es schon 15 400 Einstellungszusagen, bis Jahresende rechnet man mit 20 000 Neueinstellungen. Aufgrund des Fachkräftemangels soll die Funktionsausbildung signifikant erhöht werden. Die Datenschutzgrundverordnung wurde fristgerecht im Mai umgesetzt. Im Datenschutz wurde ein Monitoring und Reporting sowie ein Datenschutz-Management-System aufgesetzt.

Neu etabliert wurde das Veränderungsmanagement. Damit soll sichergestellt werden die Transformation der DB über ein professionelles Veränderungsmanagement in der Organisation zu verankern. Der Bereich HV ist strategischer Berater des Top-Managements, der Bereich definiert Anforderungen und stellt Leitplanken und Tools zur Verfügung. Transformation bedeutet aber auch, die neuen MitarbeiterInnen gut ins Unternehmen zu integrieren, z.B. mit Hilfe von Patenmodellen im Rahmen des Generationenvertrags. Erfahrene Mitarbeiter begleiten jüngere in der ersten Zeit, so soll

ein Wissenstransfer sichergestellt und die Kultur geprägt werden. Wir werden aber auch Veränderungen auf wichtigen Führungspositionen in den Geschäftsfeldern besser vorbereiten durch eine professionelle Nachfolgeplanung, deren Pilotierung im August gestartet hat. Die Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung, aber auch die HR-Prozesse und Service-Angebote wurden insgesamt besser auf die Bedürfnisse unserer internen Kunden ausgerichtet. Produktivität erhöhen und Perspektiven schaffen, speziell bei DB Cargo. Der Verkehr wächst, die Bahn schrumpft. Bei Vertrieb und Produktion muss in Sachen Flexibilität und Leistung viel getan werden. Es gibt 400 Eisenbahnunternehmen am Markt. Wir haben inzwischen nur noch einen Marktanteil von 50%, dies ist nicht befriedigend. In Fortführung der Mitarbeitergewinnung wird außerdem daran gearbeitet, moderne und zukunftsweisende Beschäftigungsbedingungen zu gestalten und auf diese Weise auch die Mitarbeiterbindung zu stärken. Der Schwerpunkt liegt auf partizipativer Arbeitszeitgestaltung und zukunftsfähigen Mitbestimmungsinstrumenten. Und auch neue Wohnraumangebote sind für unsere Betriebe gerade in Ballungsräumen wichtige Argumente, wenn es darum geht, potenzielle Mitarbeiter von der DB als Arbeitgeber zu überzeugen.

Ein weiteres Ziel im Rahmen der Digitalisierung ist es, jedem Mitarbeiter den digitalen Zugang zur Infrastruktur zu ermöglichen. Dies soll bis Ende des nächsten Jahres umgesetzt sein. Die Rolle von HR verändert sich. Jährlich bewerben sich 250 000 Menschen bei der Bahn. Eine komplett neue HR-IT soll eingeführt werden. Daneben wird es in Zukunft durch ein Demographie-Radar auf Knopfdruck möglich sein, ein Herunterbrechen der Altersstrukturen auf einzelne Bereiche zu erstellen.

## **Stop doings - Mut zur Veränderung schafft Freiräume für Neues**

Mit der Abschaffung unnötiger Prozesse soll eine Entlastung herbeigeführt werden. Dies erfolgt basierend auf einer Aufwand und Nutzen Analyse sowie einer Risikobewertung.

Nach der kurzen Übersicht der Foliensammlung bittet Herr Seiler um Wortmel-

dungen. Ein bunter Strauß an Fragen werden daraufhin aus dem Plenum gestellt: Darunter waren u.a:

- Die Betrachtung und Frage nach der Häufigkeit des Mitarbeitergesprächs
- Integration Schiene, Projektpilot, besonderer Hinweis auf die wichtige Arbeit der Soziallotsen
- Problemstellungen bei der Rekrutierung
- Onlinetest
- Personalplanung
- Mitarbeiterbindung
- Funktionsausbildung
- Abwerbung von Fachkräften
- Veraltete Berufsbezeichnungen



## **Die Geschäftsführung informiert**

**Fahrvergünstigungen für Berechtigte des BEV für das Freifahrjahr 2019 und KonzernFahrverg TV - Hinweise zu Fahrvergünstigungen 2019**

**Änderung der BEV-Richtlinien für die Gewährung von Zuschüssen zu den Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit**

In den Richtlinien wurden Anpassungen an die aktuelle Fassung der Bundesbeihilfeverordnung und Änderungen zum Antragsverfahren vorgenommen. Neben redaktionellen Änderungen wurden insbesondere in Abschnitt 4 der Richtlinien (Kinder nach Vollendung des 25. Lebensjahres), Abschnitt 5 (Leistungsansprüche), Abschnitt 6 (Definition der Einnahmen, Palliativversorgung) und Abschnitt 9 (Antragsverfahren) Änderungen vorgenommen.

Die geänderten Richtlinien werden zum 01.11.2018 in Kraft treten.



**Ulrich Nölkenbockhoff,  
Vors. BesHPR**

**Hinweis: Die Notizen sind ab sofort auch in DB Planet auf der Seite des Besonderen Hauptpersonalrates hinterlegt. Link zu DB Planet:**

<https://db-planet.deutschebahn.com/pages/beshpr-bonn/apps/content/willkommen-beim-beshpr>

**Impressum:**

**Notizen**

**Ausgabe: Oktober 2018**

**Titelbild: Copyright - Deutsche Bahn-Wolfgang Klee**

**Mitteilungsblatt des Besonderen Hauptpersonalrates**

**Tel.: 0228 3077-458**

**Fax: 0228 3077-5458**

**E-Mail [beshpr@bev.bund.de](mailto:beshpr@bev.bund.de)**

**Herausgeber und verantwortlich für den Inhalt:**

**Ulrich Nölkenbockhoff, Vorsitzender BesHPR,**

**Kurt-Georg-Kiesinger-Allee 2,**

**53175 Bonn**