

■ Systematische Leistungsbewertung [SLB]

Allgemeines

Die Beurteilung vor allem von "weichen Faktoren" der Leistung fällt Führungskräften in der Regel schwer. Instrumente der systematischen Leistungsbewertung (SLB) helfen bei der Beobachtung und Bewertung der Arbeitsleistung und der Kommunikation mit dem Mitarbeiter. Dennoch bleibt diese Art der Bewertung von Subjektivität geprägt und oft fehlt die Akzeptanz der Mitarbeiter, wenn die Ergebnisse negativ ausfallen.

Solche Instrumente müssen zunächst konzipiert werden - der TVöD liefert die SLB nicht mit. Im Rahmen der Konzeption einer SLB werden zunächst Kriterien / Merkmale festgelegt, die für die Bewertung der Leistung relevant sind. Die zu beobachtenden Merkmale / Kriterien können in der Organisation einheitlich sein oder aufgabenspezifisch gestaltet werden. Bei der Bewertung werden den Merkmalen / Kriterien dann Ausprägungsgrade zugeordnet. Die Skalierung der Ausprägungen kann sich an einer "Durchschnittsleistung" oder an definierten Anforderungen des Arbeitsplatzes orientieren.

Beispiel:

Ausprägungsgrade	Anforderungen		
	übererfüllt +	erfüllt (Normalleistung) 0	nicht erfüllt -
Merkmale			
Kundenorientierung			
Arbeitsqualität			
Arbeitsquantität			
Zusammenarbeit			
Wirtschaftlichkeit			

Das Beispiel zeigt ein stark vereinfachtes System der Leistungsbewertung, welches sich an Merkmalen orientiert, die im LeistungsTV-Bund vorgeschlagen werden.

Wir möchten Ihnen zu einer auf Ihre Organisation zugeschnittenen Gestaltung der SLB raten! Sollten Sie hierzu Fragen haben, dann nehmen Sie bitte [Kontakt](#) mit uns auf.

Weitere Informationen zum Thema Leistungsbewertung finden Sie in unserer Präsentation [Einstiegsinformationen](#), die wir Ihnen im [Downloadbereich](#) auch als PDF-Unterlage zur Verfügung stellen.