

mein Performance Management – ein Jahr danach

Bei der Einführung von „mein Performance Management“ (mPM) ist nicht alles glatt gelaufen. Zu einem Hemmnis bei den Beförderungen ist es durch die neue Beurteilungsmatrix allerdings nicht gekommen. Die GDL und ihre Personalräte haben mPM schließlich stets kritisch begleitet und so für den notwendigen Druck bei der Einführung gesorgt.



© New Africa/stock.adobe.com

20

Beamte

Bilanz der Einführung

Was war dennoch nicht optimal verlaufen? Zur Erinnerung, die Gesamteinschätzung der Leistung ist jedes Jahr bis zum 31. März durchzuführen. Wegen unerwarteter IT-Probleme musste der Stichtag im vergangenen Jahr jedoch um einen Monat auf den 30. April verschoben werden. Zeit genug also, alle zugewiesenen Beamten sachgerecht zu beurteilen. Aber, wie sollte es anders sein, beharrten einige Führungskräfte darauf, dass trotz aller vorgegebenen Parameter die Gesamteinschätzung jeweils erst zum 30. Juni eines Jahres zu erfolgen hat. Darüber hinaus musste die GDL feststellen, dass die Gesamtein-

schätzung vielfach lediglich auf elektronischem Weg erfolgte. Dass diese zwingend das persönliche Beurteilungsgespräch vorsieht, scheint nicht überall durchgedrungen zu sein. Ob es sich hierbei um mangelnde Sachkenntnis oder schlicht um eine ausgeprägte Beratungsresistenz gehandelt hat, lässt sich heute nicht mehr sicher nachvollziehen.

Für den interessierten Leser fassen wir an dieser Stelle gerne noch einmal die wesentlichen Grundsätze einer Gesamteinschätzung zusammen:

- Die Gesamteinschätzung erfolgt auf Basis des Leistungskompasses und der Leistung im Tagesgeschäft jedes Jahr bis zum 31. März, soweit die

Theorie. Auch im Jahr 2022 werden die selbstgesteckten Ziele erneut nicht erreicht. Bereits jetzt zeichnet sich eine Verlängerung über den 31. März hinaus bis zum 15. April ab. Die GDL-Personalräte und wahrscheinlich auch das BEV hätten sich sicherlich über die entsprechenden Informationen zu den Beweggründen der erneuten Verlängerung gefreut. Möglicherweise wird dies ja noch erfolgen. Bleiben wir gespannt!

- Leistungskompass und Gesamteinschätzung sind durch dieselbe Führungskraft durchzuführen.
- Die Gesamteinschätzung ist zwingend durch ein persönliches Gespräch zu führen und darüber hinaus schriftlich zu

begründen. Die GDL-Personalräte sind sich sicher, dass ihnen längst nicht alle Fehlentwicklungen im Zusammenhang mit der praktischen Umsetzung von mPM angezeigt wurden. In den bekannten Fällen und zur Abwendung von Nachteilen sowie einer rechtssicheren Gesamteinschätzung für diejenigen zugewiesenen Beamten, die noch Aussicht auf eine Beförderung hatten, war insoweit ein Eingreifen erforderlich.

Keine (sach)gerechtere Beurteilung

Zur Wahrheit gehört allerdings auch, dass die Beurteilung der Leistung der zugewiesenen Beamten mit mPM nicht (sach)gerechter gewor-

den ist. Die wesentlichen Unterschiede zur Konzernbetriebsvereinbarung Mitarbeiterführung ergeben sich lediglich daraus, dass die Gesamteinschätzung nach mPM ein wenig transparenter und nunmehr jährlich bis zum 31. März zu erfolgen hat. Der große Wurf für die zugewiesenen Beamten ist somit ausgeblieben. Deutlich wird dies in der Betrachtung des Beurteilungsniveaus in den jeweiligen Wahlbetrieben. Neben der Identifizierung von Führungskräften wäre die Umsetzung eines konzernweit einheitlichen Beurteilungsniveaus bei entsprechender Leistung notwendig gewesen. Dieses Ziel wurde klar verfehlt. Erneut wird in einigen Geschäftsfeldern überdurchschnittlich „gut“ beurteilt, während in anderen Bereichen der Eindruck entsteht, dass die Kollegen aufgrund ihrer Gesamteinschätzung eigentlich zur Nachschulung müssten. Dies

ist zwar so lange unschädlich für die betroffenen Beamten, solange sich der Bewerberkreis bei der Vergabe einer beamtenrechtlichen Höherbewertung nur aus dem jeweiligen Wahlbetrieb zusammensetzt. Bewerben sich zugewiesene Beamte aus anderen Wahlbetrieben, die überdurchschnittlich gut beurteilt, kann es zu Verschiebungen kommen, die möglicherweise so nicht beabsichtigt waren.

Beförderungsübersicht 2021						
Bahnsekretäre			Werkmeister		Lokomotivführer	
A 9z	A 9	A 8	A 9z	A 9	A 9z	A 9
178	434	23	112	243	169	350

Auszug Beförderungen Stand November 2021

Positive Beförderungsbilanz

Allen zuvor genannten Veränderungen zum Trotz hat sich die Anzahl der Beförderungen im vergangenen Jahr erneut deutlich verbessert. Während

sich im Jahr 2020 über alle Laufbahnen hinweg 1 721 zugewiesenen Beamte über eine Beförderung freuen konnten, wurden 2021 rund 2 142 Beförderungen ausgesprochen, siehe Tabelle. Die GDL gratuliert allen Kolleginnen und Kollegen zur Beförderung in das nächsthöhere Amt.

Über die weitere Entwicklung des Stellenplans, insbesondere die Festsetzung der Höchstsätze der jeweiligen Laufbahnen,

konnte bei Redaktionsschluss noch keine verlässliche Aussage getroffen werden. Vor dem Hintergrund der späten Regierungsbildung trat entsprechend der gesetzlichen Regelung erneut eine vorläufige Wirtschaftsführung mit der

Folge in Kraft, dass der Stellenplan 2021 zunächst weiterhin gültig bleibt.

Weiter kritisch begleiten

Fazit: Die Einführung von mPM hat zwar nicht zu einem Stau bei den Beförderungen geführt. Sie hat aber leider auch keine wesentlichen Verbesserungen hinsichtlich einer sachgerechten Beurteilung hervorgebracht. Umso wichtiger war und ist es den GDL-Personalräten, die praktische Umsetzung auch ein Jahr nach Einführung von mPM in Verbindung mit der Konzernbetriebsvereinbarung Personalentwicklung weiterhin kritisch zu begleiten. Die Gesamteinschätzung der Leistung eines Beamten ist dem Grunde nach schließlich eine vorweggenommene Beförderung.

E. P.

GDL: Anerkennungszulage für Ausbildungs- und Lehrlokführer

Mit der Gewährung einer Anerkennungszulage für Ausbildungs- und Lehrlokführer, die diese Tätigkeit nicht nur vorübergehend ausüben, honorierte die DB in der Vergangenheit die zusätzlichen Belastungen im stressigen Ausbildungsgeschäft. Die Anerkennungszulage wurde mit der Einführung jeweils für ein halbes Jahr in Höhe von 1 250 Euro, letztmalig am 31. Juli 2021, gewährt.

Die GDL begrüßte 2019 die Einführung der Zulage, bemängelte aber gleichzeitig die befristete Gewährung. Mit Blick auf die demografische Entwicklung bei der DB musste bereits damals jedem klar gewesen sein, dass der Bedarf an Ausbildung steigen wird. Heute wissen wir, dass die zwingend erforderliche Kapazität an einsetzbaren Lokomotivführern noch lange nicht erreicht ist.

Um auch zukünftig motivierte und engagierte Ausbildungs- und Lehrlokführer für die Herausforderungen im Ausbildungsgeschäft begeistern zu können, muss die Anerkennungszulage zwingend wieder

eingeführt werden. Es gilt nicht nur, die Belastungen im Ausbildungsgeschäft zu honorieren. Vielmehr müssen alle unbesetzten Arbeitsplätze im Lokfahrdienst endlich mit gut ausgebildeten Lokomotivführern



© Gehkay/stock.adobe.com

besetzt werden. Am Ende des Tages haben alle etwas davon, denn die Lokomotivführer stehen für den sicheren, zuverlässigen Verkehr auf der Schiene.

E. P.