

DB stellt Konzernbetriebsvereinbarung Mitarbeiterdialog infrage

Eine nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erfolgte Beurteilung ist für den betroffenen Beamten von elementarer Bedeutung, insbesondere dann, wenn noch Aussicht auf eine Beförderung besteht. Bekanntlich erfolgt die Leistungseinschätzung der zugewiesenen Beamten derzeit nach den Regularien der Konzernbetriebsvereinbarung Mitarbeiterdialog (KBV M), zu deren Anwendung das Bundeseisenbahnvermögen 2015 sein Einvernehmen erteilt hat.

Ständige Änderungen der Bewertungsmatrix

In den Jahren 2012 bis 2015 wurde die Beurteilungsmatrix insgesamt dreimal geändert, mit der Folge, dass die drei Varianten jeweils nicht miteinander vergleichbar waren. So löste 2012 die Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung Mitarbeiterdialog (R KBV M) das bis dahin angewandte Mitarbeitergespräch (MAG) ab. Ganze drei Jahre hat es gedauert, bis die R KBV M 2015 durch die KBV M abgelöst wurde. Dabei kam es in diesem Zusammenhang immer wieder zu erheblichen Verzögerungen bei der Vergabe von Höherbewertungen, die ausschließlich zulasten der Beamten gingen.

Fakt ist, dass die Matrix, nach der die Beamten beurteilt werden, einem Vergabeprozess vergleichbar sein muss, was jedoch weder beim MAG noch bei der R KBV M und der KBV M der Fall gewesen ist. Dies hatte zur Folge, dass ein Bewerberkreis in einem Vergabeprozess zunächst anlassbezogen auf Grundlage der neuen Beurteilungsmatrix beurteilt werden musste, wenn sich zumindest ein Beamter unter den Bewerbern befand, der ebenfalls schon nach der neuen Beurteilungsmatrix beurteilt wurde.

Weiterhin schleppende Beurteilungssituation

Aus Erfahrung wissen wir allerdings, dass das Erstellen von Beurteilungen trotz aller eindringlichen Appelle der GDL nicht in allen Zuweisungsgesellschaften zu den priorisierten Aufgaben der Führungskräfte gehört. Mitunter wurden und werden dadurch die Dienstpostenübertragungen um Monate verzögert, bis endlich der letzte Bewerber im Vergabeprozess eine anlassbezogene und somit vergleichbare Leistungseinschätzung erhalten hat. Ganz offensichtlich ist immer noch nicht überall durchgedrungen, dass den betroffenen Beamten in jedem Monat, um den sich die Dienstpostenübertragung verzögert, zwischen 250 und 300 Euro Besoldung entgeht, die auch später nicht mehr kompensiert werden kann.

Nein zu fragwürdiger „Mobbing-App“

Mit völligem Unverständnis müssen wir nunmehr zur Kenntnis nehmen, dass die Deutsche Bahn nur drei Jahre nach Einführung der KBV M mit dem Projekt „mein Performance Management“ eine neue Beurteilungssystematik einführen will, die erneut zu den oben beschriebenen Nachteilen für die Beamten führen wird. Derzeit wird „mein Performance Management“ in fünf Bereichen getestet, um weitere Erkenntnisse zu gewinnen. Als besonders kritisch bewertet die GDL die Tatsache, dass die Kollegen sich untereinander einschätzen können respektive sollen, indem mit dem zur Verfügung gestellten mobilen Endgerät ein sogenanntes „Impuls-Feedback“ an einen ausgewählten Kollegen gesendet wird, wobei der tiefere

Nutzen unklar ist. Ferner kann nicht mit letzter Sicherheit ausgeschlossen werden, dass die abgegebenen Feedbacks nicht doch dem Team- beziehungsweise Gruppenleiter zur Verfügung gestellt werden. Dies hätte zur Folge, dass die so gewonnenen Erkenntnisse Einfluss auf die Leistungseinschätzung der Beamten nehmen könnten, und niemand wird ernsthaft in Abrede stellen, dass es möglicherweise zu andersgearteten „Impuls-Feedbacks“ kommen kann, wenn es darum geht, sich einen Vorteil zu verschaffen.

Durch „mein Performance Management“ wird aus Sicht der GDL das Denunziantentum salonfähig gemacht und ein Betriebsklima ständigen Misstrauens geschaffen.

Mithin verwundert es niemanden, dass die Applikation auf den mobilen Endgeräten schon kurz nach Beginn der Pilotierung von den Kollegen als „Mobbing-App“ beziehungsweise „Stasi-App“ bezeichnet wird.

Für ein gesundes und wertschöpfendes gutes Betriebsklima bedarf es ganz anderer Instrumente – „mein Performance Management“ gehört ganz sicher nicht dazu.

Sehr gute Beförderungssituation

Hinsichtlich der zu erwartenden Beförderungsmöglichkeiten können und wollen die Beamten keine erneuten und unnötigen Verzögerungen mehr in Kauf nehmen. Es geht hierbei um nichts anderes als die Wertschätzung für die jahrzehntelang geleistete Arbeit.

Mit Aufhebung der vorläufigen Wirtschaftsführung, be-

dingt durch die schwierige Regierungsbildung, wurde nunmehr der Stellenplan des Bundeseisenbahnvermögens (BEV) genehmigt. Nach Sichtung der vorliegenden Zahlen ist grundsätzlich von einer sehr guten Beförderungssituation auszugehen. So erfolgte, wie am Beispiel der Laufbahn der Lokomotivführer ersichtlich, der ganz überwiegende Teil der abzusetzenden Stellen im Bereich des Hauptlokomotivführers. Nur insgesamt 13 Positionen wurden in diesem Zusammenhang im Bereich der Spitzenämter A 9 und A 9Z abgesetzt. Das bedeutet, dass die Anzahl der Planstellen im Bereich der Spitzenämter, trotz erheblicher Zurruhesetzungen, annähernd gleich hoch geblieben ist. Mithin kann unterstellt werden, dass in absehbarer Zeit circa 80 Prozent der aktiven Lokomotivführer das „Endamt“ ihrer Laufbahn (A 9) erreichen werden.

KBV M modifizieren

Zur Klarstellung: Eine Leistungseinschätzung für Beamte ist derzeit ausschließlich nach den Regularien der KBV M vorzunehmen, nur hierzu hat das Bundeseisenbahnvermögen sein Einvernehmen erteilt. Es liegt in der Natur der Sache, dass die KBV M in bestimmten Bereichen durch wichtige, insbesondere die Beamten betreffende Inhalte, ergänzt werden sollte.

Die GDL ermutigt die DB, anstelle der Einführung von „mein Performance Management“ die KBV M zu modifizieren respektive zu ergänzen und bietet dabei ihre uneingeschränkte Unterstützung an.

E. P.