

Systematische Leistungsbewertung zu § 5 der Dienstvereinbarung LOB

Name, Vorname der/des Beurteilten

Fachdienst / Fachgebiet

Zeitraum der Beurteilung

Stelle / Weiserzeichen der/des Beurteilten

Grundlagen der systematischen Leistungsbewertung:

Eine Leistungsbewertung ist nur bei einer überdurchschnittlichen Leistung der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters zu begründen und nur für die sogenannten Top-Leister nach § 5 Abs. 3 a der Dienstvereinbarung zu erstellen. Das Anführen von Beispielen aus der Praxis ist dabei zwingend erforderlich. Die beigefügten Erläuterungen zu den Bewertungsmerkmalen dienen als Orientierungshilfe zur angemessenen Beurteilung einer überdurchschnittlichen Leistung und sind nicht als abschließend zu betrachten. Es müssen bei mindestens drei Bewertungsmerkmalen überdurchschnittliche Leistungen der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters vorliegen.

Bewertungsmerkmale	Überdurchschnittliche Leistung erbracht?	Begründung der überdurchschnittlichen Leistung unter Nennung von Beispielen aus der Praxis
<u>Leistungsquantität</u>	Ja <input type="checkbox"/>	
<u>Leistungsqualität</u>	Ja <input type="checkbox"/>	
<u>Belastbarkeit und Ausdauer</u>	Ja <input type="checkbox"/>	
<u>Selbstständiges Arbeiten und vielseitige Verwendbarkeit</u>	Ja <input type="checkbox"/>	
<u>Einsatzbereitschaft</u>	Ja <input type="checkbox"/>	
<u>Kooperation und Koordination</u>	Ja <input type="checkbox"/>	

1.

Datum, Unterschrift der Beurteilerin / des Beurteilers

2. *Bei Bewertungen durch die Fachgebietsleitung:*

Mit der Bewertung bin ich einverstanden

Ja

Nein

Datum, Unterschrift der Fachdienstleitung

3. Eingang bei der betrieblichen Kommission am: _____

Die systematische Leistungsbewertung kann eröffnet werden:

Ja

Nein (*Begründung erforderlich*)

Begründung:

4. *Eröffnung der Leistungsbewertung an die Mitarbeiterin / den Mitarbeiter*

Mit der Leistungsbewertung bin ich einverstanden:

Ja

Nein (*Begründung erforderlich*)

Begründung:

Datum, Unterschrift der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters

5. Rückgabe an die betriebliche Kommission zur weiteren Veranlassung

Erläuterungen zur den Bewertungsmerkmalen:

Bewertungsmerkmale	Definition	Merkmale einer überdurchschnittlichen Leistung
<u>Leistungsquantität</u>	<i>feststellbar als in bestimmter Zeit geleistete Arbeitsmenge oder benötigte Zeit für ein bestimmtes Arbeitsergebnis</i>	<i>es wird in kürzester Zeit ein umfangreiches Arbeitspensum geleistet, rasche Arbeitsergebnisse, beachtliches Maß an Fleiß</i>
<u>Leistungsqualität</u>	<i>erkennbar an Häufigkeit und Ausmaß von Fehlern, Mängeln, Störungen. Zeigt sich im Erkennen von Fehlerquellen, der Einleitung geeigneter Maßnahmen zur Vermeidung und Beseitigung von Fehlern oder Verkürzung von Bearbeitungszeiten</i>	<i>äußerst gewissenhafte und sorgfältige Arbeitsweise führt konstant zu fast fehlerfreien Arbeitsergebnisse, optimale Verwendbarkeit der Arbeitsergebnisse, frühzeitige Vermeidung und Beseitigung von Fehlern , sinnvolle Aufarbeitung anspruchsvoller Aufgabenkomplexe, optimaler Lösungsweg wird stets gewählt</i>
<u>Belastbarkeit und Ausdauer</u>	<i>zeigt sich in der Befähigung, den nach Art und Intensität unterschiedlichen Anforderungen anhaltend gerecht zu werden</i>	<i>Leistungsfähigkeit wird durch wechselnde Arbeitsbedingungen, Konflikte am Arbeitsplatz oder hohen Zeitdruck nicht beeinträchtigt, fokussiert und kontrolliert bei der Erledigung der Arbeit</i>
<u>Selbstständiges Arbeiten und vielseitige Verwendbarkeit</u>	<i>zeigt sich im zielstrebigem Lösen der eigenen Aufgaben unter Berücksichtigung alternativer Lösungsmöglichkeiten, unabhängig von Überwachung und Anleitung durch andere; Mitarbeiter übernimmt neue Aufgaben, Sonderaktionen oder unvorhergesehene Vertretungen</i>	<i>ausgeprägte Entschlusskraft und Verantwortungsbewusstsein, Entscheidungsfindung erfolgt fundiert und unverzüglich, Bereitschaft auch schwierige Entscheidungen zu treffen, Aufgaben werden nicht aufgeschoben, Nachfragen oder Kontrollen sind dem Grunde nach nicht erforderlich, Übernahme der Verantwortung, auch bei Misserfolg, für das eigene Handeln</i> <i>bestehende Bereitschaft und Offenheit für neue Aufgaben und Sonderaktionen, unvorhergesehen Vertretungen sind eine Selbstverständlichkeit</i>
<u>Einsatzbereitschaft</u>	<i>zeigt sich in der Fähigkeit, zusätzliche oder andere Aufgaben zu übernehmen oder durch die Bereitschaft, berufsbezogenes Wissen zu erweitern</i>	<i>Leistungskraft wird voll ausgeschöpft, Bereitschaft zur Übernahme von zusätzliche Aufgaben über dem eigenen Tätigkeitsbereich hinaus, wird aus eigenem Antrieb aktiv, übernimmt selbstständig Aufgaben die erledigt werden müssen</i> <i>berufsbezogenes Fachwissen wird in hoher Eigeninitiative erweitert, an Fortbildungsmaßnahmen wird auf eigenen Wunsch teilgenommen, Aktualität des Fachwissens ist stets gewährleistet</i>
<u>Kooperation und Koordination</u>	<i>zeigt sich durch Unterstützung anderer nicht unterstellter Mitarbeiter durch Infos, Beratung und Mithilfe; Entgegennahme von Anregungen, Kritik, Einbringen von Vorschlägen, Einhaltung von Vereinbarungen, Terminen und Zuständigkeiten, aktives Aufgreifen von Problemen oder Entwicklung von Lösungen</i>	<i>tätigkeitsrelevante Informationen werden unmittelbar und umfassend an Kollegen weitergegeben, eigene Erfahrungen werden offen geteilt, Bereitstellung von vielen sinnvollen Hilfestellungen sowie ständige Verfügbarkeit zur Klärung von offenen Fragen; Offen im Umgang mit Kritik, lässt sich Wege zur Verbesserung der Arbeitsweise und der Arbeitsergebnisse aufzeigen, bindet Vorschläge mit ein;</i> <i>stets zuverlässig bei der Einhaltung von Terminen, Zuständigkeiten und Vereinbarungen, zeigt Verantwortung bei offenen Fragestellungen im Team, trägt konstruktiv, zielführend und durch begründete Vorschläge maßgeblich zur Problemlösung bei</i>

