

Beurteilungsmerkmale	zu beurteilen zum Beispiel an Hand von	Beurteilungsstufen				
		A	B	C	D	E
Effizienz	Quantität; termingerechte Arbeitsergebnisse; Umgang mit Zeit; rationelle Durchführung; Setzen von richtigen Prioritäten	0	5	10	15	20
Qualität	Sorgfältige Durchführung von Arbeitsaufgaben; Häufigkeit von Fehlern, Mängeln; Einhaltung von Zusagen, Absprachen	0	5	10	15	20
Persönlicher Einsatz	Arbeiten in unterschiedlichen Arbeits- und Organisationsstrukturen; Initiative; Übernahme von Verantwortung; Einbringen bzw. Umsetzen von Ideen und Anregungen; Umgang mit Arbeits- und Gesundheitsschutz	0	5	10	15	20
Methodisches Arbeiten	Fähigkeit zur Analyse und Entscheidungsfindung; Kostenbewusstsein; übergreifendes Denken und Handeln; Kundenorientierung	0	5	10	15	20
Zusammenarbeit	Teamverhalten; Kommunikationsverhalten; Konfliktlösungsfähigkeit; Informationsaustausch; Führungsverhalten; Hilfsbereitschaft	0	5	10	15	20

Projektgruppe LBU des Betriebsrats

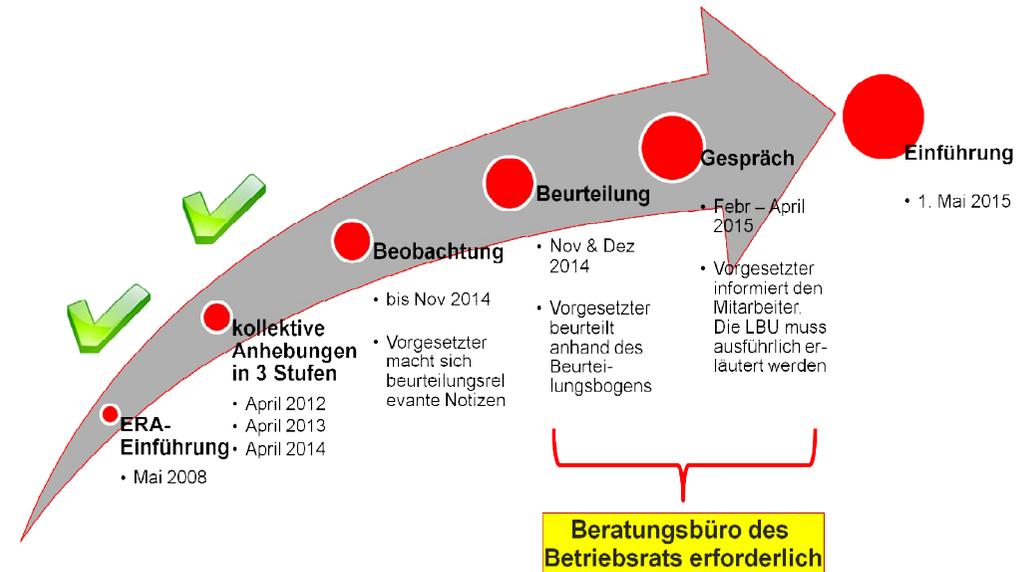
Beutura Grigore		Karmann Christian	Tel. 6522
Bitterwolf Klaus	Tel. 2028	Köhler Hanna	Tel. 1273
Dobner Ewald	Tel. 2253	Murgia Alice	Tel. 85376
Fellinger Alfred	Tel. 3273	Pauker Frank	
Frank Brigitte	Tel. 1455	Wagner Siegfried	Tel. 6655
Grimm Andrea	Tel. 4822	Welker Renate	Tel. 2157
Hebding Ralf	Tel. 2096	Worrich Jürgen	Tel. 3348
Kanzler Ulrich	Tel. 2199	Grund Michele SBV	Tel. 4737

Nächster Flyer bezüglich LBU mit weiteren Informationen folgt...

Der Betriebsrat informiert

LBU-Einführung

Leistungsbeurteilung am Standort Herzogenaurach



Unterschied: MEG / LBU

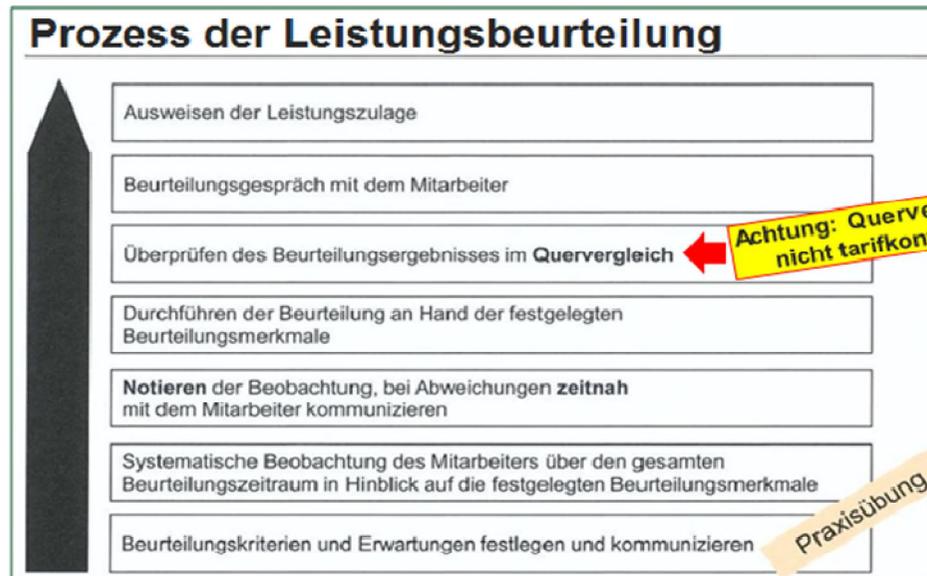
MEG – Mitarbeiterentwicklungsgespräch

Beim MEG geht es um die **persönliche Entwicklung** und das **Potential** des Mitarbeiters. Ziel ist es bezüglich der Anforderungen der aktuellen Stelle, Stärken und Schwächen aufzuzeigen und den Mitarbeiter durch passende Entwicklungsmaßnahmen zu fördern.

LBU – Leistungsbeurteilung

Die Leistungsbeurteilung ist eine **zurückblickende Bestandsaufnahme**. Diese wirkt sich unmittelbar auf das Entgelt des folgenden Jahres bzw. bis zur nächsten Beurteilung aus. Der Bestandsaufnahme liegt eine **methodische** Beurteilung zugrunde (Beurteilung nach dem Leistungsbeurteilungsbogen). Mit der Leistungsbeurteilung wird nur die **tatsächlich durchgeführte Arbeitsaufgabe** eines jeden Mitarbeiters bewertet. Die Leistung ist dabei für jeden Mitarbeiter individuell zu beurteilen. Mitarbeitern mit Schwerbehinderung dürfen keine Nachteile entstehen!

MEG und LBU sind **getrennt voneinander** zu sehen und abzuwickeln!



Regelungen zur Leistungsbeurteilung

- Für die Beurteilung der Leistung ist der Beurteilungsbogen aus dem ERA-Tarifvertrag zu verwenden.
- Das Ergebnis der Beurteilung wird darin durch eine Punktzahl zum Ausdruck gebracht.
- Für jedes Beurteilungsmerkmal kann man zwischen 0 und 20 Punkten erreichen, bei insgesamt fünf Merkmalen sind maximal 100 Punkte erreichbar. Diese werden in 5er Schritten vergeben.
- Der Wert eines Punktes beträgt 0,28 % des jeweiligen Tarifgrundentgelts, ein 5er Schritt ist damit 1,4 % wert.
- Ein Leistungsbeurteilungsgespräch ist mit jedem Mitarbeiter mindestens einmal im Kalenderjahr zu führen, erstmalig zwischen Februar und April 2015, ab 2016 zwischen Juli und September.
- Das Beurteilungsgespräch sollte rechtzeitig mit einer Vorankündigung von ca. 14 Tagen erfolgen.
- Die Leistungsbeurteilung **muss** dem Mitarbeiter in einem Vier-Augen-Gespräch mit dem direkten Vorgesetzten erläutert werden.
- Der Leistungsbeurteilungsbogen muss dann zur **Kenntnisnahme** vom Mitarbeiter unterschrieben werden. Dies ist nicht gleichzeitig die Einverständniserklärung zum Ergebnis. Widerspruch ist trotz Kenntnisnahme jederzeit möglich.
- Dem Mitarbeiter ist das Ergebnis seiner Leistungsbeurteilung als Kopie auszuhändigen.