

LBU-Einführung

Leistungsbeurteilung am Standort Herzogenaurach

In diesem Informationsblatt erklären wir Ihnen die Vorgehensweise nach den PAKO-Gesprächen.



**Redaktion: Projektgruppe LBU Herzogenaurach
V. i. S. d. P.: Silvia Heid – IG Metall Erlangen**

Die Bezeichnung „Mitarbeiter, Beschäftigter, Vorgesetzter“ gilt gleichermaßen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Was ist in 2015 gelaufenen?

Die Phase der Gespräche, in denen der Vorgesetzte (VG) dem Mitarbeiter seine Leistungsbeurteilung (LBU) erläutert, wurde bis Ende Mai verlängert.

Zum 01.05.2015 wurde die LBU-Einführung entgeltwirksam. Der betriebliche Durchschnitt beträgt zu diesem Zeitpunkt 13,42 %, laut Betriebsvereinbarung zur LBU war ein Wert zwischen 13,2 und 13,5 zu erreichen.

Anmerkung: Es gibt keine Abgabefrist für den Einspruch, er kann bis zur nächsten LBU eingereicht werden. Wenn es zu einer positiven Einigung kommt, werden nur maximal 3 Monate (tarifliche Ausschlussfrist) nachverrechnet. Es gilt der Eingangsstempel vom Mitarbeiter-Service-Center (MSC).

Sehr viele Mitarbeiter haben im Vorfeld zur LBU oder zwecks Einspruch bei der Projektgruppe LBU um ein **Beratungsgespräch** gebeten.

Insgesamt wurden mehr als **200 Einsprüche** in Herzogenaurach eingereicht.

Viele davon sind bereits abgeschlossen. Des Öfteren wurde den Mitarbeitern ein neues Angebot unterbreitet:

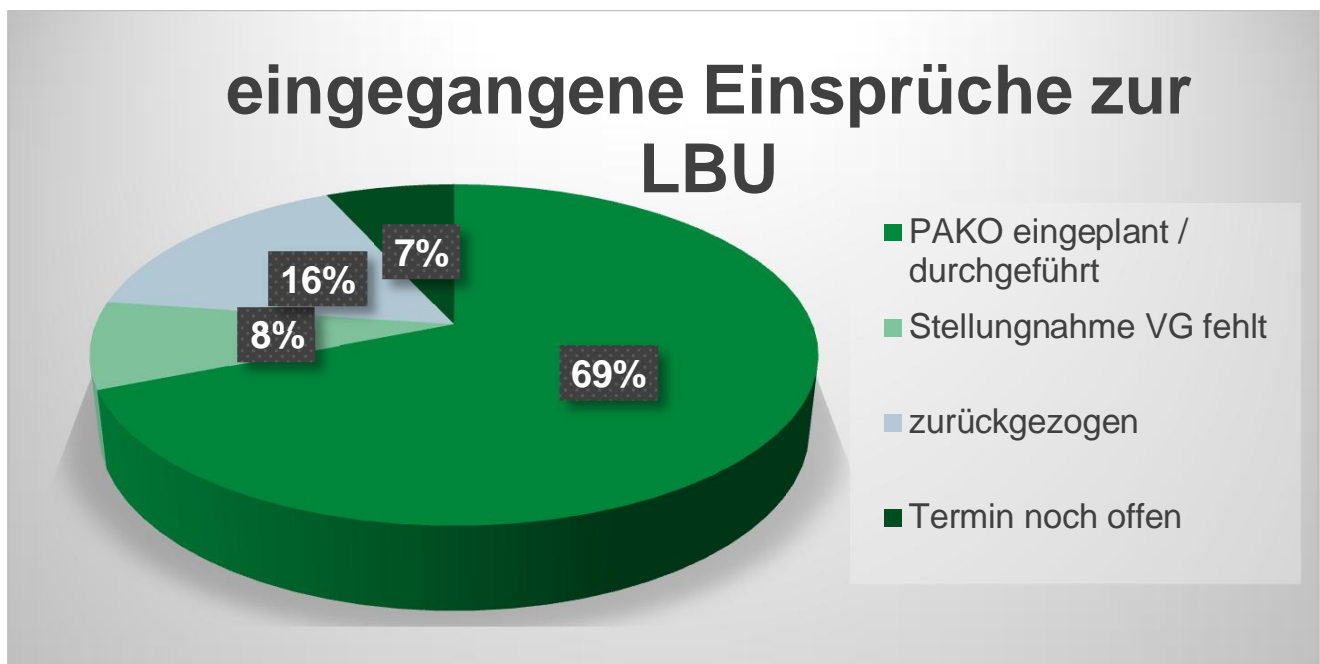
- Korrektur der Leistungsbeurteilung oder
- Anregung in Richtung Überprüfung der Aufgaben und der individuellen Eingruppierung
- usw.

Vor Annahme des neuen Angebots muss der Mitarbeiter seinen Einspruch zurücknehmen. Dies ist auch so, wenn im Anschluss einer Paritätischen Kommission (PAKO) dem Mitarbeiter ein neues Angebot unterbreitet wird.



Zu einer Einladung zur **PAKO** kommt es erst, wenn die Stellungnahme des Vorgesetzten vorliegt. Die Abgabefrist von Vorgesetzten wurde nicht immer eingehalten, was zu Verzögerungen im Ablauf der PAKO-Termine führte, unter anderem auch durch die Urlaubszeit.

Als Vorbereitung der PAKOs haben die LBU-Teams sehr viele Abstimmungsgespräche geführt; hierbei wurde den Mitarbeitern die Stellungnahme des Vorgesetzten gezeigt und es wurde die Verhandlungsstrategie besprochen. Die meisten PAKO-Gespräche fanden bisher schon statt.



Die erzielten Verhandlungsergebnisse werden vom Arbeitgeber an die Mitarbeiter in schriftlicher Form mitgeteilt.

Was ist uns aufgefallen? Worauf wollen wir besonders hinweisen?

Begründung der Mitarbeiter

Nach Sichtung des Einspruches ist dem Betriebsrat in mehreren Fällen aufgefallen, dass die Begründungen einiger Mitarbeiter nicht aussagekräftig genug waren. Deswegen wurde diesen einmalig die Möglichkeit gegeben, Argumente nachzureichen.

Hilfestellungen zum Einspruch wurden in den vorherigen Flyern übermittelt.

Aussagen wie z.B. Betriebszugehörigkeit und / oder zu langjährigen gleichbleibenden Arbeitsabläufen („das-war-schon-immer-so“) sind keine zielführenden Argumente.

Stellungnahme des Vorgesetzten

Sollte nach einem Monat nach Eingang des Einspruchs keine Stellungnahme des Vorgesetzten vorliegen, sollte unserer Meinung nach dem Einspruch stattgegeben werden.

Gleichgestellte und Schwerbehinderte

Bei Schwerbehinderten und deren Gleichgestellte dürfen keine Nachteile aufgrund ihrer Behinderung entstehen. Schwerbehinderten-Vertreter können beratend an den PAKO-Gesprächen teilnehmen.

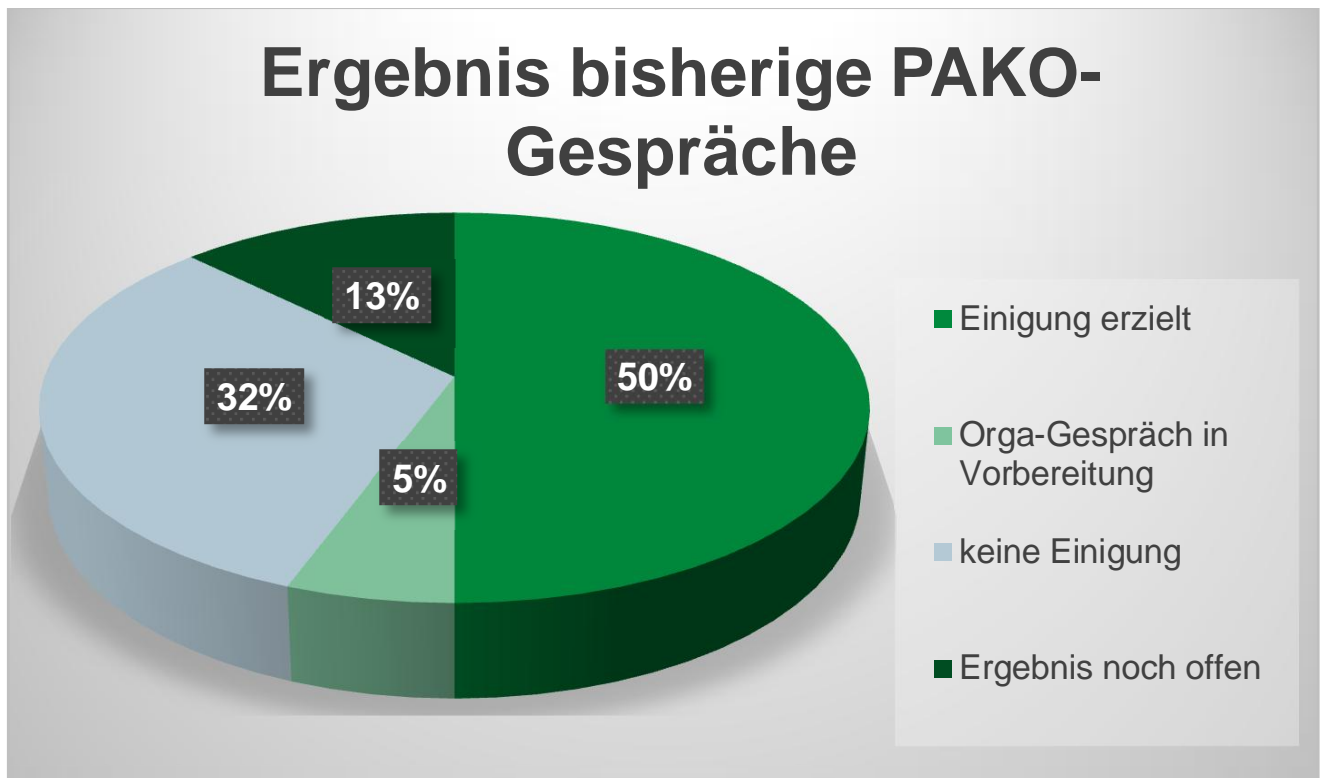
Rechtsweg vor dem Arbeitsgericht

Unabhängig vom PAKO-Ergebnis steht **jedem** Mitarbeiter der Rechtsweg vor dem Arbeitsgericht offen!



Ergebnisse der Verhandlungen

Bei vielen Mitarbeiter haben wir in ein positives Ergebnis in der PAKO ausgehandelt:



Vorgehensweise nach den PAKO-Gesprächen

Kommt es in der PAKO zu einer Einigung, ist das Ergebnis bindend. Das betriebliche Verfahren endet hier.

Insofern ein Mitarbeiter mit dem Ergebnis der PAKO „nicht“ einverstanden ist und es keine Einigung gab, besteht die Möglichkeit ein Organisationsvertretergespräch zu beantragen. Verhandlungspartner sind hier je ein Vertreter der IG Metall und des VBM.

Wir raten jedem IGM-Mitglied diesen Schritt zu prüfen!

Ein Organisationsvertretergespräch ist immer paritätisch besetzt. In 2015 sind zwei Tage mit mehreren Terminen geplant.

Der Rechtsweg vor dem Arbeitsgericht steht jedem Mitarbeiter offen!

Mitglieder der IG Metall erhalten für die Verhandlung vor dem Arbeitsgericht einen kostenlosen Rechtsbeistand. Sprechen Sie bei Ihrer zuständigen Verwaltungsstelle Erlangen vor.

Nichtorganisierte Mitarbeiter müssen beim zuständigen Arbeitsgericht Klage einreichen und das Kostenrisiko selbst tragen.

Nach der LBU ist vor der LBU!

Seit Ankündigung der Einführung LBU mit Beurteilung durch den Vorgesetzten steht jeder Mitarbeiter unter dauerhafter Beobachtung (seit Mai 2014)!

Die am häufigsten gestellte Frage an das LBU-Team ist:
„Welcher Beobachtungszeitraum wird für die nächste Beurteilung herangezogen?“

- November 2014 – Juni 2016 Beurteilungszeitraum
- Juli – September 2016 Beurteilungsgespräche VG/MA

Zusätzliche Empfehlung:

Fragen Sie öfters ihren Vorgesetzten:

„Wo stehe ich?“ und „Was müsste ich tun, um mich zu verbessern?“.

Die Leistungsmerkmale sind im Beurteilungsbogen aufgeführt.



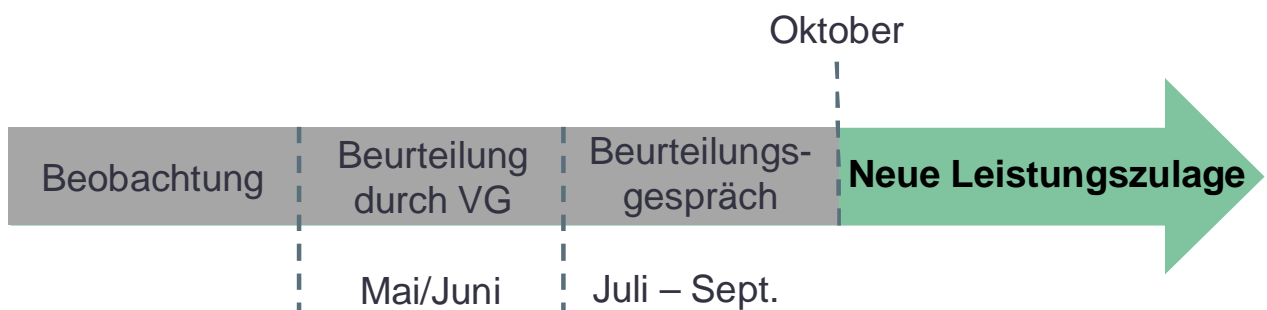
Leistungsbeurteilung

Wichtig: Bei der Leistungsbeurteilung geht es um die Art und Weise **wie** ein Mitarbeiter seine Aufgaben erledigt.

Die übertragenen Aufgaben bestimmen seine Eingruppierung.

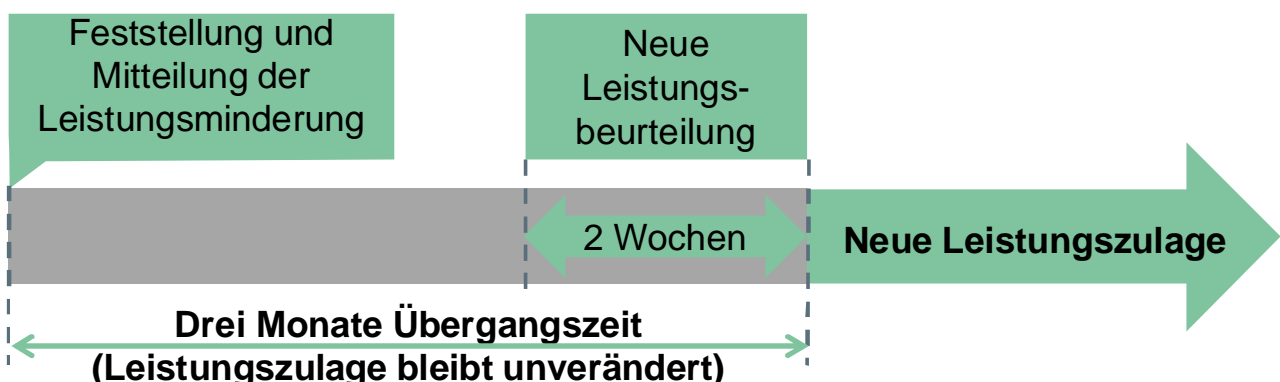
Die **Leistungsbeurteilung** erfolgt mindestens einmal im Jahr:

- von Mai – Juni Beurteilung durch VG
- Juli – September Beurteilungsgespräche VG / MA
- ab Oktober Umsetzung der Ergebnisse
- Ergibt sich aus der Beurteilung eine **Änderung der Leistungszulage**, wird diese ab dem der Festsetzung folgenden Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt

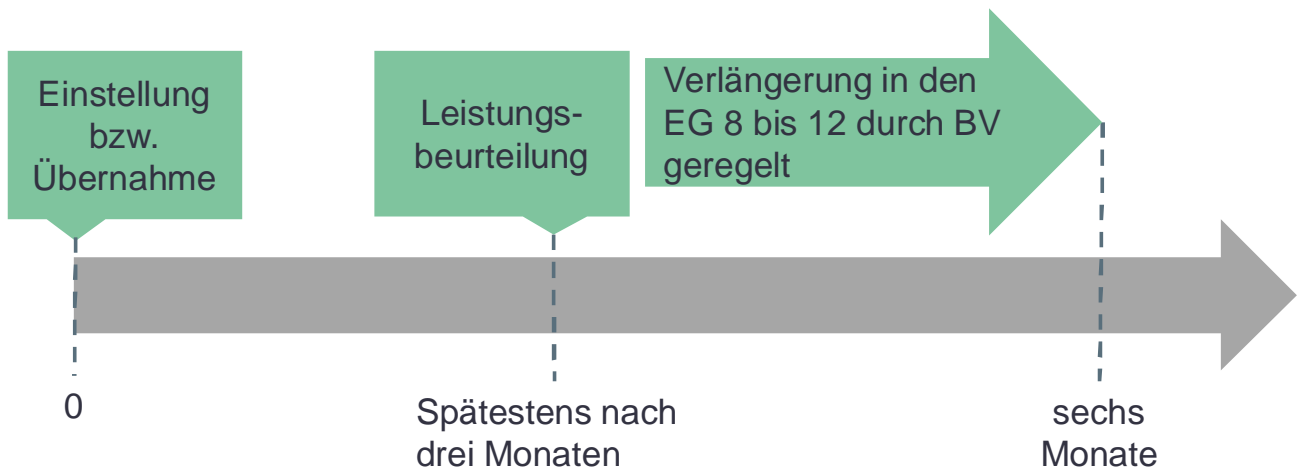


Leistungsminderung

- Eine festgestellte **Leistungsminderung** ist dem Arbeitnehmer unverzüglich mitzuteilen.
- Wird eine Leistungsminderung festgestellt, gibt es eine Übergangszeit von 3 Monaten in der die bisherige Leistungszulage weiter bezahlt wird.
- Innerhalb dieser Zeit hat der Mitarbeiter die Möglichkeit, seine Leistung zu verbessern.
- Zwei Wochen vor Ende der Übergangszeit wird der Mitarbeiter erneut beurteilt. Die hierin festgestellte Leistung wird dann ab dem folgenden Monat gezahlt.
- Die Übergangszeit bei Leistungsminderung kann der Arbeitnehmer nur einmal alle drei Jahre in Anspruch nehmen.
- Wird während der Übergangszeit Einspruch eingelegt, wird dies wie jeder andere Einspruch behandelt und es entfällt die Übergangsregelung.



Beurteilung bei Neueinstellung, Übernahme, Höhergruppierung



Bei **Neueinstellung, Übernahme** aus dem Berufsausbildungsverhältnis sowie bei **Höhergruppierung** erfolgt die Leistungsbeurteilung unterjährig

- in den **Entgeltgruppen 1 bis 7** spätestens zum Ablauf des **3. Monats**,
- in den **Entgeltgruppen 8 bis 12** spätestens zum Ablauf des **6. Monats**

nach Aufnahme der Tätigkeit.

Projektgruppe LBU des Betriebsrats

Beutura, Grigore	beuturi@schaeffler.com
Bitterwolf, Klaus	bittekau@schaeffler.com
Dobner, Ewald	dobneeal@schaeffler.com
Fellinger, Alfred	felliafr@schaeffler.com
Frank, Brigitte	frankbig@schaeffler.com
Grimm, Andrea	grimmaea@schaeffler.com
Grund, Michele	grundmch@schaeffler.com
Hebding, Ralf	hebdirlf@schaeffler.com
Kanzler, Ulrich	kanzluri@schaeffler.com
Karmann, Christian	karmacri@schaeffler.com
Köhler, Hanna	koehlhn@schaeffler.com
Murgia, Alice	murgiaic@schaeffler.com
Pauker, Frank	paukefan@schaeffler.com
Wagner, Siegfried	wagneseg@schaeffler.com
Welker, Renate	welkerna@schaeffler.com
Worrich, Jürgen	worrijer@schaeffler.com

Diesen und alle vorherigen Flyer finden Sie auch im Intranet:

http://intra1.schaeffler.com/home/de/hza_worcounc_infdr.jsp?u=BR_T_hemen/09_Leistungsbeurteilung+--+LBU

