

Personalratswahlen

Jede Stimme zählt!

In der Zeit vom 14. bis 16. Mai 2024 wählen die zugewiesenen Beamtinnen und Beamten der DB ihre Besonderen Personalräte und Besonderen Hauptpersonalräte beim Bundeseisenbahnvermögen. Die GDL tritt unter dem Motto „– stark, unbestechlich, erfolgreich –“ an.

Von den ehemals circa 117 000 zugewiesenen Beamten sind im Mai 2024 die verbleibenden rund 12 000 wahlberechtigten zugewiesenen Beamte aufgerufen, ihre neuen Besonderen Personalräte zu wählen. Eine Aufgabe, die aufgrund des hohen Altersdurchschnitts der zugewiesenen Beamten von etwa 60 Jahren zunehmend anspruchsvoller wird.

Starke, konsequente Personalräte

Die Zahlen machen es deutlich: Die Zeit der zugewiesenen Beamten ist endlich, und wir müssen zwangsläufig davon ausgehen, dass sich dies nicht nur auf die Struktur des Bundeseisenbahnvermögens auswirken wird. Die Übertragung bestimmter Kernaufgaben auf andere Bundesbehörden ist bereits heute ein deutliches Indiz für die einsetzende Auflösung des BEV. Damit die zugewiesenen Beamten in diesem nicht aufhaltbaren Prozess nicht unter die „Räder“ kommen, bedarf es starker Personalräte, die konsequent und mit Sachkenntnis für deren Rechte eintreten.

Dem Bedeutungsverlust entgegenwirken

Darüber hinaus müssen wir feststellen, dass es – bedingt durch die stete Abnahme der aktiven Beamten – fast zwangsläufig zu einem Bedeutungsverlust innerhalb der DB-Zuweisungsgesellschaften kommt. Fakt ist, dass der Mangel an konkretem Beamtenwissen in vielen DB-Betrieben kritische Ausmaße angenommen hat. Zur Vermeidung von Nach-

2024 Personalratswahlen



– stark, unbestechlich, erfolgreich –

teilen für die zugewiesenen Beamten ist es eine Kernaufgabe der GDL-Personalräte, dem „Bedeutungsverlust“ neben dem Tagesgeschäft proaktiv entgegenzuwirken.

Kurzum: Kompetente, engagierte und mit Verhandlungsgeschick ausgestattete Personalvertretungen sind notwendig, um die Rechte der zugewiesenen Beamtinnen und Beamten auch in den kommenden vier Jahren innerhalb der DB-Betriebe zu sichern und weiter auszubauen.

Beamtenrechte sichern und verbessern

Transparenz und Gerechtigkeit stehen dabei unabdingbar im Vordergrund. GDL-Personalräte verfügen wegen ihres gewerkschaftlichen Hintergrundes über eine besondere Sachkunde und können darüber hinaus auf die Kompetenz des Dachverbandes dbb beamtenbund und tarifunion zurückgreifen. Nicht zuletzt durch diese einmalige Allianz konnten die Rechte der zugewiesenen Beamten gesichert und Verbesserungen herbeigeführt werden.

Aktuell erhöht die GDL gemeinsam mit dem dbb den Druck

auf das Bundesinnenministerium (BMI), den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts hinsichtlich einer amtsangemessenen Besoldung umzusetzen. Das BMI hatte daraufhin die Umsetzung für das Jahr 2024 in Aussicht gestellt. Bleiben wir also gespannt.

Berufliche Entwicklung fördern

Die zugewiesenen Beamten partizipieren von einer Vielzahl tariflicher Zulagen und Prämien, die im Rahmen der Anrechnungsrichtlinie anrechnungsfrei gezahlt werden. GDL-Personalräte stehen in diesem Zusammenhang im ständigen Dialog mit dem BEV und der DB, um die Gewährung weiterer Zulagen im Rahmen der überobligatorischen Leistung zu realisieren. Das Kernelement des Beamtenrechts und klarster Ausdruck des ihm zugrunde liegenden Leistungsgedankens ist die Möglichkeit, das nächsthöhere Beförderungsniveau zu erreichen. Die GDL und ihre Personalräte haben das Thema in der Vergangenheit auf politischer Ebene vorangetrieben, mit dem Ziel, dass Beamte in ihrer beruflichen Entwicklung nicht gehemmt werden.

Transparenz bei Höherbewertungen

Mit der Aufhebung der Kontingentierung, unter anderem in der Laufbahn der Lokomotivführer A 9, wurde einer langjährigen Forderung der GDL entsprochen. Dennoch blieb die Anzahl der Vergaben hinter den Erwartungen zurück. Die Entwicklung war und ist für die GDL-Personalräte der klare Auftrag, sehr genau hinzuschauen und unablässig Transparenz einzufordern, um einer Fehlentwicklung bei der Vergabe von Höherbewertungen frühzeitig und nachhaltig entgegenwirken zu können.

In der Vergangenheit konnten die GDL-Personalräte den sogenannten „Beförderungstourismus“ aus der Laufbahn der Bahnsekretäre in die Laufbahn der Lokomotivführer beenden. Aufgrund der bereits erwähnten Aufhebung der Kontingentierung im Bereich der Lokomotivführer und der klaren Vorgaben durch das BEV beim horizontalen Laufbahnwechsel können wir heute feststellen, dass es in diesem Zusammenhang praktisch keine Fehlentwicklung mehr gibt.

Sinnvolle Laufbahnwechsel ermöglichen

Es liegt auf der Hand, dass bestimmte Sachverhalte im Laufe der Zeit mit einer anderen Sichtweise betrachtet werden müssen, was folgerichtig zu einer veränderten Ausrichtung der GDL und ihrer Personalräte führt.

Paradoxerweise fordert die GDL aktuell den horizontalen Laufbahnwechsel beispielsweise für die Lokrangierführer (Lrf) von der Laufbahn der Bahnsekretäre in die Laufbahn der Lokomotivführer. Es ist unbestritten, dass ein Lrf heute vielfach die imaginären Aufgaben eines Lokomotivführers übernimmt. Sind die Voraussetzungen erfüllt, ist es insofern nur gerecht, dass ein Lokrangierführer

in die Laufbahn der Lokomotivführer überführt wird, mit der Folge, dass einer Beförderung zum Lokbetriebsinspektor dann grundsätzlich nichts mehr entgegensteht. Als positiver Nebeneffekt würde sich dadurch im Rahmen der Höchstsatzverfügung die Vergabequote im Bereich A 9mZ erhöhen.

Beurteilungsmatrix mPM gescheitert

Mit der Einführung von mein Performance Management (mPM) in Verbindungen mit der Konzernbetriebsvereinbarung Personalentwicklung (KBV PE) wurde die Konzernbetriebsvereinbarung Mitarbeiterführung (KBV M) zum 1. Januar 2021 endgültig abgelöst. Die GDL-Personalräte haben die Einführung von mPM sehr kritisch, aber auch konstruktiv begleitet, da erneut Verzögerungen in der praktischen Umsetzung befürchtet wurden, was wiederum zu Verzögerungen in einem beamtenrechtlichen Vergabeverfahren geführt hätte. Die neue Beurteilungssystematik wurde maßgeblich eingeführt, um Führungskräfte zu identifizieren. Aus Sicht der

GDL-Personalräte kann mPM als gescheitert betrachtet werden. Die Verantwortlichen sind bis heute, trotz deutlich geringerer Beamtenquote, nicht in der Lage, die Beurteilungsgespräche in dem selbst gesteckten Rahmen durchzuführen.

Hinsichtlich der Beurteilungsqualität ist man zwischenzeitlich wieder auf dem Niveau der Konzernbetriebsvereinbarung Mitarbeiterführung angelangt. Damals wie heute kommt es nicht nur im Vergleich der jeweiligen Geschäftsfeldern der DB zu stark unterchiedlichen Gesamtbewertungen. Diese negative Entwicklung kann auch innerhalb der Wahlbetriebe nicht gänzlich ausgeschlossen werden.

Änderungen bei der Arbeitszeitanrechnung

Für die zugewiesenen Beamten hat sich bereits zum 1. März 2021 die Arbeitszeitbewertung für die Teilnahme an regelmäßigem Fortbildungsunterricht, Arbeitsgesprächen, angeordneten ärztlichen Untersuchungen und Vernehmungen geändert.

Die sinngemäße Anwendung der tariflichen Regelungen ist in Verbindung mit der Arbeitszeitverordnung (AZV) nunmehr bindend anzuwenden.

Handelt es sich hierbei um eine auswärtige Tätigkeit, ist den zugewiesenen Beamten für die Teilnahme an den vorgenannten Veranstaltungen die sogenannte Tagesgarantie, in der Regel 7:48 Stunden, mindestens jedoch 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls als Arbeitszeit anzurechnen. Überschreitet die Reisezeit (ohne Wartezeit) die Tagesgarantie, erhält der Beamte 1/3 der Reisezeit als Freizeit gewährt. Eine Anrechnung erfolgt unter Einhaltung der Antragsfrist von sechs Monaten unter Verwendung eines Korrekturbelegs.

Fehlerkorrektur durch GDL-Personalräte

Man musste kein Prophet sein, um vorauszusehen, dass diese Neuregelung (letztlich erwartungsgemäß) Widerstand beim Arbeitgeber erzeugen würde. Mithin kam es wie erwartet in vielen Betrieben

zu einer falschen Arbeitszeitanrechnung. Nicht nur, dass es die GDL-Personalräte waren, die die Neuregelung der Arbeitszeitanrechnung ins Bewusstsein der Kolleginnen und Kollegen riefen, sie haben auch für deren strikte Umsetzung gesorgt.

Wahlrecht nutzen, GDL wählen

Stark, unbestechlich und erfolgreich werden sich die GDL-Kandidaten auch zukünftig mit aller Kraft für die Personalratsarbeit und die Belange aller zugewiesenen Beamten einsetzen.

GDL-Personalräte stehen für eine ziel- und sachgerechte Personalratsarbeit und verhindern, dass bereits Erreichtes wieder rückgängig gemacht wird.

Darum gilt: Je stärker die GDL aus den Personalratswahlen hervorgeht, umso größer sind die Chancen auf eine schlagkräftige Interessenvertretung. Nutzen Sie Ihr Wahlrecht und vertrauen Sie den Kandidaten der GDL.

E. P.



GDL-Spitzenkandidaten für den Besonderen Hauptpersonalrat

LISTENPLATZ 1



Enno Petersen

Jahrgang 1962

Lokbi Z, S-Bahn Hamburg
EnnoPetersen@t-online.de

Die Beratung und das Aufzeigen von Lösungen rund um das Thema Versorgung, das wird ein wesentlicher Schwerpunkt meiner Personalratsarbeit sein. Bei einem Altersdurchschnitt der verbleibenden Beamten von 60 Jahren ist es nur logisch, dass es hier zu einem Anstieg der Beratung kommen wird.

LISTENPLATZ 2



Michael Dittmann

Jahrgang 1971

Lokbi Z, DB Regio NRW
michdit@gmx.de

Ich möchte mich, wie in der Vergangenheit auch, besonders um die Beamten kümmern, die nach einem Dienstunfall fahrdienst- oder dienstuntauglich geworden sind. Eine Betreuung von Anfang an ist unbedingt nötig, um Nachteile für die betroffenen Beamten zu vermeiden. Außerdem möchte ich mich dafür einsetzen, dass das Kontingent der möglichen Beförderungen vollumfänglich ausgeschöpft wird.

LISTENPLATZ 3



Christian Wrublewsky

Jahrgang 1966

Lokbi, DB Regio Mitte
fideaq@aol.com

Ich möchte mich insbesondere für eine Anhebung der Beförderungsmöglichkeiten im Bereich der Spitzenämter einsetzen. Ziel ist es, eine Erhöhung der Höchstsätze zu erreichen. Außerdem ist es mir wichtig, unseren Beamtinnen und Beamten in allen Fragen rund ums Beamtenrecht zur Seite zu stehen.

LISTENPLATZ 4



Stefan George

Jahrgang 1967

Lokbi, DB Fernverkehr AG Kassel
S.George67@t-online.de

Ich werde mich auch weiterhin dafür einsetzen, dass die Vergabe von frei werdenden Bewertungen in den einzelnen Geschäftsbereichen und Wahlbetrieben gerecht, nachvollziehbar und nach den möglichen Höchstzahlen erfolgt.

© GDL (7)

LISTENPLATZ 5



Peter Langhammer

Jahrgang 1962

Lokbi Z, DB Cargo AG Nürnberg
peter.langhammer@gdl-bayern.de

Ich möchte, wie in den vergangenen Jahren, ein Ansprechpartner sein, der informiert, berät und aufklärt, damit in allen DB-Unternehmen die beamtenrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

LISTENPLATZ 6



Jörg Dreyer

Jahrgang 1965

Lokbi Z, DB Cargo AG
joerg.dreyer@gdl-nord.de

Ich möchte mich besonders für die Gleichbehandlung aller Beamtinnen und Beamten gleichermaßen einsetzen. Zudem trete ich für die Wahrung der lang erworbenen Rechte, eine gerechte Beförderungssituation und gegen eine Verschlechterung der Arbeitszeitregelungen ein.

LISTENPLATZ 7



Gerhard Praß

Jahrgang 1968

Lokbi, DB Cargo Hagen
prass.gerhard@gmail.com

Meine Aufgabe sehe ich darin, dem schwindenden Interesse vom beamtenrechtlichen Belangen in den Betrieben entgegenzuwirken. Wertschätzung und Respekt dürfen keine leeren Worthülsen bleiben. Ich möchte meinen Anteil in unserem Team dazu beitragen.



© Adobe Stock/IrisArt

Dienststelle Nord



Jörg Dreyer

Jahrgang 1965

Lokbi Z, DB Cargo AG
joerg.dreyer@gdl-nord.de



Peter Pagels

Jahrgang 1963

Bahnhauptsekretär, DB Regio
Bremen
peter.pagels@ewe.net



Christian Wrublewsky

Jahrgang 1966

Lokbi DB Regio Mitte
fideaq@aol.com



Ralf Wetzig

Jahrgang 1964

Lokbi bei DB Fernverkehr AG
Karlsruhe
ralfwetzig@arcor.de

© GDL (8)

GDL-Spitzenkandidaten der BEV-Dienststellen

Zeit des Wandels, so lässt sich die derzeitige Situation beschreiben. Neue Gesetze, Änderungen vorhandener Gesetze und Verordnungen und die aktuelle Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte fordern von den Personalräten innovatives und umsichtiges Handeln.

Wir, die GDL-Personalräte, stehen für eine sachgerechte und zielorientierte Personalratsarbeit und scheuen uns nicht, auch auf politischer Ebene Einfluss zu nehmen. Die Beratung und die aktive Unterstützung der zugewiesenen Beamten in allen Fragen des Beamtenrechts sind ein Kernelement unserer Personalrats-tätigkeit. Vor allem beim Thema Versorgung und Zuruhe-setzung hat sich insbesondere wegen des hohen

Altersdurchschnitts ein Beratungsschwerpunkt herausgebildet, dem wir gerecht werden wollen.

Wir haben uns in der Vergangenheit erfolgreich für eine gerechte und transparente Vergabe von Beförderungsdienstposten eingesetzt und werden auch zukünftig genau hinschauen, damit es nicht zu Fehlentwicklungen kommt.

Die zugewiesenen Beamten partizipieren in einem Höchstmaß von den GDL-Tarifverträgen, insbesondere bei Arbeitszeitthe-men, Zulagen oder Zusatzurlaub beim Nachtdienst. Unser Anspruch ist es, dass dies so bleibt und darüber hinaus weitere Zulagen für die Beamten zahlbar gemacht werden.

Dienststelle Süd



Peter Langhammer

Jahrgang 1962

Lokbi, DB Cargo, Nürnberg
peter.langhammer@
gdl-bayern.de



Stefan Mühlberger

Jahrgang 1967

Lokbi Z, DB Regio Mannheim
stefan.muehlberger@
gdl-sw.de

Dienststelle West



Michael Dittmann

Jahrgang 1971

Lokbi Z, DB Regio NRW
michdit@gmx.de



Michael Schumann

Jahrgang 1971

Lokbi Z, DB Fernverkehr AG
Dortmund
michael.schumann@t-online.de