

Der Betriebsrat informiert

Leistungsbeurteilung am Standort Herzogenaurach

**In diesem Informationsblatt erklären wir
die Vorgehensweise nach der
Regelbeurteilung und den Prozess der
Übergangsregelung bei festgestellter
Leistungsminderung.**

Leistungsbeurteilung

Redaktion: Projektgruppe LBU Herzogenaurach

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

Ablauf der Leistungsbeurteilung 2016

Die Personalabteilung hat im Mai die Vorgesetzten angeschrieben, dass die neue Beurteilungsphase beginnt und die neuen Leistungsbeurteilungen der Mitarbeiter bis Ende Juni zurück zu melden sind.

Die Beurteilungsgespräche, in denen der direkte Vorgesetzte dem Mitarbeiter die neue Leistungsbeurteilung anhand der Merkmale erläutert, beginnt Anfang Juli und soll bis September abgeschlossen sein.

Mit seiner Unterschrift bestätigt der Mitarbeiter nur, dass er die Beurteilung zur Kenntnis genommen hat.

Der Mitarbeiter kann jederzeit gegen das Ergebnis der Leistungsbeurteilung Einspruch einlegen. Ein entsprechendes Einspruchsformular finden Sie im [Intranet](#) (Betriebsrat Herzogenaurach ==> 02 Betriebsratsthemen ==> 09_Leistungsbeurteilung – LBU) oder im MSC G08/2.

Die neue Leistungszulage wird in diesem Jahr zum 01.10.2016 entgeltwirksam.

Nach dem Beurteilungsgespräch beginnt die Beobachtungsphase des Vorgesetzten für die Leistungsbeurteilung 2017.

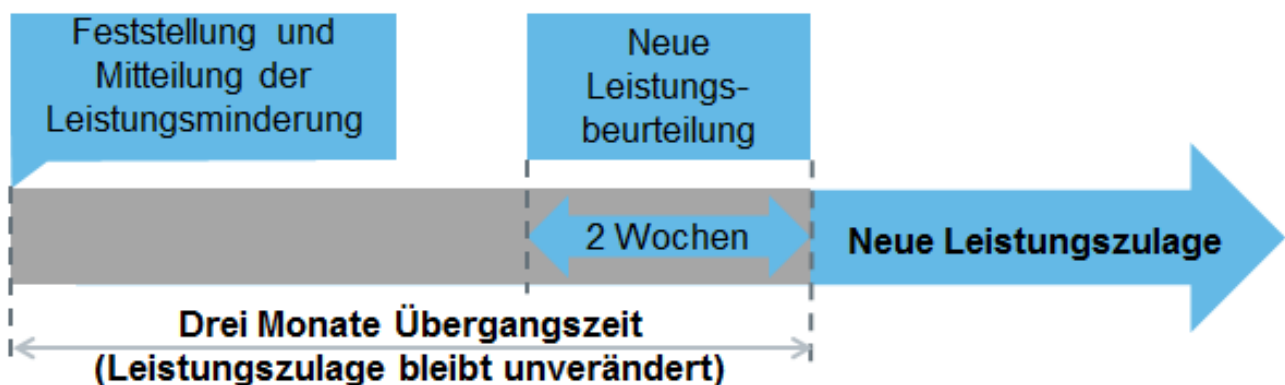
Tipp: Fragen Sie Ihren Vorgesetzten in regelmäßigen Abständen nach dem aktuellen Stand Ihrer Leistung.

Übergangsregelung gemäß IG-Metall-ERA-TV (§7 Ziff. 5)

Wird bei einem Mitarbeiter eine Leistungsminderung festgestellt, tritt die Übergangsregelung in Kraft. In dieser Regelung wird die bisherige Leistungszulage noch drei Monate (für 2016 ist dies Oktober, November und Dezember) bezahlt.

Zwei Wochen vor Ende dieser Übergangszeit (Mitte Dezember) erfolgt eine erneute Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten – diese kann besser oder schlechter ausfallen, aber auch gleich bleiben.

Entgeltwirksam wird diese neue Beurteilung (Leistungszulage) dann ab dem 01.01.2017.



Die Anwendung dieser Übergangsregelung ist **nur einmal** in drei Jahren möglich.

Seitens des Beurteilten ist es möglich die Übergangsregelung nicht anzunehmen. Das Formular ist im [Intranet](#) (Betriebsrat Herzogenaurach ==> 02 Betriebsratsthemen ==> 09_Leistungsbeurteilung – LBU) sowie auch im MSC erhältlich und dort bis spätestens 30. September persönlich abzugeben.

Für Beratungen steht das LBU-Projektteam gerne zur Verfügung.

Achtung: Wird bis Dezember Einspruch eingelegt, entfällt automatisch die Übergangsregelung.

Nimmt der Mitarbeiter die **Übergangsregelung** für die festgestellte Leistungsminderung **nicht** in Anspruch, wird seine Leistungszulage gekürzt und zum 01.10.2016 entgeltwirksam.

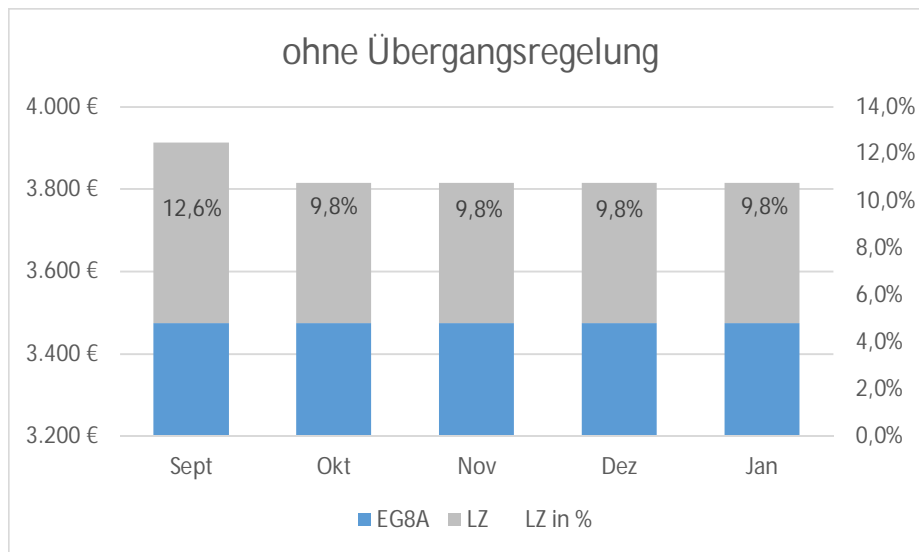
Dieser Anspruch aus der Übergangsregelung bleibt dann für den Mitarbeiter für die Folgejahre weiterhin als Option bestehen.

Sonderregelung bei Schaeffler in Herzogenaurach:

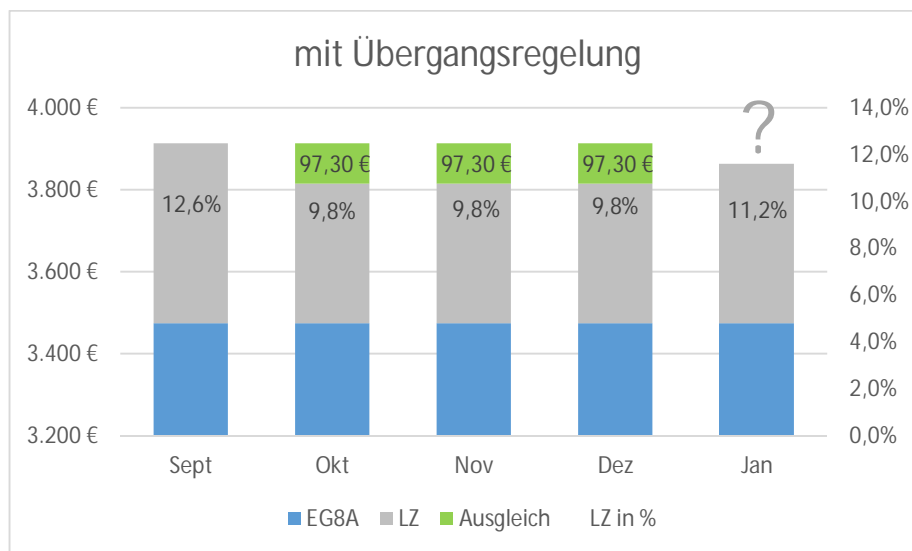
Abweichend vom Tarifvertrag kann die erneute Beurteilung (Mitte Dezember) bis Ende Januar 2017 erfolgen und wird rückwirkend zum 01.01.2017 entgeltwirksam.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter in der EG 8A mit bisher 12,6 % Leistungszulage (45 Punkte) wird neu mit 9,8 % (35 Punkte) beurteilt:



Wird die Übergangsregelung nicht in Anspruch genommen, wird die neue – niedrigere – Leistungszulage ab 1. Oktober wirksam. In diesem Beispiel sind dies fast 100 € monatlicher Entgeltverlust.



Mit der Übergangsregelung hingegen wird der Entgeltverlust drei Monate ausgeglichen. In der Zwischenzeit kann der Mitarbeiter die Leistung in allen Punkten steigern, vor allem in denen, die der Vorgesetzte im Beurteilungsgespräch bemängelt hat.

Zwei Wochen vor Ende der Übergangszeit wird eine neue Leistungsbeurteilung durchgeführt. Diese kann höher, niedriger oder auch gleich ausfallen.

Leistungsbeurteilung nach einer Umgruppierung oder Einstellung

Bei Einstellung, Umgruppierung (Höhergruppierung) sowie bei der Übernahme aus dem Berufsausbildungsverhältnis, erfolgt die Leistungsbeurteilung **unterjährig**.

Eine Beurteilung der neuen Leistungszulage erfolgt in den Entgeltgruppen 1 bis 7 spätestens nach drei Monaten und in den Entgeltgruppen 8 bis 12 nach spätestens sechs Monaten durch den direkten Vorgesetzten.

Die Leistungsbeurteilung wird im Folgemonat bzw. im Monat des Beurteilungsgesprächs entgeltwirksam.

Bei der Leistungsbeurteilung nach einer Umgruppierung oder Einstellung kann die **Übergangsregelung** jedoch **nicht** in Anspruch genommen werden.

Jährliche Regelbeurteilung

Die Beurteilung der Leistung muss **mindestens einmal** im Jahr erfolgen. So kann z.B. bei einer Umgruppierung oder Einstellung und der daraus resultierenden Leistungsbeurteilung im Januar, die regelmäßige Beurteilung zwischen Juli und September ausgesetzt werden. Der Mitarbeiter kann nach dieser Beurteilung Einspruch einlegen.



Grundsätzliches zur LBU

- Bei der Leistungsbeurteilung geht es um die Art und Weise **wie** ein Mitarbeiter seine Aufgaben erledigt.
- Eine Beurteilung der Leistung erfolgt mind. einmal im Jahr.
- Grundlage der Leistungsbeurteilung ist die ERA-Aufgabenbeschreibung.
- Jeder Mitarbeiter kann Einspruch gegen seine Leistungsbeurteilung einlegen.
- Schwerbehinderten und Gleichgestellten Mitarbeitern dürfen aufgrund ihrer Behinderung keine Nachteile entstehen.
- Fragen Sie regelmäßig Ihren Vorgesetzten nach dem aktuellen Stand Ihrer Leistung.
- Machen Sie sich zu den Leistungskriterien Notizen (positiv wie negativ).
- Reicht der Mitarbeiter für die Leistungsbeurteilung einen Einspruch ein, ist eine Inanspruchnahme der Übergangsregelung für das jeweilige Jahr nicht mehr möglich.
- Leistungsbeurteilung (LBU) und Mitarbeiterentwicklungsgespräch (MEG) sind getrennt zu bewerten. Jedes ist ein eigenständiges System und ist vom Vorgesetzten auch so zu bewerten.
- Wurde Einspruch eingelegt, reicht dies alleine nicht aus! Der Differenzbetrag muss monatlich geltend gemacht werden (§22 Ziff. 3 MTV). Ein Musterschreiben und weitere Informationen hierzu finden Sie im Intranet.

Projektgruppe LBU des Betriebsrats

<i>Beutura, Grigore</i>	<i>Tel. 0151/50197863</i>
<i>Bitterwolf, Klaus</i>	<i>Tel. 72-9033</i>
<i>Dobner, Ewald</i>	<i>Tel. 2253</i>
<i>Frank, Brigitte</i>	<i>Tel. 1455</i>
<i>Grimm, Andrea</i>	<i>Tel. 4822</i>
<i>Grund, Michele</i>	<i>Tel. 4737</i>
<i>Hacker, Dieter</i>	<i>Tel. 72-9044</i>
<i>Hebding, Ralf</i>	<i>Tel. 2096</i>
<i>Karmann, Christian</i>	<i>Tel. 6522</i>
<i>Köhler, Hanna</i>	<i>Tel. 1273</i>
<i>Pauker, Frank</i>	<i>Tel. 0151/74504394</i>
<i>Thiel, Marinela</i>	<i>Tel. 2696</i>
<i>Wagner, Siegfried</i>	<i>Tel. 6655</i>
<i>Welker, Renate</i>	<i>Tel. 2157</i>
<i>Worrich, Jürgen</i>	<i>Tel. 3348</i>
<i>Leidhardt, Werner</i>	<i>Tel. 3353</i>