



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

Notizen

Juli 2017

Aktuelles aus dem BEV

Zum 13. Monatsgespräch am 12.07.2017 begrüßte der Vorsitzende des Besonderen Hauptpersonalrates, Ulrich Nölkenbockhoff, folgende Gäste: Marie-Theres Nonn, Präsidentin des BEV, Jürgen Niemann, Leiter HR Zukunftsprojekte, DB Konzern, Michaele Noack-Klippstein, Leiterin Beamte und BEV - HBB - Deutsche Bahn AG. Seitens des BEV nahm Burkhard Willerding, Vizepräsident des BEV, Volker Kaupert, Referatsleiter 11, Svenja Eisen in Vertretung für RefL 12, sowie Jürgen Rothe GA 9001 (Leitungsassistent) teil. Ein besonderer Gruß ging an Uwe Hellmich, Besondere Vertrau-

ensperson der Schwerbehinderten Menschen (BesHVdsM) der BEV-Dst West und an Elke Maennchen, Gesamtbetriebsrat DB Fernverkehr AG.

Frau Nonn, Präsidentin des BEV, berichtet über den letzten Sachstand zum Thema Aufstieg in die Laufbahn des höheren Dienstes gemäß § 20 ELV. Von den 238 Bewerbern wurden 60 für das Assessment-Center (AC) ausgewählt. In Abstimmung mit der DB AG sind 12 Bewerber des höheren Dienstes zugelassen und zu den Feststellungsgesprächen eingeladen. Die Feststellungsgespräche werden in der 34. bzw. 35. Kalenderwoche stattfinden. Dem Feststellungsausschuss unter der Leitung des Vizepräsidenten Herrn Willerding gehören 3 Beisitzer, 2 von der DB AG aus dem Fachgebiet des jeweiligen Bewerbers/Bewerberin und 1 Beamter des höheren Dienstes vom BEV, Herr Kaupert, an.

Sachstand zum erneuten Aufruf zur Unterstützung der Ausländerbehörden durch Personal des Bundes

Aktuell hat sich die Anzahl, der sich zur Verfügung gestellten Beamtinnen/Beamten, aus dem Bereich der DB AG und DB JobService auf 107 erhöht. Alle Bewerber haben Erfah-



rungen aus dem Bereich des Ausländerrechts und sind somit prädestiniert für einen erfolgreichen Einsatz. Von den gemeldeten 107 Beamtinnen/Beamten wurden bisher nur 10 % abgeordnet, wobei 12 als nicht geeignet eingestuft wurden. Der letzte Aufruf verzeichnete mehr Meldungen, als tatsächlich von den Ausländerbehörden abgerufen worden sind. Zum Erhalt der Motivation der gemeldeten Personen ist es ratsam, frühzeitig auf das BEV zuzugehen, damit wenigstens die Möglichkeit zu einer Vorstellung bei der Clearingstelle besteht.

KVB:

Die Erstattungszeiten der zu bearbeitenden Anträge betragen zurzeit 28 Tage.

Maßnahmen zur Verkürzung der Bearbeitungszeiten werden in Gesprächen mit dem Hauptgeschäftsführer der KVB, Herrn Steffin, erörtert.

Beschlüsse des Bundesverwaltungsgerichtes zur Weiterzahlung von Schichtzulagen; Über dieses Thema wurde in der Mai-Sitzung informiert.

Das Bundesverwaltungsgericht hat im Frühjahr entschieden, dass die Schichtzulagen auch bei Abwesenheit wegen Urlaub, Fortbildung, Dienstreisen, Krankheit oder Kur bis zum Ende auf die Unterbrechung des folgenden Monats zu gewähren sind. Das BEV

erkennt Ansprüche rückwirkend bis zum Jahr 2011 an. Die Weitergewährung von Schichtzulagen bei diesen Tätigkeiten ist für die DB AG eine besondere Herausforderung, da die bisherigen Arbeitszeitprogramme keine fiktive Schichthinterlegung ermöglichen. Zudem unterliegen, die bei Krankheit usw. gezahlten Schichtzulagen der vollen Steuerpflicht gemäß § 3 b Einkommensteuergesetz.

Aus der DB AG



Herr Niemann, Leiter HR Zukunftsprojekte im DB Konzern berichtet über die Zukunft der Personalarbeit sowie dem Kompetenzcenter Transformation und über Veränderun-

gen von Strukturen, Kultur und Prozessen innerhalb der DB AG.

Nach der Auflösung des Geschäftsfeldes DB Dienstleistung wird eine Strategie für die Zukunft der Bereiche Kommunikationstechnik, Fahrzeuginstandhaltung und DB Services erstellt.

Zukunft der Personalarbeit:

Es werden zurzeit folgende Themen erarbeitet:

1. Ist das Personalmanagement in der DB AG zukunftsorientiert aufgestellt?
2. Werden die Chancen der Digitalisierung ausreichend genutzt?
3. Sind die Aufgaben in der Konzernleitung, den Geschäftsfeldern und den einzelnen Betrieben gut koordiniert?
4. Wird Schnittstellenfrei gearbeitet?

In Gesprächen mit den HR-Mitgliedern (Personalvorstand Herrn Weber, dem Leiter HR Zukunftsprojekt Herrn Niemann, den Personalchefs/innen, der Leiterin des Zentralbereichs Frau Heudorf) wird erörtert wie sich die DB AG in den Jahren 2020 – 2025 aufstellen wird. Das Personalmanagement muss künftig eine stärkere Rolle einnehmen.

Die Strategie der Personalarbeit umfasst 3 Punkte:

1. Geschäftspartnerorientierung (näher an das Geschäftsfeld)
2. Professionalität und Exzellenz
3. Durchsetzung einheitlicher Personalpolitik und Prozesse

Für die westlichen Fragen der Personalarbeit in den Geschäftseinheiten ist der HR-Partner zuständig. Der HR-Partner ist 1. Ansprechpartner für die jeweiligen Interessenvertretungen (Betriebsrat) in den Themen der Personalplanung und ggf. bei Interessenausgleichen in den Betrieben.

Administrationsprozesse, wie z. B. Reisekostenabrechnungen, werden zukünftig von dem Service Center Personal übernommen.

Neben den HR-Partnern sind in der Regel auf Geschäftsfeldebene HR-Experten festgelegt worden.

Für folgende 4 Themenbereiche gibt es HR-Experten:

1. Beschäftigungsbedingungen (z.B. Beamtenrecht)
2. Führungskräfte- und Personalentwicklung, Talentmanagement
3. Personalplanung und Steuerung
4. Programme und Projekte

Kulturveränderung beinhaltet vor allem:

- ◆ Wahrnehmung der Führungsaufgaben durch die Führungskräfte
- ◆ Digitalisierung der Arbeitsvorgänge

Zum Thema Digitalisierung im DB Konzern werden Lernplattformen mit Trainingsangeboten zu Digitalisierungsthemen zur Schulung der Kollegen/innen erstellt.

Die Digitalisierung bedeutet u.a.:

1. Mitarbeiterdialog/Führungsdialog soll künftig online getätigt werden
2. Mitarbeiter sollen Ihre Stammdaten (z.B. Adresse, Telefonnummer usw.) selbst einpflegen können.
3. Personalprozesse, z.B. „Genehmigung Nebentätigkeiten“, können als Online-Workflows abgewickelt werden

Ein in der Entwicklungsphase befindliches HR-Portal ermöglicht künftig dem HR-Partner den Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sowie den Interessenvertretungen schnell und unkompliziert den aktuellen Stand des Prozesses mitzuteilen.

Ziel des Projektes „Zukunft der Personalarbeit“:

Kleiner, schlanker, aber eine im Konzern geachtete Querschnittsfunktion werden sowie die Digitalisierung als Chance begreifen.

Weiter gehende Informationen entnehmen Sie bitte den angefügten Charts.

Die Geschäftsführung informiert:**Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen beim BEV“**

Um die Ausprägung relevanter psychischer Belastungsfaktoren erfassen zu können, soll ein von der Unfallversicherung Bund und Bahn entwickeltes Verfahren Anwendung finden, mit dem die psychische Belastung mithilfe einer zertifizierten Prüfliste ermittelt und beurteilt werden kann. In weiteren Arbeitsschritten sollen dann die vorherrschenden Gefährdungen identifiziert und Maßnahmen zu deren Minimierung oder Beseitigung entwickelt werden.

Aufstieg in die Laufbahn des höheren Dienstes gemäß § 20 ELV Ausschreibung in den Geschäftlichen Mitteilungen der DB AG vom 31.08.2016; Termine für die Feststellungsgespräche

Von den 238 Bewerbern wurden 60 für das AC ausgewählt. In Abstimmung mit der DB AG sind die 12 Bewerber, die zur Feststellung der Befähigung für die Laufbahn des höheren Dienstes zugelassen werden sollen, ausgewählt worden. Die Termine der Feststellungsgespräche werden für die 34./35. Kalenderwoche festgesetzt.

Gemeinsames Verständnis zu § 3 Abs. 2 Buchstabe a) der Richtlinie über die Anrechnung anderweitiger Bezüge von Beamtinnen und Beamten, die der DB AG zugewiesen sind (AnrRI)

1. Grundlage für die Honorierung von überobligatorischen Leistungen bleiben tarifvertragliche Regelungen.
2. Die fachliche Führungskraft bei der DB AG legt fest, wer überobligatorische Leistungen erbracht hat. Das BEV behält sich allerdings vor, die Leistungseinschätzung der DB AG auf Entscheidungsfehler zu prüfen.
3. Nennung von Regelbeispielen, die eine überobligatorische Leistung rechtfertigen.

- Einbringung von überdurchschnittlichen fachlichen Know-How.
- Besondere persönliche Einsatzbereitschaft und Flexibilität oder
- Besonderer wirtschaftlicher Erfolg für das Unternehmen.

Anzeige/Meldung von Dienstunfällen der Beamtinnen und Beamten des BEV

Schreiben mit Erläuterungen zu den 4 Anlagen plus Merkblatt: Anlage 1 = Unfallanzeige Beamte; Anlage 2 = Unfallanzeige (Ausfertigung für BEV, Beamtenunfallfürsorge Berlin); Anlage 3 = Unfallanzeige B für zugewiesene Beamte; Anlage 4 = Unfallanzeige; Merkblatt zur Beachtung bei Dienstunfällen;



Werner Brinkmann,
Stellvertr. Vorsitzender des BesHPR berichtet

Abgeltung von Erholungsurlaub (§ 10 EUrlV)

Berechnung von Abgeltungsansprüchen und allgemeine Hinweise

Gesetz zu bereichsspezifischen Regelungen der Gesichtsverhüllungen und zur Änderung weiterer dienstlichen Vorschriften

Artikel 1, 2, 3, 4, 6, 8

Auslandstrennungsgeld nach ATGV und Aufwandsentschädigung nach AER;

Gesetzesänderung und RdSchr. AA vom 28. Juni 2017



Änderung der Auslandstrennungsgeldverordnung vom 29.03.2017

Neufassung der Liste der Prozentsätze der immateriellen Anteile im Auslandszuschlag RdSchr. des Auswärtigen Amtes vom 17.06.2016 - 1113-01-131.10 (11) -

Impressum:**Notizen**

Ausgabe: Juli 2017

Mitteilungsblatt des Besonderen Hauptpersonalrates

Tel.: 0228 3077-458

Fax: 0228 3077-161

E-Mail beshpr@bev.bund.de

Herausgeber und verantwortlich für den Inhalt:

Ulrich Nölkenbockhoff, Vorsitzender BesHPR,

Kurt-Georg-Kiesinger-Allee 2,

53175 Bonn