

FAQ 2026 – Häufig gestellte Fragen zum „Bewertungsmaßstab LoB“:

Was ist die Zielsetzung des Produkts?

Das Produkt ist ein Destillat aus einer umfassenden Feedbackgrundlage für Unternehmen. Die Kriterien und das Anforderungsniveau wurden speziell auf die Bedürfnisse des kommunalen öffentlichen Dienstes abgestimmt und stützen seit 1,5 Jahrzehnten z.B. das erfolgreiche LoB-System des KAV Bayern.

Oberste Prämisse ist die Sicherung des guten Betriebsklimas durch wertschätzende Kommunikation. Nur so werden Beschäftigte motiviert und erbringen gute Arbeitsergebnisse.

Wozu dient die Matrix?

Der Maßstab wurde 2010 als Feedbackgrundlage und als Grundlage für Bewertungen im Rahmen leistungsorientierter Bezahlung wie z.B. gem. § 18 TVöD/VKA oder § 6 Abs. 5 TV-V entwickelt.

Als Feedbackgrundlage unterstützt er Führungskräfte dabei, nichts Wesentliches beim Führungsdialog mit den Mitarbeitenden zu vergessen.

Als Bewertungsgrundlage reduziert er das naturgemäße Ermessen der Führungskräfte und stellt somit eine faire Bewertung beim Gesamtarbeitgeber.

Wer hat den „Bewertungsmaßstab LoB“ entwickelt?

Das Produkt basiert auf den Erfahrungen des Trainerteams Forum Erfolgstraining, das seit Jahrzehnten auf dem privaten und öffentlichen Sektor tätig ist. Die Leitung des Entwicklerteams und die Qualitätssicherung obliegt Mediator/Rechtsanwalt Sven Thanheiser, LoB-Spezialist und Teilzeit-Referent beim KAV Bayern.

Das Produkt wurde früher auf CD-ROM verkauft. Seit 2023 erhalten Sie es als ZIP-Dateipaket. Sollten Sie nach 24 Std. keine Liefermail bekommen haben, kontaktieren Sie bitte Ihren Admin, damit er das ZIP-Paket freigibt.

Inhaltlich wurde der Maßstab seit 2010 nicht upgedated – was für den Erfolg der Matrix spricht! Lediglich zur modernen Anwenderfreundlichkeit wurden die Texte gegendert und das Kriterium „Bürger- und Kundenorientierung“ in „Serviceorientierung“ umbenannt.

Setzt die Anwendung des Maßstabs ein bestimmtes System voraus?

Nein! Der Maßstab basiert zwar auf einem 5-stufigen System mit 8 Kriterien für alle Beschäftigten und weiteren 4 Kriterien für Führungskräfte. Jedoch sind alle aus anderen Systemen bekannten Kriterien unter die Beispielskriterien subsumierbar; oftmals können durch diese Subsumtion ein oder mehrere Kriterien vorhandener Systeme eingespart werden, was den Bewertungsaufwand reduziert.

Für kleine Anwender bieten wir das Dateipaket "Der kleine Bewertungsmaßstab LoB" an. Er basiert auf einem 3-Punkte-System und bietet 6 Kriterien für alle Beschäftigte und 3 zusätzliche Kriterien für Führungskräfte. Dieses System vereinfacht zwar Ihre Leistungsbewertung, bietet aber auch weniger Möglichkeiten zur Personalentwicklung. Er ist deshalb für **kleine Arbeitgeber** mit weniger als 4 Beschäftigten optimal geeignet.

Wer beschließt den Maßstab vor Ort?

Da es keine frei verfügbaren gerichtsfesten Maßstäbe auf dem Markt gibt, mussten früher im Zusammenwirken mit allen Abteilungsleitern und Unternehmensberatern teure individuelle Bewertungsgrundlagen erarbeitet werden. Mit dem auf die Bedürfnisse des kommunalen öffentlichen Dienstes abgestimmten Produkt „Der Bewertungsmaßstab LoB“ ist erstmals eine kostengünstige Möglichkeit gegeben, ohne externe Beratung gerichtsfeste Maßstäbe einzuführen.

Der Maßstab kann 1:1 übernommen werden oder nach Input durch die Leitungen der Fachabteilungen in der betrieblichen Kommission weiterentwickelt werden. Letztlich haben Personalvertretung und Arbeitgeber die Änderungen zu beschließen.

Ist der Maßstab Teil der betrieblichen Vereinbarung?

Nicht zwingend! Wir empfehlen, in der Dienst- oder Betriebsvereinbarung LoB nur auf den Bewertungsmaßstab zu verweisen, der von der Betrieblichen Kommission zu erarbeiten ist. Somit kann der Maßstab ein „lernendes Dokument“ bleiben, ohne dass wegen jeder Änderung die betriebliche Vereinbarung geändert werden muss.

Passt der Maßstab für alle Abteilungen?

Der Maßstab ist so entwickelt, dass er für alle Bereiche des kommunalen öffentlichen Dienstes 1:1 verwendbar ist. In Bereichen mit speziellen Anforderungen kann der Maßstab für vergleichbare Beschäftigte ergänzt oder angepasst werden, z.B. im Hygienebereich Krankenhäuser oder im pädagogischen Bereich von Kinderbetreuungseinrichtungen.

Wer bekommt den Maßstab?

Der Bewertungsmaßstab ist aus Praktikabilitätsgründen rechtlich als „Verwaltungsinternum“ eingestuft und gekennzeichnet.

"Verwaltungsinternum" ist ein Terminus technicus, der lediglich die rechtliche Qualität des Maßstabs dahingehend beschreibt, dass er keine Anspruchsgrundlage für Beschäftigte darstellen kann, dass alle in der Matrix beschriebenen Aspekte bewertet werden müssen. Die dort enthaltenen Aspekte bieten Hinweise und "atmende Leitplanken", um eine gleichmäßige Bewertung sicherzustellen. Allerdings muss ein Ermessensspielraum für die Führungskräfte und Beschäftigte verbleiben, diese Aspekte mit Leben zu füllen, z.B. durch sog. Bemühensvereinbarungen. Jedoch decken die ausgeführten Aspekte in der Matrix nach der langjährigen Berufserfahrung der beteiligten Trainer/innen alle für Arbeitgeber relevanten Aspekte der Leistung ihrer beschäftigten ab.

Natürlich können Beschäftigte jederzeit von der Matrix Kenntnis nehmen! Allerdings grundsätzlich nur durch Einsicht bei den Führungskräften oder beim Personalrat; interne Zurverfügungstellung z.B. durch Intranet ist zulässig.

Hierdurch wird sichergestellt, dass alle Führungskräfte immer mit derselben Version arbeiten, falls die Matrix z.B. durch die Betriebliche Kommission weiterentwickelt wurde. Es handelt sich also nicht um ein Geheimdokument! Aber durch die Exklusivität des aktuellen Maßstabes kann die Gerichtsfestigkeit gegenüber gfs. früheren Arbeitgeber-Versionen gesichert werden.

Und selbstverständlich müssen Führungskräfte und Beschäftigte beim Auftaktgespräch für den 1. Bewertungszeitraum auf Basis eines vorliegenden Ausdrucks der Matrix Einigkeit über das Verständnis der Kriterien herstellen.

Können nur ganze Punkte vergeben werden?

Ja, da Dezimalpunkte Ermessensabweichungen der Bewerter/innen produzieren und den Bewertungsaufwand unnötig vergrößern.

Wie gehe ich mit Kriterien um, die nicht spezifiziert bewertet werden können?

Dies kann z.B. bei „Serviceorientierung“ z.B. bei Reinigungskräften in der Schule ohne Drittkontakt der Fall sein. In solchen sehr seltenen Fällen und bei sehr einfachen Arbeitsleistungen empfehlen wir die Vergabe der Normalleistungspunktezahl, also beim 5-stufigen System 3 Punkte.

Gibt es ein Ansichtsmuster der Matrix?

Wir bitten um Verständnis, dass ein solches Muster Teil des Endprodukts sein müsste und deshalb nicht kostenfrei zur Verfügung gestellt werden kann. Unsere genannten Referenzen aus LoB-Seminaren auf der Seite LoB-Grundangebot beim Forum Erfolgstraining nutzen alle den „Bewertungsmaßstab LoB“. Darüber hinaus haben viele

kommunale Arbeitgeber ihre bestehenden Bewertungshilfen mit dem Maßstab optimiert. Bislang gibt es nur begeisterte Rückmeldungen und bei regelkonformer Anwendung keine einzige Beschwerde!

Auf der Website des [Forum Erfolgstraining](#) finden Sie Referenzen von kommunalen Arbeitgebern, die ausnahmslos auf Basis dieses Bewertungsmaßstabes geschult wurden.

Stand: Februar 2026 st