

## **Neue Beurteilungssystematik**

# **Erhebliche Verzögerungen bei Beförderungen zu erwarten**

Mit der für 2019/2020 beschlossenen Einführung von mein Performance Management (mPM) hat der DB-Konzern erneut die Bedenken der GDL ignoriert. Die Beamten sollen danach mindestens einmal im Jahr bis Ende März verpflichtend beurteilt werden. Das hört sich zwar gut an, ist aber aus heutiger Sicht schlicht nicht umsetzbar. Schon bei der Einführung der Konzernbetriebsvereinbarung Mitarbeiterführung (KBV M) waren eineinhalb Jahre nötig, um alle Beamten nur auf Stand zu bringen.

Insbesondere in einem Beförderungsverfahren kann es dadurch zu erheblichen Verzögerungen bei der Vergabe der Bewertungen kommen. Da die KBV M nicht mit mPM vergleichbar ist, ist der Bewerberkreis um eine höhere Bewertung zwingend anlassbezogen zu beurteilen, wenn nur ein einziger Bewerber nach der neuen Beurteilungssystematik beurteilt wurde. Es wäre ein verheerendes Signal, wenn durch die Einführung von mPM die Zeit bis zur Zuruhesetzung nicht ausreichend ist, um die letzte Beförderung ruhegehaltsfähig zu bekommen.

Darüber hinaus soll allein wegen der fehlenden Kapazität erneut darauf verzichtet werden, Beamte spätestens sechs Monate nach ergangener Beförderung auf Basis des neuen Statusamtes verpflichtend anlassbezogen zu beurteilen. Das ist jedoch zwingend erforderlich, damit es nicht zu Verwerfungen bei den Beförderungen kommt.

Auch die Einbindung der Beamten beim Impuls-Feedback trägt nur bedingt zum Betriebsfrieden bei. Im Gegenteil: Die neue Beurteilungssystematik erzeugt ein beständiges Klima der Überwachung durch die Kollegen. Wer dies für sich nutzen kann, wird durchaus seine Vorteile aus mPM ziehen können, alle anderen könnten hinten runterfallen.

Die GDL wird das Verfahren deshalb sehr kritisch begleiten und die Beamten bei den zu erwartenden Problemen tatkräftig unterstützen.