

# Leistungsentgelt 2010

## Umsetzung der Gesamtbetriebsvereinbarung

Chr. Houtkooper V2, P. Schmidt BR  
Leistungsentgelt 2010  
Hamburg, 20. April 2010

# Agenda

- > Kurzer Rückblick
- > Die Grundlagen des Systems kennenlernen
  - Das Punktesystem und die Euro
  - Abläufe bis März 2011
  - Das Bewertungssystem
  
- > Nicht hier:  
In vierstündigen Schulungen das System nutzen lernen



# Leistungsentgelt 2010 – die Historie

- > 2005: BAT/MTV wird abgelöst durch den TVöD, in HH: TV-AVH
  - TV-AVH sieht erstmals Leistungsentgelt vor
  - Zur leistungsbezogenen Verteilung ist eine Betriebsvereinbarung erforderlich
- > Erste Verhandlungen scheitern:
  - unterschiedliche Blickwinkel auf den Begriff „Leistung“ und die Auseinandersetzung damit müssen überwunden werden.
  - 2007 Ausschüttung von 1% pauschal
  - 2008 Ausschüttung von 0,5% (tarifvertragliche Kürzung) pauschal
- > Erfolgreicher Abschluss einer GBV im Dezember 2008
  - Moratorium zur Aussetzung im März 2009 – neue Regelung
  - 2009: Verteilung von 1,5% aufgrund der geführten MAG
  - 2010: Verteilung nach Kriterien der Systematischen Leistungsbewertung



# Grundlagen/Budget

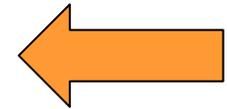
- > Grundlage ist der § 18 des TV-AVH
  - Für alle tariflich Beschäftigten
- > Extra Geld bisher:
  - 1% der Entgeltsumme des Vorjahres
  - 1% => 12% des monatlichen Tabellenentgelts
- > Tarifabschluss 2010
  - Erhöhung auf 1,25% in 2010
  - Erhöhung auf 1,50% in 2011
  - Erhöhung auf 1,75% in 2012
  - Erhöhung auf 2,00% in 2013



# Verhandlungsergebnis

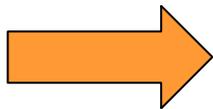
## GBV:

Kompromiss zwischen z.T. widerstreitenden Interessen auf der Grundlage starrer Grenzen aus dem TV-AVH



## Ziele:

- Motivation
- Eigenverantwortung
- Führungskompetenz
- Leistungsgedanke

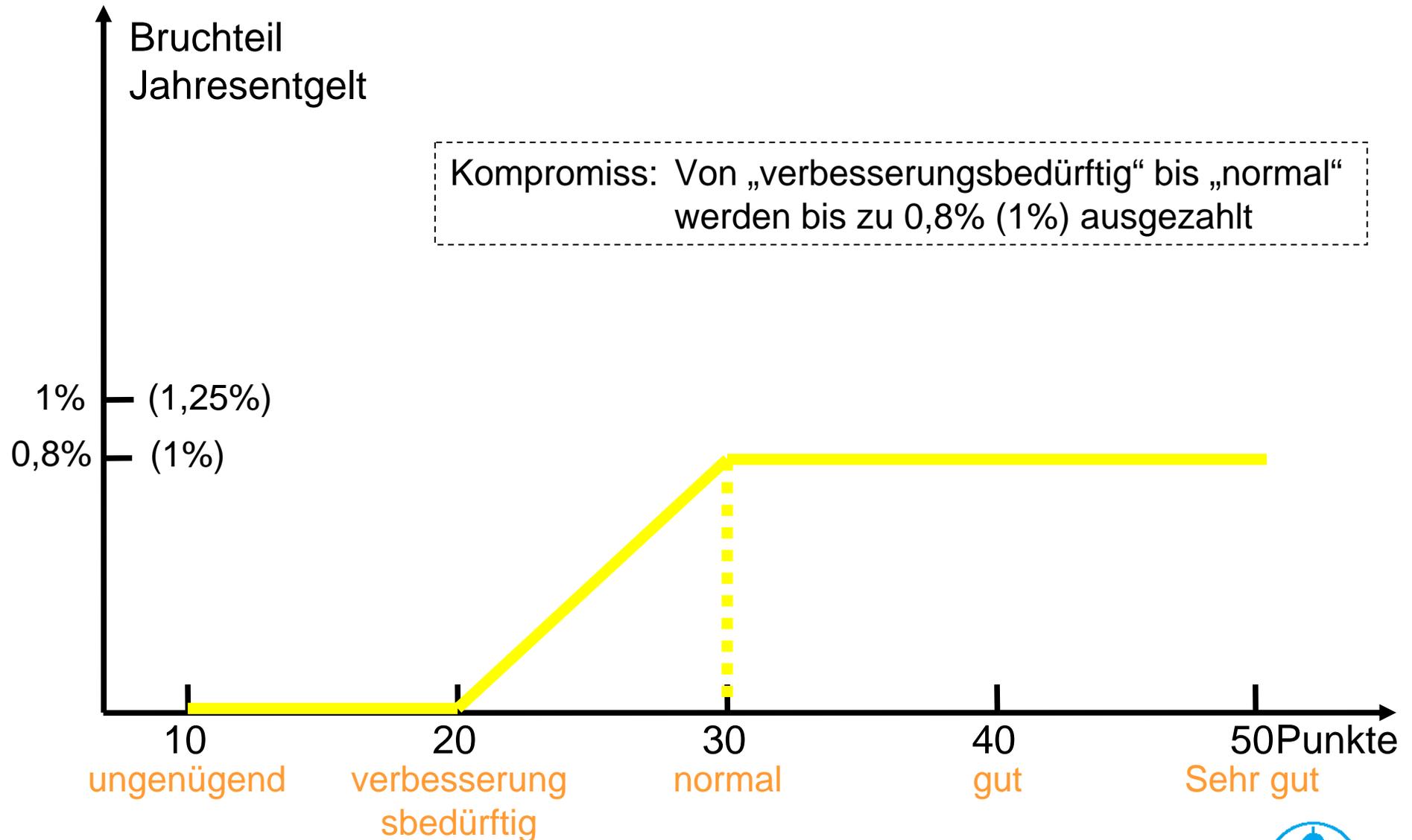


## Voraussetzung:

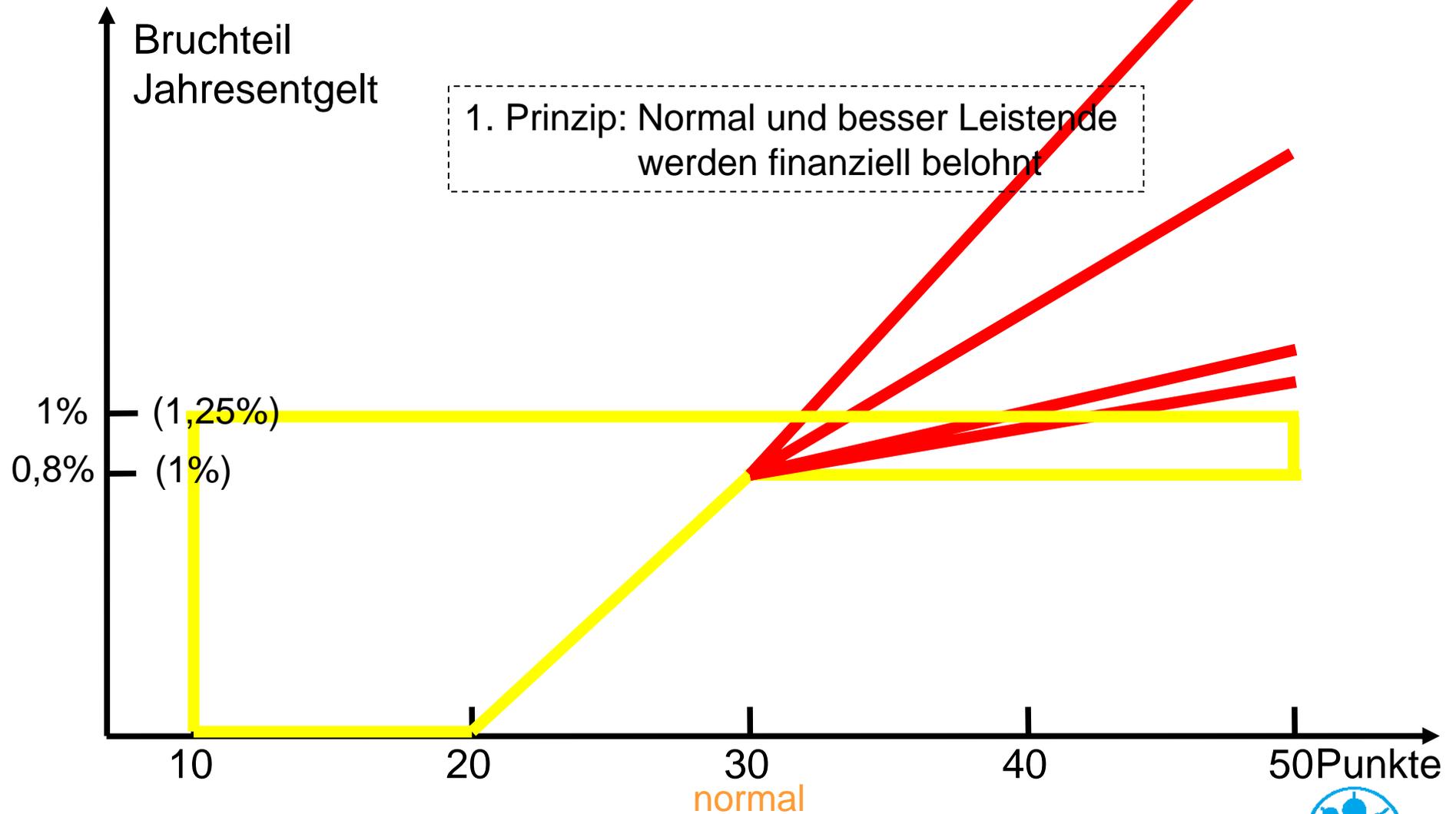
Regelmäßiger Austausch zwischen Beschäftigten und Führungskraft



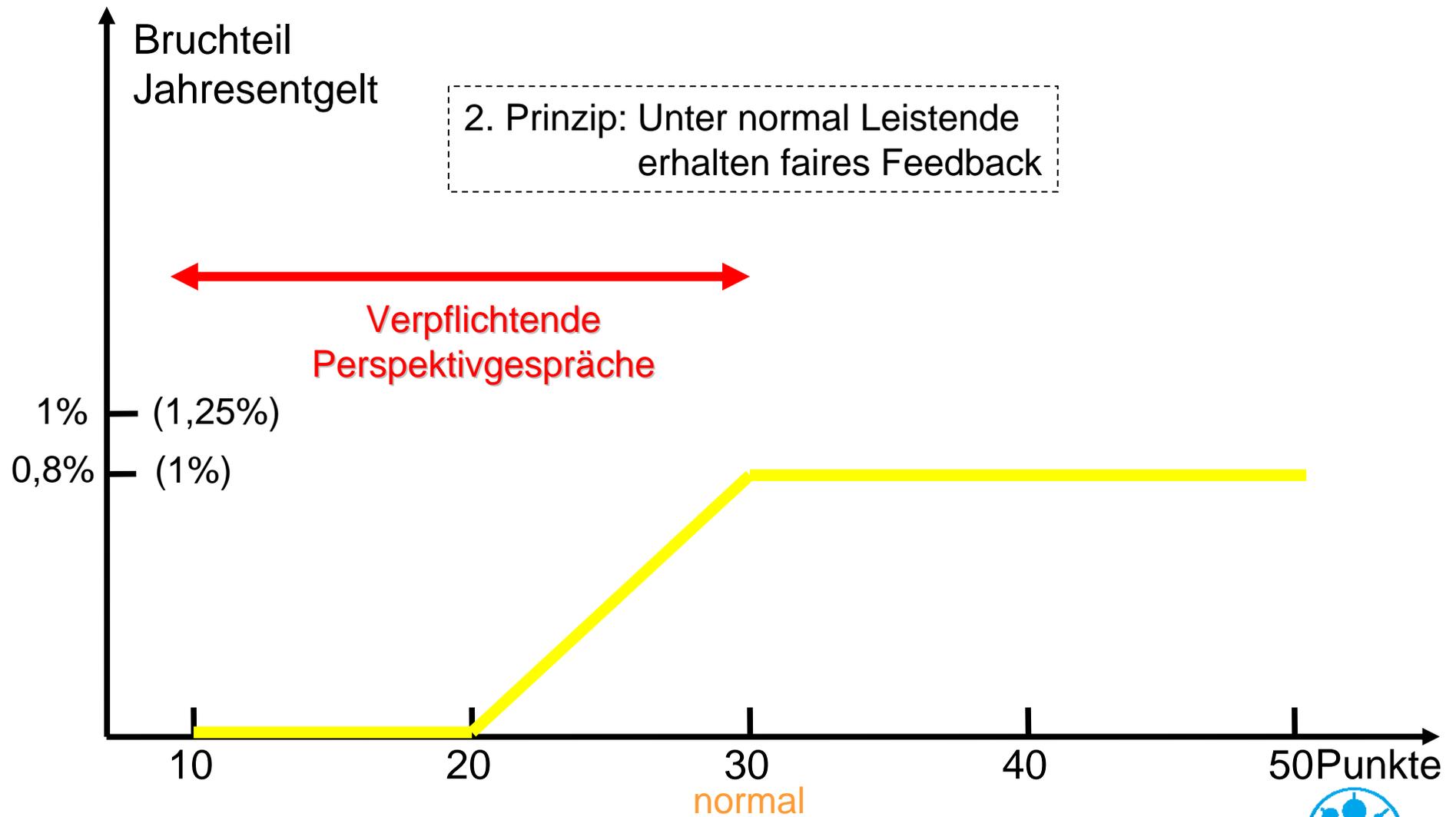
# Individueller Minimal- / Maximalbetrag



# Individueller Minimal- / Maximalbetrag



# Individueller Minimal- / Maximalbetrag



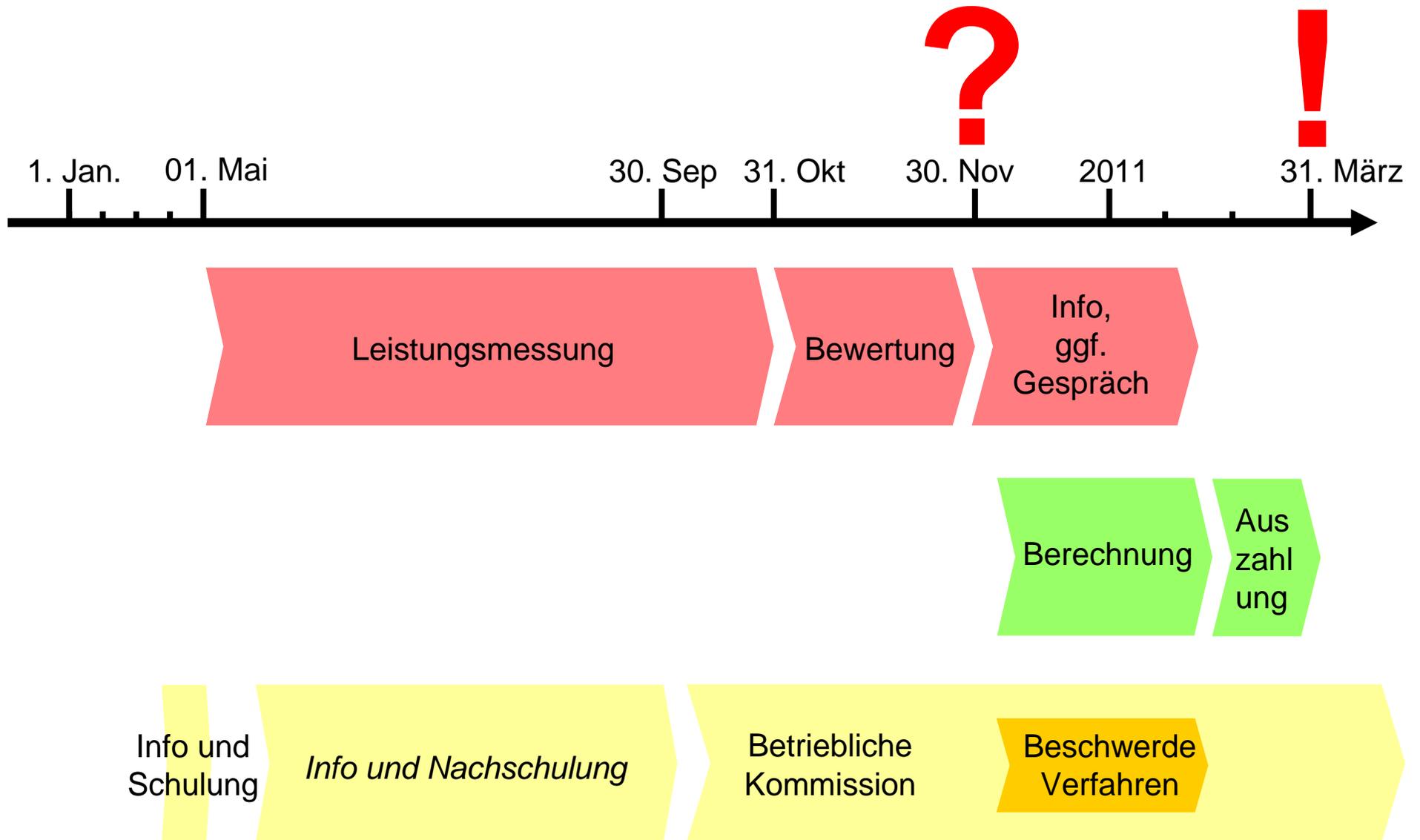
# Was kommt für den/die Einzelne/n dabei in Geld heraus?

Beispiele bezogen auf die Entgelttabelle 2010:

Stufe 3	EG 13	EG 9	EG 5	EG 5 Teilzeit 50 %
monatliches Entgelt	3593,17	2638,57	2166,62	1083,31
0,80%	344,94	253,30	208,00	104,00
1,00%	431,18	316,63	259,99	130,00
2,00%	862,36	633,26	519,99	259,99
Bei Erhöhung von 1% auf 1,25%				
1,00%	431,18	316,63	259,99	130,00
1,25%	538,98	395,79	324,99	162,50
2,50%	1077,95	791,57	649,99	324,99



# Zeitlicher Ablauf in 2010



## Die Verantwortung liegt bei dem/der Vorgesetzten – § 2

- > Er/sie lässt sich dazu von den Leiter/-innen und/oder Sprecher/-innen nachgeordneter Organisationseinheiten (im Folgenden „Führungskraft“ genannt) beraten oder delegiert die Durchführung der SLB auf diese.

<b>Gruppe:</b>	_____
<b>Vorgesetzte/-r:</b>	_____
<b>Mitarbeiter/-in:</b>	_____
<b>ggf. bewertende Führungskraft:</b>	_____
<b>Datum der Bewertung:</b>	_____



# Schriftliche Leistungsbewertung – § 6

> 2 Kriterien und 7 Fragen:

## I. Arbeitsergebnis

1. Qualität – geht mit 30% in die Gesamtbewertung ein
  2. Quantität – geht mit 20% in die Gesamtbewertung ein
- } = 50%

## II. Arbeitsweise

1. Flexibilität und Kreativität
  2. Organisation und Verlässlichkeit
  3. Ergebnis- und Lösungsorientiertheit
  4. Dienstleistung und Außenwirkung
  5. Teamorientierung und soziale Kompetenz
- } = 50%

Die Ergebnisse zu 1.-5. gehen jeweils mit 10% in die Gesamtbewertung ein



# Schriftliche Leistungsbewertung – § 6

## > **Bewertung :**

1 = ungenügend

2 = verbesserungsbedürftig

3 = normal

4 = gut

5 = sehr gut

## > **Begründung:**

- Schriftlich
- In Bezug auf die erwartete Leistung



## Ausscheiden im Laufe des Kalenderjahres - § 5 (4)

- > Beschäftigte, die DESY im Laufe des Kalenderjahres verlassen, erhalten ein ggf. anteiliges Leistungsentgelt, wenn
  - sie mindestens sechs Monate beschäftigt waren und
  - die/der Vorgesetzte im Rahmen einer Kurzbeurteilung mindestens normale Leistungen bescheinigt.
- > Für die Kurzbeurteilungen gibt es ein Formular von V2



## Dokumentation – § 7

- > Die Ergebnisse der SLB stellen im besonderen Maße die schützenswerte Arbeitsbeziehung von Vorgesetzten, Führungskräften und Beschäftigten dar.
- > Die Vorgesetzten und Führungskräfte dürfen die Ergebnisse der SLB nur der Personalabteilung zur Kenntnis geben.
- > Die Bewertungsbögen sind im Original für drei Jahre in die Personalakte aufzunehmen.
- > Eine Kopie erhält der/die Beschäftigte.
- > Beschäftigte können ihre Bewertungsbögen mit Betriebsratsmitgliedern ihres Vertrauens erörtern.



## Gespräch über die Bewertung – § 6 (8)

- > Bei einem Punktwert von weniger als 30 Punkten führt die/der Vorgesetzte ein Gespräch mit dem/der Beschäftigten über Aufgabenerfüllung und Arbeitsweise sowie Möglichkeiten zur Verbesserung.
- > Bei mindestens normaler Leistung haben die Beschäftigten das Recht ein Gespräch mit ihrer/ihrem Vorgesetzten über die Bewertung einzufordern.



# Beschwerderecht bei der Betrieblichen Kommission – § 8

- > Für eine Beschwerde gilt eine Ausschlussfrist von sechs Wochen.
- > Die Frist beginnt mit dem Abschluss der Klärungsgespräche zwischen dem/r betreffenden Beschäftigten und ihrer/ihrem Vorgesetzten.
- > Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der BKL, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird.
- > Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen.



# Der Arbeitsbogen

## ***Systematische Leistungsbewertung bei DESY***

- > Dieser Arbeitsbogen soll Ihnen als Vorgesetzte/r bei DESY helfen, Ihre Mitarbeiter/-innen im Hinblick auf die Gewährung von Leistungsentgelt zu beurteilen.
- > Gleichzeitig dient er der Dokumentation der Beweggründe für die jeweilige Bewertung.
- > Der Bogen ist in die 2 Abschnitte
  - I. Arbeitsergebnis und
  - II. Arbeitsweise



# Beispiel

## 1. Qualität des Arbeitsergebnisses

Wie bewerten Sie die Qualität der Arbeitsergebnisse der/des Beschäftigten auf einer Skala von 1 bis 5?

(1= ungenügend, 2 = verbesserungsbedürftig, 3 = normal, 4 = gut, 5 = sehr gut)

Vergebene Punkte:	
-------------------	--

Bitte begründen Sie im Folgenden Ihre Bewertung:

Bei der Bewertung der Qualität der Arbeitsergebnisse kann es z. B. hilfreich sein, sich zu überlegen, ob die Arbeitsergebnisse

- gut verwendbar
- vollständig und einwandfrei
- sachgerecht und nachvollziehbar
- gut/schlecht/gar nicht dokumentiert
- fehlerfrei (entsprechend dem Stand der Technik)

sind.

Weiter ob bei der Aufgabenerfüllung

- Vorschriften, Standards und Richtlinien beachtet bzw. sachgerecht angewandt
- vor- und nachgelagerte Tätigkeiten beachtet und verantwortlich integriert
- ein ausgewogenes Kosten-Nutzen-Verhältnis angestrebt/erzielt
- Möglichkeiten zur Ausgabenvermeidung genutzt
- die geforderten Aufgaben zeitlich/inhaltlich in der richtigen Reihenfolge abgearbeitet

wurden.

Anteil an Gesamtbewertung:	30%
----------------------------	-----



# Beispiel

## 1. Flexibilität und Kreativität

Wie bewerten Sie die Flexibilität und Kreativität der/des Beschäftigten auf einer Skala von 1 bis 5 (flexible/kreative Arbeitsweise erreicht)?

(1= ungenügend, 2 = verbesserungsbedürftig, 3 = normal, 4 = gut, 5 = sehr gut)

Vergebene Punkte:	
-------------------	--

Bitte begründen Sie im Folgenden Ihre Bewertung:

--

Bei der Beurteilung kann es z. B. hilfreich sein, sich zu fragen,

- inwieweit eigene konstruktive Ideen und Lösungen (oder Ansätze) in die Arbeit eingebracht werden,
- wie ausgeprägt die Bereitschaft ist, sich Neuem zu öffnen, neue Aufgaben zu bearbeiten und neue Methoden anzuwenden sowie das eigene Wissen bedarfsgerecht zu erweitern,
- wie schnell neue Aufgaben, auftretende Schwierigkeiten oder wechselnde Arbeitssituationen erfasst werden und wie darauf reagiert wird.

Anteil an Gesamtbewertung:	
----------------------------	--

	10%
--	-----

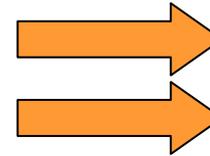


# Schriftliche Leistungsbewertung im Arbeitsbogen

> 2 Kriterien und 7 Fragen:

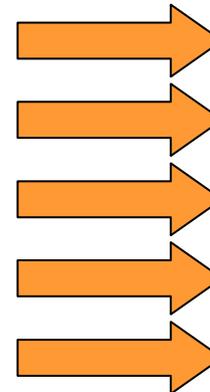
## I. Arbeitsergebnis

1. Qualität – geht mit 30% in die Gesamtbewertung ein
2. Quantität – geht mit 20% in die Gesamtbewertung ein



## II. Arbeitsweise

1. Flexibilität und Kreativität
2. Organisation und Verlässlichkeit
3. Ergebnis- und Lösungsorientiertheit
4. Dienstleistung und Außenwirkung
5. Teamorientierung und soziale Kompetenz



# Leistungsentgelt 2010

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

