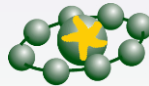


§ 18 TVöD/VKA oder § 6 Abs. 5f. TV-V

## Die Erfolgsschlüssel fürs Leistungsentgelt

- **Bewährtes System zur LoB**
- **professioneller SLB-Bewertungsmaßstab**
- **Schulung der Führungskräfte**



Forum Erfolgstraining

1

Hier sehen Sie die 3 wesentlichen Erfolgsschlüssel für Ihr LoB-System:

1.

Nutzen Sie zur Einführung oder Optimierung Ihres LoB-Systems ein vielfach bewährtes System! Das KAV-Mustersystem zur LoB hat sich in Hunderten von Fällen bei kommunalen Arbeitgebern bewährt. Unter [www.forum-et.de](http://www.forum-et.de) finden Sie Referenzen, wo das Forum Erfolgstraining auf Basis dieses Systems vor Ort geschult hat, auch bei Kommunalunternehmen, die den TV-V anwenden.

2.

Mit dem hier als ZIP-Paket erhältlichen Produkt sind Sie auf der sicheren Seite: Fair und gerichtsfest bewerten geht nicht einfacher! Info nächste Folie.

3.

Zu Beginn des Bewertungszeitraums müssen Ihre Bewertenden geschult werden. Nutzen Sie unsere Erfahrung aus der Schulung von Tausenden von Führungskräften! Seminarangebote finden Sie unter [www.forum-et.de](http://www.forum-et.de).

## Die Sicherungen gleichmäßiger Bewertung

### Sicherung 1: Feedbackdialog/Mitarbeiter/innengespräche

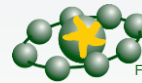
Was will/kann der/die Beschäftigte tun, um 4 Punkte beim Kriterium Wirtschaftlichkeit zu bekommen?  
(gfs. kleine Zielvereinbarung, Bemühensvereinbarung)

### Sicherung 2: Bewertungsabgleich durch BK/P-Stelle

Abgleich der Bewertungsentwürfe vor Eröffnung  
Ggfs. Übersteuerung bzw. Nachbewertung

### Sicherung 3: Einheitlicher Bewertungsmaßstab

Was erwarten wir von Beschäftigten bei uns, um 4 Punkte beim Kriterium Teamfähigkeit zu bekommen?



2

Forum Erfolgstraining

Im Lichte der Rechtsprechung müssen zu Beginn (!) eines Bewertungszeitraums einheitliche Bewertungsregeln vereinbart und den Beschäftigten vermittelt werden.

Das ist ständige Rechtsprechung aller Obergerichte zu Bonussystemen, wie z.B. schon des Bundesarbeitsgerichts seit seinem Urteil vom 14.10.2003 – 9 AZR 12/03.

Entscheidend und unerlässlich für ein Funktionieren von LoB-Systemen ist daher die vorherige (!) Erarbeitung eines Bewertungsmaßstabs unter Beteiligung der Führungskräfte. Die Personalvertretung muss daran beteiligt werden. Alternativ kann als Beschlussgrundlage auch auf eine bewährte Vorlage wie z.B. den LoB-Bewertungsmaßstab für das Mustersystem des KAV Bayern zurückgegriffen werden.

Bei fast allen früheren Beschwerden über LoB-Systeme gab es keinen oder einen insuffizienten Bewertungsmaßstab! Entscheidend ist u.a., dass sich die Führungskräfte über die grundsätzlichen Ansprüche einig sind. Er ist nicht zwingend Teil der DV/BV und kann jederzeit eingesehen werden.

Ganzjähriges Feedback und die abschließende Plausibilitätsprüfung der Bewertungsniveaus in allen Abteilungen bieten weitere Sicherheiten für die transparente und gleichmäßige Bewertung aller Mitarbeitenden.

So sieht eine Bewertung  
**ohne**  
 Bewertungsmaßstab aus:

	1	2	3	4	5
Arbeitsmenge		..	..		
Abstraktionsfähigkeit		..	..		
Wirkstoffbedarf					
Wissen/Anwendung			..		
Construktivität					
Siguranz					0
Motivation					
Teamfähigkeit					



Aus früherem Grundlagen-Seminar „LoB leicht gemacht!“

Auf Basis einer Fallbeschreibung durften die Teilnehmenden ohne jede Vorbereitung nur auf Basis ihres subjektiven Ermessens in Einzelarbeit alle Kriterien des LoB-Mustersystems bepunkteten ...

## Der fertige SLB-Bewertungsmaßstab

### Erfordert:

- Vermeidung von Redundanzen
- Deutliche Punktestufenprünge
- Vermeidung unbestimmter Begriffe „meistens“, „durchschnittlich“ etc.
- Vergleichbarkeit der Bewertungen für vergleichbare Beschäftigte

### Bietet:

- Subsumption des Tagesgeschäfts
- Controlling der Führungsarbeit
- Reduzierung des Bewertungsaufwands
- Einheitliches Bewertungsniveau

SLB - Bewertungsmaßstab Mustangemeinde

#### 1. Arbeitserfolg

Stufen	1	2	3	4	5
1.1. Zielvorgabe	Keine Zielvorgabe	Zielvorgabe in grober Richtung	Zielvorgabe in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort	Zielvorgabe in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort, aber mit Angabe von Ort	Zielvorgabe in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort, aber mit Angabe von Ort und Zeit
1.2. Zielumsetzung	Keine Zielumsetzung	Zielumsetzung in grober Richtung	Zielumsetzung in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort	Zielumsetzung in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort, aber mit Angabe von Ort	Zielumsetzung in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort, aber mit Angabe von Ort und Zeit

SLB - Bewertungsmaßstab Mustangemeinde

#### 1. Arbeitserfolg

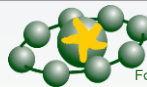
Stufen	1	2	3	4	5
1.1. Zielvorgabe	Keine Zielvorgabe	Zielvorgabe in grober Richtung	Zielvorgabe in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort	Zielvorgabe in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort, aber mit Angabe von Ort	Zielvorgabe in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort, aber mit Angabe von Ort und Zeit
1.2. Zielumsetzung	Keine Zielumsetzung	Zielumsetzung in grober Richtung	Zielumsetzung in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort	Zielumsetzung in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort, aber mit Angabe von Ort	Zielumsetzung in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort, aber mit Angabe von Ort und Zeit

SLB - Bewertungsmaßstab Mustangemeinde

#### 1. Arbeitserfolg

Stufen	1	2	3	4	5
1.1. Zielvorgabe	Keine Zielvorgabe	Zielvorgabe in grober Richtung	Zielvorgabe in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort	Zielvorgabe in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort, aber mit Angabe von Ort	Zielvorgabe in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort, aber mit Angabe von Ort und Zeit
1.2. Zielumsetzung	Keine Zielumsetzung	Zielumsetzung in grober Richtung	Zielumsetzung in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort	Zielumsetzung in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort, aber mit Angabe von Ort	Zielumsetzung in grober Richtung, aber ohne Angabe von Zeit und Ort, aber mit Angabe von Ort und Zeit

SLB - Bewertungsmaßstab Mustangemeinde



Ausformulierte Bewertungsmaßstäbe bieten Gerichtsfestigkeit, Bewertungsgerechtigkeit und reduzieren den Bewertungsaufwand erheblich. Bitte beachten Sie zur Notwendigkeit eines ausformulierten Bewertungsmaßstabs das KAV-Bayern Rundschreiben A 8/2021. Die Maßstäbe sind nicht zwingend Teil oder Anlage der Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung, da sie ein Verwaltungsinternum darstellen.

Es wird zwar in der Vereinbarung auf einen zu erarbeitenden Bewertungsmaßstab verwiesen, jedoch dienen die Formulierungen auf der jeweiligen Punktestufe nur als „Steinbruch“, die Leistung der Beschäftigten zu subsumieren; sie sind keine Anspruchsgrundlage für Beschäftigte. Dennoch sind die Maßstäbe im Einvernehmen mit der Personalvertretung zu erarbeiten; die Überwachung und Weiterentwicklung obliegt der Betrieblichen Kommission.

Einzelne Ergänzungen für vergleichbare Beschäftigte sind zulässig. Die Maßstäbe können von Beschäftigten bei der Personalvertretung oder bei der Führungskraft jederzeit eingesehen oder intern verbreitet werden. Hierdurch wird auch sichergestellt, dass keine Missverständnisse über die jeweils aktuellste Fassung entstehen.

**Dateipaket**

**Der Bewertungsmaßstab LoB (5 Punktstufen)**

Maßstabstext für  
8 plus 4 Kriterien  
+ Benutzerhandbuch



**Forum Erfolgstraining**

Leistungsentgelt  
gem. § 18 TVöD oder § 6 Abs. 5,6 TV-V/TV-N (Bayern u.a.)

**Der Bewertungsmaßstab LoB**

**Fair – transparent – universell einsetzbar**



Das Dateipaket mit Arbeitsgrundlagen für die Erstellung optimaler Leistungsbewertungssysteme

OSC-Verlag, München



5  
Forum Erfolgstraining

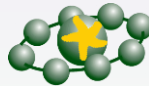
Mit dem Dateipaket „Der Bewertungsmaßstab LoB“ erhalten Sie über [www.forum-et.de](http://www.forum-et.de) beim OSC-Verlag u.a. einen Quelltext, der die Gerichtsfestigkeit Ihres Maßstabs sicherstellen hilft. Alternativ und wesentlich zeitaufwändiger erarbeitet die betriebliche Kommission (oder überarbeitet vorhandene Hilfstexte zur Bewertung oder im Führungskräfteworkshop erarbeiten idealerweise alle Bewertenden ggfs. gemeinsam mit der BK/PR/BR) die endgültige Matrix, was auf den Punktstufen erwartet wird. Es muss aber der Spielraum für Individualvereinbarungen zwischen Führungskraft und Beschäftigtem/r bleiben (kleine Ziel- oder Bemühensvereinbarungen).

Weitere Informationen unter: [www.forum-et.de](http://www.forum-et.de)

# Attraktive Arbeitgeber

- verlassen sich nicht nur auf ihr Glück:
- **Sie fördern wertschätzende Kommunikation**
- **sie unterstützen ihre Führungskräfte**
- **und sichern so ihr gutes Betriebsklima**

Wir freuen uns auf Sie:  
089-60068042



Forum Erfolgstraining

6

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

Weitere Hinweise zum Maßstab und Tools für Ihre Führungskräfte finden Sie unter [www.forum-et.de](http://www.forum-et.de)