Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY
In der Helmholtz-Gemeinschaft

Gesamtbetriebsvereinbarung

zur Einführung von Leistungsentgelt und Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TV-AVH für das Jahr 2009/2010

hier: für 2010 - Arbeitsbogen

Nachdruck – ohne Gewähr; Original beim Betriebsrat Hamburg
Dieses Bleiblatt ist nicht Bestandteil der Vereinbarung.

Gruppe:	09 Vergütung/Zulagen
Gültig für:	DESY Hamburg und Zeuthen
Gültig seit:	06.05.2009
letzte Änderungen:	---
Doc-Name:	0910-le-10a
Interne Nummer:	0910
Veröffentlichung:	nur intern

Anm.:

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung besteht aus insgesamt 5 Teilen:

Teil 1 – Gemeinsame Erklärung des Direktoriums und Gesamtbetriebsrats zum Leistungsentgelt für die Jahre 2009 und 2010

Teil 2 – Protokollerklärung zu den Verhandlungen zum Leistungsentgelt 2009/2010

Teil 3 – Neue Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung von Leistungsentgelt und Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TV-AVH für das Jahr 2009

Teil 4 - Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung von Leistungsentgelt und Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TV-AVH für das Jahr 2010

Teil 5 (dieses Dokument) – Arbeitsbogen zur systematischen Leistungsbewertung bei DESY

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

eingeteilt, die jeweils zu 50 % in die Bewertung eingehen. Die Bewertung ergibt sich aus den Punkten zu 2 Fragen zum Thema Arbeitsergebnis und 5 Fragen zum Thema Arbeitsweise. Da es zum Kriterium „Arbeitsergebnis“ nur zwei Fragen gibt (siehe S. 2 und 3), werden die Punktwerte zum Arbeitsergebnis mit Faktor 3 für Qualität, mit Faktor 2 für Quantität multipliziert. Die Punkte aller 7 Fragen werden summiert. Dabei sollen für jede Frage Punkte auf einer Skala von 1 bis 5 vergeben werden:

1= ungenügend

2 = verbesserungsbedürftig

3 = normal

4 = gut

5 = sehr gut

Zu jeder Frage sind außerdem Gesichtspunkte angegeben, die das Ergebnis der Bewertung nachvollziehbar machen und Ihnen bei der Begründung der Ergebnisse helfen sollen. Sie können zur Begründung auch weitere, eigene Gesichtspunkte heranziehen. Bitte beantworten Sie die Fragen zur besseren Lesbarkeit der Angaben nicht handschriftlich, sondern am PC.

Gruppe: _____

Vorgesetzte/-r: _____

Mitarbeiter/-in: _____

ggf. bewertende Führungskraft: _____

Datum der Bewertung: _____

I. Arbeitsergebnis

Bitte bewerten Sie die Arbeitsergebnisse des/der Beschäftigten unter Berücksichtigung der Aspekte Qualität und Quantität.

Dabei ist es wichtig zu beachten, wie ausgewogen das Verhältnis zwischen Qualität und Quantität ist und inwieweit das erbrachte Arbeitsergebnis mit dem zu erwartenden Arbeitsergebnis in qualitativer und quantitativer Hinsicht übereinstimmt. Randbedingungen und besondere Schwierigkeiten (technisch / organisatorisch / emotional) sind dabei zu berücksichtigen.

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%

2. Quantität des Arbeitsergebnisses

Wie bewerten Sie die Quantität 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 Quantität der Arbeitsergebnisse kann es z. B. hilfreich sein, sich zu überlegen, ob die geleistete Arbeitsmenge in angemessener Zeit unter Berücksichtigung des Schwierigkeitsgrades oder termingerecht erfüllt wurde.

Gibt es vergleichbare Beschäftigte, die Sie zu beurteilen haben, kann auch ein Vergleich mit deren geleisteter Arbeitsmenge Aufschluss geben.

Anteil an Gesamtbewertung:	20%

II. **Arbeitsweise**

Bitte bewerten Sie die Arbeitsweise der/des Beschäftigten unter Berücksichtigung der folgenden Kriterien:

- Flexibilität und Kreativität
- Organisation und Verlässlichkeit
- Ergebnis- und Lösungsorientiertheit
- Dienstleistung und Außenwirkung
- Teamorientierung und soziale Kompetenz.

Auch die Randbedingungen und besonderen Schwierigkeiten (technisch/organisatorisch/emotional) sowie die am jeweiligen Arbeitsplatz zu erwartende Arbeitsweise sind dabei zu beachten.

Bei der Bewertung von Führungskräften bedeutet dies, dass Sie Ihre Erwartung an das Führungsverhalten der zu bewertenden Führungskraft mit dem tatsächlich von der Führungskraft gezeigten Verhalten abgleichen. Die der Führungskraft jeweils übertragenen Kompetenzen und ihr Maß an Verantwortung sind dabei zu beachten.

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%

2. Organisation und Verlässlichkeit

Wie bewerten Sie die Selbst-/Arbeitsorganisation und Verlässlichkeit der/des Beschäftigten auf einer Skala von 1 bis 5 (ist organisiertes Vorgehen gegeben/ liegt verlässliches Verhalten vor)?

(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, ob

- übertragene Aufgaben sorgfältig und verlässlich bearbeitet werden (oder sind Zwischenkontrollen notwendig?)
- Lösungen systematisch gesucht/erarbeitet und Ideen und gefundene Lösungen konsequent verfolgt werden
- überlegt und organisiert vorgegangen wird und dabei auch die Organisation des Arbeitsumfeldes beachtet wird
- die/der Beschäftigte der übertragenen Verantwortung gerecht wird (insbesondere wichtig zur Beurteilung von Führungskräften).

Anteil an Gesamtbewertung:	10%

3. Ergebnis- und Lösungsorientiertheit

Wie bewerten Sie die Ergebnis- und Lösungsorientiertheit 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 Beurteilung kann es z. B. hilfreich sein, sich zu fragen, ob

- erforderliche Maßnahmen selbständig und entschlossen ergriffen werden
- sicher und nachvollziehbar Entscheidungen getroffen werden
- Fehler nach Möglichkeit vermieden werden
- auf Kritik angemessen reagiert wird
- und wie effektiv und umfassend entstandene Fehler korrigiert werden.

Zusätzlich können Sie bei der Bewertung von Führungskräften z.B. überlegen, inwieweit

- die Führungskraft in der Lage ist, Aufgaben zweckmäßig zu verteilen, Arbeiten zu koordinieren, bei deren Erfüllung zu unterstützen und Arbeitsergebnisse zu bewerten und/oder
- die Führungskraft einen verlässlichen Überblick über die Situation in ihrem Verantwortungsbereich hat.

Anteil an Gesamtbewertung:	10%

4. Dienstleistung und Außenwirkung

Wie bewerten Sie die Serviceorientiertheit der/des Beschäftigten gegenüber DESY-Kollegen/-innen als „Kunden/-innen“ und das Auftreten nach außen 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 Beurteilung kann es z. B. hilfreich sein, sich zu fragen, ob

- der/die Beschäftigte sich der Anliegen der „Kunden/-innen“ annimmt und sich darum kümmert
- der/die Beschäftigte freundlich, entgegenkommend und verbindlich auftritt
- die Zusammenarbeit auch über Gruppen- und Bereichsgrenzen hinweg gepflegt wird
- Wissen und Erfahrungen umfassend und rechtzeitig auch in andere Gruppen weitergegeben werden
- der/die Beschäftigte zum positiven Erscheinungsbild von DESY nach Außen beiträgt (zum Beispiel durch Vorträge, Veröffentlichungen, Kooperationen o. ä.).

Anteil an Gesamtbewertung:	10%

5. Teamorientierung und soziale Kompetenz

Wie bewerten Sie die Teamorientierung und die soziale Kompetenz 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 Beurteilung kann es z. B. hilfreich sein, sich zu fragen,

- inwieweit eigenes Handeln mit den Teaminteressen in Einklang gebracht wird
- ob eine realistische Einschätzung eigener und im Team vorhandener Stärken und Schwächen besteht
- wie kooperativ, freundlich und offen der Umgang miteinander ist
- ob Erfahrungswissen rechtzeitig und umfassend weitergegeben wird

Zusätzlich bei der Bewertung von Führungskräften können Sie z.B. überlegen, inwieweit

- es der Führungskraft gelingt, durch Lob, Kritik und Gesprächsführung ein gemeinsames Verständnis über die Arbeitssituation herzustellen
- die Führungskraft es versteht, die Beschäftigten durch Respekt, Wertschätzung und Vorbildwirkung zu motivieren
- die Führungskraft als solche anerkannt und akzeptiert wird.

Anteil an Gesamtbewertung:	10%