

Monatliche Informationen des BesHPR für Beamtinnen und Beamte der DB AG

April 2024

Themen in dieser Ausgabe:

- Aktuelles aus der Hauptverwaltung
Monat April 2024 mit der Begrü-
ßung des neuen Präsidenten des
BEV Herrn Thubauville
- Themen aus dem Bereich HBB
Monat April 2024
- Aktuelles aus dem Bereich der DB
AG
- Aktuelles aus der Geschäftsführung
des BesHPR Monat April 2024
- Verabschiedung Plenumsmitglied
Ralf Bott
- Anlagen: Planstellen 04/2024





BEV-HV Bonn

Zu unserer **43. Plenarsitzung am 10.04.2024** konnten wir folgende **Gäste** begrüßen:

- Winfried Thubauville , Präsident des BEV
- Bernhard Rieger, AbL 1 der BEV-HV
- Carola Garbe, Ombudsfrau der DB AG
- Jochen Simon, Leiter Beschäftigungsbedingungen Beamte und BEV (HBB)
- Claudia Ochs, Beschäftigungsbedingungen Beamte und BEV (HBB)
- Lothar Grösch, Gesamtschwerbehindertenvertretung DB JobService GmbH
- Andreas Werner, Betriebsratsvorsitzender DB Vertrieb GmbH
- Andrea Nothacker, Besondere Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (BesHVdsM)

Themen aus dem BEV

Zu unserem 43. Monatsgespräch begrüßte das Plenum des BesHPR den neuen Präsidenten des Bundeseisenbahnvermögens (BEV), Herrn Winfried Thubauville. Der BesHPR wünschte ihm viel Glück und Erfolg für seine neue Aufgabe und freut sich auf eine gute Zusammenarbeit.

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde der Anwesenden wurde das Plenumsmitglied Ralf Bott vom Präsidenten mit besten Wünschen in den Ruhestand verabschiedet.

Anschließend stellte Herr Thubauville seine eigene berufliche Vita dar.

Herr Thubauville hat den klassischen Weg eines Ministerialbeamten eingeschlagen. Nach Jurastudium und Referendariat begann seine berufliche Karriere beim Bundesamt für Logistik und Mobilität. Wenige Monate später wechselte er ins BMDV und ist dort bis März dieses Jahres in unterschiedlichen Funktionen tätig gewesen; die längste Zeit im Bereich der Zentralabteilung.

Als Schnittpunkt zu unserem Plenum und zur gewerkschaftlichen Arbeit nannte er seine frühere Funktion als Fachgruppenvorsitzender im VBOB (Verband der Beschäftigten der obersten und oberen Behörden) im BMDV, die er bis Dezember 2023 bekleidete.

In seiner Funktion als Präsident des Bundeseisenbahnvermögens sieht Herr Thubauville es als vornehmliche Aufgabe, das BEV zukunftssicher aufzustellen.



Winfried Thubauville , Präsident des BEV

Themen aus dem Bereich HBB

Programm „ Gemeinsam stark“

Das Programm zur Personalbedarfsabsenkung *„Gemeinsam stark“* wurde von dem Konzernvorstand auf den Weg gebracht. Der Konzernbetriebsausschuss wurde darüber informiert.

Der Fokus liegt auf einer Bedarfsabsenkung mit 2 Schwerpunkten. Ein Bereich ist der Overhead, mit einem Einsparvorhaben von 15 % bis 20 % in den Jahren 2024 bis 2026. Die zweite Betrachtung sind die operativen Einheiten, wobei die Zielsetzung bei 7,5 % bis 20 % liegt, aber erst ab dem Jahr 2025 bis 2030. Die Notwendigkeit der Personalbedarfsabsenkung resultiert daraus, dass zukünftig die Personalbedarfe des Konzerns, durch den enger werdenden Arbeitsmarkt, nicht mehr gedeckt werden können. Hierzu sind Maßnahmen wie Aufgaben weglassen, vereinfachen, automatisieren, standardisieren und digitalisieren angedacht. Die Umsetzung könnte auch aus Bündelungs-



Jochen Simon, HBB

sachverhalten, Weglassen der ein oder anderen Aufgabe oder die Priorisierung eines Themas bestehen. Die Planungsrunde zur personalwirtschaftlichen Verankerung der Zielstellungen ist für diesen Sommer in Zusammenarbeit mit den Interessensvertretungen vorgesehen.

Tarifabschluss GDL

Im Mai dieses Jahres wird man sich seitens HBB mit dem unterzeichneten Tarifvertrag von rund tausend Seiten an das BEV wenden. Dort werden mit der BEV-HV (Hauptverwaltung), Referat 13 die Themen besprochen und abgestimmt, die für die zugewiesenen Beamten relevant sind.

Entscheidungen im Konzernbetriebsrat (KBR)

Mittlerweile hat der KBR eine entsprechende Vereinbarung zu den Rahmenbedingungen der Anwendung von KI-Systemen getroffen. In dem KI Rahmenpapier sind Inhalte wie die Durchführung einer Risikobewertung, Technische Grundsätze und die Regelung der Mitbestimmung festgehalten.

Auch wurde beim KBR zum Thema Smart HR eine Entscheidung über die Ablösung des bisherigen Smart-Verwaltungssystems durch Oracle HR Suite getroffen. Die KBV People Soft wird zukünftig von der KBV Oracle Suite abgelöst. Der Go-live Termin ist für Oktober 2024 geplant.

Gesundheitswoche

Herr Simon spricht zum Schluss eine Empfehlung zur Teilnahme an der digitalen Gesundheitswoche aus. Die digitale Gesundheitswoche ist ein Produkt der Abteilung HB und wird in diesem Jahr zum dritten Mal vom 22. bis 26. April durchgeführt.

Themen aus der DB AG

Konflikte gehören zum Alltag – entscheidend ist, wie wir mit ihnen umgehen!

Konflikte sind etwas ganz Normales. Sie gehören zu unserem Alltag wie das tägliche Aufstehen. Überall dort, wo Menschen zusammen sind, kann es zu Konflikten kommen. In der Familie, unter Freund:innen, in unserer Gesellschaft. Als Deutsche Bahn AG mit unseren rund 231.100 Mitarbeitenden in Deutschland sind wir ein Abbild der Gesellschaft. Und natürlich kommt es auch da einmal zu Konflikten. Wichtig ist es, darüber zu sprechen, den Konflikt tatsächlich anzugehen und nicht einfach „laufen“ zu lassen. Das heißt eine Kultur im Unternehmen zu schaffen, in dem auch über Unangenehmes, Fehler und Konflikte diskutiert werden kann. Das geht aus unserer Sicht Alle an.



Carola Garbe, Ombudsfrau der DB AG

Und wenn sich ein innerbetrieblicher Konflikt allein nicht (mehr) lösen lässt?

Dann gibt es bei der Deutschen Bahn AG verschiedene Anlaufstellen für alle Mitarbeitenden, bei denen sie Beratung, Unterstützung und Informationen finden.

Erste Anlaufstellen sind die eigene oder nächst höhere Führungskraft, Interessenvertreter:innen oder der Personalbereich.

Eine weitere Konflikthanlaufstelle ist die 2008 gegründete Ombudsstelle.

Die Ombudsstelle ist eine eigenständige Einheit jenseits der Linienorganisation und weisungsungebunden. Sie hat keine Rechenschafts- bzw. Auskunftspflicht und ist zu Fairness und Unbefangenheit verpflichtet. Eine der Grundlagen ihrer Arbeit ist die Konzernbetriebsvereinbarung „für Gleichbehandlung und zum Schutz vor Diskriminierung“ sowie die Ethikregeln des DB-Konzerns.

Die Schwerpunkte dieser Arbeit bestehen aus Beratung und Unterstützung bei bestehenden innerbetrieblichen Konflikten und die gemeinsame Suche nach den geeigneten Konfliktlösungsverfahren. Die Beratung der Ombudsstelle steht allen Mitarbeitenden, Führungskräfte, Personaler:innen, Interessenvertreter:innen offen. Allen, die sich an die Ombudsstelle wenden, wird Vertraulichkeit zugesichert, sofern kein Verdacht auf eine Straftat besteht. Diese Geheimhaltungspflicht gilt hinsichtlich Identität, Gesprächsinhalten etc.

Nach einem Gespräch und einer Analyse der Konflikte und des Sachverhaltes gibt die Ombudsstelle Empfehlungen für z. B. ein geeignetes Konfliktlösungsverfahren oder weitere Unterstützung. Wichtig ist, dass die Ombudsstelle keine Lösung ohne den Hinweisgebenden erarbeitet oder gar entscheidet. Sie gibt Hilfestellung, wie man konkret weiter vorgehen könnte, um etwaige Konflikte zu lösen. Nur mit dem Einverständnis derjenigen, die sich an die Ombudsstelle gewendet haben, kann diese selbst aktiv werden.



Plenumsmitglieder des BesHPR

So kann zum Beispiel ein mögliches empfohlenes Konfliktlösungsverfahren eine innerbetriebliche Mediation sein.

Bei der Deutschen Bahn AG arbeiten bundesweit fast 250 Mitarbeitende neben ihren eigentlichen unterschiedlichen Tätigkeiten in verschiedenen Unternehmensbereichen als Mediator:innen. Sie sind intern oder extern ausgebildet und teilweise zertifiziert. Die Ombudsstelle bündelt die Kompetenz für Mediation und koordiniert den Mediator:innenpool. Eine Mediation

ist ein freiwilliges Verfahren, in dem die Beteiligten mit Unterstützung allparteilicher Dritter selbstbestimmt eine interessenorientierte Lösung erarbeiten können. Mit unseren internen Mediator:innen können wir internes Know-How zur Lösung von Konflikten nutzen und durch unsere Koordination trotzdem Unabhängigkeit und Distanz zum Konflikt durch die ausgewählten Mediator:innen sicherstellen. Mediationen können sich z. B. bei Konflikten in und zwischen Teams oder auch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden eignen.

Die Grundlagen für diese Arbeit und die Sicherstellung der gesetzlichen Regelungen (Mediationsgesetz) sind in der Konzernbetriebsvereinbarung Mediation geregelt.

Seit April 2021 sind wir, Catherine-Marie Koffnit und Carola Garbe, gemeinsam die Ombudsfrauen der DB AG und nehmen diese Verantwortung im Jobsharing wahr.

In unserer Rolle als Ombudsfrauen sind wir die Ansprechpartnerin für alle, jenseits von Hierarchien und Verantwortlichkeiten und damit auch ein Gesicht im Konzern für Konfliktmanagement.

Die Ombudsstelle bei der Deutschen Bahn AG hat sich als wirksames Instrument zur Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz erwiesen und engagiert sich darüber hinaus auch in weiteren Themen wie beispielsweise der Verankerung des Themas sexuelle Belästigung in der Grundsatzaufteilung Gesundheit und Soziales, um einen sicheren Umgang mit Fällen sexueller Belästigung zu ermöglichen und idealerweise auch präventiv zu arbeiten.

Die Ombudsstelle betreibt eine eigene Seite im Intranet „DB Planet Seite“ (dem konzerninternen sozialen Netzwerk) „Konflikte und ihre (Auf)Lösung“

<https://db-planet.deutschebahn.com/pages/konflikte-und-ihre-auf-loesung/apps/blog/blog>.



Plenummitglieder des BesHPR

Hier finden Hinweisgebende, die sich in einem Konflikt befinden oder Unterstützung suchen, Hinweise, Informationen und Ansprechpartner. In unserem Blog und unserem Newsletter informieren wir regelmäßig zu aktuellen Themen oder Entwicklungen.

Mit diesem breit aufgestellten Konfliktmanagement und den Angeboten für alle Mitarbeitenden leisten wir einen Beitrag zur Strategie der starken Schiene. Das in unserem Kompass für ein starkes Miteinander verankerte Element „Klartext gewinnt“ unterstützt maßgeblich die Weiterentwicklung einer offenen Konfliktkultur im Unternehmen.

Konflikte anzusprechen und besprechbar zu machen, soll für jeden Mitarbeitenden selbstverständlich sein. Die Lösung von Konflikten senkt Fluktuation und trägt zu einer gesunden Unternehmenskultur bei. Dabei spielt auch das Thema der Haltung eine entscheidende Rolle. Wir sehen die Konfliktkompetenz bei allen Mitarbeitenden als DIE entscheidende Kompetenz der Zukunft an.

Andere spezielle Anlaufstellen im Konzern:

Konflikte können ein breites Spektrum sein, deshalb gibt es einige andere Anlaufstellen für Mitarbeitende. Damit ist sichergestellt, dass jeder empfundene Konflikt oder Hinweis seinen Klärungsweg finden kann. Hier die wichtigsten:

Bedrohungsmanagement:

Bei direkter Bedrohung auch häuslicher Gewalt – 24/7 erreichbar
<https://db-planet.deutschebahn.com/pages/bedrohungsmanagement/apps/content/ueber-uns>

MUT-Hotline:

Mitarbeiter-Unterstützungs-Team – bei persönlichen Herausforderungen, Situationen in denen Mitarbeitende nicht weiterwissen

<https://db-planet.deutschebahn.com/pages/gesundheitsmanagement-2/apps/wiki/krisenhilfe-und-soziale-unterstuetzung/list/view/94cbbe85-dfcb-430b-a440-ae4d51e41998>

Noch ein Wort zum Modell des Jobsharing:

Die Rolle der Ombudsfrau im Jobsharing-Tandem generiert Mehrwerte und setzt ein Zeichen für Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Biografie.

Durch zwei unterschiedliche Persönlichkeiten wird darüber hinaus die Akzeptanz in der Belegschaft erhöht. Unsere unterschiedlichen Hintergründe (sowohl fachlich als auch persönlich) und Erfahrungen in der Findung von Ansätzen zu Lösungsmethoden und Umgang schaf-

fen einen unschätzbaren Mehrwert.

Für uns ist das gegenseitige Coaching und die Beratung innerhalb der Rolle (bei absoluter Vertraulichkeit zwischen uns) eine Bereicherung. Wir arbeiten beide zu je 60 % im Wochenrhythmus, montags ist unser Übergabetag. Wir haben uns dabei nicht nach Themen aufgeteilt, sondern die komplette Abdeckung erfolgt durch die jeweils Anwesende. Grundsätzlich werden dabei Ratsuchende von derjenigen weiter begleitet, zu der der Erstkontakt entstanden ist, um die vertrauensvolle Zusammenarbeit zu gewährleisten.



**Winfried Thubauville, Martin Sebert, Carola Garbe, Claudia Ochs und Jochen Simon
(von links nach rechts)**

Die Geschäftsführung informiert
das Plenum über:

Fahrvergünstigungen;

Neue Nutzungsbestimmungen durch Preiserhöhung zum 01.04.2024 der NEG Niebüll GmbH und der Wyker Dampfschiffs-Reederei Föhr-Amrum GmbH

Im Bereich der Fahrvergünstigungen haben sich nachfolgende Änderungen ergeben:

Fähr- und Schiffverbindungen

Durch eine Preiserhöhung zum 01.04.2024 wurden die Nutzungsbestimmungen der folgenden Fähr- und Schiffverbindungen aktualisiert:

Fahrvergünstigungen auf der Strecke Niebüll – Dagebüll

Fahrvergünstigungen auf der Strecke nach Wyk auf Föhr

Fahrvergünstigungen auf der Strecke Niebüll nach Wittdün/Amrum.



Martin Sebert, Vorsitzender des BesHPR

Die Bestellscheine sind per E-Mail an:

personal-direkt@deutschebahn.com zu senden

bzw. an die Anschrift: Deutsche Bahn AG, DB Personalservice, Postfach 10 02 01, 96054 Bamberg.

Planstellenfreigabe (AnwDA) und Durchschnittliche Wartezeiten; Stand: Mai 2024

für die Laufbahnen der BesGr A 9 Z

- ⇒ der Bundesbahnsekretärinnen und Bundesbahnsekretäre sowie des nichttechnischen Verwaltungsdienstes:
- ⇒ der Werkmeisterinnen und Werkmeister und technischen Bundesbahnsekretärinnen und technischen Bundesbahnsekretäre,

⇒ der Lokomotivführerinnen und Lokomotivführer,

und für die **Laufbahnen der BesGr A 13**

⇒ der Bundesbahninspektorinnen und Bundesbahninspektoren sowie des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes,

⇒ der technischen Bundesbahninspektorinnen und Bundesbahninspektoren.

einen Monat

für die **Laufbahnen der BesGr A 13 Z**

⇒ der Bundesbahninspektorinnen und Bundesbahninspektoren sowie des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes,

⇒ der technischen Bundesbahninspektorinnen und Bundesbahninspektoren.

fünf Monate

Bei allen anderen Laufbahnen gibt es **keine Wartezeit**.

Verabschiedung von unserem Plenumsmitglied Ralf Bott

Am 01.06.2024 wird unser BesHPR Kollege Ralf Bott seinen wohlverdienten Ruhestand antreten. Im April 2024 nahm er das letzte Mal an der Sitzung des BesHPR teil.

Diesem Gremium gehörte er seit der ersten Sitzung als Plenumsmitglied an. Denn Ralf gehört zu den Gründungsmitgliedern des BesHPR.

Ihn zeichnet unter anderem sein umfangreiches Wissen und großes Organisationstalent aus. Hiervon profitierte unter anderem auch der BesPR Süd. Ralf ist dort stellvertretender Vorsitzender.

Ebenfalls kennt Ralf einfach überall einen kompetenten Ansprechpartner.

Egal ob bei der DB AG, dem BEV, der EVG, dem BSW oder dem KSC - kaum ist eine Idee ausgesprochen, kennt Ralf eine Person die man ansprechen kann. Dies ist nur möglich, weil er ein tatsächlicher „Netzwerker“ in allen Bereichen ist.

Ralf ist spontan und geht die Probleme die gelöst werden müssen, immer direkt an.

Die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen standen dabei immer im Vordergrund.

Auch ist er ein sehr sozial denkender Mensch. Sein Engagement ist hier sehr vielseitig z. B. als Botschafter des BSW und Förderer des KSC.

Wir möchten uns bei dir für deine geleistete Arbeit recht herzlich bedanken.

Für den nun anstehenden Ruhestand möchten wir Dir alles Gute und vor allen Dingen viel Gesundheit wünschen.



Das Plenumsmitglied Ralf Bott der heute in den Ruhestand verabschiedet wurde, mit dem Vorsitzenden des BesHPR, Martin Sebert

Impressum:

Informationen für Beamt:innen der DB AG

Ausgabe: April 2024

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-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

Planstellenfreigabe (AnwDA) und Durchschnittliche Wartezeiten - 2024 -

A. Ernennungsreife Anwter - Planstellenfreigabe (AnwDA)														
Laufbahnen	BesGr	Dez VJ	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Bundesbahnsekretärinnen und Bundesbahnsekretäre sowie des nichttechnischen Verwaltungsdienstes	A 9 Z	11 / 23	12 / 23	01 / 24	02 / 24	03 / 24								
	A 9	12 / 23	01 / 24	02 / 24	03 / 24	04 / 24								
Werkmeisterinnen und Werkmeister & technischen Bundesbahnsekretärinnen und technischen Bundesbahnsekretäre	A 9 Z	11 / 23	12 / 23	01 / 24	02 / 24	03 / 24								
	A 9	12 / 23	01 / 24	02 / 24	03 / 24	04 / 24								
Lokomotivfhrerinnen und Lokomotivführer	A 9 Z	11 / 23	12 / 23	01 / 24	02 / 24	03 / 24								
	A 9	12 / 23	01 / 24	02 / 24	03 / 24	04 / 24								
Bundesbahninspektorinnen und Bundesbahninspektoren sowie des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes	A 13 Z	07 / 23	08 / 23	09 / 23	10 / 23	11 / 23								
	A 13	11 / 23	12 / 23	01 / 24	02 / 24	03 / 24								
	A 12	12 / 23	01 / 24	02 / 24	03 / 24	04 / 24								
technischen Bundesbahninspektorinnen und technischen Bundesbahninspektoren	A 13 Z	07 / 23	08 / 23	09 / 23	10 / 23	11 / 23								
	A 13	12 / 23	12 / 23	01 / 24	02 / 24	03 / 24								
B. Durchschnittliche Wartezeiten in Monaten														
Laufbahnen	BesGr	Dez VJ	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Bundesbahnsekretärinnen und Bundesbahnsekretäre sowie des nichttechnischen Verwaltungsdienstes	A 9 Z	1	1	1	1	1								
	A 9	0	0	0	0	0								
Werkmeisterinnen und Werkmeister & technischen Bundesbahnsekretärinnen und technischen Bundesbahnsekretäre	A 9 Z	1	1	1	1	1								
	A 9	0	0	0	0	0								
Lokomotivfhrerinnen und Lokomotivführer	A 9 Z	1	1	1	1	1								
	A 9	0	0	0	0	0								
Bundesbahninspektorinnen und Bundesbahninspektoren sowie des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes	A 13 Z	5	5	5	5	5								
	A 13	1	1	1	1	1								
	A 12	0	0	0	0	0								
technischen Bundesbahninspektorinnen und technischen Bundesbahninspektoren	A 13 Z	5	5	5	5	5								
	A 13	1	1	1	1	1								