#BEAMTENPOLITIK 17. Dezember 2020

Besonderheiten für Beamt*innen – Einführung neue Beurteilungssystematik „meine Leistung“ ab 2021

Mit der Einführung der neuen Beurteilungssystematik „meine Leistung“ ab dem Jahr 2021 in der DB AG gibt es wesentliche Neuerungen für Beamt*innen im Hinblick auf ihre Leistungseinschätzung und die daraus folgende berufliche Entwicklung.

Wichtige Änderungen durch die Einführung von „meine Leistung“ Als wesentliche Änderung ab dem Jahr 2021 wird die Leistungsbewertung und daher die dienstliche Beurteilung (Gesamteinschätzung) verpflichtend jährlich und einheitlich im ersten Quartal durchgeführt. Des Weiteren wird die Durchführung der jährlichen Leistungsbewertung für zugewiesene Beamt*innen durch die Module „Leistungskompass“ und die „Gesamteinschätzung“ als Teil der Beurteilungssystematik ‚meine Leistung“ erfolgen.

Eine Einschätzung der Leistung der Beamt*innen ist hierbei mindestens einmal im Jahr auf Basis des Leistungskompasses durchzuführen. Mit der Einführung von „meine Leistung“ als neue Beurteilungssystematik wurden daher die von der Rechtsprechung geforderten Punkte berücksichtigt.

Schwerpunkte der Einschätzung im Leistungskompass

Im Leistungskompass ist allein die Einschätzung durch die Führungskraft für die Beamt*innen maßgeblich. Für die Gesamteinschätzung der Beamt*innen sind außerdem sowohl die Begründung als auch ein persönliches Gespräch zur Gesamteinschätzung verpflichtend. Die Einschätzung des Arbeitsverhaltens der Beamt*innen im Leistungskompass erfolgt anhand eines

standardisierten Fragebogens der verschiedene Verhaltensdimensionen beinhaltet. Dazu zählen Kundenorientierung, Vernetzungsfähigkeit, Ergebnisorientierung, Verantwortungsbereitschaft, Konfliktlösungsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft. Die Beurteilung erfolgt gemäß Befähigung, Eignung und fachlicher Leistung.

Wichtige Aspekte bezüglich der Gesamteinschätzung

Die jährliche Gesamteinschätzung erfolgt nach Abschluss des Kalenderjahres und ist genauso wie der Leistungskompass durch die Führungskraft durchzuführen. Sie ist grundsätzlich im persönlichen Gespräch vorzunehmen und verpflichtend schriftlich zu begründen. Zu beachten ist hierbei, dass die Gesamteinschätzung für Beamt*innen einheitlich und ausschließlich auf Basis des Leistungskompasses und der erbrachten täglichen Leistung erfolgt. In der abschließenden Gesamteinschätzung der Leistung der Beamt*innen sind die Einzelergebnisse dann unter Bezugnahme auf die Schwerpunkte der Gewichtung für das jeweilige Statusamt zu berücksichtigen.

Auf Wunsch der zu beurteilenden Person kann an dem Gespräch ein Mitglied des Besonderen Personalrats (besP) und bei Schwerbehinderten die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen teilnehmen.

Eine Zusammenfassung der DB AG mit weiteren Einzelheiten steht unten als Download zur Verfügung.

Downloads

Zusammenfassung DB AG

(PDF, 474.49 KB, Wird in neuem Fenster/Tab geöffnet.)

(/fileadmin/user_upload/20-12-17-Flyer_Besonderheiten_Beamte_mPM.pdf)