

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

Notizen



Januar 2023

Aktuelles aus dem BEV

Am **18.01.2023** fand die **29. Plenarsitzung** statt. Folgende **Gäste** konnten begrüßt werden:

- In Vertretung für die Präsidentin, Frau Marie-Theres Nonn, Frau Claudia Hamelbeck, Vizepräsidentin und Abteilungsleiterin 2 der BEV-HV,
- Bernhard Rieger, Abteilungsleiter 1 der BEV-HV,
- Jochen Simon, Leiter Beschäftigungsbedingungen Beamte und BEV (HBB), Arbeitsrecht,
- Frank Scheuer, Gesamtschwerbehindertenvertretung, DB Fernverkehr AG, sowie
- Frau Andrea Nothacker, Besondere Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (BesHVdsM)

Wirtschaftsplan 2023

In Vertretung für die Präsidentin berichtet Frau Hamelbeck, dass der Bundeshaushalt für 2023 im Dezember 2022 in Kraft getreten

ist. Somit konnte das BEV zum 01.01.2023 mit dem genehmigten Wirtschaftsplan für das Jahr 2023 starten. Die größte Ausgabepositionen betreffen die Versorgungsempfänger, nämlich die Versorgungsbezüge mit 3,4 Milliarden Euro und die Beihilfen in Höhe von 1,3 Milliarden Euro.



Mit dem Wirtschaftsplan ist auch der Stellenplan 2023 in Kraft getreten. Die Zahl der erwarteten Personalabgänge ist hoch. Im Jahr 2023 werden viele Beamtinnen und Beamten die Regelalterszeit erreichen oder auf Antrag oder wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden.

Die Absetzung beträgt insgesamt 2.519 Stellen. Diese müssen inzwischen aufgrund der mittlerweile fehlenden unteren Ämter oft

auch in den Spitzenämtern vorgenommen werden, insb. im gehobenen Dienst und im mittleren technischen Dienst. Vergleichsweise gering sind die Absetzungen in den Spitzenämtern des mittleren nichttechnischen Dienstes. Im Jahr 2022 konnten 1.128 Beförderungen durchgeführt werden. Die neuen Höchstsätze für die Beförderungsdienstposten werden zurzeit noch vom Referat 12 berechnet.

Erstattungszeiten KVB

Die Erstattungszeit der Krankenversicherung betragen 19 und in der Pflege 17 Tage.

Themen aus dem Bereich HBB

Herr Simon, Leiter Beschäftigungsbedingungen Beamte und BEV (HBB) informierte das Plenum im Januar 2023 über eine Vielzahl von Themen.



Archivbild: Jochen Simon, HBB

Personalkennzahlen DB Konzern

Der Personalbestand im Konzern, mit den entsprechenden Verteilungen auf die einzelnen Geschäftsfelder, bezieht sich auf Stand November 2022. Er liegt in Deutschland bei 221.920 Mitarbeitenden. Davon haben DB Arriva und DB Schenker einen großen Personalanteil. Die Entwicklung des Personalbestandes im DB Konzern in Deutschland, liegt im Jahr 2022 bei rund 27.500 Zugängen. Dem entgegen stehen rund 20.000 Abgänge, die durch die demografische bzw. altersbedingte und kurzfristige Fluktuation geprägt sind. Weiter sagt Herr Simon, dass die letzten Jahre im Betrieb nicht gerade einfach waren, es sind schwierige Betriebsabläufe und Personalengpässe festzustellen. Bedingt durch den erhöhten Krankenbestand, sind auch die Mehrleistungen deutlich in die Höhe gegangen. Da die Personallage im Konzern weiterhin schwierig ist, erfordert es hier deutlichen Handlungsbedarf.

Aktuelle Themen

Bezüglich Zukunftsfähigkeit wird die Umsetzung des Programms Smart HR und das Konzept für künftiges Performance Management in HR-Organisationen vorgestellt. Ebenso wird nochmals das Konzept Modernes Arbeiten erläutert, welches in den letzten Jahren immer mehr genutzt wurde.

Ein Fokus liegt auch auf dem Thema Digitales Arbeiten im Operativen. Allerdings gestaltet sich die Umsetzung bei diesem The-

ma schwierig. Man überlegt in einem Projekt, wie man operativen Mitarbeitenden Arbeitserleichterungen geben kann, z.B. über Tools von Microsoft. Hauptthemen sind u.a. Schichttausch, digitale Urlaubsplanung und die Überwindung von Sprachbarrieren.

Im Ausblick auf 2023 erfordert der weltweite Einfluss der Stapelkrisen, der technologische Wandel, der Klimawandel und die Demografie ein fokussiertes Handeln von HR. Hier spielt insbesondere die Sicherung von Arbeitskräften, deren angemessene Qualifizierung und die Zusammenarbeit für eine Zukunftsfähigkeit eine große Rolle.

Corona-Situation

Ein letztes Mal möchte Herr Simon über das Thema Corona berichten. Anhand eines Portfolios werden die aktualisierten Corona-Schutzmaßnahmen angesprochen. Besonders hervorzuheben ist der Wegfall der Maskenpflicht im Nah- und Fernverkehr zum 02.02.2023. Dementsprechend werden die betrieblichen Hygienekonzepte angepasst. Das bestehende Impfangebot an 20 Standorten der ias AG bleibt vorerst erhalten.

Digitale Gesundheitswoche

Es wird wieder eine konzernweite digitale Gesundheitswoche für alle angeboten. Ziel ist es, die Aufmerksamkeit der DB Mitarbeitenden auch weiterhin auf das Thema Gesundheit zu lenken. Der Zeitraum ist der 24.-

28.04.2023. Sie findet täglich von 10:00 - 17:45 Uhr statt, in einem Zeitfenster von jeweils 30 Minuten und 15 Minuten für Fragen/Antworten. Für die Teilnahme an der Veranstaltung gibt es keine Arbeitszeit, der Arbeitgeber sollte aber darauf achten eine pragmatische Lösung zu finden damit zumindest die Teilnahme an Einzelmodulen möglich gemacht wird. Der Zeitplan inklusive Themen liegt vor.

Arbeitszeiterfassung

Aufgrund des Urteils vom Bundesarbeitsgericht, hat man vorbehaltlich der anstehenden gesetzlichen Regelung hierzu eine sofortige Handlungsverpflichtung. Zukünftig ist man dazu verpflichtet, den Beginn der täglichen Arbeitszeit der Mitarbeitenden aufzuzeichnen. Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Mitarbeitenden geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Man muss jetzt im Betrieb sehen, wie man mit dem Thema umgeht. Nähere Ausführungen folgen.

Beamtenrechtliche Themen

Beim Thema Anrechnungsrichtlinie ist die Entwicklung der anderweitigen Bezüge mit sinkendem Beamtenstand degressiv, die Entwicklung ist seit 2019 abnehmend. Es wird eine Auflistung über den aktuellen Stand der Zahlungssachverhalte aufgezeigt.

Die zwei Top-Positionen der wesentlichen anderweitigen Bezüge in 2022 sind die Fahrtschädigung und die Jahresabschlussleistung. Die DB Netz AG steht hier an erster Stelle bei den wesentlichen Gesellschaften im operativen Bereich.

Die Sachbezüge und Gutscheine mit dem Grundsatz zur Anrechnung/Nichtanrechnung auf die Besoldung, wurden von Herrn Simon noch einmal expliziert erläutert. Neu ist, dass der Sachbezug und steuerliche Freigrenze von 50,- € nicht überschritten werden darf und nicht regelmäßig gewährt wird. Eine Regelmäßigkeit liegt nicht vor, wenn die Sachzuwendungen nicht mehr als fünf Mal im Kalenderjahr gewährt werden. Dies gilt

auch für Gutscheine. Aus steuerlichen Gründen sollten nur sogenannte Einweckgutscheine ausgegeben werden. Alle anderen gesetzlichen Vorgaben haben weiterhin Bestand.

Es wird erwähnt, dass die zweckgebundene Freistellung zugewiesener Beamter zur Teilnahme an der Gesundheitswoche „über-tariflich“ für 2023 verlängert wird.

Beim Freistellungsvorteil Weihnachten/Silvester, mit Berücksichtigung am Jahresanfang, gibt es keine Änderung. Dieser wird mit 7:48 Std. bewertet und Anfang des Jahres mindernd berücksichtigt, d. h. das abgeforderte Jahresarbeitszeitvolumen von 2036 Stunden wird um diesen Freistellungsvorteil



**V. I. Gustav Kapp, Rüdiger Rupp, Rolf Schölch
(Plenumsmitglieder im BesHPR)**

erhöht. Hintergrund hierfür ist die nicht abgeforderte beamtenrechtliche Arbeitszeit und eine einheitliche Personalpolitik.

Firmenreisen zu auswärtigen Tätigkeiten z.B. zu Fortbildungsunterrichten oder Bahnarztbesuchen

Aus gegebenem Anlass weist Herr Simon nochmal ausdrücklich auf die Anrechnung der Reisezeiten, durch die geänderte Arbeitszeitverordnung (AZV) gültig ab März 2021, hin. Die gesetzliche Grundlage hierfür ist § 11 AZV. Im Bundesgesetzblatt wurde die Änderung am 17.12.2020 bekanntgegeben. Für Reisezeiten, die über die tägliche Arbeitszeit (Tagesgarantie 7:48 Std.) hinausgehen, ist ab der ersten Minute ein Freizeitausgleich von 1/3 zu gewähren, sofern der Beamte dies anzeigt. Somit kann eine manuelle Einpflege in die Zeitwirtschaftssysteme durch die Zeitwirtschaftsbediener erfolgen, welche zeitnah entsprechend informiert werden. Der Vordruck zur „Anzeige“ ist im DB Personalportal, Plattform Beamtenrecht, abrufbar.

Beamtenrechtliche Entwicklung

Die Anzahl der Beförderungen im Jahr 2022 liegt bei 1.128.

12.051 Personen können in ihrer Laufbahn noch befördert werden, das entspricht einem Anteil von 9,4 %. Ein horizontaler Laufbahnwechsel nach § 14 ELV ist wieder möglich. Der Erlass aus dem Jahr 2006 wurde ergänzt. Die Voraussetzungen müssen nach-

weisbar erfüllt sein. Beim vertikalen Laufbahnwechsel nach § 20 ELV vom mittleren in den gehobenen Dienst, liegt das zur Verfügung gestellte Kontingent bei insgesamt 70 P. Für den Aufstieg vom einfachen in den mittleren Dienst stehen als Kontingent 2 P zur Verfügung. Der Laufbahnwechsel H-Dienst wurde seitens der Hauptverwaltung aufgrund einstweiliger Verfügungsverfahren vor Abschluss der Feststellungsgespräche unterbrochen.

Schulung zu beamtenrechtlichen Themen

Herr Simon berichtet abschließend, dass die Workshops von HBB mit großem Interesse angenommen wurden. Es wurden 4 regionale Workshop-Veranstaltungen an den Standorten der BEV-Dienststellen mit jeweils ca. 50 Teilnehmern und einer Dauer von ca. 4 Stunden durchgeführt. Es wird auch schon über einen Nachfolge-Workshop nachgedacht.



Andrea Nothacker, BesHVdsM

Die Geschäftsführung informiert



Martin Sebert, Vorsitzender BesHPR

Stellenplan des BEV für das Geschäftsjahr 2023;

Erlass des BMDV vom 09.12.2022 - E24/5131.1/4-3211

Der Stellenplan des Bundeseisenbahnvermögens für das Geschäftsjahr 2023 wurde vom Bundesministerium für Digitales und Verkehr, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen, vorbehaltlich des Inkrafttretens des Gesetzes über die Feststellung des Bundeshaushaltsplans für das

Haushaltsjahr 2023 (Bundeshaushaltsgesetz 2023), mit oben angegebenem Erlass genehmigt. Im Stellenplan 2023 ergeben sich somit gegenüber dem Stellenplan 2022 zusammengefasst folgende Verminderungen an Planstellen, Stellen und Leerstellen:

- Planstellen von 20.589 auf 18.070 =
- 2.519 (- 12,2 %)
- Stellen von 563 auf 482 =
- 81 (- 14,4 %)
- Leerstellen von 246 auf 205 =
- 41 (- 16,7 %)
- Summe: von 21.398 auf 18.757 =
- 2.641 (- 12,3 %)

Der überwiegende Teil der Planstellen wird im Bereich der DB AG und im DÜV-Bereich abgesetzt, weil in diesen Bereichen keine Nachbesetzungen mehr erfolgen.

§ 12 (1) BEZNG lässt nach Maßgabe sachgerechter Bewertung die Überschreitung der zulässigen Obergrenzen für Beförderungsämter zu, soweit dies zur Vermeidung von Verschlechterungen der Beförderungsverhältnisse infolge laufender Verringerung des Personalbestandes beim BEV erforderlich ist. Dieser Regelung wird im Stellenplan durch Anwendung des von der Arbeitsgruppe (BMDV, BMF, BMI, BRH, BEV) entwickelten Absetzungsverfahrens entsprochen.

Planstellenfreigabe (AnwDA) und Durchschnittliche Wartezeiten;

Stand: Februar 2023

Die Wartezeiten für Januar und Februar 2023 betragen für alle Laufbahnen einen Monat.

Laufbahnwechsel gem. § 14 Eisenbahn-laufbahnverordnung (ELV)

Unter Bezug auf die Erlasse vom 13.03.2006 und vom 22.07.2018 sind folgende ergänzende Hinweise zu beachten:

Zukünftig ist über Anträge auf Laufbahnwechsel nach § 14 ELV ausschließlich danach zu entscheiden, ob die sich aus § 14 ergebenden Voraussetzungen durch die betreffende Beamtin oder den betreffenden Beamten nachweisbar erfüllt sind.

Hierzu gehört insbesondere, dass die betreffende Beamtin bzw. der betreffende Beamte beim Wechsel in eine gleichwertige Laufbahn die Befähigung hierzu aufgrund ihrer bzw. seiner bisherigen Tätigkeit durch eine entsprechende Unterweisung erworben hat (s. Erlass aus dem Jahr 2006 (Az.: Pr.1111 – Pol (ELV § 14)).

Der Erlass aus dem Jahr 2016 (Az.: Pr.1113 – Pol (ELV § 15)) wird aufgehoben.

Fahrvergünstigungen an Berechtigte des Bundeseisenbahnvermögens für das Freifahrjahr 2023

Die Bestimmungen für die Gewährung von Fahrvergünstigungen im Freifahrjahr 2023

wurden bekanntgegeben für:

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BEV und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger; 2. Zu Dritten beurlaubte Beamtinnen/Beamte, Rentnerinnen/Rentner und Frankenempfängerinnen/Frankenempfänger;

3. FIP-Ausweis- Die Bestellung des FIP-Ausweises (Aufdruck „2022/2023/2024“) erfolgt formlos per Brief oder E-Mail.

Postanschrift: Bundeseisenbahnvermögen, Senioren-FAST, Steglitzer Damm 117, 12169 Berlin, E-Mail: fip@bev.bund.de

4. Administrationsentgelt

Hauptberechtigte® 6,00 €

Hauptberechtigte(r) mit einem/einer Familienangehörigen 11,00 €

Hauptberechtigte(r) mit mehr als einem/einer Familienangehörigen 15,00 €

Für alle Ersatzausfertigungen je Ausweis 5,00 €

5. Hinweise: 5.1 Fahrvergünstigungen sind freiwillige Leistungen des BEV; 5.2 Allgemeine Benutzungsbestimmungen (ABB); 5.3 Kein Erwerb von Tickets im Zug; 5.4 Teilzeitbeschäftigte; 5.5 Berechtigungsstatus (Günstigkeitsprinzip); 5.6 Kinder; 5.7 JobTicket M, Familienheimfahrkarten M oder SchülerTicket M; 5.8 Versteuerung; 5.9 Rückgabe des Berechtigungsausweises bei Nichtbestellung; 5.10 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses; 5.11 Datenschutz; 6. Schwerbehinderte Kinder

über 25 Jahre.

7. Zugewiesene oder zur DB AG beurlaubte Beamte/Beamtinnen: Für die Gewährung von Fahrvergünstigungen an zugewiesene oder zur DB AG beurlaubte Beamtinnen und Beamte ist – wie bisher – nicht das BEV, sondern die jeweilige Gesellschaft

zuständig, die auch die Kosten für diese Leistungen trägt.

8. Auftrag: Ast Nürnberg (BEV-FAST) - Bei Fragen in Einzelfällen betreffend Punkt 2. a) (zu Dritten Beurlaubte) wenden Sie sich bitte an GA 1116 der BEV-HV.

Verabschiedung Hermann-Josef Müller

Die Verabschiedung unseres Kollegen Hermann-Josef Müller beginnt Herr Simon damit, dessen Werdegang zu schildern.

Hermann-Josef Müller begann, nach dem erfolgreichen Abschluss der Schule, am 01.09.1973 seine Ausbildung bei der Deutschen Bundesbahn als StraBASS.

Nach seiner Zeit bei der Bundeswehr wurde er in Rheydt Hbf als Fahrdienstleiter mit Verkehrsaufgaben, Güterabfertigung, Zahlstelle, Betreuungsstelle und im örtlichen Bahnhofsbüro eingesetzt. Bereits mit 22 Jahren trat er das erste Ehrenamt im Personalrat an. Damit war er der jüngste Personalrat der Bundesbahndirektion Köln.

1995 wurde er in den neu gegründeten Besonderen Hauptpersonalrat gewählt. Mit dem Eintritt in seinen Ruhestand, verlässt Hermann-Josef Müller nun als letztes Gründungsmitglied den Besonderen Hauptpersonalrat.

Nach fast 50 Jahren endet nun am 31.01.2023 seine Dienstzeit. Herr Simon

würdigt Kollege Hermann-Josef Müller für seine Taten und seine Laufbahn. Durch die gemeinsame Zusammenarbeit, den Personalversammlungen und Dienstreisen hat er ihn auch persönlich kennen und schätzen gelernt. Er wünscht Hermann-Josef Müller für seine Zukunft alles Gute, dankt ihm für die gute Zusammenarbeit und überreicht ihm zum Abschied ein kleines Geschenk.



In Vertretung für die Präsidentin verabschiedet Frau Hamelbeck das Mitglied der Geschäftsführung des Besonderen Hauptpersonalrat (BesHPR) Herrn Hermann-Josef Müller in den Ruhestand.

Sie beginnt damit, dass Herr Müller im Alter von 16 Jahren bei der Bahn begonnen hat und mit 26 Beamter auf Lebenszeit wurde.

1995 wurde der Besondere Hauptpersonalrat gegründet. Herr Müller war seit der Gründung 1995 Mitglied des BesHPR. Nach über 27 Jahren verlässt er den BesHPR nun durch seinen Ruhestand als letztes aktives Gründungsmitglied.

Anschließend überreicht Frau Hamelbeck Herrn Müller feierlich seine Urkunde.



Der Vorsitzende Martin Sebert verabschiedet ebenfalls unseren Kollegen Hermann-Josef Müller. Er dankt ihm für die langjährige und gute Zusammenarbeit. Im Namen der Geschäftsführung und des Plenums des BesHPR wünscht er ihm viel Gesundheit und alles Gute für seinen Ruhestand.



von links

Martin Sebert

Bernhard Rieger

Hermann-Josef
Müller

Claudia Hamelbeck

Jochen Simon

**Impressum:****Notizen****Ausgabe: Januar 2023****Mitteilungsblatt des****Besonderen Hauptpersonalrates****Tel.: 0228 3077-451****Fax : 0228 3077-5451****E-Mail beshpr@bev.bund.de**

BesHPR auf DB Planet unter:

[https://db-planet.deutschebahn.com/pages/beshpr-](https://db-planet.deutschebahn.com/pages/beshpr-bonn/apps/content/willkommen-beim-beshpr)[n.com/pages/beshpr-](https://db-planet.deutschebahn.com/pages/beshpr-bonn/apps/content/willkommen-beim-beshpr)[bonn/apps/content/willkommen-beim-beshpr](https://db-planet.deutschebahn.com/pages/beshpr-bonn/apps/content/willkommen-beim-beshpr)

oder über den QR-Code:

**Herausgeber und verantwortlich für den Inhalt:****Martin Sebert****Vorsitzender BesHPR,****Kurt-Georg-Kiesinger-Allee 2,****53175 Bonn****Titelbild: Copyright: Deutsche Bahn AG / Christian Bedeschinski**

Planstellenfreigabe (AnwDA) und Durchschnittliche Wartezeiten - 2023 -

A. Ernennungsreife Anwrter - Planstellenfreigabe (AnwDA)														
Laufbahnen	BesGr	Dez VJ	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Bundesbahnsekretrinnen und Bundesbahnsekretre sowie des nichttechnischen Verwaltungsdienstes	A 9 Z	11 / 22	12 / 22	01 / 23										
	A 9	11 / 22	12 / 22	01 / 23										
Werkmeisterinnen und Werkmeister & technischen Bundesbahnsekretrinnen und technischen Bundesbahnsekretre	A 9 Z	11 / 22	12 / 22	01 / 23										
	A 9	11 / 22	12 / 22	01 / 23										
Lokomotivfhrerinnen und Lokomotivfhrer	A 9 Z	11 / 22	12 / 22	01 / 23										
	A 9	11 / 22	12 / 22	01 / 23										
Bundesbahninspektorinnen und Bundesbahninspektoren sowie des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes	A 13 Z	09 / 22	12 / 22	01 / 23										
	A 13	11 / 22	12 / 22	01 / 23										
	A 12	11 / 22	12 / 22	01 / 23										
technischen Bundesbahninspektorinnen und technischen Bundesbahninspektoren	A 13 Z	07 / 22	12 / 22	01 / 23										
	A 13	11 / 22	12 / 22	01 / 23										
B. Durchschnittliche Wartezeiten in Monaten														
Laufbahnen	BesGr	Dez VJ	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Bundesbahnsekretrinnen und Bundesbahnsekretre sowie des nichttechnischen Verwaltungsdienstes	A 9 Z	11 / 22	1	1										
	A 9	11 / 22	1	1										
Werkmeisterinnen und Werkmeister & technischen Bundesbahnsekretrinnen und technischen Bundesbahnsekretre	A 9 Z	11 / 22	1	1										
	A 9	11 / 22	1	1										
Lokomotivfhrerinnen und Lokomotivfhrer	A 9 Z	11 / 22	1	1										
	A 9	11 / 22	1	1										
Bundesbahninspektorinnen und Bundesbahninspektoren sowie des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes	A 13 Z	09 / 22	1	1										
	A 13	11 / 22	1	1										
	A 12	11 / 22	1	1										
technischen Bundesbahninspektorinnen und technischen Bundesbahninspektoren	A 13 Z	07 / 22	1	1										
	A 13	11 / 22	1	1										



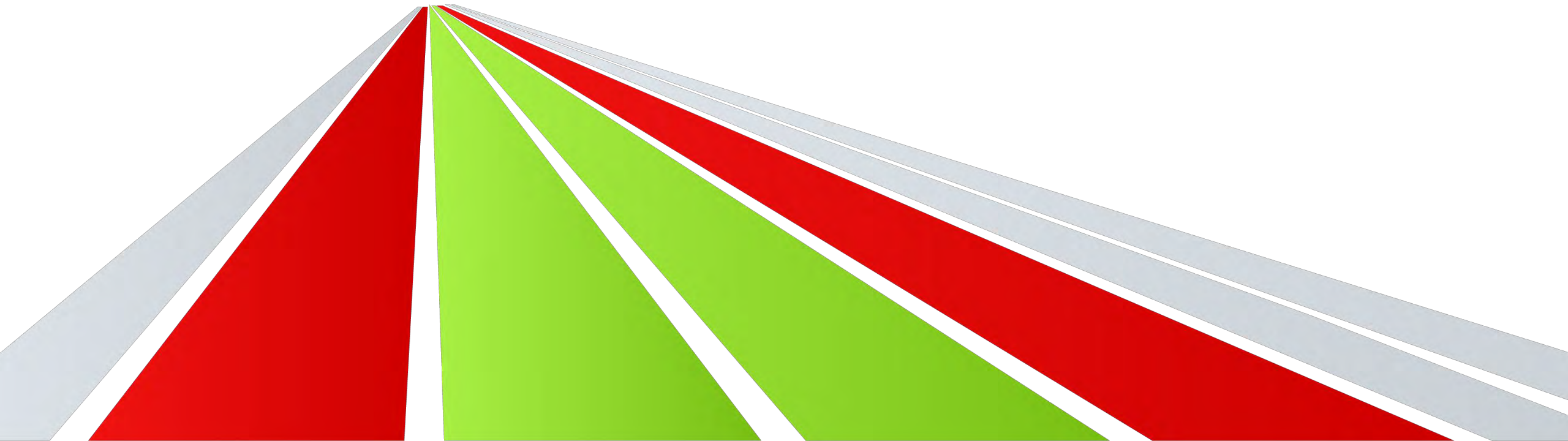
Monatsgespräch Besonderer Hauptpersonalrat

Januar 2023





Personalkennzahlen DB Konzern



Personalbestand weltweit, in Deutschland und außerhalb Deutschland – November 2022

Stand: 30.11.22

Personalbestand weltweit nach Regionen



Personalbestand
weltweit:
338.348
(337.827)



Personalbestand
außerhalb Deutschland:
116.428
(118.370)



Personalbestand weltweit nach Geschäftsfeldern

	weltweit	Deutschland	außerhalb Deutschland
DB Konzern	338.348	221.920	116.428
DB Fernverkehr	20.224	20.213	11
DB Regio	39.842	39.842	
DB Cargo	31.885	21.178	10.707
DB Netze Fahrweg	54.114	54.114	
DB Netze Personenbahnhöfe	7.356	7.356	
DB Netze Energie	2.023	2.023	
DB Arriva	40.903		40.903
DB Schenker	79.293	15.034	64.259
Beteiligungen und Sonstige	62.708	62.160	548

(...) = Vorjahresbestand; Angaben in natürlichen Personen

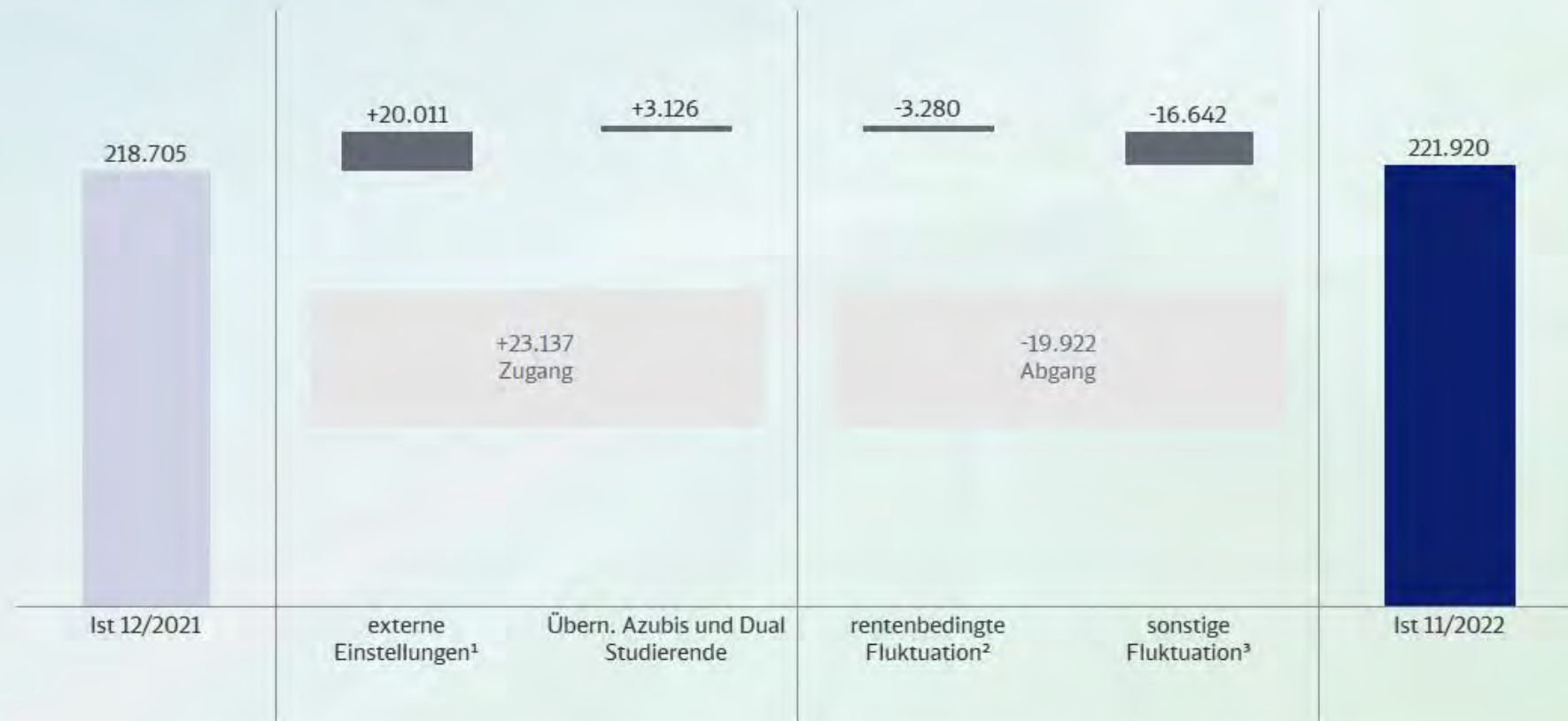
Für den DB-Konzern wurden in Deutschland auf dem Arbeitsmarkt per November 2022 rund 20.000 neue Mitarbeitende gewonnen.



Stand: 30.11.22

Entwicklung Personalbestand DB Konzern in Deutschland

in natürlichen Personen



(1) Ohne Nachwuchskräfte

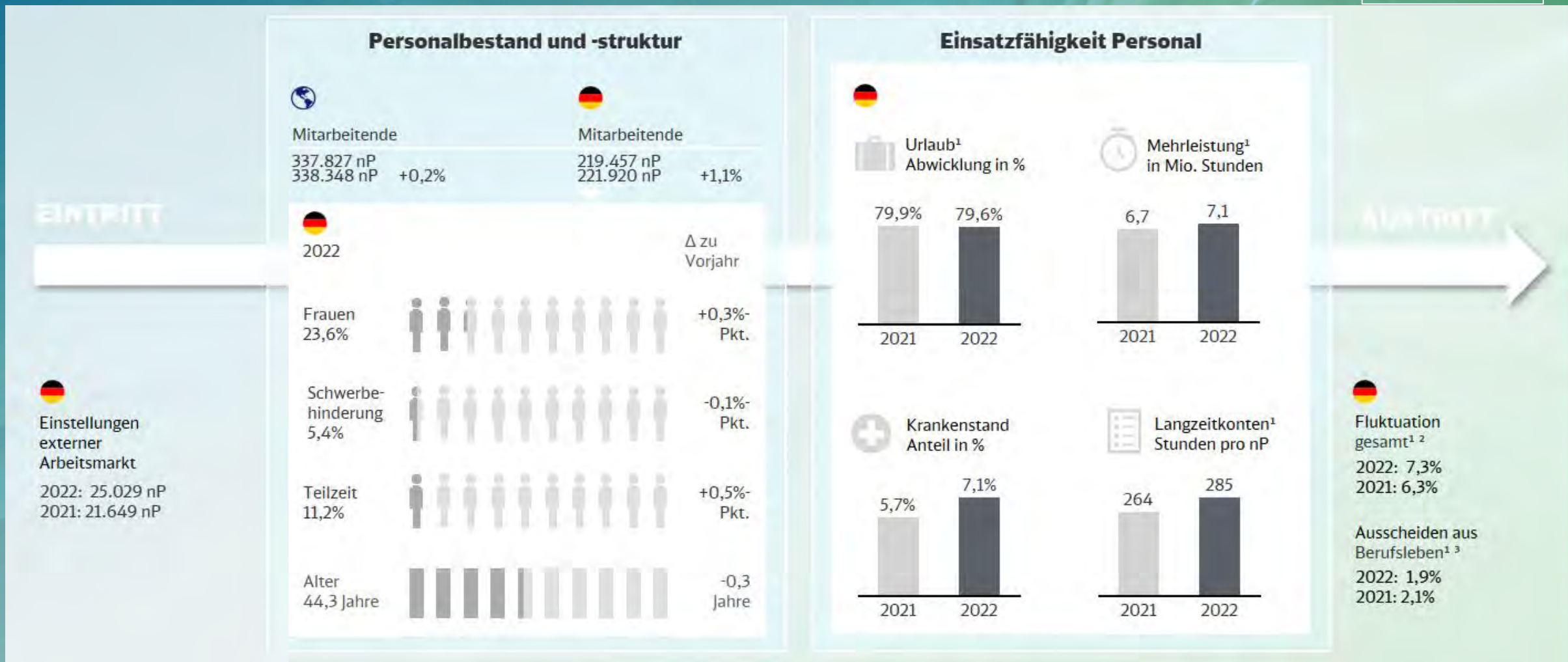
(2) enthält altersbedingte Rentenabgänge und Abgänge in die Freistellungsphase der Altersteilzeit

(3) Enthält sonstige externe Fluktuation sowie Saldo erweiterter Bestand sowie übrige Abgänge (Praktikant:innen, Werkstudierende, geringfügige Beschäftigte)

Wesentliche HR-KPI's per November 2022



Stand: 30.11.22



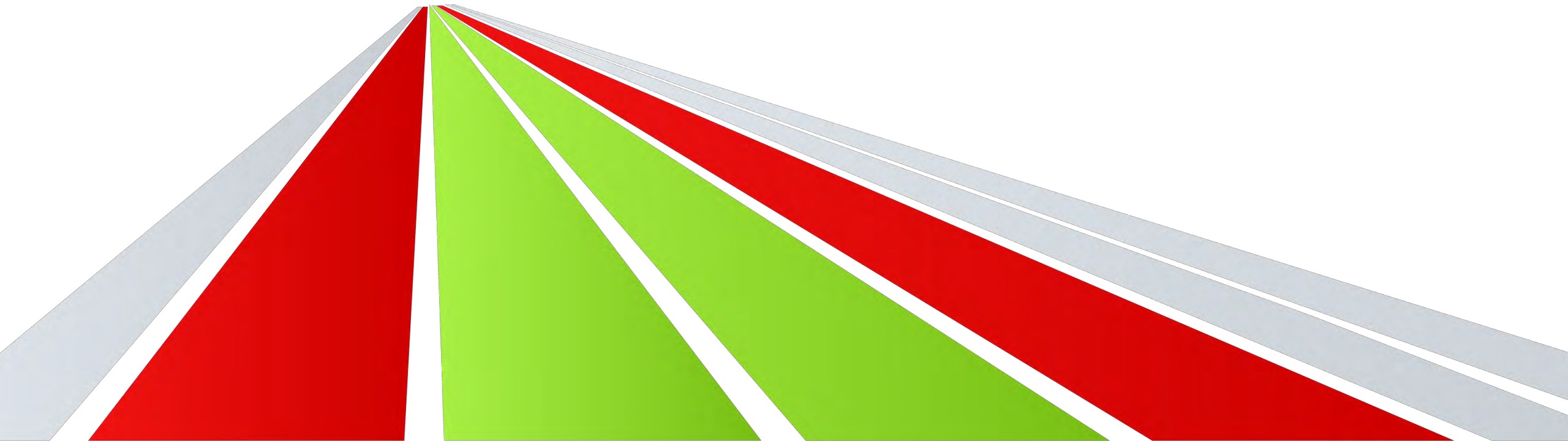
(1) Deutschland ohne DB Schenker

(2) Externe und interne Fluktuation für unbefristete Stammmitarbeitende im 12 Monatszeitraum

(3) Ausscheiden aus Berufsleben (rentenbed. Fluktuation inkl. Abgänge in Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie vorzeitige Berufs- und Dienstunfähigkeit, Tod)



Aktuelle Themen



Im Rahmen der Handlungsschwerpunkte 2022 haben wir viel erreicht



ERGEBNISSE PER DEZEMBER 2022

Modernes Arbeiten

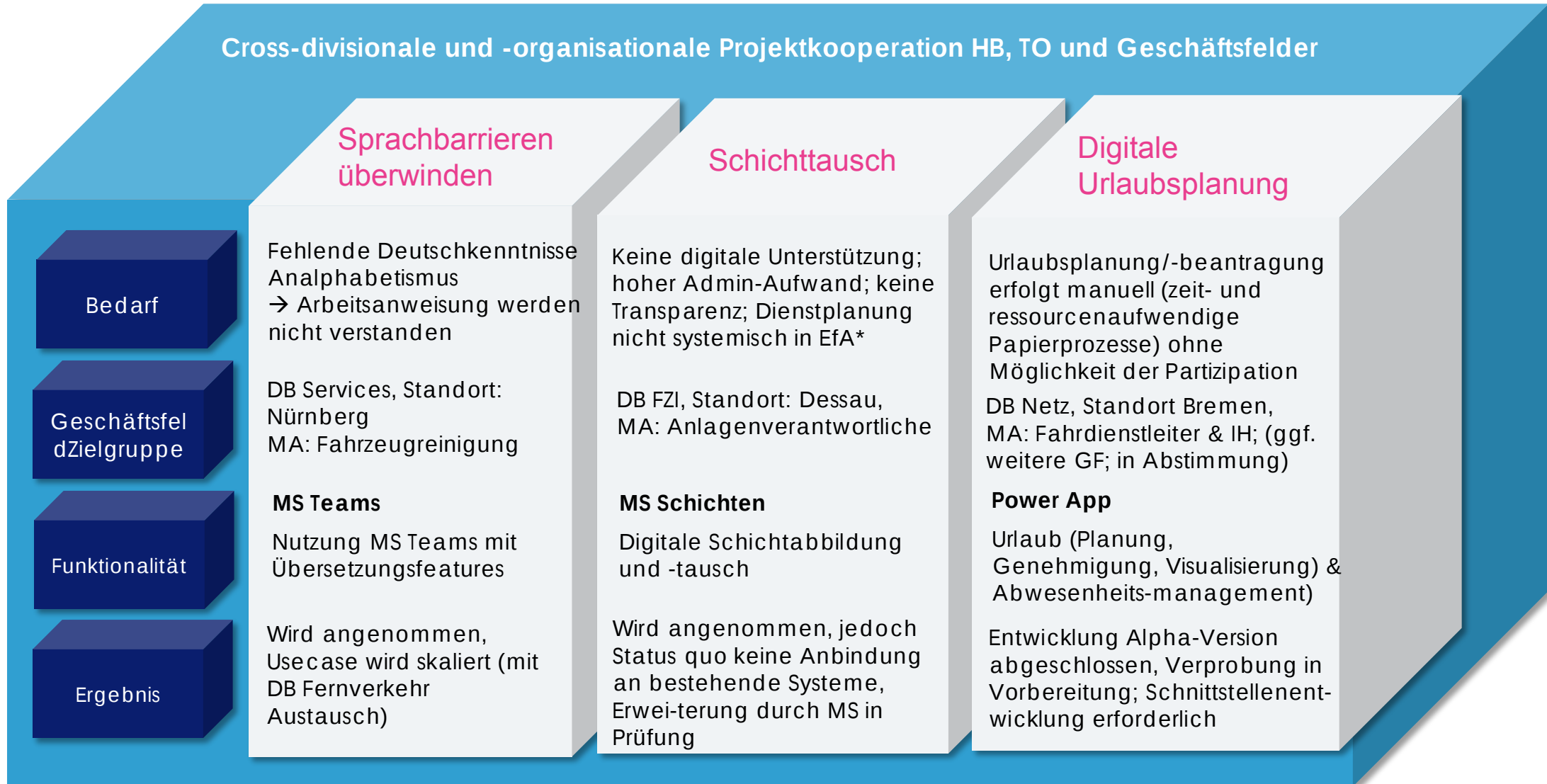
- **Konzept** für Teamvereinbarungen im Rahmen eines dezentralen Prozesses zur **Gestaltung eines „Neuen Normal“** im administrativen Bereich entwickelt und in GF in Umsetzung
- Interner Erfahrungsbericht zu „Good Practices“ bzgl. Arbeit während der Pandemie erstellt
- Change-Handbuch und weitere Unterstützungsmaterialien entwickelt und GF bereitgestellt
- Konzernweite Kommunikation zu Ende der Homeoffice-Verpflichtung durchgeführt („Montag nach Corona“)
- **Kampagne „Aufbruch ins mobile Normal“** von Juni bis September durchgeführt
- Teilprojekt für den **Einsatz von MS-Teams im Kontext operativer Arbeit** gestartet
- Handbuch „Zukunft Modernes Arbeiten“ wird als Wegweiser im Januar veröffentlicht

Zukunfts-fähigkeit

- Neuausrichtung des Programms **Smart HR** zur Implementierung der neuen HR-IT (Oracle HCM-Suite) beschlossen und seit April in Kraft
 - Meilensteinplan angepasst
 - Designphase abgeschlossen
 - Kontinuierliche Umsetzung läuft
 - Neuer GoLive-Termin für Ende 2023
- Konzept für künftiges **Performance Management in HR-Organisation** beschlossen, pilotiert – Rollout in 2023

Recht & Datenschutz

- Weiterentwicklung der **digitalen Plattform „Legal Space“** inkl. entsprechender interner Kommunikation im Gange – bereits 40 neue Online Services veröffentlicht u.a. für Rechtsgebiet Planfeststellungsverfahren (Business Game „Planopia“)
- **Datenschutzaudits** mit Fokus auf große Systeme im Kundendatenschutz für DB Navigator, BahnBonus- und Flinkster-App durchgeführt
- Datenschutzrechtliche **Beratung von Großprojekten** – bereits für DB-interne Befragungsplattform sowie für Vertragsverlängerung Microsoft Teams abgeschlossen, Begleitung der Neuausschreibungen für Telekommunikationsprovider und Cloud-Dienstleistungen im Gange



Weltweite Einflüsse erfordern fokussiertes Handeln von HR

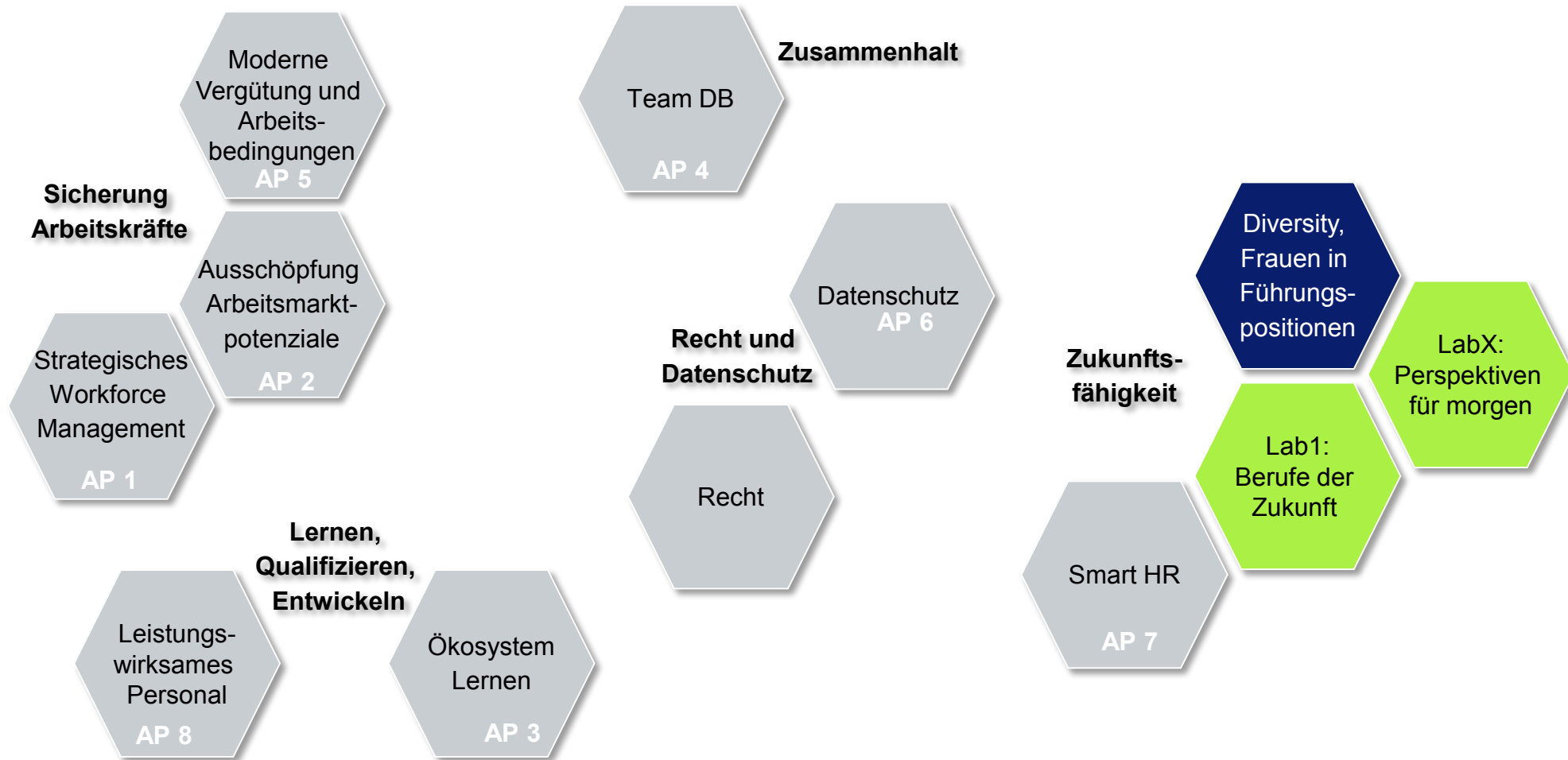
Ausblick 2023



- **Stapelkrisen:**
 - Fachkräftemangel
 - Pandemie
 - Rezession
 - Inflation
 - Ukrainekrieg
 - Energiesicherheit und Lieferketten
- **Technologischer Wandel**
- **Klimawandel**
- **Demografie**



Handlungsschwerpunkte 2023 fokussieren den Fachkräftemangel



– Rahmenbedingungen:

- Arbeitsmarkt spitzt sich seit Jahren zu; erwerbsfähiger Anteil der Bevölkerung schrumpft.
- Arbeitslosequote mit 5% vergleichsweise gering; trotz globaler Krisen!
- Wettbewerb der Unternehmen insbesondere um Fachkräfte steigt kontinuierlich.
- Anspruchsvolles Arbeitsumfeld bei der DB (Schichtarbeit 365/24/7, ortsabhängig, lange Qualifizierungszeiten).
- Hohe Fluktuation (insbes. Alter) und erhöhter Bedarf (Erhöhung Verkehrsleistung).

– Beispiele Bedarfsprognose 10 Jahre:

- Instandhalter:innen: 21.200
- Triebfahrzeugführer:innen: 13.300

– Aktuelle Situation:

- Etwa **27.500 Einstellungen** in 2022!
- Kommunikation für 2023: **mehr als 25.000 Mitarbeitende**

- Steuerungsmöglichkeiten:
 - Standardisierung und Produktivitätssteigerung (auch in der Administration)
 - Nutzung Effekte der Digitalisierung
 - Nutzung des internationalen Arbeitsmarktes (Cross-Border-Recruiting)
 - Qualifizierungszeiten optimieren
 - Mitarbeiterbindung steigern
 - Führung
 - Zusammenarbeit
 - Wissenstransfer
 - Beschäftigungsbedingungen

Aktuelle Corona-Schutzmaßnahmen



- **Monitoring** der **Krankenstandentwicklung** in betriebskritischen Berufsgruppen



- **FFP 2-Maskenpflicht** im Fernverkehr endet am 02.02.2023. Überprüfung der betrieblichen **Hygienekonzepte**.



- Zunehmende Erosion der Regelungen in den Bundesländern zur **Maskenpflicht im ÖPNV** und der **Pflicht zur Isolation**



- **Mobiles Arbeiten / Home Office** wird bei der DB gegenwärtig weiter umgesetzt und gut angenommen.



- In DB-Gebäuden gilt **keine generelle Maskenpflicht**. Das eigenverantwortliche Tragen wird empfohlen.
- **Masken** weiterhin für dienstliche Zwecke **kostenfrei** beim DB-Marktplatz **erhältlich**.



- **Keine konzernweite Testpflicht**: Das Angebot zur Nutzung der Corona-Tests erfolgt auf freiwilliger Basis.
- **Selbsttest-Kits** zunächst weiterhin für dienstliche Zwecke im DB-Marktplatz **bestellbar**.



- **Impfangebot an 20 Standorten** der ias AG (Für eine Grundimmunisierung oder Auffrischungsimpfung/Boosterimpfung gem. der STIKO Empfehlung). DB-eigene Impfzentren im Standby.

Konzernweite digitale Gesundheitswoche

Ziel ist es die Aufmerksamkeit der DB Mitarbeitenden auch weiterhin auf das Thema Gesundheit zu lenken



- DB Gesundheitstage im April 2022 waren ein voller Erfolg – Insgesamt haben wir **10.378** Mitarbeitende erreicht.
- **Sensibilisierung für das Thema Gesundheit**
 - *konzernweite Gesundheitswoche anlässlich Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz des 28. April 2023*
- **Schirmherrschaft: Personalvorstand Martin Seiler**
 - *DB als gesundheitsfördernde Arbeitgeberin platzieren*
- **DB zeigt Haltung gegenüber ihren Mitarbeitenden**
 - *Gesundheit der DB Mitarbeitenden hat oberste Priorität*
- Das „Plus“ der Bahn bietet vielfältige Programme, Seminare, Workshops an
- Thema Gesundheit nachhaltig im Konzern implementieren



Zielgruppe: alle DB Mitarbeitenden

Konzernweite digitale Gesundheitswoche 2023

Jetzt alle Zusammen – Gesundheit erleben per Eventtool



Wie:	Nutzung vorhandener Plattform (neues Design), Teams-Live-Ereignis inkl. Chatfunktion (max. 15.000 P/pro Session)
Datum:	24.04.2023 – 28.04.2023
Uhrzeit:	täglich von 10:00 – 17:45 Uhr
Wie lang:	30 Minuten Vortrag + 15 Minuten für Frage/Antworten
Was:	Vielzahl unterschiedlicher Themen aus den Bereichen mentale, physische und soziales Gesundheit
Wer:	HBG, interne und externe Partner – jeweils 1 Referent + 1 Moderator
Begrüßung:	Herr Seiler + HBG
Sonstiges:	zeitgliche Aktionen in den DB Casinos geplant, Fotobox, Gewinnspiel
	Aufzeichnungen, Unterlagen und Präsentationen können noch 30 Tage nach der Veranstaltung abgerufen werden

Sprachregelung zur Arbeitszeit aus 2022:

Grundsätzlich keine Arbeitszeit für die Teilnahme an den digitalen Gesundheitstagen. Wir bitten Sie jedoch, vor Ort eine pragmatische Lösung zu finden, damit zumindest die Teilnahme an Einzelmodulen, die von Interesse für die Teilnehmer:innen sind, möglich gemacht werden.

Entwurf Zeitplan inkl. Themen (24.04.-28.04.2023)

Entwurf
Ggf. ändern sich die Zeiten
nochmal geringfügig!



Uhrzeit	Montag, 24.04.23	Referent	Dienstag, 25.04.23	Referent	Mittwoch, 26.04.23	Referent	Donnerstag, 27.04.23	Referent	Freitag, 28.04.23	Referent
10:00-10:45	Gesunde Ernährung bei Kindern	Stiftungs-familie	Unterstützung bei Depressionen – Peers at Work	HBG/ Stiftungs-familie	Gesund leben – Gesund arbeiten	DB Jobservice	Inklusion bei der DB	HBG	IMMUNSYSTEM Heute mache ich grün!	BAHN BKK
11:00-11:45	Gesunder Umgang mit (digitalem) Stress	DB Training	Morgen, morgen nur nicht heute ... So motiviere ich mich selbst!	BAHN BKK	Persönliche Schutz-ausrüstung (PSA), die richtige Ausstattung	TBS 2	Intervallfasten	Bahn BKK	Psychologische Erste Hilfe nach trauma-tischen Ereignissen: Was ist das u. wie geht das?	UVB
12:00-12:45	Gemeinsam gesund zurück in den Job! Das betriebliche Eingliederungsmanagemen t bei der DB	HBG/DB JobServic e	Die eigene Gesundheit als Pfleger der Angehöriger	Stiftungs-familie	How to Homeoffice	VDES	Wenn Gewohnheiten zur Sucht werden - Prävention bei "Verhaltenssüchten"	HBG/ Stiftungs-familie	Selbstbehauptung im Alltag	VDES
12:45-13:00	AktivPause	VDES	AktivPause	VDES	AktivPause	VDES	AktivPause	VDES	AktivPause	VDES
13:00-13:45	Post-/Long COVID	BAHN BKK	Arbeitsschutzorganisation & Unternehmerpflichten Wer ist hier verantwortlich?	TBS 2	Mir geht es nicht so gut – bin ich schon krank?	HBG	Patientenverfügungen und Vollmachten	DEVK	Darmgesundheit	VDES
14:00-14:45	AUSGETRICKST? Strategie für die richtige Lebensmittelauswahl	BAHN BKK	Weiblicher Zyklus im Alltag –Arbeiten im Einklang mit dem Körper	Intern	Sport & Motivation Bewegung ist für alle da!	VDES	Ein Blick in die menschli-chen und organisator-ischen Faktoren von Arbeitsunfällen	DB FV	Als Eltern gelassen bleiben-Begleitung von Emotionen bei (Klein-)Kindern	Stiftungs-familie
15:00-15:45	Entspannungsmethoden	VDES	VIEL-SCHICHT-ICH, wie die Ernährung meine Schichten beeinflusst	BAHN BKK	Arbeiten im Gleichgewicht	BAHN BKK	Bewegung und Ernährung für Einsteiger	VDES	Wie geht ihr mit Euren Finanzen um?	Sparda
16:00-16:45	Auf Einkommen nicht verzichten- Berufsunfähigkeit kennt kein Alter	DEVK	Einstieg ins Lauftraining – Anleitung zum richtigen Training	VDES	Resilienz – die psychische Widerstandskraft	DB Training	Klar Sicht! So bleibt ich Auge gesund	HBG		
17:00-17:45	Yoga (Aktiv)	VDES	Gelassen in den Feierabend	BAHN BKK	Live Cooking	DB Casino	Schlaf dich gesund	BAHN BKK	Rückenfit (Aktiv)	VDES

Legende

Ernährung	Medizin	Mentale Gesundheit
Bewegung	Produkt	AktivPause
Soziales	Arbeitsschutz	Noch offen



Kernbotschaften des Beschlusses des BAG zur Arbeitszeiterfassung

- Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass in Deutschland der **Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit** der Mitarbeitenden **aufzuzeichnen ist**. Das ist laut BAG bereits heute geltendes Recht und grundsätzlich anzuwenden.
- Der **Arbeitgeber ist** nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) **verpflichtet, ein System einzuführen**, mit dem die von den Mitarbeitenden **geleistete Arbeitszeit erfasst** werden kann
- Das BAG bezieht sich auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH - [Rs. 55/18 CCOO](#)) vom 14. Mai 2019, welches die Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie betraf.
 - Der EuGH hat entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein **objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten**, mit dem die **täglich geleistete Arbeitszeit** der Mitarbeitenden **gemessen werden kann**.
- Dem **Betriebsrat** steht **kein** - über einen Einigungsstellenspruch durchsetzbares - **Initiativrecht zur Einführung** eines elektronischen Systems zu, mit dem die tägliche Arbeitszeit solcher Arbeitnehmer erfasst werden soll.

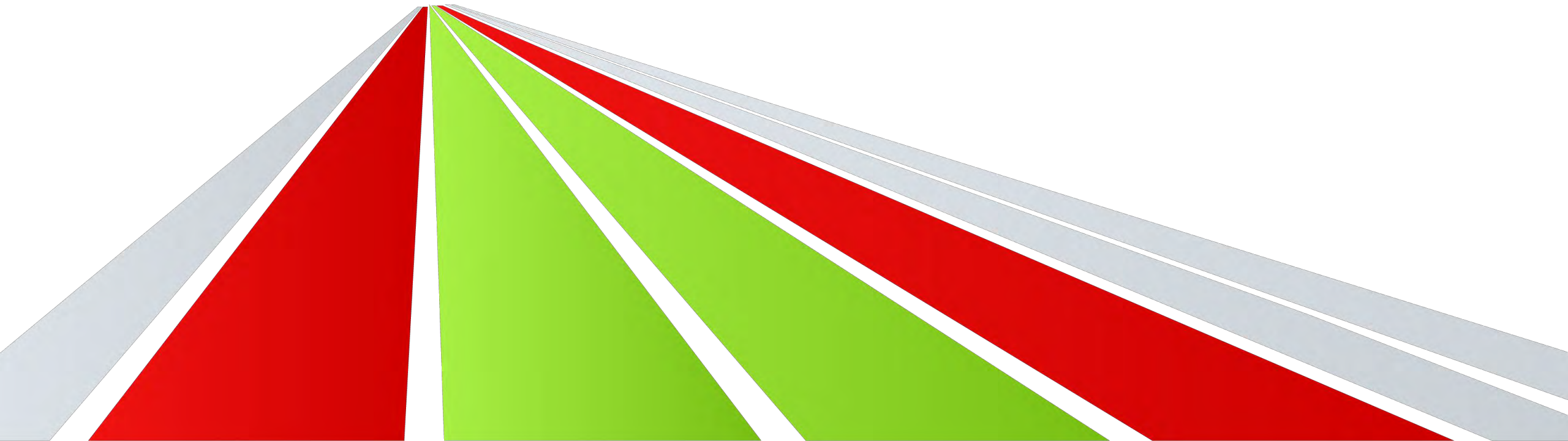
Individualarbeitsrechtliche Folgerungen (1)

- Es besteht **Handlungsbedarf** für alle Mitarbeitenden (inkl. Beamte) mit Ausnahme der **Leitenden Angestellten**; laut BMAS ist ein Zuwarten auf eine geplante gesetzliche Regelung nicht möglich.
- Um die Einhaltung der Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten wirksam gewährleisten zu können, muss der Arbeitgeber **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit** aufzeichnen.
- Eine reine **Differenzzeit- bzw. Überstundenerfassung** ist damit nicht mehr möglich; jedoch besteht **keine Pflicht zur Aufzeichnung der Lage der Pausen**.
- Festlegungen zur **Form der Arbeitszeitdokumentation** sind nicht getroffen worden. Für die Aufzeichnung besteht derzeit keine Formvorschrift; sie **kann auch handschriftlich erfolgen**.
- Nach Auffassung des BMAS kann der Arbeitgeber die **Aufzeichnung** so wie bislang auch weiterhin **an die Mitarbeitenden delegieren**.

- **Vertrauensarbeitszeit ist weiterhin möglich.** Diese ist ein flexibles Arbeitszeitmodell, bei dem die Mitarbeitenden eigenverantwortlich über die Lage (also Beginn und Ende) der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entscheiden können. Der Arbeitgeber „vertraut“ dabei darauf, dass die Mitarbeitenden der vertraglichen Arbeitsverpflichtungen nachkommen. Eine Dokumentation der Arbeitszeit steht einer solchen Vereinbarung nicht im Wege.
- Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und zur Arbeitszeiterfassung gelten unabhängig vom Arbeitsort, also insbesondere auch bei **mobiler Arbeit**.
- Grundsätzlich ist der **Arbeitgeber für die Arbeitszeiterfassung verantwortlich**. Im Fall der **Delegation an die Mitarbeitenden**, sind diese zur Nutzung des **bereitgestellten Systems bzw. zur Selbstaufschreibung verpflichtet**. Bei Selbstaufschreibungen sind regelmäßig **Stichproben** zu dokumentieren; auch zum Nachweis gegenüber den Aufsichtsbehörden.

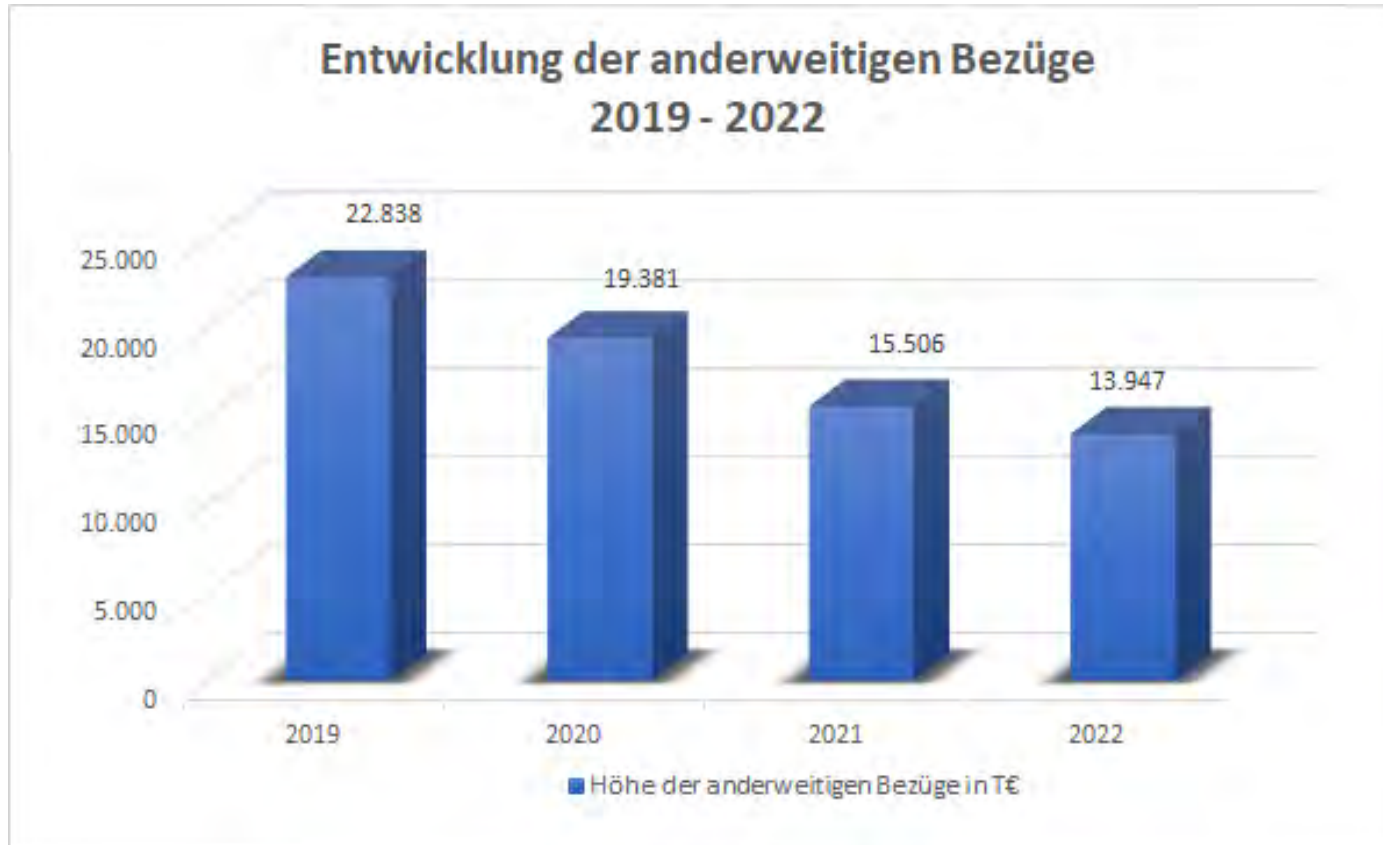


Beamtenrechtliche Themen



Anrechnungsrichtlinie

Entwicklung der anderweitigen Bezüge



- 2019: 1,99 %
- 2020: 1,93 %
- 2021: 1,70 %
- 2022: 1,75 %

- Anderweitige Bezüge sind keine dienstrechtlichen Bezüge und können unter bestimmten Voraussetzungen zuzüglich zur Besoldung gewährt werden.
- vom BMF maximal festgelegte Grenze i.H.v. 3,1 %
 - „Die Summe aller im Rahmen der AnrRI anrechnungsfrei gewährten anderweitigen Bezüge darf 3,1 % der Summe der Personalkostenerstattungsleistung des jeweiligen Kalenderjahres nicht übersteigen.“
Vgl. Durchführungshinweise Anrechnungsrichtlinie 2010.

Anrechnungsrichtlinie

wesentliche anderweitige Bezüge in 2022 in wesentlichen Gesellschaften



wesentliche anderweitige Bezüge in 2022	Betrag in €
Fahrentschädigung N040	2.977.976
Jahresabschlussleistung JAL	2.442.432
Einmalige Entgeltzulage (EEZ) FGr.TVe §21 (1)	1.505.168
Leist.Entgelt RE1	970.569
Leistungszul. Wagenmeister	650.436
Leistungsprämie Stellwerkspersonal (Lp Flex Stw.-Pers)	629.482
Kurzfristeinsätze	488.593
Leistungszulage LZQK 3.1	467.432
Praxistrainer 1,2	460.393
Anerkennungszulage für Ausbildungs- und Lehrlokomotivführer	444.167

wesentliche Gesellschaften	Betrag in €
DB Netz AG	4.075.708
DB Cargo AG	3.442.649
DB Regio AG	2.483.713
DB Fernverkehr AG	1.352.834
	11.354.905



Sachbezüge und Gutscheine – hier Grundsatz der Anrechnung auf die Besoldung



Was sind Sachbezüge im Sinne des Beamtenrechts?

- nicht nur um körperliche Gegenstände, sondern hierunter fällt auch die Überlassung zur Nutzung einer Sache oder die Einräumung von Rechten mit wirtschaftlichem Wert, so u.a. auch **Gutscheine**, Bonusprogramme oder der verbilligte oder kostenlose Erwerb von Waren.
- Sachbezüge **gehören nicht zu den anderweitigen Bezügen** im Sinne des § 12 Abs. 7 DBGrG und der dazu erlassenen Anrechnungsrichtlinie.

§ 10 BBesG – Grundsatz Anrechnung des Sachbezugs auf die Besoldung

- Sofern eine zugewiesene Beamtin oder ein zugewiesener Beamter Sachbezüge erhält, richtet sich die Rechtsfolge nach § 10 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG).
- Nach § 10 BBesG sind **Sachbezüge**, die eine zugewiesene Beamtin bzw. ein zugewiesener Beamter erhält, unter Berücksichtigung des wirtschaftlichen Wertes mit einem angemessenen Betrag **grundsätzlich auf die Besoldung anzurechnen**. Eine Anrechnung würde durch die zuständige BEV Dienststelle erfolgen.



Sachbezug und Nichtanrechnung auf die Besoldung



Aufmerksamkeit - keine Anrechnung des Sachbezugs auf die Besoldung erfolgt, wenn:

- der Sachbezug die steuerrechtliche Freigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG (zur Zeit **50 Euro im Kalendermonat**) nicht überschreitet und
- nicht „regelmäßig“ gewährt wird. Eine Regelmäßigkeit liegt nicht vor, wenn die Sachzuwendung **nicht mehr als fünf Mal im Kalenderjahr** gewährt wird
- Gilt auch für **Gutscheine**. Aus steuerlichen Gründen sollten nur sog. **Einzweckgutscheine** ausgegeben werden.
- Freifahrten bleiben im Rahmen des § 10 BBesG unberücksichtigt, da diese auf einem Besitzstand beruhen.
- Sachzuwendungen müssen transparent, sachgerecht und nach nachweisbaren Vergabekriterien folgen. Als Nachweis zur Abrechnung von Sachzuwendungen ist der Vordruck Sachzuwendungen zu verwenden.
- Bei Massenzuwendungen (Empfängerkreis > 10 P) erfolgt vor Ausgabe des Sachbezugs eine Vorab-Einbindung der HV BEV.



Hinweis: steuerliche Begutachtung des Sachbezugs / Gutscheins erfolgt durch DB Personalservice, Governance Lohnsteuer und Sozialversicherungsrecht (HC.S Q-L.), Mail: scp-personalsteuern@deutschebahn.com



Seit 2017 zweckgebundene Freistellung zugewiesener Beamter zur Teilnahme an der **Gesundheitswoche**, „**übertariflich**“ **verlängert für 2023**

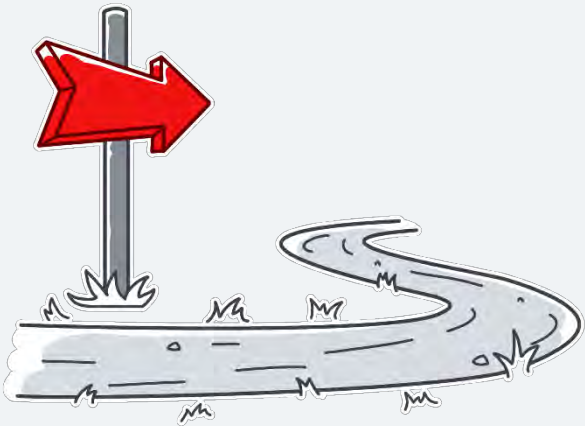


- **3 Tage in 2023 für die Teilnahme an einer Gesundheitswoche** für AN, die bis 31.12.2023 mindestens das 59. Lebensjahr vollenden und am Modell besondere Teilzeit im Alter nicht teilnehmen.
- Diese Regelungen werden unter den jeweiligen tarifvertraglichen Voraussetzungen auch für 2022 **auf zugewiesene Beamte sinngemäß angewendet** (KA BB-Beschluss v. 25.11.2021) und übertariflich auch für 2023
- Einheitliche Personalpolitik.

Same procedureFreistellungsvorteil - Berücksichtigung am Jahresanfang



- Heiligabend und Silvester sind grundsätzlich dienstfrei, § 6 Abs. 1 S. 1 AZV
- Arbeitnehmer:innen haben Hl. / Si. nicht dienstfrei, jedoch ab 12.00 Uhr arbeitsfrei
- D.h. zugewiesene Beamtinnen und Beamte haben einen „Freistellungsvorteil“ von zwei Nachmittagen im Vergleich zu den Arbeitnehmer:innen
- Der Freistellungsvorteil wird mit 7:48 Std. bewertet und Anfang des Jahres mindernd berücksichtigt, d.h. das abgeforderte Jahresarbeitszeitvolumen von 2036 Stunden wird um diesen Freistellungsvorteil erhöht und beträgt dann $2036 + 7,48 \text{ Std./Jahr.} (= 2043,48 \text{ Std./Jahr})$
- Hintergrund: nicht abgeforderte beamtenrechtliche Arbeitszeit / einheitliche Personalpolitik



Firmenreisen: Anrechnung der Reisezeiten, durch die geänderte Arbeitszeitverordnung (AZV) ab 01. März 2021



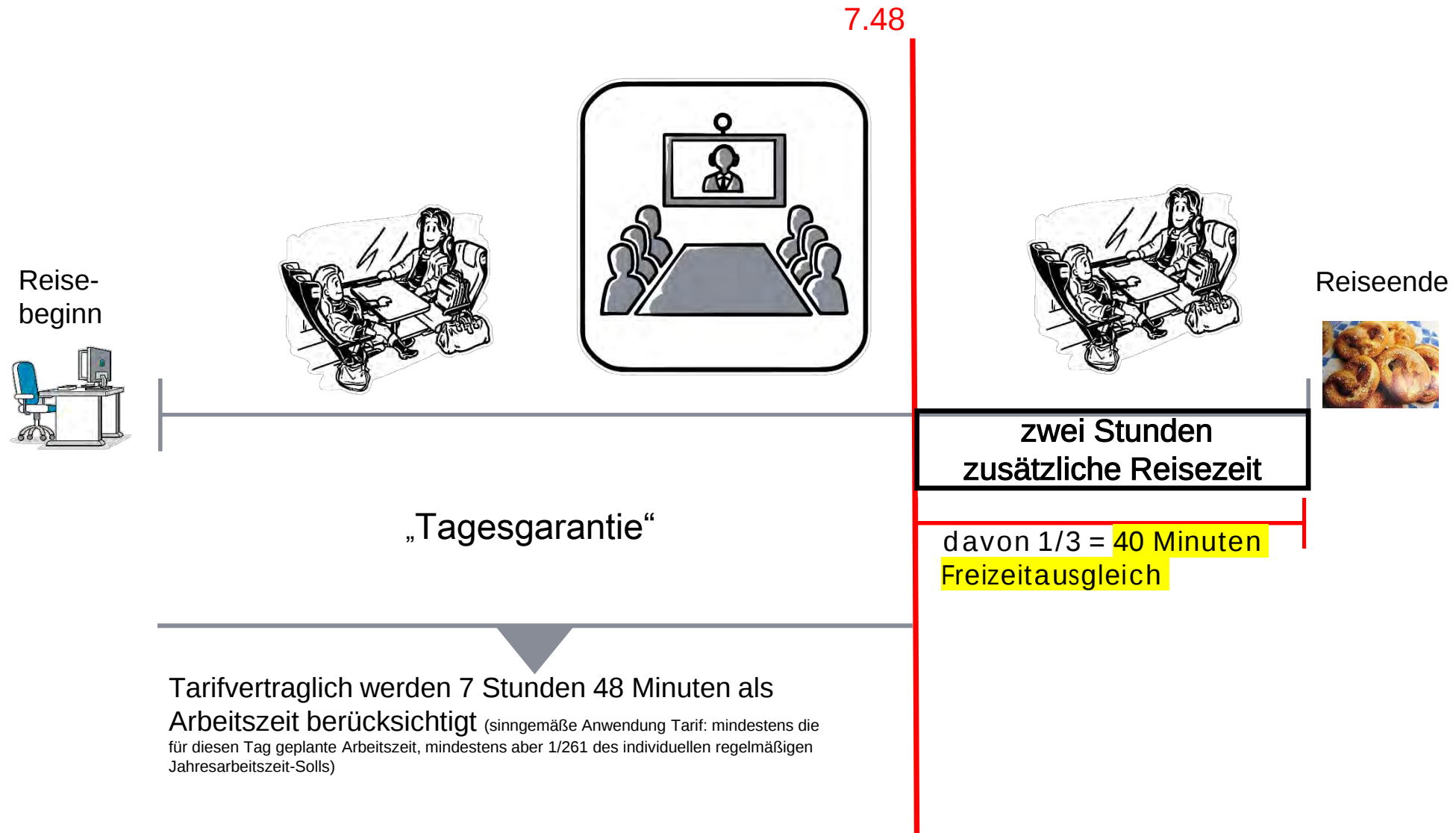
Regelung, ab 01. März 2021

- Für Reisezeiten, die über die tägliche Arbeitszeit (Tagesgarantie) hinausgehen, ist **ab der ersten Minute** ein Freizeitausgleich **von einem Drittel** zu gewähren, sofern der Beamte diese anzeigt.
- Auf Anzeige des Beamten kann eine manuelle Einpflege in die Zeitwirtschaftssysteme durch den Zeitwirtschaftsbediener erfolgen; die Zeitwirtschaftsbediener werden zeitnah entsprechend informiert.
- Vordruck zur „Anzeige“ im DB Personalportal, Plattform Beamtenrecht abrufbar

- Als tägliche Arbeitszeit wird die abgeforderte tägliche Arbeitszeit zu Grunde gelegt, d.h. grundsätzlich 7 Stunden 48 Minuten (= 1/5 von 39 Wochenstunden).
- Folge: Von Reisezeit, die **über 7 Std. 48 Minuten** hinausgeht, wird zu 1/3 als Freizeitausgleich gewährt.
- Vgl. Schaubild: 120 Minuten Reisezeit = 40 Minuten Freizeitausgleich

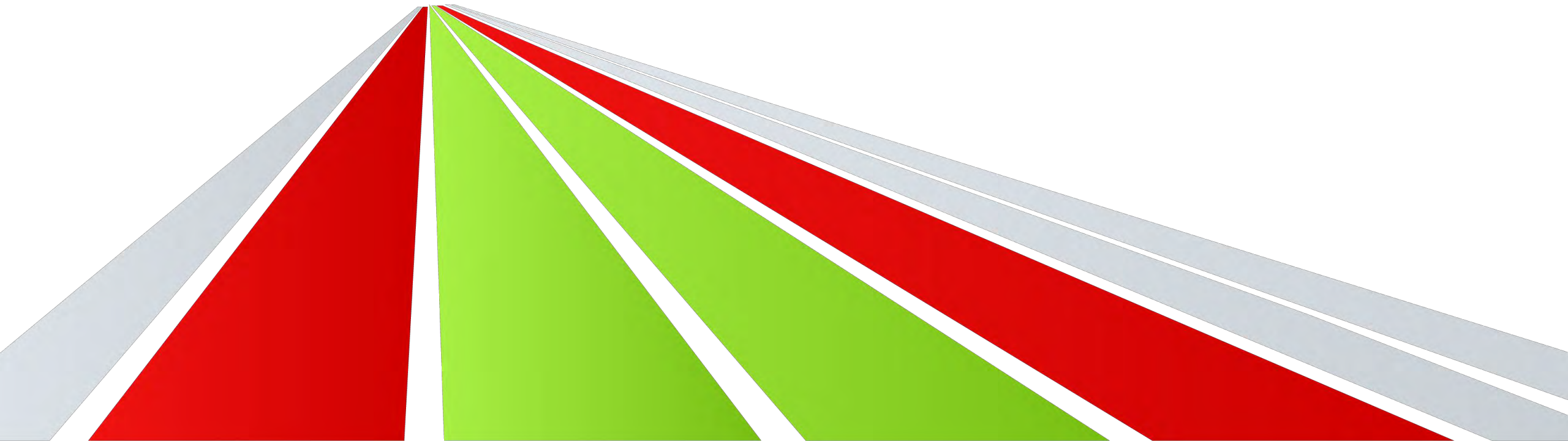


Firmenreisen Verbesserte Reisezeitanrechnung



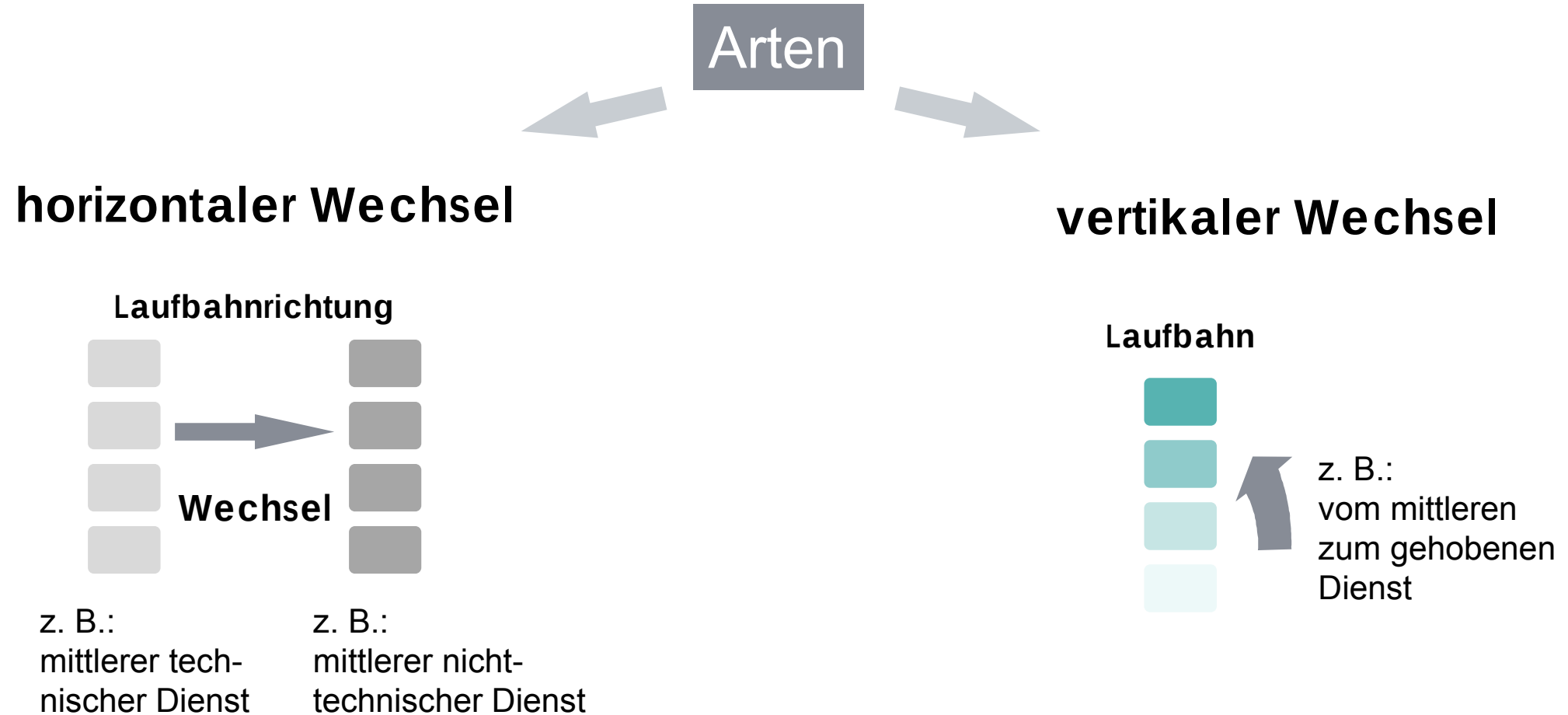


Beamtenrechtliche Entwicklung



Beförderungen im DB Konzern

Jahr	Anzahl Beförderungen	Beamte, die in ihrer Laufbahn noch befördert werden können	Anteil in %
2022	1.128	12.051	9,4
2021	2.197	14.048	13,2
2020	1.791	16.105	11,1
2019	2.146	18.717	11,5
2018	1.507	20.633	7,3
2017	1.655	22.990	7,2
2016	2.025	26.292	7,7
2015	1.869	27.800	6,7

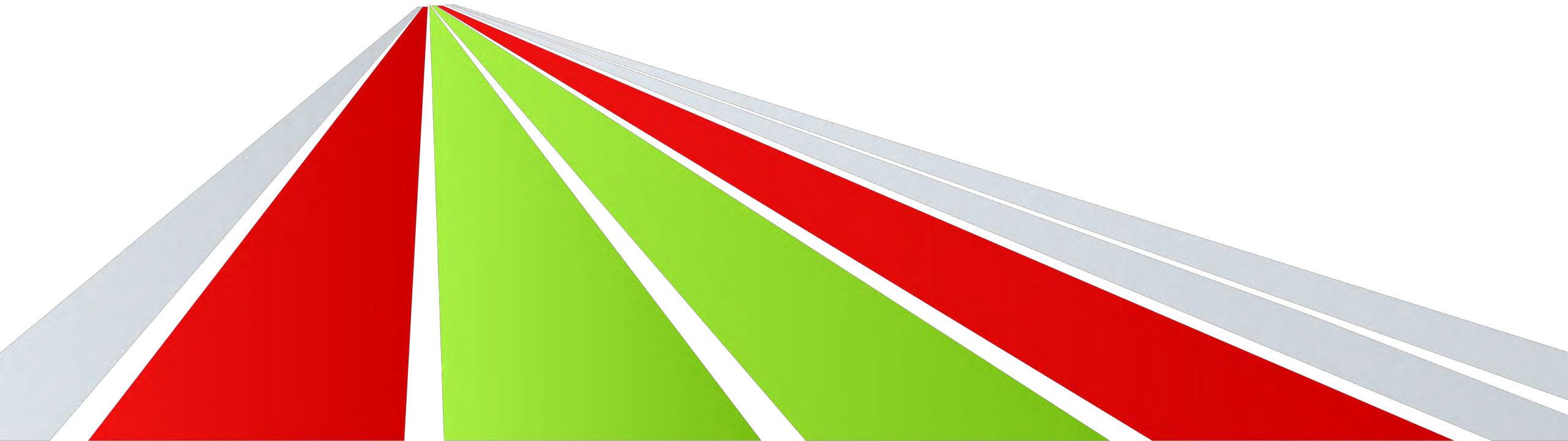


- Der Laufbahnwechsel **H-Dienst** wurde seitens der Hauptverwaltung aufgrund **einstweiliger Verfügungsverfahren** vor Abschluss der Feststellungsgespräche **unterbrochen**.
- Dem BEV wurde untersagt, Beförderungen in die Laufbahn des höheren Dienstes gemäß § 20 ELV durch Aushändigung der Ernennungsurkunde zu vollziehen.
- Kritikpunkte an Kriterien im Vorauswahlprozess, speziell:
 - **Dienstliche Beurteilung**
→ Gewichtung muss deutlich erhöht werden.
- **Weiteres Vorgehen**
 - Die Beschlüsse zum Laufbahnwechsel H – Dienst werden ausgewertet und die erforderlichen Anpassungen im Vorauswahlprozess vorgenommen.
 - Abstimmung mit HV des BEV, dem Besonderen Hauptpersonalrat sowie dem Bundesministerium für Digitales und Verkehr
 - Einleitung des Laufbahnwechsels **M/G – Dienst** mit Veröffentlichung des **Bewerbungsaufufes daher vsl. erst im 2. Quartal 2023**

- Für einen Laufbahnwechsel M / G – Dienst wurde seitens der Hauptverwaltung des Bundeseisenbahnvermögens ein **Kontingent zur Verfügung gestellt**:
 - für **43** Beamtinnen und Beamte in die Laufbahn des gehobenen nichttechnischen Dienstes
 - für **27** Beamtinnen und Beamte in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes
 - für **2** Beamtinnen und Beamte in die Laufbahn des mittleren Dienstes



**Know-how-Erhalt:
Workshops Ende 2022/Anfang 2023**



Der Know-how-Erhalt in beamtenrechtlichen Themen ist eine der zentralen Aufgabenstellungen von HBB.



- Nach dem Erfolg der HBB-Workshops Ende 2019/Anfang 2020 soll dieses Format **Ende 2022/Anfang 2023 wiederholt werden**, um eine Auffrischung des Wissens bzw. Ersts Schulung neuer HR Partner:innen zu erreichen.
- Durchführung von **4 regionalen Workshop-Veranstaltungen** durch HBB an den Standorten der BEV-Dienststellen mit jeweils ca. 50 Teilnehmern, Dauer ca. 4 Stunden
- **Zielgruppe:** vorrangig HRPartner:innen und regionale HRExpert:innen(GF-übergreifend). Teilnahme von je 2 Vertreter:innen der jeweiligen Dienststelle und des regionalen BesPR
- Parallel bestehendes **Schulungsangebot „Beamtenrecht“ von DB Training** bleibt bestehen und wird durch HBB unterstützt.

Vielen Dank

