



Personalratswahlen

– stark, unbestechlich, erfolgreich –

Fehlentwicklungen erkennen und beseitigen

Knapp drei Monate sind es noch. Dann werden die besonderen Hauptpersonalräte beim Bundeseisenbahnvermögen und die besonderen Personalräte in den Dienststellen neu gewählt. Ein guter Zeitpunkt, Bilanz zu ziehen. Was wurde in den vergangenen vier Jahren erreicht, welche Hausaufgaben sind noch zu erledigen und was treibt die beiden Hauptpersonalräte Enno Petersen und Michael Dittmann an? Das GDL Magazin VORAUS fragt nach.

GDL Magazin VORAUS: Welche Verbesserungen haben Sie in den vergangenen vier Jahren erreicht?

Enno Petersen: Gerade beim hochsensiblen Thema Beförderungen konnten wir punkten. Die positive Entwicklung bei den Beförderungen der Lokomotivführer hatte früher nämlich Begehrlichkeiten von Beamten anderer Laufbahnen geweckt. Mit viel Kreativität und bisweilen auch mit Unterstützung der DB hatte sich ein Klima der Selbstbedienung zu Lasten der Lokomotivführer entwickelt. Wir mussten dicke Bretter bohren, aber jetzt bleiben die Höherbewertungen der Lokomotivführerlaufbahn, da wo sie hingehören: bei den Lokomotivführern.

Michael Dittmann: Die Beamten profitieren stark von unseren Tarifverträgen. Die DB ruft daher nur noch eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden bei gleichbleibender Besoldung ab. Sonst müssten die Beamten 41 Stunden pro Woche arbeiten. Erfolgreich waren wir auch bei den tariflichen Zulagen, die Beamte erhalten. Insgesamt können sie bis zu 9 500 Euro im Jahr betragen. Zusammen mit dem dbb haben wir es geschafft, dass die Besoldung sowie die Versorgung der Beamten innerhalb von drei Jahren um 7,14 Prozent gestiegen sind. Auch die Kürzungen beim Familienzuschlag für Beamte sind vorerst vom Tisch. Das sind immerhin 900 Euro im Jahr.

GDL Magazin VORAUS: Dennoch hören wir immer wieder Beschwerden, dass Beamte trotz guter Leistungen nicht befördert werden. Was haben Sie bisher dagegen getan?

Enno Petersen: Zunächst einmal sollten wir nicht vergessen, dass in den vergangenen vier Jahren mehr als 2 000 Lokomotivführer befördert wurden. Mehr als jeder dritte Lokomotivführer hat somit das nächsthöhere Beförderungsniveau erhalten. Und ja, einen Beamten, der nicht befördert wurde, interessiert dies recht wenig. Schließlich ist es aus seiner Sicht schwer nachvollziehbar, warum er trotz guter Leistung nicht befördert wurde. Für diesen Frust habe ich vollstes Verständnis. Unsere Forderung nach Aufhebung der Kontingentierung bei den Lokbetriebsinspektoren (A 9) haben die Ministerien allerdings nicht erfüllt. Hier tut man sich offensichtlich schwer bei den Spitzenämtern.

Deutlich besser sind die Gespräche mit den jeweiligen Dienstpostenvergabestellen gelaufen. Hier konnten wir erreichen, dass fast alle vom Bundeseisenbahnvermögen (BEV) zur Verfügung gestellten Dienstposten zeitnah abgerufen wurden und die Verteilung in den jeweiligen Geschäftsfeldern anlehnend an die Höchstanzahlverfügung des BEV erfolgte. Dies war uns besonders wichtig, weil es Bereiche gab, die gnadenlos „überkegelt“

und andere, die „unterkegelt“ waren.

Michael Dittmann: Unser tägliches Brot ist es, dafür zu sorgen, dass die Vergabe von Höherbewertungen transparent und zeitnah durchgeführt wird. Wegen handwerklicher Fehler hat der Prozess der Beförderungen in einigen Betrieben nämlich bis zu einem Jahr gedauert. Wir haben dafür gesorgt, dass dies jetzt deutlich schneller geht.

GDL Magazin VORAUS: Manchmal hakt es schon an der Vorstufe bei den Beförderungen. Es dauert schon viel zu lange, bis es Gespräche zur Mitarbeiterbeurteilung gibt ...

Enno Petersen: ... noch gilt ja die Konzernbetriebsvereinbarung Mitarbeiterdialog, die Mitte 2020 abgelöst werden soll. Sie sieht vor, dass jeder Beamte alle zwei Jahre bis jeweils zum 30. Juni zu beurteilen ist. So weit die Theorie. Mit der geplanten Einführung der neuen Beurteilungsmatrix „meinPerformanceManagement“ (mPM) wird die Messlatte noch höher gelegt. Mitarbeiter sollen demnach sogar jährlich beurteilt werden. Bleiben wir gespannt! Wir haben den Arbeitgeber vorsorglich aufgefordert, vorrangig die Beamten zu beurteilen, die zumindest theoretisch noch Aussicht auf eine Beförderung haben.

Aktuell hat die DB eine Anweisung herausgegeben, wonach die zugewiesenen Beamten bis

Ende Juni 2020 nicht mehr nach der KBV M zu beurteilen sind. Einzig eine anlassbezogene Beurteilung im Rahmen einer Dienstpostenvergabe sollte danach noch möglich sein: eine Anweisung, die mit dem Beamtenrecht nicht vereinbar ist. Deshalb haben wir beim BEV interveniert. Wir gehen davon aus, dass der Beamte seinen gesetzlichen Anspruch auf durchgängige Beurteilung erhält.

Michael Dittmann: Wichtig ist für uns insbesondere, dass Mitarbeiterbeurteilungen einer gerichtlichen Überprüfung standhalten. Das sagt einem eigentlich der Hausverstand. Die bisherige Norm zur Beamtenbeurteilung entspricht jedoch nicht der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte. Dies hat mitunter dazu geführt, dass Vergabeprozesse blockiert wurden.

GDL Magazin VORAUS: Das Durchschnittsalter der Beamten im BEV liegt bei über 57 Jahren. Wie viele Kollegen können überhaupt noch ruhegehaltstauglich befördert werden, wie viele nicht mehr?

Enno Petersen: Das lässt sich nicht so einfach darstellen. Dazu muss auf die jeweilige individuelle Situation des einzelnen Beamten abgestellt werden. Es sind aber, verteilt über alle Laufbahnen, viele Tausend zugewiesene Beamte, die zumindest theoretisch noch befördert werden könnten und darüber hinaus noch mindestens zwei Jahre Dienst verrichten.

Michael Dittmann: Gerade älteren Kollegen läuft die Zeit zur Beförderung weg. Wir sensibilisieren die ersten Führungskräfte dafür, dass insbesondere die Kollegen, die



© Stefan Mousiol

Die Mitglieder des besonderen Hauptpersonalrats Michael Dittmann (48) und Enno Petersen (58) im Interview mit Gerda Seibert.

jahrzehntelang gewissenhaft ihren Dienst geleistet haben, nicht aus dem Blickfeld verloren werden. Wir unterstützen die Kollegen bei ihren berechtigten Anliegen.

GDL Magazin VORAUS: Für Beamte gelten andere Regeln als für Tarifkräfte. Bis zu einigen Führungskräften ist das anscheinend immer noch nicht durchgedrungen. Was tun Sie, damit unsere Beamten keine Nachteile haben?

Enno Petersen: Das Problem ist uns schon seit Langem bekannt, und es wird sich aller Wahrscheinlichkeit nach noch verschlimmern. Es gibt kaum noch Mitarbeiter in den Personalabteilungen mit dem entsprechenden „Beamtenwissen“. Das hat, wie schon erwähnt, unter anderem zur Verschleppung von Beförderungen geführt. Wir können mitunter nur dann tätig werden, wenn wir die entsprechenden Hinweise von den betroffenen Beamten erhalten.

Ich ermutige in diesem Zusammenhang alle zugewiesenen Beamten, rechtzeitig ihren Personalrat des Vertrauens zu kontaktieren. So können wir Fehlentwicklungen zeitnah begegnen.

Michael Dittmann: Das A und O in der Personalratsarbeit ist das Wissen über Beamtenrecht. Wir haben deshalb mit dem Leiter Beschäftigungsbedingungen Beamte vereinbart, dass es regelmäßig Schulungen für Personalsachbearbeiter gibt. Auch unser Anspruch ist es, das beamtenrechtliche Fachwissen immer auf dem aktuellen Stand zu halten. Nur so können Fehlentwicklungen erkannt und auch beseitigt werden.

GDL Magazin VORAUS: Sehen Sie noch Chancen zu Verbesserungen?

Enno Petersen: Ja, Verbesserungen wird und muss es immer geben. Die Tariflandschaft bleibt ja nicht auf der Stelle

stehen. Es werden beispielsweise neue Zulagen hinzukommen, denn die zunehmende Digitalisierung macht schließlich nicht vor der DB halt. Dann wird es sich zeigen, inwieweit Beamte im Rahmen der Anrechnungsrichtlinie davon profitieren. Wir werden jedenfalls alles daran setzen, dass Beamte hier nicht leer ausgehen.

Michael Dittmann: Aufgrund des jahrzehntelangen unregelmäßigen Schichtdienstes brauchen wir für unsere Kollegen bessere Arbeitszeitmodelle. Wir setzen uns dafür ein, dass erprobte arbeitsmedizinische Empfehlungen umgesetzt werden, damit auch ältere Kollegen ihre Leistungsfähigkeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erhalten und nicht mit Abschlagen vorzeitig in den Ruhestand gehen müssen.

GDL Magazin VORAUS: Wenn Beamte nach einer verlorenen Ausschreibung bei einem Wettbewerbsunternehmen

der DB eingestellt werden, können sie nicht mehr befördert werden. Das sind gewaltige Nachteile. Was wollen Sie dagegen unternehmen?

Enno Petersen: Die GDL hat Ende Januar sowohl an das BEV die Petition „Ohne Diskriminierung zu privaten Eisenbahnverkehrsunternehmen“ als auf der Petitionsplattform „Change.org“ veröffentlicht. Viele haben schon unterschrieben. Darüber hinaus haben wir Gespräche mit dem BEV und der Politik geplant. Zunächst gilt es jedoch, die Betroffenheit der Kollegen aufzuzeigen.

Michael Dittmann: Nicht nur für Kollegen, die auf dem Land wohnen, ist ein wohnortnaher Einsatz unersetzlich. Meist können gar keine öffentlichen Verkehrsmittel genutzt werden, um zum Dienst zu kommen. Wir kämpfen dafür, dass Beamte bei den Wettbewerbsbahnen beschäftigt und auch befördert werden können.

GDL Magazin VORAUS: Was hat Sie zu der erneuten Kandidatur zum besonderen Hauptpersonalrat bewegt?

Enno Petersen: Mich treibt der Wunsch nach Verbesserungen an, denn die Arbeitsbedingungen sind in den vergangenen Jahren nicht besser geworden. Im Gegenteil: Die Arbeit wird immer mehr verdichtet und so steigt die Belastung der Kollegen kontinuierlich. Dazu kommt: Viele Personalsachbearbeiter vor Ort sind längst nicht mehr vom „alten Schlag“. Nach mehr als 25 Jahren Bahnreform sind ohnehin kaum

noch Beamte in Personalverantwortung. Das führt dazu, dass Personalsachbearbeiter bei der Umsetzung von Beamtenrecht hin und wieder an ihre Grenzen stoßen. Hier können wir als besondere Personalräte unterstützen oder auch mal erfolgreich den Finger in die Wunde legen.

Michael Dittmann: Ich möchte den Kollegen insbesondere in schwierigen Zeiten zur Seite stehen. Ein Schwerpunkt ist dabei die Beratung bei Verlust der Fahrdienst- oder sogar der Diensttauglichkeit. Mir ist es wichtig, den Betroffenen zu

unterstützen, wie er seinen individuellen Weg am besten gehen kann.

GDL Magazin VORAUS: Sie haben schon viele dicke Bretter gebohrt. Woher nehmen Sie die Energie dafür?

Enno Petersen: Durch die sehr gute Zusammenarbeit mit den GDL-Kollegen macht die Arbeit nicht nur Spaß, sondern gibt den nötigen Ansporn für die nachhaltige Bewältigung der Aufgaben. Das Gefühl, wenn sich der Erfolg einstellt, ist dabei Motivation pur. Aber insbesondere ist es meine Familie,

die mir Kraft gibt, denn sie steht zu meiner Arbeit und schafft den Ausgleich zur beruflichen Herausforderung. Der aktive Radsport sorgt für die nötige Bewegung und Ausdauer und macht den Kopf frei.

Michael Dittmann: Wir sind in der GDL eine starke Truppe, die auch dann zusammenhält, wenn einem der Wind stärker ins Gesicht bläst. Es ist dieser Zusammenhalt, der mich antreibt, für die Kollegen da zu sein und das Beste für sie herauszuholen.

*Die Fragen stellte
Gerda Seibert.*