

BesPR Info West

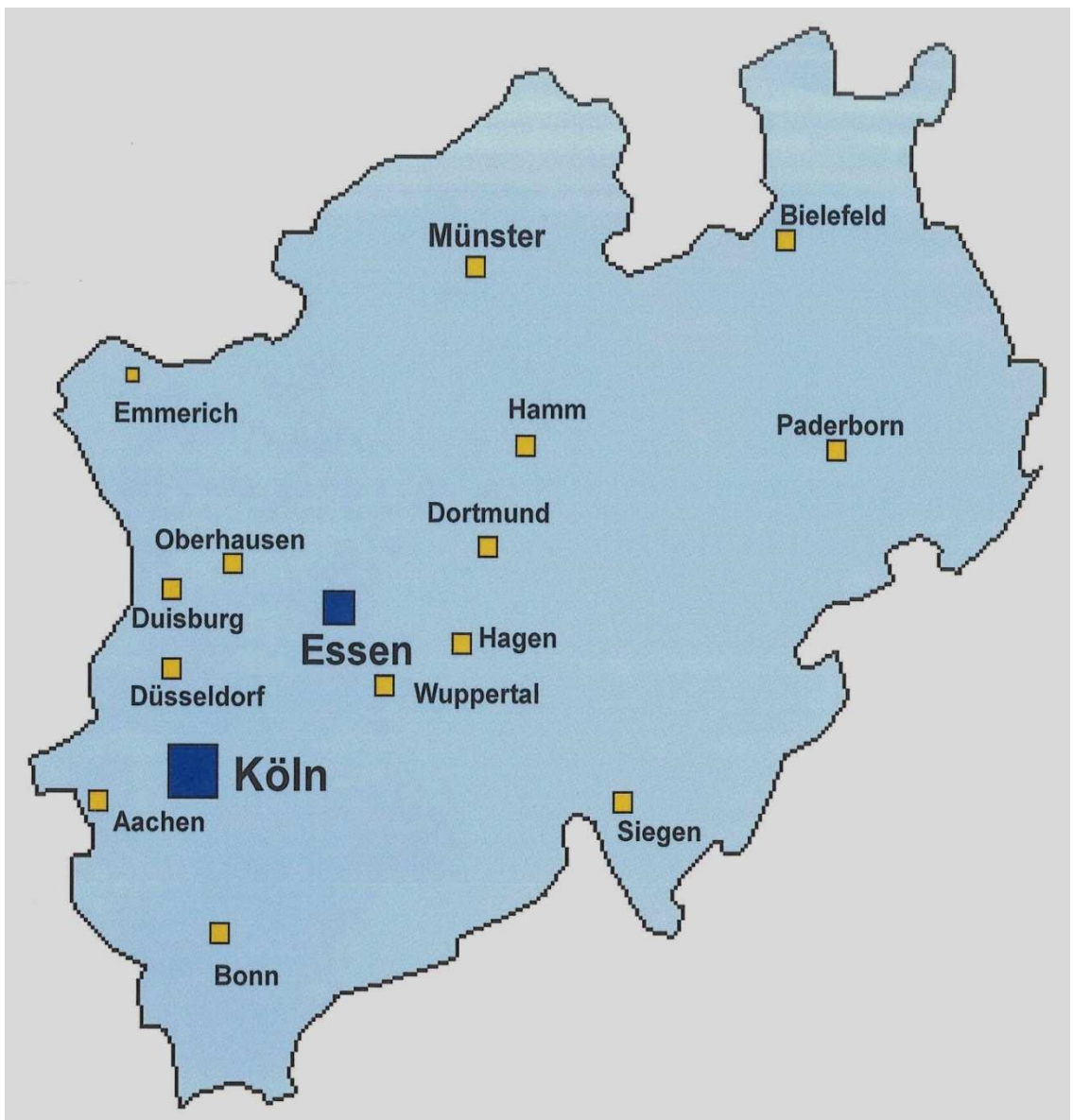
Ausgabe 4; Juni 2018

Der Besondere Personalrat

beim Bundeseisenbahnvermögen Dienststelle West



INFORMATIONEN FÜR ZUGEWIESENE BEAMTINNEN UND BEAMTE
BEI DER DB AG UND DEN AUSGEGLIEDERTEN GESELLSCHAFTEN



Vorwort des Vorsitzenden des BesPR West



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, dies ist mittlerweile die vierte Ausgabe der BesPR Info West. Im zurückliegenden halben Jahr ist abermals Vieles passiert. Alle Themenschwerpunkte hier anzusprechen ist nicht möglich. Darum spreche ich hier auch nur einige dieser Baustellen, exemplarisch für Viele, an.

Die Regierungsfindung war bekanntlich sehr schwierig und langatmig. Nachdem die neue Regierung gebildet war, hatten viele von uns die Hoffnung – sie (die Politik) hat endlich verstanden, was insbesondere Eisenbahneren wichtig ist!

Erste positive Anzeichen dafür gab es ja auch. Friedlicher Protest und das Eintreten für eine gute Sache schienen auch in der heutigen Zeit noch von Erfolg gekrönt zu sein. Fanden

sich unsere Forderungen doch mit maßgeblichem Inhalten in den Koalitionspapieren wieder.

Stichworte wie Überarbeitung, Änderungen der bisherigen Verfahrensweise bei Betreiberwechsel und die Zusagen an die DB AG, dass sich der Bund seiner Verantwortung und Verpflichtung gegenüber der Schiene wieder bewusst ist, haben ein wenig Licht für die DB AG am oft bemühten Horizont erahnen lassen.

Zitat: ...die Bundesregierung will mehr Einfluss auf die Deutsche Bahn nehmen als bisher- und baut dafür den Aufsichtsrat des Staatsunternehmens um. Zwei bis dato von Wirtschaftsvertretern besetzte Plätze im Aufsichtsrat werden durch Bundestagsabgeordnete neu besetzt!

Im Koalitionsvertrag wurden zwei Ziele klar benannt:

1. Der Politik mehr Kontrolle über die Bahn geben
2. Das Prinzip der Daseinsversorgung über das Prinzip der Gewinnmaximierung zu stellen

Ein paar Monate später sind zwar entsprechende Bundestagsabgeordnete platziert worden, aber weder in Sachen Betreiberwechsel noch im Bereich der Daseinsvorsorge gibt es auch nur ansatzweise eine gelebte Politik. Hinhalten ist wieder einmal Sachstand.

Es ist nicht damit getan Maßnahmen und Beträge zu verkünden, diese müssen auch umgesetzt und geleistet werden.

Wenn, so wie bei DB Cargo verfahren, politisch versprochene Erleichterungen nur verkündet aber nicht realisiert werden, ist das vollmundige Ziel der ausgelobten Daseinsvorsorge der Schiene und insbesondere der DB AG eine Farce.

Aber es gibt auch Erfolge zu berichten.

Nach langem und zähem Ringen ist es endlich gelungen, weitestgehend für alle Geschäftsfelder bei der DB AG, die Gewährung der Zulagen LRE 1 – LRE 3 durchzusetzen!

Auch im Bereich der höchstrichterlich erstrittenen Zahlung von Schichtzulagen im Urlaubs – oder Krankenfall sind erste Zahlungen für das laufende Kalenderjahr an die betroffenen Kolleginnen und Kollegen erfolgt.

Der Vollständigkeit halber sei auch erwähnt, dass die Ermittlung der berechtigten Ansprüche, rückwirkend zum Gerichtsurteil im Jahr 2015, sich als sehr schwierig gestaltet.

Dabei liegen die Probleme weniger in der Sache an sich, als vielmehr in der äußerst schwierigen Ermittlung der Daten. Eine Vielzahl an unterschiedlichen Systemen und Erfassungsmodalitäten erschwert diesen Prozess erheblich.

Somit sei an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen, wer aus den Jahren 2015 und 2016 entsprechende eigene Aufzeichnungen z.B. Personalverwendungsweise hat, aus denen klar ersichtlich ist, dass für die betreffenden Tage der jeweilige Anspruch besteht, soll diese mit der Bitte um Berücksichtigung beim BEV einreichen.

Diese Möglichkeit ist mit dem zuständigen Sachgebietsleiter, Herrn Martin, erörtert und abgestimmt worden.

An dieser Stelle ein Dankeschön an alle Kolleginnen und Kollegen, die am 09.04.2018 den Weg nach Oberhausen in die Luise-Albertz Halle gefunden haben, um an der diesjährigen Personalversammlung der BEV Dienststelle West teilzunehmen.

Auch in diesem Jahr war die Halle sehr gut gefüllt und aus den verschiedensten Feedbacks war einhellig zu vernehmen, dass auch diese Personalversammlung wieder sehr informativ für Euch gewesen ist.

Damit komme ich zum Schluss meines Vorwortes.

Wir, das gesamte Plenum des BesPR West, wünschen viel Vergnügen beim Lesen dieser neuen Ausgabe des BesPR Info West.

Mit kollegialem Gruß



Euer Ralph Squire

Rückblick Zeitraum Januar 2018 – Juni 2018 kurzgefasst!

Im Zeitraum vom **Januar 2018 – Juni 2018** erteilte das Plenum des BesPR West in **102** Fällen die Zustimmung zu beamtenrechtlichen Höherbewertungen, die nach Ablauf der Warte- und ggf. Erprobungszeiten zu Beförderungen führten.

Die Wartezeiten betragen, im Übrigen so wie schon im Vorjahr, **1 Monat** nach Festsetzung des Anwärterdienstalters, einzig beim **M 9 Z** beträgt die Wartezeit **2 Monate!**

Bewertung	Anzahl
M8	6
M9	15
M9 Z	6
tM 8 /Wm 8	
tM9 /Wm 9	19
tM9 Z / Wm 9 Z	5
Lokf 9	16
Lokf 9 Z	19

Bewertung	Anzahl
G11	
G12	5
G13	2
tG 11	
tG 12	
tG 13	8
tG 13 Z	1

In insgesamt **6** Sitzungen behandelte der Besondere Personalrat West unter den jeweiligen Tagesordnungspunkten **29** Versetzungen (incl. Job Service), **54** Verlängerungen (z.B. Befristungen), **219** Umsetzungen und Abordnungen zu anderen Betrieben im DB Konzern. Die entsprechenden Zustimmungen wurden erteilt. Die Behandlung von **233** Zurruheetzungen rundet den Kurzüberblick über unsere Tätigkeit für diesen Zeitraum ab.

Dieses sind natürlich nur die „nackten Zahlen“, dass wir für unsere beamteten Kolleginnen und Kollegen mit Rat und Tat täglich zur Seite stehen und sie in Besoldungsangelegenheiten, Beamten- und Laufbahnrecht, Angelegenheiten der KVB, Bahnarztangelegenheiten und Vielem mehr beraten, ist für uns selbstverständlich!

Besoldungsergebnis 2018!

Der im Frühjahr 2018 erreichte Tarifabschluss im öffentlichen Dienst gilt nach abschließender Behandlung und Zustimmung im Deutschen Bundestag, auch für die Kolleginnen und Kollegen der zugewiesenen Beamten der DB AG. Die Geltungsdauer besteht für die Jahre 2018 - 2019 – 2020.

Der Abschluss beinhaltet im Wesentlichen folgende Erhöhungen:

- zum 1.3.18 + 2,99 % (incl. einmaliger Kürzung um 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage)
- zum 1.4.19 + 3,09%
- zum 1.3.20 + 1,06%
- EZ für Aktive bis einschl. A6 von 250 Euro

Zahlung von LRE 1 - LRE 3 ab 06/2018 an zugewiesene Beamte

Systemische Zahlung nun auch an Lokführer möglich

Die EVG hatte im letzten Tarifabschluss für Einsätze innerhalb der Rufbereitschaft einheitliche Grundsätze für alle DB-Konzerngesellschaften vereinbart. Dazu gehörte auch das Leistungsentgelt Rufbereitschaft (LRE 1-3) nach § 19a FGr-TV 1–3, 5 und 6. Im Februar 2018 erfolgte die Zustimmung der BEV-Hauptverwaltung zur Einbeziehung der Zahlung auf zugewiesene Beamtinnen und Beamte im Rahmen der Anrechnungsrichtlinie. Allerdings galt die Zustimmung nur für zugewiesene Beamtinnen und Beamte, die sinngemäß unter den Geltungsbereich der FGr-TV'e 1 – 3, 5 und 6 fallen und Arbeitsplätze innehaben, die nach diesen Tarifverträgen eingruppiert sind. Besonders Lokführer, die z.B. im Notfallmanagement im Einsatz sind, gingen leer aus, da es keine tarifvertragliche Regelung für dieses Leistungsentgelt gibt.

Nach Beschwerden von Kolleginnen und Kollegen hatten der BesHPR und die EVG in Gesprächen nach Lösungen für alle gesucht. In Abstimmung mit der BEV Hauptverwaltung hat die Abteilung Beschäftigungsbedingungen Beamte und BEV (HBB) nun die Zahlbarmachung der Leistungsentgelte für Rufbereitschaftseinsätze für alle – also auch für Lokomotivführer- ermöglicht. Die mit dem Rufbereitschaftseinsatz erbrachte besondere Leistung wird ab 01.06.2018 systemisch mit den Lohnarten der LRE 1 bis LRE 3 zur Auszahlung gebracht. Die Auszahlung erfolgt im Rahmen der Nebenbezugsabrechnung. LRE 1 in Höhe von 65,82€, LRE 2 in Höhe von 43,07€ und LRE 3 in Höhe von 24,66€.

Somit ist es nicht mehr notwendig, diese einmalige Entgeltzulage entsprechend zu begründen.

Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVGWV)

Das BMI informierte zu Jahresbeginn mittels Rundschreiben – **RdSchr. d. BMI v. 5.2.2018 – D4-30301/5#6** – über die Neuauflage der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVGWV).

Mit Wirkung zum 6. Februar 2018 tritt die aktualisierte Verwaltungsvorschrift in Kraft.

Die bis dato gültige Fassung sah keine besondere Zeitspanne vor, die gegebenenfalls zwischen der ersten Versorgungsanfrage und einer weiteren, späteren Anfrage Bestand haben muss!

Zitat alt:

Die zuständige Dienstbehörde hat dem Beamten auf schriftlichen Antrag eine Auskunft zum Anspruch auf Versorgungsbezüge nach der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Antragstellung zu erteilen. Die Auskunft steht unter dem Vorbehalt künftiger Sach- und Rechtsänderungen sowie der Richtigkeit und Vollständigkeit der zugrunde liegenden Daten.

Anders verhält es sich mit der Neufassung.

Zitat neu:

Wurde eine Versorgungsauskunft auf Antrag erteilt, so besteht ein Anspruch auf eine erneute Auskunft auf der Grundlage eines weiteren Antrages nur bei Änderung der Sach- und/oder Rechtslage oder frühestens nach fünf Jahren. Eine Änderung der Sachlage liegt vor, wenn sich etwas an den Beschäftigungsbedingungen der Beamtin oder des Beamten ändert.

Anspruch auf Auskunft bei Eigenantragstellung ohne Veränderung der Rahmenbedingungen – erst nach 5 Jahren!

Teilzeit – was gilt es zu berücksichtigen!

Es gibt immer wieder berechtigte Anfragen von Kolleginnen und Kollegen zu diesem Thema. Veränderungen im persönlichen Umfeld führen oftmals dazu dass sich viele Männer und Frauen für den Weg der Teilzeit entscheiden. Eine **Teilzeitstelle von weniger als derzeit 41 Stunden pro Woche Anwesenheit im Unternehmen, ermöglicht es oftmals leichter** Familienplanung oder Freizeitgestaltung mit der Arbeitsverpflichtung zu vereinbaren.

Kurz & knapp: Teilzeit – Wie viele Stunden sind erlaubt?

1. Die **Mindeststunden** bei Teilzeit werden in der Regel in einer Vereinbarung festgelegt.
2. Bei Teilzeitarbeit können die Stunden **flexibel** auf die **Wochenarbeitstage** verteilt werden. Der Arbeitnehmer kann in Absprache mit dem Arbeitgeber so beispielsweise jeden Arbeitstag ein paar Stunden weniger arbeiten oder einige Tage in Vollzeit arbeiten und dementsprechend ein bis zwei **Tage pro Woche freinehmen**.
3. Wenn eine **Mindestarbeitszeit** vereinbart ist, darf vom Arbeitgeber höchstens 25 Prozent zusätzliche Arbeit abgerufen werden. – Eine vereinbarte **Höchstarbeitszeit** darf um maximal 20 Prozent unterschritten werden.

Die Mindestarbeitszeit für Arbeit auf Abruf steigt von derzeit gültigen 10 Stunden auf dann neu 20 Stunden.

(gültig ab dem 01. Januar 2019; bitte Seite 12 beachten)

4. Bei **Krankheit** und an **Feiertagen** liegt die **Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate** für die Berechnung des Entgelts zugrunde.
(gültig ab dem 01. Januar 2019; bitte Seite 12 beachten)

Gemäß **§ 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)** ist ein Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigt, wenn seine regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines Vollzeitarbeitnehmers. Gibt es **keine regelmäßige Wochenarbeitszeit**, gilt die durchschnittliche Arbeitszeit im Zeitraum eines Jahres im Verhältnis zu einer Vollzeitstelle.

Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis

Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung

Da das Beamtenrecht gemäß Art. 33 Abs. 5 GG von den hergebrachten Grundsätzen der Hauptberuflichkeit und der Dienstleistung auf Lebenszeit einerseits und der entsprechenden Vollalimentation andererseits als Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums ausgeht, sind Teilzeitbeschäftigung und langfristiger Urlaub Ausnahmen vom Grundsatz.

Die maßgeblichen Regelungen für Bundesbeamte finden sich in §§ 91 ff. des Bundesbeamtengesetzes (BBG).

Teilzeitbeschäftigung wird zugelassen

- auf Antrag des Beamten oder der Beamtin und nach Ermessensentscheid des Dienstherrn, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 91 BBG),
- aus familiären Gründen (§ 92 BBG),
- Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 7 Mutterschutz- und Elternzeitverordnung)
- als Altersteilzeit (§ 93 BBG).

Darüber hinaus ist Beamtinnen und Beamten in Elternzeit auf Antrag Teilzeitbeschäftigung zu bewilligen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die grundsätzlichen Regelungen der Teilzeit gelten im Übrigen auch für die Beamtinnen und Beamten, die bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost (Post AG, Postbank AG und Telekom AG) und der Deutschen Bundesbahn (DB AG) beschäftigt sind.

Die familienbedingte Teilzeit und [Beurlaubung](#) ist in § 92 BBG geregelt. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (§ 92 BBG) ergibt sich aus der Schutzpflicht des Staates für Ehe und Familie und Art. 6 GG. Hiernach ist Bundesbeamtinnen und –beamten eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung ohne Besoldung bis zur Dauer von 15 Jahren zu bewilligen, wenn mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder ein nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger tatsächlich betreut oder gepflegt wird und keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Angehörige im Sinne von § 92 Abs. 1 BBG sind Ehegatten, Verlobte, Verwandte und Verschwägte gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Geschwister der Eltern.

Da keine gesetzliche Höchstdauer der familienbedingten Teilzeitbeschäftigung normiert worden ist, besteht der Anspruch solange ein zu betreuendes Kind oder ein pflegebedürftiger Angehöriger tatsächlich betreut oder gepflegt wird. Auf die Gewährung der beantragten Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ohne Besoldung besteht grundsätzlich ein Rechtsanspruch. Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen für den gesamten Zeitraum der beantragten Arbeitszeitermäßigung vor und hält sich der Antrag im gesetzlichen Rahmen, so muss ihm der [Dienstherr](#) entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die familienpolitische Teilzeitbewilligung kann auch unterhältig gewährt werden.

Eine Rückkehr aus dem Urlaub kann nach § 92 Abs. 4 BBG zugelassen werden, wenn die Fortsetzung des Urlaubs nicht mehr zumutbar ist und dienstliche Belange

dem nicht entgegenstehen. Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, und Beurlaubte mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes vorrangig berücksichtigt werden. Die Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen nach § 92 Abs. 1 BBG und aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nach § 95 BBG werden auf die Höchstdauer von 15 Jahren angerechnet.

Beispiel 1:

Die Beamtin A. war drei Jahre aus familiären und zwei Jahre aus arbeitsmarktpolitischen Gründen ohne Bezüge beurlaubt. Sie kann nur noch für die Dauer von zehn Jahren Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit wahrnehmen.

Beispiel 2:

Der Beamte B. hat drei Jahre Elternzeit in Anspruch genommen und war weitere drei Jahre im Rahmen der familienbedingten Teilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt. Der Beamte kann – solange die Voraussetzungen vorliegen – weitere zwölf Jahre mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten, um die Höchstdauer von 15 Jahren auszuschöpfen. Die Elternzeit wird auf die 15-jährige Höchstdauer der Teilzeitbeschäftigung nicht angerechnet.

Während einer familienpolitischen Teilzeitbeschäftigung dürfen nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen. Das bedeutet, dass der Dienstherr einer genehmigungspflichtigen Nebentätigkeit nur zustimmen kann, wenn die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wegen des zeitlichen Umfangs der Nebentätigkeit nicht beeinträchtigt ist. Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich für die mit dem Dienstherrn vereinbarte Dauer auszuüben. Der Dienstherr soll im Rahmen seiner Fürsorgepflicht der Beamtin bzw. dem Beamten eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ermöglichen, wenn die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung (z. B. wegen unvorhersehbarer Änderung der Lebensverhältnisse) unzumutbar ist.

Möglichkeiten von Teilzeit

Hier einige Beispiele zur Gestaltung der Arbeitszeit:

- Eine Beamtin mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet zwei volle und einen halben Tag pro Woche.
- Eine Beamtin mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet in einer Woche an drei und in der nächsten Woche an zwei vollen Tagen.
- Ein Beamter mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet in einer Woche wie ein Vollzeitbeschäftigter und hat in der folgenden Woche frei.
- Eine Beamtin mit drei Vierteln der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet drei Wochen wie eine Vollzeitbeschäftigte und hat dann eine Woche frei.
- Ein Beamter mit drei Vierteln der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet zunächst sechs Monate wie ein Vollzeitbeschäftigter, hat danach drei Monate frei und arbeitet wieder drei Monate wie ein Vollzeitbeschäftigter.

Freistellungen aufgrund angesparter Arbeitszeit von bis zu drei Monaten können beliebig innerhalb der Gesamtzeit der bewilligten Teilzeitbeschäftigung liegen. Für Freistellungen von bis zu einem Jahr müssen Beschäftigte „vorarbeiten“. Die Freistellungsphase muss am Ende des bewilligten Zeitraumes liegen. So kann zum Beispiel für zwölf Monate Teilzeit mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in der Form bewilligt werden, dass sechs Monate Vollzeittätigkeit (bei halben Bezügen) mit sechs Monaten Freistellung (ebenfalls bei halben Bezügen) kombiniert werden. Diese langfristige Ausgleichsmöglichkeit von Sabbatmonaten und Sabbatjahr als besonderes Arbeitszeitmodell ist für Beamtinnen und Beamte in § 9 Abs. 1 Arbeitszeitverordnung des Bundes geregelt.

Auswirkungen von Teilzeit auf die Bezüge und sonstige dienstrechtliche Stellung des Beamten

Sämtliche Dienstbezüge von Beamten oder Beamtenanwärtern

- Grundgehalt
- Familienzuschlag
- Amts Zulagen (keine Schicht- / Wechseldienst Zulagen)
- Vergütungen
- und Auslandsdienstbezüge

werden grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt (§ 6 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz).

Beihilferechtliche Auswirkungen auf Teilzeit

Der Beihilfeanspruch bei Beamten bleibt auch bei einer Teilzeitbeschäftigung erhalten. Dies gilt auch bei einer unterhältigen Beschäftigung. Es gibt somit keine Abweichungen gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung.

Teilzeit und Laufbahnrecht

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden für die Anerkennung der Laufbahnbefähigung, für Beförderungen und Aufstieg voll berücksichtigt, wenn sie hauptberuflich ausgeübt werden. Daher entstehen laufbahnrechtlich keine Nachteile gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit.

Versorgungsrechtliche Auswirkungen bei Teilzeit

Die Versorgung errechnet sich aus der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen. Wie bei Vollzeitbeschäftigten werden bei Teilzeitbeschäftigten die vollen Dienstbezüge zugrunde gelegt. Die Teilzeit kommt bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit zum Tragen: Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung rechnen nur arbeitszeitanteilig als ruhegehaltfähige Dienstzeit (ein Jahr Teilzeitbeschäftigung mit 50 Prozent der Arbeitszeit entspricht einem halben Jahr bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit).

Die Versorgungsbezüge im Beamtenrecht dürfen grundsätzlich die Mindestversorgung, die eine Mindestsicherung im Alter gewährleisten soll, nicht unterschreiten.

Teilzeitbeschäftigte, die nicht wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, erhalten jedoch nur das erdiente Ruhegehalt, wenn dieses allein aufgrund langer Freistellungszeiten unter der Mindestversorgung liegt.

Wichtig:

Möglichst frühzeitig den jeweiligen zuständigen HR – Partner kontaktieren und sich individuell über etwaige Vor – oder Nachteile des jeweiligen Modells beraten und informieren lassen.

Die jeweilige Dauer der vereinbarten Arbeitszeitreduzierung nicht zu lange bemessen. Wir empfehlen eine Teilzeitbeschäftigung auf max. 2 Jahre zu befristen und individuell zu verlängern. Einmal vertraglich vereinbart, ist es schwer an den getroffenen Eckdaten im Nachhinein eine Veränderung vorzunehmen!

Den **„Antrag auf Änderung individuelle Arbeitszeit“**, Infos zu **„betrieblichen Arbeitszeitprojekten“**

sowie eine Broschüre zum Thema

„Urlaubsanspruch/Urlaubsentgeltanspruch

- bei Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit und umgekehrt

- bei Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. unbezahltem Sonderurlaub (Elternurlaub, Sabbatical ohne Lzk)“

kann man sich über BKU im Personalportal abrufen!

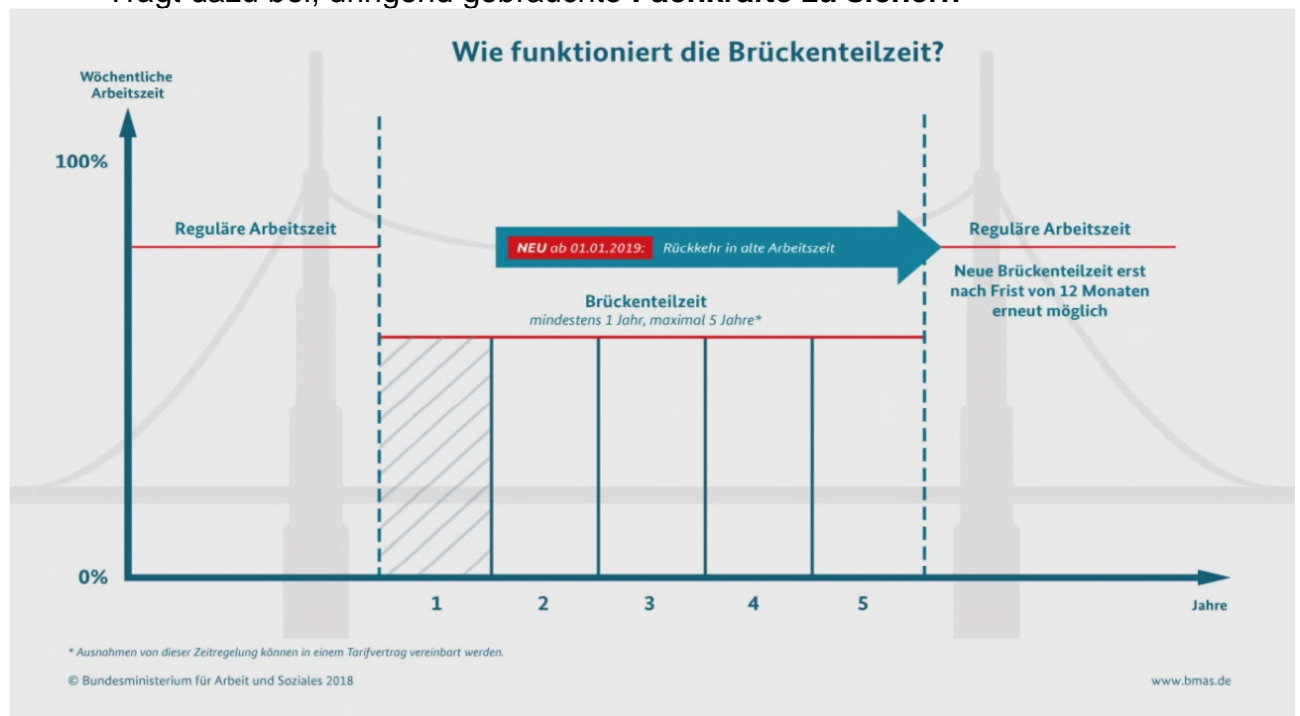
Bisher nur für Tarifkräfte - gibt es ab dem 01. Januar 2019 ein neues Teilzeitmodell!

Die sogenannte Brückenteilzeit!

Neu ist dann ein Rückkehrrecht, dass nicht nur wie bisher für Elternzeit und Elterngeld Plus, Pflegezeit und Familienpflegezeit besteht sondern dann auch von Teilzeit auf Vollbeschäftigung.

Basis für dieses neue Teilzeitmodell sind folgende Aspekte:

- Schutz der Beschäftigten vor einem unfreiwilligen stecken bleiben in der „Teilzeitfalle“
- Aktiver Beitrag zur **Gleichstellung von Frauen**
- Hilft **Altersarmut zu vermeiden**
- Trägt dazu bei, dringend gebrauchte **Fachkräfte zu sichern**



Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Arbeitnehmer, die für ein bis fünf Jahre in Teilzeit gehen wollen, das Recht erhalten, in Vollzeit zurückzukehren. Das gilt für Betriebe ab 45 Beschäftigte. Das würde etwa 22 Millionen Beschäftigte betreffen. Für Unternehmen mit bis zu 200 Mitarbeitern gilt die Regelung eingeschränkt. Dort soll nur jeweils eine begrenzte Zahl von Beschäftigten gleichzeitig einen Antrag auf Brückenteilzeit stellen können.

- Arbeitsverhältnis besteht **länger als sechs Monate**.
- Zeitraum **zwischen einem und fünf Jahren**.
- Schriftlicher Antrag **mindestens drei Monate vor Beginn**.
- Es stehen **keine betrieblichen Gründe** entgegen



Sprechtage Bezirksleitung Wuppertal

Sprechtage der Bezirksleitung Wuppertal finden für den **Bereich der Krankenversorgung** zu den nachfolgenden Terminen statt:

Köln	Seminarraum EVG-Service-Büro Köln, Johannisstr.54, 50668 Köln	jeden ersten Mittwoch eines Monats von 9.00 – 13.00 Uhr
Essen	Im Gebäude des Bundeseisenbahnvermögens (BEV), Raum 405 Hachestr.61, 45127 Essen	jeden ersten Mittwoch eines Monats von 9.00 – 13.00 Uhr
Hamm	BSW Betreuungsstelle Willy-Brandt-Platz 7, 59065 Hamm	jeden ersten Dienstag eines Monats von 9.00 – 13.00 Uhr
Düsseldorf NEU	Konferenzraum EVG-Geschäftsstelle Bismarckstr. 98, 40210 Düsseldorf	jeden ersten Donnerstag eines Monats von 9.00 - 13.00 Uhr

Fällt der vorgesehene Sprechtag auf einen Feiertag, so wird der Sprechtag am entsprechenden Werktag der darauffolgenden Woche durchgeführt.

Für den Bereich der Pflegeversicherung werden keine Sprechtage abgehalten!

Hier sind individuelle Termine mit den entsprechenden Mitarbeitern der PV zu vereinbaren.

Die Besondere Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen informiert:

BesVdsM Info West



BesVdsM

Nicht mehr schwerbehindert?

Schutzfrist bei Wegfall der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch

Uwe Hellmich

Ist die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch weggefallen, weil sich der Behinderungsgrad nach Feststellung des Versorgungsamtes auf weniger als 50 verringert hat, so behält der behinderte Mensch den Schwerbehindertenschutz und den Schwerbehindertenausweis bis zum Ende des dritten Kalendermonats, der auf den Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides folgt.

Beispiel 1:

Ein behinderter Mensch erhält am 4. Mai 2014 vom Versorgungsamt einen Neufeststellungsbescheid, wonach bei ihm ein Grad der Behinderung von nur noch 40 festgestellt wird. Der behinderte Mensch erhebt gegen diesen Bescheid keinen Widerspruch. Der Bescheid wird im Juni (einen Monat nach Zustellung des Bescheides) unanfechtbar. Am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit, das heißt mit Ablauf des 30. September 2014 erlischt der Schutz.

Beispiel 2:

Der behinderte Mensch erhält den Neufeststellungsbescheid des Versorgungsamtes, wonach bei ihm nur noch ein GdB von 40 festgestellt wird, am 4. Mai 2014. Er erhebt innerhalb der Rechtsbehelfsfrist beim Versorgungsamt Widerspruch gegen den Bescheid. Die Versorgungsverwaltung weist den Widerspruch im August 2014 zurück. Der behinderte Mensch beschließt, nicht zu klagen. Der Bescheid wird im September (einen Monat nach Zustellung des Widerspruchsbescheides) unanfechtbar. Erst am Ende des folgenden dritten Kalendermonats, das heißt mit Ablauf des 31. Dezember 2014 erlischt auch der gesetzliche Schutz.

Beispiel 3:

Der behinderte Mensch erhält den Neufeststellungsbescheid des Versorgungsamtes, wonach bei ihm noch ein GdB von 40 festgestellt wird, am 4. Mai 2014. Er erhebt innerhalb der Rechtsbehelfsfrist beim Versorgungsamt Widerspruch gegen den Bescheid. Die Versorgungsverwaltung weist den Widerspruch im August 2014 zurück. Der behinderte Mensch erhebt Klage. Im Rahmen des Klageverfahrens werden weitere medizinische Unterlagen beigezogen, die den GdB von 40 bestätigen. Der Kläger nimmt die Klage im Termin zur mündlichen Verhandlung am 16. August 2014 zurück. Bei dieser Fallgestaltung steht die Klagerücknahme einem unanfechtbaren Feststellungsbescheid gleich. Das bedeutet, dass bei einer

Klagerücknahme durch den Kläger im Monat August 2014 die Schutzfrist mit Ablauf des 30. November 2014 erlischt.

Rechte bleiben erhalten

Der behinderte Mensch kann bis zum Ablauf der dreimonatigen Schutzfrist seine Rechte aus dem Schwerbehindertengesetz (zum Beispiel Kündigungsschutz) und die Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen.

Zum Nachweis seiner Rechte behält der behinderte Mensch bis zum Ablauf der Schutzfrist seinen Schwerbehindertenausweis. Wenn der Ausweis vorher abläuft, wird ein neuer Ausweis bis zum Ablauf der Schutzfrist ausgestellt.

Erst wenn der gesetzliche Schutz erloschen ist, ist der Schwerbehindertenausweis abzugeben.

Hinweis

Nach dem Urteil des Bundesfinanzhofes (BFH) vom 27. September 1989, BStBl. 1990 Teil II, ist der durch bestandskräftige Neufeststellung herabgesetzte Grad der Behinderung auf den Neufeststellungszeitpunkt für die Besteuerung bindend, auch wenn der Schwerbehindertenausweis bis zur Bestandskraft fortgilt. Dem steht nach Ansicht des BFH § 38 Abs. 1 2. Halbsatz SchwbG (jetzt § 116 SGB IX) nichts entgegen.

Quelle: <http://www.hamburg.de/schwerbehindertenausweis/2745814/schutzfrist/>

v.i.S.d.P. BesVdsM Uwe Hellmich BEV Dienststelle West

Was heißt es eigentlich Beamter zu sein?

Unter der Überschrift „ Beamte – treue Diener des Staates“ war vor einigen Wochen in der Rubrik Karriere der WAZ ein interessanter Artikel zu lesen.

Dieser beschäftigte sich im Grunde überwiegend mit generellen Fragen zum Beamtentum bei der Polizei oder der Verwaltung. Uns, die zugewiesenen Beamten bei der Deutschen Bahn AG, erwähnte man, wie so oft, nicht.

Dabei sind wir, wenn man alles zusammenzählt (Beamte BEV, zugew. Beamte DB AG, beurl. Beamte DB AG, erweiterter Personalbest z.B. Elternzeit etc., Altersteilzeit Blockmodel Freistellungsphase) mit Stand April 2018 , bundesweit noch 31.447 Kolleginnen und Kollegen.

Unabhängig davon, dass in dem Artikel nicht explizit auf die zugewiesenen Beamten der DB AG eingegangen wurde, waren dennoch einige Besonderheiten im Bezug auf den beruflichen Status des Beamten gut erläutert.

Es geht schon damit los das es nicht den Beruf des Beamten gibt, sondern lediglich den Status. Dabei kann die ausgeübte Funktion, der Beruf, sich sehr wohl im technischen wie auch im nichttechnischen Sektor befinden.

Eine immer wiederkehrende Diskussion entbrennt, wenn es um die Teilhabe von Beamten an tariflichen Abschlüssen geht. Anders als bei Tarifkräften sind die Bezüge der Beamten aber KEIN Entgelt für geleistete Arbeit. Besondere „Zuwendungen“ wie zum Beispiel die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines vom Arbeitgeber subventionierten Dienstfahrrades sind daher grundsätzlich NICHT möglich. Der Beamte wird alimentiert. Das wiederum ist die Gegenleistung dafür dass sich der Beamte mit seiner ganzen Arbeitskraft dem Staat zur Verfügung stellt und seine Dienstpflicht nach Kräften erfüllt. Eine Formulierung, die gleichwohl in der heutigen Zeit für den einen oder anderen ein wenig abstrakt klingen mag.

In ihrer Besonderheit zum Schutz der Mitarbeiter ist es aber ein sehr großes Faustpfand, weil im Umkehrschluss der Dienstherr nach dem Alimentationsprinzip dazu verpflichtet ist, dem Beamten oder der Beamtin einen angemessenen Lebensstandard zu gewähren – auch bei Invalidität und im Alter. Mit der Besoldung soll an und für sich sichergestellt werden, dass der Beamte wirtschaftlich unabhängig ist. Wie weit dies schon Heute von der Realität abweicht, bzw. in den kommenden Jahren abweichen wird, soll und kann hier an dieser Stelle nicht erörtert werden. Wenn man sich als zugewiesener Beamter der DB AG, dass unter dem Deckmantel „Not macht erfinderisch“ Verhalten anderer ehemaliger deutscher

Staatsunternehmen, wie das der ehemaligen Bundespost (der jetzigen Deutschen Post AG) anschaut, wird einem diese Sicherung richtig bewusst.

Das es befristete Arbeitsverträge im Bereich der Tarifkräfte nicht nur bei der Deutschen Post AG gibt ist sehr wohl bewusst, vor dem Hintergrund des stetig steigenden Wettbewerbs, insbesondere im Bereich der Kuriere bzw. Paketzusteller, griff das Unternehmen im Jahr 2015 jedoch zu drastischen Mitteln. Bundesweit wurde ein Großteil der befristet angestellten Beschäftigten in 49 neue GmbHs abgeschoben. Diese sogenannten DHL Delivery GmbHs zeichnen sich insbesondere durch ein deutlich niedrigeres Tarifgefüge gegenüber dem bisher gültigen Haustarif aus.

Zurück zu den zugewiesenen Beamten der Deutschen Bahn AG.

Die leider immer öfter nicht erfolgreiche Teilnahme an Ausschreibungen und der damit einhergehende Verlust von Regionalnetzen erhöht auch bei der DB AG den Druck. Heidekrautbahn und Co. sind Zeitzeugen und Kinder dieser dem Kostendruck geschuldeten Überlegungen.

In dem Artikel der WAZ wurde auch auf das Thema Unkündbarkeit Bezug genommen.

Eine Unkündbarkeit für Beamte gibt es nicht.

Es bedarf jedoch schon gewichtiger Gründe das ein Beamter, neben der Möglichkeit des „normalen Ausscheidens“ über Alter bzw. Gesundheit, aus dem Dienst entlassen wird. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn der Beamte oder die Beamtin von einem Gericht zu einer Haftstrafe verurteilt wird. Bei Vorsatztaten muss dafür die Haftstrafe ein Jahr und mehr betragen; bei Straftaten gegen die innere oder äußere Sicherheit sowie Bestechlichkeit reichen schon sechs Monate!

Die Praxis der letzten Jahre verklärt aber auch einen möglichen entscheidenden Nachteil des Beamtenstatus.

Begründet durch den Umstand dessen, dass der Dienstherr im Bezug auf die Besoldung des Beamten nicht mit einem Tarifpartner verhandeln muss, sondern diese gesetzlich regelt, konnten auch schon einige Verschlechterungen für die Beamtinnen und Beamten erfolgen. Neben der Heraufsetzung der Wochenarbeitszeit ist insbesondere der Wegfall des sogenannten dreizehnten Monatsgehältes (Weihnachtsgeld) ein schmerzlicher Verlust.

Aber es gibt auch Lichtblicke.

Wegfall der diskriminierenden, bis 2013 üblichen, Sichtung des Beamten anhand des Body – Mass – Index (BMI)!

Die pro Mitarbeiter angewandte Auslegung der Anrechnungsrichtlinie. Diese ermöglicht erst vielfach eine Anwendbarkeit von tariflichen Errungenschaften auch für zugewiesene Beamte bei der DB AG.

Fazit

Nicht alles am Beamtentum ist schlecht, genauso wenig gibt es Grund sich überschwänglich zu freuen. Vielmehr ist es richtig und wichtig, sich der jeweiligen Besonderheiten dieses Status, sowohl auf Dienstherren Seite als auch auf der Seite der betroffenen Beamten bewusst zu sein.

Dieses Bewusstsein, ergänzt um ein für beide Seiten händelbares und modernes Beamtenrecht, muss der Weg und das Ziel der nächsten Jahre sein.

Auch wenn die Zahl derer die es dann betrifft, zumindest bei der DB AG schwindet, so ist doch bewiesen wie wichtig die mit dem Status einhergehende Verbindlichkeit und damit auch gewährte Funktionalität für die Gesellschaft ist.

Auf ein Wort noch.....

Bald beginnt sie wieder – die schönste Zeit des Jahres – die Urlaubszeit!
Damit diese auch wirklich erholsam und möglichst Stressfrei endet gibt es so einiges zu beachten.

Nicht alles was einem im Urlaubsort als noch so tolles Souvenir angeboten wird ist es dann auch noch, wenn es darum geht damit durch den Zoll zu kommen.

Die fleißigen Souvenirverkäufer im Urlaubsland stört oftmals weder Kulturgut noch Artenschutz!

Bei der Einreise gibt es explizite Einfuhrregeln **WAS** und **WIEVIEL** von **WEM** eingeführt werden darf.

Zu unterscheiden gilt es dabei zwischen Einreisen aus einem EU Mitgliedstaat und einem Nicht EU Mitgliedstatt!

Bei soviel gründlicher Vorbereitung und jeder Menge Vorfreude auf die schönste Zeit des Jahres, wünscht der Besondere Personalrat der Dienststelle West allen Kolleginnen und Kollegen sowie deren Lieben eine unfallfrei An- und Abreise, egal mit welchem Verkehrsmittel, und eine tolle und erholsame Zeit.

Reisefreimengen!

Innerhalb der EU

Bei der Einreise nach Deutschland aus einem EU-Mitgliedsland oder bei Ausreise aus Deutschland in ein EU-Mitgliedsland können Waren für den privaten Gebrauch abgabenfrei transportiert werden. Dies gilt nicht für Sondergebiete wie den britischen Kanalinseln, den französischen Überseedepartements und den Kanarischen Inseln. Bis zu folgenden Richtmengen wird von einer privaten Verwendung ausgegangen:

Tabakwaren (erst ab 18 Jahren)

- Zigaretten: 800 Stück
- Zigarillos: 400 Stück
- Zigarren: 200 Stück
- Rauchtabak: 1 Kilogramm

Hinweis: Wenn Sie aus den Ländern Kroatien, Rumänien, Bulgarien, Lettland, Litauen oder Ungarn einreisen, gelten gesonderte Vorschriften. Die maximal einzuführende Menge an Zigaretten beträgt 300 Stück.

Kaffee oder koffeehaltige Waren: 10 Kilogramm

Alkoholische Getränke

- Spirituosen: 10 Liter
- Südwein (z.B. Sherry, Portwein): 20 Liter
- Schaumwein: 60 Liter
- Bier: 110 Liter

Bargeld (und gleichgestellte Zahlungsmittel): 10 000 Euro und mehr müssen dem Zoll auf Befragen mündlich deklariert werden

Kraftstoff: Benzin im Tank des Fahrzeuges plus bis zu 20 Liter in Reservebehältern

Nicht-EU-Länder

Als Reisender können Sie bei der Einreise aus Nicht-EU-Ländern, aus steuerlichen Sondergebieten (z.B. Kanarische Inseln oder britische Kanalinseln) und von der Insel Helgoland unter folgenden Voraussetzungen **und** innerhalb bestimmter Mengen- und Wertgrenzen Waren **abgabefrei** nach Deutschland einführen.

1. **Dabei ist nachfolgendes zu beachten.**

Als mitgeführt gelten auch auf dem gleichen Beförderungsweg des Reisenden (z.B. per Bahn) voraus- oder nachgeschickte Waren. Wird Ihr Reisegepäck per Post voraus- oder nachgesandt, so gilt es dagegen **nicht** als mitgeführt.

2. **Die Waren sind für den persönlichen Ge- oder Verbrauch bestimmt.**

Die Reisemitbringsel dürfen ausschließlich zum persönlichen Gebrauch oder Verbrauch des Reisenden, für Angehörige seines Haushalts oder als Geschenk bestimmt sein. Ein entgeltliches Mitbringen für andere ist somit nicht möglich.

Die Waren dürfen keinesfalls zu gewerblichen Zwecken bestimmt sein.

Mengen- und Wertgrenzen

1. **Tabakwaren**, wenn der Einführer **mindestens 17 Jahre** alt ist:

- 200 Zigaretten **oder**
- 100 Zigarillos **oder**
- 50 Zigarren **oder**
- 250 Gramm Rauchtabak **oder**
- eine anteilige Zusammenstellung dieser Waren

2. **Alkohol und alkoholhaltige Getränke**, wenn der Einführer **mindestens 17 Jahre** alt ist:

- 1 Liter Spirituosen mit einem Alkoholgehalt von mehr als 22 Volumenprozent oder vergällter Ethylalkohol mit einem Alkoholgehalt von 80 Volumenprozent oder mehr **oder**
- 2 Liter Alkohol und alkoholische Getränke mit einem Alkoholgehalt von höchstens 22 Volumenprozent **oder**
- eine anteilige Zusammenstellung dieser Waren **und**
- 4 Liter nicht schäumende Weine **und**
- 16 Liter Bier

3. **Arzneimittel**

- die dem persönlichen Bedarf des Reisenden entsprechende Menge
- Die Einfuhr von Medikamenten durch Privatpersonen ist nur in ganz bestimmten Fällen erlaubt




4. **Kraftstoffe**

- für jedes Motorfahrzeug die im Hauptbehälter befindliche Menge und bis zu 10 Liter in einem tragbaren Behälter

5. **andere Waren**

- bis zu einem Warenwert von insgesamt 300 Euro
- bei Flug- bzw. Seereisenden bis zu einem Warenwert von insgesamt 430 Euro
- bei Reisenden unter 15 Jahren bis zu einem Warenwert von insgesamt 175 Euro

Kontaktdaten BesPR & BesVdsM der BEV Dienststelle West

<p>BesPR I</p> <p>Köln / Essen</p> 	<p>Vorsitzender Ralph Squire</p> <p>Laufbahnen gehobener technischer und nt. Dienst sowie Bewertungen, Aufstieg zum gehobenen technischen und nt. Dienst, Angelegenheiten BPersVG, BetrVG, Allgemeine Angelegenheiten, Beamten- und Laufbahnrecht, Einigungsstellenverfahren, Angelegenheiten KVB, Bahnarztangelegenheiten, Tauvo</p> <p>ralph.squire@bev.bund.de</p>	<p>(0221) 7762-430</p> <p>(0201) 2447-432</p> <p>0151 / 1744 9650</p>
<p>BesPR II</p> <p>Köln</p> 	<p>Stellvertretende Vorsitzende Birgit Neumann</p> <p>DB JobService, Arbeitszeitangelegenheiten, Beurteilungen, Mitarbeitergespräche, Grundsätze der Laufbahnverordnung, Angelegenheiten KVB, Behördenleitbild</p> <p>birgit.neumann@bev.bund.de</p>	<p>(0221) 7762-436</p> <p>0151 / 1744 9652</p>
<p>BesPR III</p> <p>Essen</p> 	<p>Freigestelltes Mitglied Michael Berheide</p> <p>Laufbahnangelegenheiten einfacher u. mittlerer nt. Dienst sowie Bewertungen, Aufstieg zum mittleren nt. Dienst, Beurteilungen, Mitarbeitergespräche, Versorgungs- und Arbeitszeitangelegenheiten, Planung und Vorbereitung von Versammlungen und Infoveranstaltungen, Angelegenheiten KVB</p> <p>michael.berheide@bev.bund.de</p>	<p>(0201) 2447-430</p> <p>0171 / 2202 481</p>
<p>BesPR IV</p> <p>Essen</p> 	<p>Freigestelltes Mitglied Harald Vorhauer</p> <p>Laufbahn d. Lokführer DB Fernverkehr, Laufbahn d. Lokführer DB Regio, Schriftführer, Fahrvergünstigungen, Haftpflichtangelegenheiten, Sonderaufgaben des Vorsitzenden / Büro Essen, Arbeits- und Umweltschutz Büro Essen</p> <p>harald.vorhauer@bev.bund.de</p>	<p>(0201) 2447-421</p> <p>0170 / 9142 101</p>

<p>BesPR V Köln</p> 	<p>Freigestelltes Mitglied Iris Steinmann</p> <p>Laufbahnen mittlerer nt. Dienst, einfacher Dienst sowie Bewertungen, Nebenbezüge, Aufstieg zum mittleren nt. Dienst, Stellenplan, Angelegenheiten UVB, EDV-, PC- und Datenschutzangelegenheiten Büro Köln</p> <p>iris.steinmann@bev.bund.de</p>	<p>(0221) 7762-432</p> <p>0170 / 9142 288</p>
<p>BesPR VI Essen</p> 	<p>Freigestelltes Mitglied Markus Gamisch</p> <p>Laufbahn d. Lokführer DB Cargo sowie Bewertungen, Erstellung Info BesPR, Mithilfe bei Planung und Vorbereitung von Versammlungen und Infoveranstaltungen, EDV-, PC- und Datenschutzangelegenheiten Büro Essen</p> <p>markus.gamisch@bev.bund.de</p>	<p>(0201) 2447-433</p> <p>0160 / 9747 7307</p>
<p>BesPR VII Köln</p> 	<p>Freigestelltes Mitglied Andreas Becher</p> <p>Laufbahnen d. Werkmeister und TBAss, sowie Bewertungen Aufstieg zum mittleren technischen Dienst, Wohnungs- und Urlaubsangelegenheiten, Reisekosten, Umzugskosten, Besoldungsangelegenheiten, Datenpflege</p> <p>andreas.becher@bev.bund.de</p>	<p>(0221) 7762-431</p> <p>0160 / 9720 5054</p>
<p>BesPR VIII Köln</p> 	<p>Freigestelltes Mitglied Johann Begon</p> <p>Laufbahnangelegenheiten einf./mittlerer Dienst DB Sicherheit und DB Zeitarbeit, stv. Schriftführer, Arbeits- und Umweltschutz Büro Köln, Fahrvergünstigungen, Angelegenheiten UVB, Sonderaufgaben des Vorsitzenden Büro / Köln</p> <p>johann-peter.begon@bev.bund.de</p>	<p>(0221) 7762-433</p> <p>0151 / 5270 6895</p>
<p>BesVdsM Köln</p> 	<p>Uwe Hellmich</p> <p>Besondere Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen</p> <p>uwe.hellmich@bev.bund.de</p>	<p>(0221) 7762-440</p> <p>(0201) 2447-440</p> <p>0160 / 9740 3601</p>

Impressum / Ansprechpartner

BesPR Info West

Informationen und Wissenswertes
des Besonderen Personalrates West

beim Bundeseisenbahnvermögen
Dienststelle West

Ausgabe erscheint halbjährlich

Anschrift:

Bundeseisenbahnvermögen
Dienststelle West

Werkstattstraße 102

50733 Köln

Außenstelle Essen

Hachestraße 61

45127 Essen

Redaktion:

Ralph Squire

ggf. Markus Gamisch

ggf. Michael Berheide

E-Mail:

Markus.Gamisch@bev.bund.de

Michael.Berheide@bev.bund.de

v. i. S. d. P.: Ralph Squire, Vorsitzender