

## Konzernbetriebsvereinbarung Personalentwicklung

# GDL: Umsetzung kritisch begleiten



Die strikten Zeitabläufe bei der Beurteilung zur KBV „Personalentwicklung“ sind unbedingt einzuhalten, sonst kann es bei der Vergabe eines Beförderungsdienstpostens zu erheblichen Verzögerungen kommen.

© Adobe Stock / jirsak

18

Beamte

Beamte haben einen gesetzlichen Anspruch, regelmäßig und durchgängig beurteilt zu werden. Bisher wurde dies durch die Konzernbetriebsvereinbarung Mitarbeiterdialog (KBV M) gewährleistet. Die KBV M soll nunmehr durch die KBV „Personalentwicklung“, so die offizielle Bezeichnung der zukünftigen Beurteilungssystematik bei der DB, zum 1. Juli 2020 abgelöst werden. Die im vergangenen Jahr zunächst als „mein Performance Management“ (mPM) vorgestellte KBV „Personalentwicklung“ dient vornehmlich der Identifizierung von Führungskräften innerhalb des Konzerns und soll darüber hinaus eine Steigerung der Qualität im Unternehmen DB herbeiführen. Die mit der Einführung der KBV „Personalentwicklung“ verfolgten Ziele sind vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung im DB-Konzern zwar nachvollziehbar, aber sie birgt für die zugewiesenen Beamten die Gefahr von Besoldungsverlusten, sollte die praktische Umsetzung zeitlich nicht wie vorgesehen realisiert werden.

### Gesamteinschätzung ab 2021

So ist vorgesehen, dass die Leistungseinschätzung jedes Jahr im ersten Quartal verpflichtend durchzuführen ist, wobei das Ergebnis der Gesamteinschätzung bei den zugewiesenen Beamten zwingend schriftlich zu begründen ist. Das stellt die Führungskräfte vor enorme Herausforderungen. Insbesondere müssen sie sich auf neue zeitliche Abläufe und mehr Aufwand bei der Beurteilung eines Beamten einstellen. Bereits im Frühjahr 2021 soll demnach erstmals die Gesamteinschätzung nach der neuen Beurteilungssystematik erfolgen. Soweit die Theorie. Bis es allerdings soweit ist, werden die Kollegen weiterhin nach der KBV M beurteilt.

### GDL: Führungskräfte fundierte schulen

Es ist für die zugewiesenen Beamten von existenzieller Bedeutung, dass die vorgesehenen Zeitabläufe unbedingt eingehalten werden, denn die

KBV M ist mit der KBV „Personalentwicklung“ nicht vergleichbar, was in einem Vergabeprozess eines Beförderungsdienstpostens zu erheblichen Verzögerungen führen könnte.

Um dieser Gefahr entgegenzuwirken, hat die GDL bereits im Vorfeld mit der Abteilung Beschäftigungsbedingungen Beamte der DB vereinbart, dass die Führungskräfte zeitnah fundiert geschult werden. Darüber hinaus hat die GDL die dringliche Empfehlung ausgesprochen, zunächst die Beamten zu beurteilen, die zumindest theoretisch noch Aussicht auf eine Beförderung haben. Eine Leistungseinschätzung ist für diese zugewiesenen Beamten von elementarer Bedeutung, denn sie stellt dem Grunde nach die extrem relevante Voraussetzung auf eine Beförderung dar.

### Mehr Rechtssicherheit

Allen Zweifeln und noch zu lösenden Aufgaben zum Trotz, die die Einführung mit sich bringt, muss die KBV „Personalent-

wicklung“ auch als Chance für die Zukunft gesehen werden. Nach den aktuellen Rechtsprechungen der Verwaltungsgerichte ist die Beurteilung eines Beamten nach der KBV „Personalentwicklung“ im Gegensatz zur KBV M scheinbar rechtssicher. Sollte es den Verantwortlichen tatsächlich gelingen, die zeitlichen Abläufe sowie die verwaltungsgerichtlichen Anforderungen umzusetzen, führt dies bei der Vergabe von Beförderungsdienstposten zwangsläufig zu mehr Rechtssicherheit.

### GDL: Kritische Begleitung

Die GDL wird gemeinsam mit ihren Personalräten unter der Voraussetzung, dass das Bundesisenbahnvermögen und der Besondere Hauptpersonalrat ihr Einverständnis zur Anwendung der KBV „Personalentwicklung“ auf die zugewiesenen Beamten erteilen, die Einführung und die praktische Umsetzung kritisch begleiten und sofort einschreiten, sollte es zu Fehlentwicklungen kommen. Bleiben wir gespannt. **E. P.**