

Gesamtbetriebsvereinbarung
„Regel- und Anlassbeurteilungen
für Beamtinnen und Beamte bei der Deutschen Post AG“

zwischen dem

Vorstand der Deutschen Post AG

und dem

Gesamtbetriebsrat der Deutschen Post AG

wird folgende Gesamtbetriebsvereinbarung gem. §§ 77, 94 Absatz 2 i. V. m. § 50 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz geschlossen:

§ 1 Sachlicher Geltungsbereich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung regelt unter Beachtung der beamten- und laufbahnrechtlichen Vorgaben Inhalt, Zweck und Verfahren der dienstlichen Beurteilung für die Beamtinnen und Beamten der Deutschen Post AG. Sie konkretisiert die gesetzlichen Vorgaben der §§ 21, 22 Bundesbeamtengesetz (BBG) und die Bestimmungen der §§ 48 ff. der Bundeslaufbahnverordnung (BLV). Dienstliche Beurteilungen sind persönlichkeitsbedingte Werturteile darüber, ob und wieweit die Beamtin/der Beamte den fachlichen und persönlichen Anforderungen des jeweiligen Amtes entspricht. Sie haben das Ziel, ein aussagefähiges, aktuelles und hinreichend differenziertes Bild über Eignung und Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin/des Beamten abzugeben. Sie sind Grundlage für Personalauswahlentscheidungen nach dem Prinzip der Besteigung.

§ 2 Persönlicher Geltungsbereich

- (1) Diese GBV gilt für alle aktiven Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen und alle im dienstlichen Interesse beurlaubten und insichbeurlaubten Beamtinnen und Beamten.
- (2) Nicht dem Geltungsbereich unterfallen Beamtinnen und Beamte,
 - die während des gesamten Beurteilungszeitraums als Mitglied des Betriebsrats, Gleichstellungsbeauftragte oder Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen freigestellt waren,
 - die aus persönlichen Gründen freigestellt oder beurlaubt waren.

Für diese Beamtinnen und Beamten findet § 33 Abs. 3 BLV Anwendung.

§ 3 Regelbeurteilung

- (1) Der Beurteilungszeitraum für die Regelbeurteilung umfasst zwei Kalenderjahre. Die Regelbeurteilung soll bis zum 30. April des auf den Beurteilungszeitraum folgenden Jahres vorgenommen werden.
- (2) Die Beamtinnen und Beamten bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 15 werden regelmäßig beurteilt, wenn sie im Beurteilungszeitraum mindestens 6 Monate bei der Deutschen Post AG, bei einer Tochtergesellschaft der Deutschen Post AG oder einem anderen Arbeitgeber im aktiven Beamtenverhältnis, im Rahmen einer Insichbeurlaubung oder einer Beurlaubung im dienstlichen Interesse beschäftigt waren.
- (3) Ausgenommen vom Regelbeurteilungsverfahren sind diejenigen Kräfte, die sich im Spitzenamt ihrer Laufbahn befinden, das heißt Beamtinnen und Beamte, die
 - im einfachen Dienst ein Amt der BesGr A 6vz (PBetrAss(n)),
 - im mittleren Dienst ein Amt der BesGr A 9vz oder A 9vz mit Amtszulage (PBetrI(n)),
 - im gehobenen Dienst ein Amt der BesGr 13vz (POAR(n)),
 - im höheren Dienst ein Amt der BesGr A 16 oder B 3 (Ltd. PDir(n))

erreicht haben.

- (4) Auf schriftlichen Antrag werden auch diese Beamtinnen und Beamte im Spitzenamt ihrer Laufbahn i. S. v. § 3 Abs. 3 regelbeurteilt.

- (5) Ausgenommen von der Regelbeurteilung sind Beamtinnen und Beamte, deren Beginn des Ruhestandes für das laufende Jahr, in dem die Beurteilung stattfindet, feststeht.
- (6) Ist zur Zeit der Beurteilungserstellung ein gerichtliches Strafverfahren, ein Disziplinarverfahren oder ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren gegen die Beamtin/den Beamten anhängig, so wird die Eröffnung von Regelbeurteilungen bis zum rechtskräftigen Abschluss der Verfahren zurückgestellt.

§ 4 Anlassbeurteilung/Zweck und Erforderlichkeit

- (1) Für Beamtinnen und Beamte, für die aus bestimmten Gründen keine regelmäßige Beurteilung vorliegt (z. B. Beamte im Spitzenamt ihrer Laufbahn, nach Rückkehr aus Elternzeit, Beurlaubung aus persönlichen Gründen), ist eine Beurteilung anlassbezogen nachzuholen, wenn im Rahmen von beamtenrechtlichen Auswahlverfahren nach dem Prinzip der Besteignung eine dienstliche Beurteilung für eine Personalentscheidung erforderlich ist.
- (2) Auch für die Teilnahme an Aufstiegsverfahren werden Beamtinnen und Beamte anlassbezogen beurteilt.
- (3) Darüber hinaus ist eine Anlassbeurteilung bei Bewerbungen auf andere Arbeitsposten erforderlich. Bei Bewerbungen auf Arbeitsposten wird die Anlassbeurteilung durch einen Begleitbericht (GBV Nr. 40 Ausschreibung und Vergabe von Personalposten) ergänzt.
- (4) Anlassbeurteilungen umfassen einen Beurteilungszeitraum von mindestens 6 Monaten.
- (5) Für Anlassbeurteilungen gelten - mit Ausnahme des Beurteilungszeitraums - die gleichen Standards wie für regelmäßige Beurteilungen.
- (6) Wird für Beamtinnen und Beamte mit vollständiger Freistellung vom Dienst aus persönlichen Gründen (z. B. Urlaub ohne Bezüge, Elternzeit) für eine Auswahlentscheidung eine Aussage zu Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung benötigt, so gilt § 33 Abs. 3 BLV. Die letzte Regelbeurteilung vor Beginn der Freistellung wird fiktiv fortgeschrieben, wenn sie im Beurteilungszeitpunkt nicht älter als 6 Jahre ist.

§ 5 Beurteilungskriterien

- (1) In Regel- und Anlassbeurteilungen werden Eignung, Befähigung und fachliche Leistung einheitlich nach grundsätzlich 7 Beurteilungskriterien bewertet. Zur Veranschaulichung sind den Beurteilungskriterien erläuternde Beispiele zugeordnet. Maßgebend sind die Anforderungen an das aktuelle Amt im statusrechtlichen Sinn. Nehmen Beamtinnen/Beamte des gleichen Statusamtes unterschiedlich wertige Aufgaben wahr, so ist das bei der Beurteilung zu berücksichtigen.

Arbeitsergebnisse

Arbeitsquantität, Lieferung qualitativ hochwertiger Produkte und Lösungen, Häufigkeit von Beanstandungen

Wirtschaftlich denken und handeln

Funktionsübergreifend denken und handeln, Kosten- und Umweltbewusstsein, Umgang mit Betriebsmitteln, Nachhaltigkeit, Prozesse verbessern

Kundenorientierung

Freundliches, verbindliches und zuvorkommendes Auftreten, Sorgfalt, Produkte und Dienstleistungen verbessern, Termintreue

Fachkompetenz

Produktkenntnisse, Kommunikationsfähigkeiten (schriftlich/mündlich), organisatorische Fähigkeiten

Allgemeine Befähigung und Eignung

Leistungs- und Lernbereitschaft, prozessübergreifend denken und handeln, Belastbarkeit, Verhandlungsgeschick, Auffassungsgabe, Urteilsfähigkeit, Zuverlässigkeit, strukturiertes Arbeiten

Soziale Kompetenz

Partnerschaftlich Erfolge erzielen, Verantwortung übernehmen, Kontakt-/Konflikt- und Teamfähigkeit

Führungsverhalten (sofern beurteilbar)

Richtung geben und vorleben, Umfeld für Höchstleistungen schaffen, Entwicklung anderer fördern, Integrität nach innen und außen, soziale Verantwortung übernehmen

- (2) Das Beurteilungskriterium „Führungsverhalten“ kommt bei Einsatz auf Arbeitsposten bis einschließlich der EGr 3 nicht zur Anwendung. Das heißt, das Kriterium „Führungsverhalten“ ist erst für Beamtinnen und Beamte beurteilbar, die Tätigkeiten der EGr 4 verrichten.

§ 6 Beurteilungsstufen

Für die Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien gilt eine 9-stufige Beurteilungsskala:

- 9 Punkte = Übertrifft deutlich die Anforderungen durch ausnahmslos herausragende Leistungen über den gesamten Beurteilungszeitraum
- 8 Punkte = Übertrifft deutlich die Anforderungen durch häufig herausragende Leistungen
- 7 Punkte = Übertrifft die Anforderungen durch regelmäßig herausragende Leistungen
- 6 Punkte = Übertrifft die Anforderungen durch gelegentlich herausragende Leistungen
- 5 Punkte = Erfüllt stets voll und ganz die Anforderungen
- 4 Punkte = Erfüllt regelmäßig die Anforderungen, weist nur selten Mängel auf
- 3 Punkte = Erfüllt zum Teil die Anforderungen, weist jedoch gelegentlich Mängel auf
- 2 Punkte = Erfüllt zum Teil den Anforderungen, weist jedoch häufiger Mängel auf
- 1 Punkt = Erfüllt nicht die Anforderungen

§ 7 Bildung des Gesamturteils

- (1) Die Beurteilung schließt mit einem Gesamturteil. Das Gesamturteil ist aus der Bewertung der Beurteilungskriterien und unter Berücksichtigung des Gesamteindrucks zu bilden. Die erreichten Einzelpunktwerte werden zu einer Gesamtpunktzahl addiert.
- (2) Im Rahmen des Gesamteindrucks können zusätzliche, Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsaspekte nachvollziehbar und mit ausführlicher Begründung beschrieben werden. Bei Würdigung des Gesamtbildes aller individuell gezeigten Leistungen und bei angemessener Gewichtung bezüglich der Funktion und Tätigkeiten der Einzelergebnisse kann die Gesamtpunktzahl maximal um 3 Punktwerte verändert werden. Dabei

darf die arithmetisch höchstmögliche Gesamtpunktzahl nicht überschritten werden. Eine solche Abweichung bedarf zusätzlich einer nachvollziehbaren und ausführlichen Begründung.

- (3) Zur Bestimmung des Mittelwerts wird die ggf. modifizierte Gesamtpunktzahl durch die Anzahl der Beurteilungskriterien dividiert. Der so errechnete Mittelwert bestimmt auf Basis der Zuordnungstabelle das Gesamturteil.
- (4) Soweit als Gesamturteil die Beurteilungsstufen 9 oder 8 vergeben werden, ist dies zusätzlich ausführlich und nachvollziehbar auf Basis tatsächlicher Leistungsbeispiele zu begründen.

§ 8 Dienstliche Verwendung

Regel- und Anlassbeurteilungen enthalten einen Vorschlag über die weitere dienstliche Verwendung (§ 49 Abs. 3 BLV).

§ 9 Beurteilungsmaßstab/Vergleichsgruppen

- (1) Bei der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen ist ein strenger und einheitlicher Beurteilungsmaßstab innerhalb der Organisationseinheit anzulegen. Die/der Dienstvorgesetzte verantwortet diesen einheitlichen Beurteilungsmaßstab.
- (2) Für Regelbeurteilungen sind die in der BLV vorgegebenen Quotierungsvorgaben für die beste und zweitbeste Beurteilungsstufe zu beachten. Danach ist die Vergabe der besten und zweitbesten Beurteilungsstufe bei Regelbeurteilungen grundsätzlich maximal in folgendem Umfang möglich:

10 % in der besten Beurteilungsstufe:

Übertrifft deutlich die Anforderungen durch ausnahmslos herausragende Leistungen über den gesamten Beurteilungszeitraum

20 % in der zweitbesten Beurteilungsstufe:

Übertrifft deutlich die Anforderungen durch häufig herausragende Leistungen

Im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit ist eine Über- oder Unterschreitung um jeweils bis zu 5 Prozentpunkte möglich.

- (3) Für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen bilden alle Beamten derselben Besoldungsgruppe einer Organisationseinheit eine Vergleichsgruppe. Die Quotenvorgaben beziehen sich auf diese Vergleichsgruppen. Wegen zu geringer Fallzahlen und im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit werden in Vergleichsgruppen mit weniger als 10 Beamten dienstliche Beurteilungen in geeigneter anderer Weise als durch Quotenvorgaben differenziert.

§ 10 Beurteiler/Zuständigkeit

- (1) Dienstliche Beurteilungen erstellen die Erst- und Zweitbeurteiler/-innen innerhalb der Deutschen Post AG. Die Fachvorgesetzten als Erstbeurteiler und die unmittelbaren Dienstvorgesetzten als Zweitbeurteiler beachten die in dieser GBV und der Beurteilungsrichtlinie festgelegten Grundsätze für dienstliche Beurteilungen.
- (2) Die/der unmittelbare Dienstvorgesetzte - bzw. deren/dessen ständige(r) Vertreter/in in dienstrechtlichen Angelegenheiten - verantwortet die Beurteilungen. Eine Delegation ist im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zulässig. Wird die Dienstvorgesetztenfunktion weniger als 6 Monate ausgeübt, so ist ergänzend eine Stellungnahme/Beurtei-

lungsbeitrag des früheren Dienstvorgesetzten einzuholen und zu berücksichtigen. Der Dienstvorgesetzte kann weitere Erkenntnisquellen ergänzend heranziehen.

- (3) Die endgültige Entscheidung über die Beurteilung bleibt den unmittelbaren Dienstvorgesetzten als Zweitbeurteiler(n)/-innen vorbehalten.

§ 11 Beurteilungsbeitrag

Beurteilungsbeiträge sind immer dann erforderlich, wenn Beurteiler /-innen für einen Teil des Beurteilungszeitraums über keine oder nicht ausreichende Kenntnisse zur Bewertung der dienstlichen Leistungen eines Beamten haben. Das ist z. B. dann der Fall, wenn die zu beurteilenden Beamtinnen/Beamten im Beurteilungszeitraum bei Tochtergesellschaften oder anderen externen Arbeitgebern außerhalb der Deutschen Post AG beschäftigt waren. In diesen Fällen fordern die jeweiligen Dienstvorgesetzten schriftliche Beurteilungsbeiträge der Fachvorgesetzten über die gezeigten Leistungen und Befähigungen an. Die Beurteilungsbeiträge enthalten einzelne Bewertungen zu den Beurteilungskriterien ohne ein zusammenfassendes Gesamturteil. Ein Beurteilungsbeitrag hat rechtlich keine Beurteilungsqualität und entfaltet keine dienstrechtliche Wirkung.

§ 12 Vollzug der Beurteilungen

Die Erst- und Zweitbeurteiler/innen vollziehen durch ihre Unterschriften die dienstlichen Beurteilungen.

§ 13 Beurteilung schwerbehinderter Menschen

- (1) Die Leistungen schwerbehinderter Menschen werden bei der Beurteilung nach den allgemeinen Maßstäben bewertet. Etwaige Einschränkungen der Arbeits- und Verwendungsmöglichkeit sind zu berücksichtigen. Eine Minderung ihrer Leistungsfähigkeit aufgrund der Behinderung darf ihnen nicht zum Nachteil angerechnet werden.
- 2) Es gelten die Vorschriften des Sozialgesetzbuchs IX (SGB IX).

§ 14 Eröffnung der Beurteilungen

Dienstliche Beurteilungen werden grundsätzlich vom zuständigen Fachvorgesetzten im Rahmen eines Beurteilungsgesprächs eröffnet. Nur in besonderen Fällen, z. B. bei längerer Abwesenheit vom Dienst oder Dienort, kann die Beurteilung zugeschickt werden. In diesen Fällen ist sicherzustellen, dass ein Beurteilungsgespräch auch im Nachhinein stattfinden kann.

§ 15 Personalakten/Datenschutz

Für jeden Beurteilungszeitraum wird eine Ausfertigung der dienstlichen Beurteilung dauerhaft in die Personalakte aufgenommen. Die Beamtin / der Beamte hat einen Anspruch darauf, dass abgeänderte Beurteilungen nur in der Endfassung in der Personalakte verbleiben. Beurteilungen enthalten besonders schutzwürdige Personaldaten und sind streng vertraulich zu behandeln. Es gelten die Vorschriften der §§ 106 ff. BBG zum Personalaktenrecht.

§ 16 Interne Konfliktregelung

- (1) Die Beamtin/der Beamte kann gegen die Regel-/Anlassbeurteilung innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe schriftlich mit kurzer Begründung gegenüber der/dem Dienstvorgesetzten Gegenvorstellungen erheben. Diese/dieser leitet die Gegenvorstellung unverzüglich an die zuständige Schlichtungsstelle weiter. Die Schlichtungsstelle ist paritätisch mit je zwei von der Dienststelle und der zuständigen Arbeitnehmervertretung benannten Vertreterinnen oder Vertretern besetzt. Die

Vertreterinnen oder Vertreter der Dienststelle, die die Regel-/Anlassbeurteilung vorgenommen oder eröffnet haben, können nicht Mitglieder der Schlichtungsstelle sein. Der Schlichtungsstelle sind auf Verlangen die für die Beurteilung maßgeblichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

- (2) Die Schlichtungsstelle hat die/den Dienstvorgesetzten sowie die beurteilte Beamtin oder den beurteilten Beamten vor ihrer Entscheidung zu hören. Sie hat auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Kann eine gütliche Einigung nicht erzielt werden, hat die Schlichtungsstelle innerhalb von 2 Wochen nach der Gegenvorstellung bei der Schlichtungsstelle eine Empfehlung auszusprechen und zu begründen. Sie übermittelt die Empfehlung einschließlich der Begründung der/dem Dienstvorgesetzten zur Entscheidung. Das Letztentscheidungsrecht hat die/der unmittelbare Dienstvorgesetzte.

§ 17 Beteiligungsrechte

Die Beteiligungsrechte der zuständigen Betriebsräte und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen bleiben unberührt. Der Betriebsrat erhält im 2. Quartal des auf das Beurteilungsjahr folgenden Jahres eine auf BesGr bezogene Zusammenstellung der Beurteilungen in anonymisierter Form.

§ 18 Schlussbestimmungen/Sonstiges

- (1) Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt zum 01.01.2015 in Kraft. Werden einzelne Bestimmungen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung aufgrund gesetzlicher Änderungen unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Regelungen. In diesem Fall werden die Parteien rechtzeitig Gespräche mit dem Ziel aufnehmen, eine ggf. erforderliche Anpassung dieser Vereinbarung vorzunehmen.
- (2) Die Gesamtbetriebsvereinbarung kann gem. § 77 Abs. 5 BetrVG mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden, frühestens zum 31.12.2017. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung entfaltet keine Nachwirkungen.
- (3) Die Regelbeurteilung findet erstmalig für das Beurteilungsjahr 2014 statt. Im Einführungsjahr 2015 verkürzt sich der Beurteilungszeitraum ausnahmsweise auf das Kalenderjahr 2014.
- (4) Die Formblätter „Regel- und Anlassbeurteilung“ und „Beurteilungsbeitrag“ sind Bestandteil dieser Vereinbarung. Sie können einzeln geändert oder gekündigt werden.

Deutsche Post AG
Der Vorstand

Bonn, 13.11.2014

Dr. Appel

Deutsche Post AG
Gesamtbetriebsrat

Bonn, 24.10.2014

Schädler

ppa. Stiefelhagen