

Widerspruch gegen die Leistungsbeurteilung

Die Vorschläge in diesem Abschnitt können nur eine Orientierungshilfe sein. Jeder muss die untenstehenden Vorschläge selbstverständlich auf seine individuelle Situation anpassen.

Widerspruch gegen die Leistungsbeurteilung	1
A. Leistungsbeurteilung - Bewertungsgrundlagen:	1
B. Bewertung	2
C. Vorbereitung für den Widerspruch gegen Leistungsbeurteilung	3
1. Einschätzung der Eckpunkte zur Leistungsbeurteilung	3
2. Einschätzung der Beurteilungsmerkmale der Leistungsbeurteilung	4
3. Sonstiges	7
D. Formulierung des Widerspruchs	9

A. Leistungsbeurteilung - Bewertungsgrundlagen:

Auf dem Beurteilungsbogen sind folgende Beurteilungsmerkmale festgelegt. Die beispielhaft aufgeführten Kriterien aus dem ERA-Tarifvertrag sind nicht abschließend:

Effizienz	Quantität: termingerechte Arbeitsergebnisse; Umgang mit Zeit; rationelle Durchführung; Setzen von richtigen Prioritäten
Qualität	Sorgfältige Durchführung von Arbeitsaufgaben; Häufigkeit von Fehlern, Mängel, Einhaltung von Zusagen, Absprachen
Persönlicher Einsatz	Arbeiten in unterschiedlichen Arbeits- und Organisationsstrukturen; Initiative; Übernahme von Verantwortung; Einbringen bzw. Umsetzen von Ideen und Anregungen; Umgang mit Arbeits- und Gesundheitsschutz
Methodisches Arbeiten	Fähigkeit zur Analyse und Entscheidungsfindung; Kostenbewusstsein; übergreifendes Denken und Handeln; Kundenorientierung
Zusammenarbeit	Teamverhalten; Kommunikationsverhalten; Konfliktlösungsfähigkeit; Informationsaustausch; Führungsverhalten; Hilfsbereitschaft

Tabelle 1: Beurteilungsmerkmale

Zu jedem Beurteilungsmerkmal gibt es folgende Beurteilungsstufen:

Stufe A	Die Leistung entspricht dem Ausgangsniveau der Arbeitsaufgabe
Stufe B	Die Leistung entspricht im Allgemeinen den Erwartungen
Stufe C	Die Leistung entspricht im vollem Umfang den Erwartungen
Stufe D	Die Leistung liegt über den Erwartungen
Stufe E	Die Leistung liegt weit über den Erwartungen

Tabelle 2: Beurteilungsstufen

Der Handlungs- und Entscheidungsspielraum des Mitarbeiters geht in die Leistungsbeurteilung des Mitarbeiters mit ein. Seine Leistung muss innerhalb des Handlungsspielraumes seiner ERA-Entgeltgruppe beurteilt werden. Laut IGM NRW gilt: *„Mit dem Anforderungsmerkmal ‚Handlungs- und Entscheidungsspielraum‘ wird der zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderliche Spielraum der Beschäftigten beschrieben, um eigene Vorgehensweisen bei der Arbeitsausführung und Aufgabenerledigung zu entwickeln und umzusetzen. ... Der jeweilige Handlungs- und Entscheidungsspielraum ergibt sich daraus, in welchem Maße der Beschäftigte in der Lage sein muss, die ihm übertragene und auszuführende Arbeitsaufgabe unter Berücksichtigung/Bewertung von Umsicht, Gewissenhaftigkeit und Zuverlässigkeit zu planen und/oder folgerichtig und fehlerfrei auszuführen. ... Für die richtige Bewertung ist zu beachten, dass der Handlungs- und*

Entscheidungsspielraum innerhalb der übertragenen Arbeitsaufgabe zu bewerten ist.“ ((ERA-Infobrief NRW, Juni 2003))

Für die einzelnen Entgeltstufen gelten:

Entgeltstufe	Entscheidungsrahmen (laut IGM Bayern)	Handlungs- und Entscheidungsspielraum (laut IGM NRW)
1 bis 4	Unterstützende Tätigkeiten	Die Erfüllung der Arbeitsaufgabe „ ist im Einzelnen vorgegeben “ bedeutet <u>kein</u> Handlungs- und Entscheidungsspielraum: 100%ige Vorgabe bzw. keine Freiheitsgrade bei der Arbeitsausführung/ Aufgabenerfüllung
5 bis 8	Aufgaben mit Entscheidungen bei der Arbeitsausführung	Die Erfüllung der Arbeitsaufgabe „ ist weitgehend vorgegeben “ bedeutet <u>gewisser</u> Handlungs- und Entscheidungsspielraum: Zwischen 51 und 80 Prozent der Aufgabe ist ohne Freiheitsgrad vorgegeben. Der Freiheitsgrad beträgt folglich nur 20% bis 49% Freiheitsgraden bei der Arbeitsausführung/Aufgabenerfüllung
9 bis 11	Aufgaben mit Entscheidungs- und Dispositionsspielraum im Rahmen der Aufgabenstellung	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben „ ist teilweise vorgegeben “ bedeutet <u>größerer</u> Handlungs- und Entscheidungsspielraum: Ca. 50%ige Vorgabe der Aufgabe, ca. 50 Prozent Freiheitsgrade bei der Ausführung der Arbeitsausführung/Aufgabenerfüllung.
12	Aufgaben mit erweitertem Entscheidungs- und Dispositionsspielraum im Rahmen der Aufgabenstellung	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfolgt „ weitgehend ohne Vorgaben selbständig “ bedeutet erheblicher Handlungs- und Entscheidungsspielraum: Weniger als 20% der Aufgabe sind vorgegeben. Der Freiheitsgrad bei der Arbeitsausführung/Aufgabenerfüllung beträgt mehr als 80%.

Tabelle 3: Entscheidungs- und Handlungsspielraum der einzelnen Entgeltstufen

Unter Vorgaben im Sinne der Bewertungsstufen sind Anweisungen und Richtlinien zu verstehen. Üblicherweise schränken Anweisungen den Handlungs- und Entscheidungsspielraum stärker ein als Richtlinien. Anweisungen legen fest, wie die Arbeitsaufgabe im Einzelnen auszuführen ist. Richtlinien bestimmen, was bei der Erfüllung der Arbeitsaufgabe im Allgemeinen zu beachten ist.

B. Bewertung

Für die Bewertung eines Mitarbeiters und damit auch für den Widerspruch gegen eine ungerechtfertigte Leistungsbeurteilung sind also mehrere Kriterien heranzuziehen:

1. Entgeltstufe
2. Handlungs- und Entscheidungsspielraum innerhalb der Entgeltstufe
3. Vorgaben und Richtlinien als Basis für die geleistete Arbeit
4. Weitere Faktoren, wie Fremdeinflüsse bei der Arbeit

C. Vorbereitung für den Widerspruch gegen Leistungsbeurteilung

Um entscheiden zu können, ob ein Widerspruch gegen die Leistungsbeurteilung gerechtfertigt ist, beantwortet euch bitte folgende Fragen:

1. Einschätzung der Eckpunkte zur Leistungsbeurteilung

Entscheidungsgrundlage	Antwort am Beispiel von Ottile Gebühr, die Schwester von Otto Gebühr
Entgeltgruppe	10
Wie viel Handlungs- und Entscheidungsspielraum habe ich aufgrund meiner Entgeltgruppe (sieheTabelle 3)?	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben „ ist teilweise vorgegeben “ bedeutet <u>größerer</u> Handlungs- und Entscheidungsspielraum: Ca. 50%ige Vorgabe der Aufgabe, ca. 50 Prozent Freiheitsgrade bei der Ausführung der Arbeitsausführung/Aufgabenerfüllung.
Wie lange mache ich meine jetzige Tätigkeit?	5 Jahre
In welchem Maß wurden mir bzgl. meiner Aufgabe entsprechend meiner Entgeltgruppe Vorgaben gemacht oder wurde ich mit der Aufgabenstellung alleine gelassen?	Vorgaben zur Durchführung meiner Aufgabe wurden mir keine gemacht.
Erforderte die aktuelle Aufgabe neue Kenntnisse und Fähigkeiten?	Nein, wie immer, Training on the Job.
Wenn ja, wäre eine Weiterbildungsmaßnahme erforderlich gewesen und habe ich diese bekommen?	----
Wählen Sie entsprechend Ihrer Arbeit und Leistungsfähigkeit einen der drei Punkte aus, gemessen an den in der Tabelle 3 angegebenen Prozentwerten: 1. Wurden mir, gemessen an den in der Tabelle 3 angegebenen Prozentwerten weniger Vorgaben gemacht und habe ich trotzdem meine Aufgabe bewältigt, dann erzwingt dies nach ERA eine Beurteilungsstufe D oder E. 2. Wurden mir entsprechend meiner Entgeltstufe die richtige prozentuale Anzahl von Vorgaben gemacht, und habe ich meine Aufgabe bewältigt, dann erzwingt dies laut ERA die Beurteilungsstufe C. 3. Wurden mir entsprechend meiner Entgeltstufe die richtige prozentuale Anzahl von Vorgaben gemacht und habe ich meine Leistung nicht erreicht, dann erzwingt dies laut ERA die Leistungsstufe A oder B.	Punkt 2 trifft zu.

<p>In allen drei Fällen ist zu untersuchen, ob und welche Fremdfaktoren, wie Terminverzögerungen von Partnern, kurzfristig andere Prioritätensetzungen durch fachliche oder personelle Vorgesetzte, die Erreichung meiner Aufgabe behindert haben.</p>	<p>Verzögerungen im Projekt durch</p> <ul style="list-style-type: none"> § nachgeschobene Features § Terminverzögerungen <p>Dadurch erhöhte sich sowohl Arbeitsdruck als auch Arbeitspensum (Verdichtung der Arbeit), um den Endtermin halten zu können.</p> <p>Ich habe aufgrund neuer Planung im Projekt termingerecht geliefert.</p>
<p>Zusammenfassung der obigen Punkte</p>	<p>Durch meinen Handlungs- und Entscheidungsspielraum von maximal 50 Prozent und meiner Aufgabenstellung ist mein Einfluss in der Projektgruppe im Vergleich mit anderen eher gering.</p> <p>Meine Aufgabe habe ich genauso gut wie immer erledigt. Die Vorgaben waren ausreichend.</p> <p>Durch nachgeschobene Features und Terminverzögerungen im Projekt kam es zu Arbeitsverdichtung, um den Endtermin halten zu können. Ich habe meine Termine trotzdem gehalten, mich also eingesetzt.</p>

Tabelle 4: Einschätzung der Eckpunkte

2. Einschätzung der Beurteilungsmerkmale der Leistungsbeurteilung

<p>Entscheidungsgrundlage</p>	<p>Antwort am Beispiel von Ottile Gebühr, die Schwester von Otto Gebühr (EG 10)</p>
<p>Effizienz:</p> <ul style="list-style-type: none"> § Welche Beurteilungsstufe haben Sie hier im Vergleich zur vorherigen Beurteilung? § War der Arbeitsanfall entsprechend der individuellen Arbeitszeit passend? § Wurde zuviel / zuwenig Arbeit gegeben? § Wurde die Arbeit ständig durch andere Arbeiten, die zusätzlich aufkamen, unterbrochen bzw. der vorgesehene Zeitrahmen aufgefrassen? § Habe ich entsprechende Prioritäten gesetzt bzw. mit dem Chef/Projektmitarbeitern über die Fremdeinflüsse gesprochen? <p>Habe ich die Arbeit trotzdem termingerecht und in der erforderlichen Qualität geschafft? Wenn nein, warum nicht? Welche Fremdeinflüsse</p>	<p>von C auf B herabgestuft</p> <p>nein, zu viel Arbeit, zu viele Meetings</p> <p>Unterbrechungen durch überraschend angesetzte Meetings, die stark von der Arbeitszeit abgingen.</p> <p>Ich habe mich gefragt, ob ich auf alle Meetings gehen muss und mich manchmal dagegen entschieden, was mein Chef mir heute vorwirft. Aber sonst wäre es unmöglich gewesen die Termine zu halten. Ich hätte zu wenig Außenwirkung, sagt er.</p> <p>ja, aufgrund meiner persönlichen Prioritätensetzung.</p>

<p>spielten eine Rolle?</p>	
<p>Qualität:</p> <p>§ Welche Beurteilungsstufe haben Sie hier im Vergleich zur vorherigen Beurteilung?</p> <p>§ Wie fehlerfrei waren meine Arbeitsergebnisse?</p> <p>§ Worauf sind die Fehler zurückzuführen? Welche Fremdeinflüsse spielten dabei eine Rolle, z.B. zu knapp kalkulierte Termine, nachgeschobene Features etc.</p> <p>§ Habe ich Zusagen und Absprachen eingehalten? Wenn nein, warum nicht. Welche Fremdeinflüsse spielten eine Rolle?</p>	<p>Herabstufung von D auf C</p> <p>Die Projektmitarbeiter waren zufrieden.</p> <p>Fremdeinflüsse (siehe oben) führten zu verminderten Reviewkommentaren, weil keiner Zeit hatte.</p> <p>ja, abgesehen von Meetings, die ich abgesagt habe, weil ich dort eh nichts hätte beisteuern können.</p>
<p>Persönlicher Einsatz:</p> <p>§ Welche Beurteilungsstufe haben Sie hier im Vergleich zur vorherigen Beurteilung?</p> <p>§ Habe ich in unterschiedlichen Organisations- und Arbeitsstrukturen gearbeitet? Achtung: Hierbei ist von der Aufgabenstellung auszugehen. Falls diese das nicht erfordert, darf dieser Punkt nicht als Beurteilungskriterium herangezogen werden.</p> <p>§ Übernahme von Verantwortung, Eigeninitiative, Einbringen bzw. Umsetzen von Ideen und Anregungen. Welchen Entscheidungsspielraum habe ich hier entsprechend meiner Entgeltgruppe überhaupt (siehe obige Tabelle)?</p> <p>§ Habe ich überhaupt den Entscheidungsspielraum und die Position, Vorschläge etc. einzubringen und umzusetzen?</p> <p>Allgemein gilt: Der persönliche Einsatz ist innerhalb der Entgeltgruppe und innerhalb des zur Verfügung stehenden Entscheidungsspielraums zu bewerten. Definiert daher eure Position im Projekt und eure Einflussmöglichkeiten. Bewertet euer Verhalten im Rahmen eurer Einflussmöglichkeiten und vergleicht sie dann mit der abgegebenen Beurteilung.</p>	<p>Herabstufung von D auf B</p> <p>ja und nein, nur in der Projektgruppe bei Meetings, ansonsten in meiner Organisations- und Arbeitsstruktur. Meine Aufgabe erforderte darüber hinaus nichts Weiteres.</p> <p>Mein Handlungs- und Entscheidungsspielraum beträgt 50 % laut Entgeltgruppe bezogen auf meine Arbeit. Ich bin an Anweisungen meines Chefs und des Projektleiters gebunden. Mit Kollegen habe ich ggf. diskutiert, wenn Probleme auftraten und Vorschläge unterbreitet. Für neue Ideen und Anregungen, die über das hinausgehen, hatte niemand Zeit.</p> <p>nur sehr bedingt. Andere haben im Projekt die führende Position.</p>
<p>Methodisches Arbeiten:</p> <p>§ Welche Beurteilungsstufe haben Sie hier im Vergleich zur vorherigen Beurteilung?</p> <p>§ Fähigkeit zur Analyse und Entscheidungsfindung. Auch hier gilt, diese ist im Rahmen eurer Entgeltgruppe und eures Handlungsspielraums zu bewerten.</p>	<p>Herabstufung von C nach A</p> <p>ok</p>

<p>§ Kostenbewusstsein. Bewertet hier, ob und wie ihr Einfluss auf Kosten habt. Geht der Einfluss über sparsame Verwendung von Büromaterial nicht hinaus, dann spielt dieser Faktor kaum eine Rolle in der Bewertung.</p> <p>§ Übergreifendes Denken und Handeln. Auch hier gilt, diese ist im Rahmen eurer Entgeltgruppe und eures Handlungsspielraums zu bewerten.</p> <p>§ Kundenorientierung. Hier ist darauf abzuzielen, inwieweit ihr Einfluss auf Kundenbedürfnisse habt. Ein Entwickler, der beispielsweise ein Feature nach Vorgaben einer Spezifikation programmiert, hat wenig Einfluss auf Kundenbedürfnisse. Ein PM oder System Engineer hat beispielweise durch Spezifizierung eines bedienerfreundlichen Tools durchaus Einfluss auf Kundenbedürfnisse.</p>	<p>habe nichts mit Kosten zu tun.</p> <p>meine Aufgabe geht nicht über die Projektgruppe hinaus.</p> <p>kein Kundenkontakt, kein Einfluss auf Kundenfeatures</p>
<p>Zusammenarbeit</p> <p>§ Welche Beurteilungsstufe haben Sie hier im Vergleich zur vorherigen Beurteilung?</p> <p>§ Teamverhalten, Kommunikationsverhalten, Informationsaustausch, Hilfsbereitschaft: Wie bewertet ihr euren Einfluss und euer Verhalten im Team, Absprachen, Terminplanung, Termintreue etc.</p> <p>§ Konfliktlösung, Bewertet hier, ob und wie ihr Einfluss auf Konfliktlösungen habt. Dies hängt auch, aber nicht nur, von der Position im Team ab.</p> <p>§ Führungsverhalten; dieses ist natürlich nur zu bewerten, wenn ihr Führungsaufgaben habt, seien sie fachlicher oder personeller Art.</p>	<p>Beurteilungsstufe ist gleich geblieben</p> <p>bringe oft Hitzköpfe wieder dazu vernünftig zu arbeiten, ansonsten ist aufgrund meiner Aufgabe der Einfluss auf das Team eher gering. Termine und Absprachen habe ich eingehalten.</p> <p>siehe oben: Hitzköpfe</p> <p>keine Führungsposition</p>
<p>Zusammenfassung der obigen Punkte</p>	<p><u>Effizienz:</u></p> <p>Die Herabstufung von C auf B ist nicht gerechtfertigt, da ich aufgrund der Verzögerungen im Projekt und durch nachgeschobene Features bzgl. meiner Arbeit eigenverantwortlich die richtigen Prioritäten gesetzt habe. Insbesondere bei kurzfristig eingeschobenen Meetings habe ich abgewägt, inwieweit ich aufgrund meiner Aufgabe bei diesem Meeting etwas beitragen kann oder nicht. Entsprechend dem Ergebnis meiner Abwägung habe ich entschieden, hinzugehen oder nicht. Dies führte dazu, dass ich meine Termine und Zusagen einhalten konnte.</p> <p><u>Qualität</u></p> <p>Die Herabstufung von D auf C könnte ich akzeptieren, auch wenn Fehler eher auf die</p>

	<p>Arbeitsverdichtung als auf meine Arbeit zurückzuführen sind. Dazu trägt auch die allgemeine Demotivation bei, denn der Spaßfaktor wird überschattet, wenn man nicht weiß, ob man morgen abgebaut wird.</p> <p><u>Persönlicher Einsatz</u></p> <p>Die Herabstufung von D auf B ist für mich nicht zu akzeptieren. Ich empfinde sie als absolut ungerecht. Mein Handlungs- und Entscheidungsspielraum beträgt nur 50 % laut Entgeltgruppe bezogen auf meine Arbeit. Ich bin an Anweisungen meines Chefs und des Projektleiters gebunden. Trotzdem habe ich mich für das Projekt eingesetzt und meine Termine gehalten, meine Kollegen auf Ungereimtheiten und Unklarheiten hingewiesen und Vorschläge unterbreitet, wie man das Problem lösen kann. Allerdings hatte kaum jemand Zeit dazu. Ursache dafür war der Termindruck.</p> <p><u>Methodisches Arbeiten</u></p> <p>Die Herabstufung von C auf A ist nicht gerechtfertigt. Die Beurteilung dieses Punktes, wie aller anderen auch, darf nur im Rahmen meiner Entgeltgruppe und meiner Aufgabe erfolgen. Ich habe entsprechend einer vorgegebenen Spezifikation zu programmieren. In diesem Rahmen habe ich durchaus Rückmeldungen an die Systemarchitekten gegeben. Meine Fähigkeit zur Analyse sind noch genauso vorhanden wie vor fünf Jahren, hinzu kommt noch die Erfahrung. Durch meine Aufgabe habe ich keine Kundenkontakte, so dass dieses Kriterium wenig Gewicht haben darf.</p> <p><u>Zusammenarbeit</u></p> <p>ok</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabelle 5: Beurteilungsmerkmale

3. Sonstiges

<p>Wie ist der Abteilungsdurchschnitt bei der Leistungsbeurteilung? Wurden (fast) alle heruntergestuft? Wenn ja, liegt hier der Verdacht nahe, dass der Vorgesetzte Vorgaben, die Leistungsbeurteilung zu drücken, befolgte.</p>	<p>Es wurden fast alle herabgestuft.</p>
<p>Passt die Begründung, die euer Chef für die Minderung der Leistungsbeurteilung lieferte, auch zu euren Aufgaben. Ihr könnt nicht für eine fehlende Leistung zurückgestuft werden, die ihr aufgrund eurer Aufgabenstellung gar nicht erbringen könnt.</p> <p>Beispiel 1: Eine Teamassistentin, die nur innerhalb ihrer Projektgruppe unterstützende</p>	<p>Ich hätte zu wenig Außenwirkung, sagt mein Chef, aber meine Aufgabe erfordert es nicht, ständig auf Meetings oder in Nachbarabteilungen zu sein. Würde ich dort zwecks der Außenwirkung herumhängen, ginge das von meiner Arbeitszeit ab, so dass ich dann meine Arbeit nicht schaffen würde. Daher habe ich Termintreue vor Außenwirkung gesetzt</p>

<p>Arbeiten leistet, kann nicht wegen fehlender Außenwirkung zurückgestuft werden. Ihr Verantwortungsbereich gibt es nicht her, dass sie sich abteilungsübergreifend oder gar international profilieren kann.</p> <p>Beispiel 2: Ein Entwickler, der aufgrund seiner Tätigkeit keinen Kundenkontakt hat, kann nicht zurückgestuft werden, weil er die Anforderung Kundennähe nicht erfüllt.</p>	<p>(Prioritätssetzung).</p>
<p>Vorgesetzte argumentieren mit dem Schlagwort „Außenwirkung des Mitarbeiters“, um die Herabsetzung der Leistungsbeurteilung zu rechtfertigen.</p> <p>§ Dazu werden Leute außerhalb der Projektgruppe über den Mitarbeiter befragt, häufig offensichtlich andere Vorgesetzte. Fragt nach, wer dies gewesen sei und bewertet, ob diese Personen überhaupt in der Lage sind, eure Arbeitsleistung zu beurteilen. Kein Grund zur Herabstufung ist gegeben, wenn die befragte Person den Mitarbeiter gar nicht kennt.</p> <p>§ Die „Außenwirkung“ eines Mitarbeiters kann nur im Rahmen seiner vorgegebenen Aufgabenstellung und Funktion im Projekt beurteilt werden. Der Vorgesetzte kann keine internationale Außenwirkung fordern, wenn der Aufgabenbereich internationale Kontakte nicht oder in nur geringem Maße vorsieht.</p> <p>§ Beispielsweise wird oft vom Vorgesetzten gesagt, der Mitarbeiter telefoniere nicht mit den ausländischen Kooperationspartnern, sondern schreibe nur E-Mail.</p>	<p>genau!</p> <p>ich kenne einige der Personen nicht, die mein Chef befragt hat und folglich kennen diese mich auch nicht. Daher können sie meine Leistung nicht beurteilen.</p> <p>Außenwirkung siehe oben.</p> <p>ja, das sagt er, aber für mich und meine Partner ist der E-Mail Kontakt ideal, denn E-Mail hat den Vorteil, dass weniger sprachliche Missverständnisse aufgrund der Fremdsprache gegeben sind, sie ist billiger (Kostenbewusstsein!), die Sachlage wird in Frage und Antwort dokumentiert und der Empfänger der E-Mail kann sie bearbeiten, wenn er Zeit hat und wird nicht ständig in seiner Arbeit unterbrochen, was der Termintreue dient. Außerdem kann man dann alles wieder nachlesen.</p> <p>Mit dem Argument „Außenwirkung“ wird der Entwicklung der „Schaumschlägerei“, die manchmal ohnehin eine Plage ist, Tür und Tor geöffnet. Denn: Wichtigtuerei = Außenwirkung = mehr Geld. Dieses Beurteilungskriterium ist so Mist!</p>
<p>Entscheidungsfreudigkeit im Rahmen Ihres Entscheidungsspielraums?</p> <p>Einem Mitarbeiter kann kein Mangel an Entscheidungsfreudigkeit vorgeworfen werden, wenn diesem überhaupt keine oder zu geringe Entscheidungsbefugnisse und -spielräume</p>	<p>im Rahmen meiner Aufgabe entscheide ich selbst, außerhalb habe ich keinen Einfluss auf Entscheidungen, dies entspricht auch dem Handlungs- und Entscheidungsspielraum nach meiner Entgeltgruppe</p>

eingräumt wurden. Auch in diesem Fall ist eine Herabstufung nicht gerechtfertigt.	
Zusammenfassung der obigen Punkte	<p>Fast meine gesamte Abteilung wurde zurückgestuft.</p> <p>Meine Aufgabe erfordert es nicht mit vielen Abteilungen, Kunden oder internationalen Partnern Kontakt aufzunehmen. Würde ich dort zwecks der Außenwirkung in anderen Abteilungen herumhängen, ginge das von meiner Arbeitszeit ab, so dass ich dann meine Arbeit nicht schaffen würde. Daher habe ich Termintreue vor Außenwirkung gesetzt (Prioritätssetzung).</p> <p>Mein Chef befragte mir unbekannte Personen. Diese können mich folglich gar nicht kennen und beurteilen.</p> <p>Der Vorwurf, ich würde zu wenig telefonieren ist absurd, denn in der Regel ist das Schreiben von E-Mails effizienter, denn E-Mail hat den Vorteil, dass weniger sprachliche Missverständnisse aufgrund der Fremdsprache gegeben sind, sie ist billiger (Kostenbewusstsein!), die Sachlage wird in Frage und Antwort dokumentiert und der Empfänger der E-Mail kann sie bearbeiten, wenn er Zeit hat und wird nicht ständig in seiner Arbeit unterbrochen, was der Termintreue dient. Außerdem kann man dann alles wieder nachlesen.</p>

Tabelle 6: Sonstiges

D. Formulierung des Widerspruchs

Auf Basis der durchgeführten Analyse, könnt ihr euren Widerspruch formulieren. Widerspruch einzulegen ist das Recht des Mitarbeiters. Euch dürfen dadurch keine Nachteile entstehen.

Hier ein paar Formulierungshilfen am Beispiel von Otilie Gebühr mit ERA-Entgeltgruppe 10.

Sehr geehrte(r) Frau/Herr <Personalmitarbeiter>,
ich widerspreche meiner Leistungsbeurteilung aus folgenden Gründen:

Daten

Name: Otilie Gebühr

Personalnummer: 1234567890

Abteilung: XYZ 34

Arbeitswochenstunden: 35 Stunden

GdB-Grad im Falle einer Behinderung:

ERA-Entgeltgruppe: 10

Überschreiterbetrag: 18,35 Euro

Unterschreiterbetrag:

Beurteilungsmerkmale		Punkte	
nach MTV (bisher)	nach ERA-TV (neu)	bisher	neu
Arbeitsquantität	Effizienz	14	5
Arbeitsqualität	Qualität	21	10
Arbeitseinsatz	Persönlicher Einsatz	12	5
Arbeitssorgfalt	Methodisches Arbeiten	8	0
Betriebliches Zusammenwirken	Zusammenarbeit	6	10
Gesamtpunktzahl		61	30
Höhe der Leistungszulage in Prozent		11,59 %	8,4 %

Fakten

Ich bin in die ERA-Entgeltgruppe EG 10 eingruppiert und wurde von 65 auf 30 Punkte herabgestuft.

Für meine ERA-Entgeltgruppe gilt:

Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben „ist teilweise vorgegeben“. Dies bedeutet einen ca. 50-prozentigen Freiheitsgrad bei der Arbeitsausführung/Aufgabenerfüllung. Die anderen 50 Prozent sind feste Arbeitsvorgaben.

Die Vorgaben für meine Aufgabe waren ausreichend.

Ich arbeite seit 5 Jahren im gleichen Tätigkeitsfeld, Programmiererin, und verfüge dementsprechend über viel Erfahrung in meinem Aufgabengebiet.

Ich arbeite in einem Projektteam. Meine Aufgabenstellung ermöglicht mir darüber hinaus keine abteilungsübergreifenden Tätigkeiten, insbesondere ermöglicht sie mir weder Kundenkontakte noch internationale Kontakte.

Nach ERA-Tarifvertrag ist meine Leistung innerhalb der Leistungserfordernisse meiner Entgeltgruppe EG 10, meiner Aufgabenstellung und innerhalb des für diese Entgeltgruppe vorgegebenen Handlungsspielraums zu beurteilen.

Widerspruchsgründe

Ich habe meine Aufgaben vollständig und termingerecht erledigt. Die Terminerreichung war nur durch gezielte Prioritätensetzung meinerseits zu erreichen, da es aufgrund von nachgeschobenen Features und Terminverschiebungen innerhalb des Projektes zu erhöhter Arbeitsverdichtung kam, um den Endtermin für den Kunden halten zu können.

Trotzdem wurde ich in der Leistungsbeurteilung bei den Beurteilungsmerkmalen von 65 auf 35 Punkte herabgestuft.

Widerspruchsgründe gegen Herabstufung in einzelnen Beurteilungsstufen

Im Bereich Effizienz bin ich von C auf B herabgestuft worden. Die Herabstufung von C auf B ist nicht gerechtfertigt, da ich aufgrund der Verzögerungen im Projekt durch nachgeschobene Features und Terminverzögerungen bzgl. meiner Arbeit eigenverantwortlich die richtigen Prioritäten gesetzt habe. Insbesondere bei kurzfristig eingeschobenen Meeting habe ich abgewägt, inwieweit ich aufgrund meiner Aufgabe bei diesem Meeting etwas beitragen kann oder nicht. Entsprechend dem Ergebnis meiner Abwägung habe ich entschieden, hinzugehen oder nicht. Dies führte dazu, dass ich meine Termine und Zusagen einhalten konnte. Dies zeigt, dass ich mit der mir zur Verfügung stehenden Arbeitszeit optimal umgehe, und durch Setzen der richtigen Prioritäten meine Arbeiten rationell durchführe.

Meine Aufgabe erfordert es nicht, mit vielen Abteilungen, Kunden oder internationalen Partnern Kontakt aufzunehmen. Würde ich dort nur zwecks Außenwirkung andere Abteilungen aufsuchen, ginge das von meiner Arbeitszeit ab, so dass ich dann meine Arbeit nicht schaffen würde. Daher habe ich Termintreue vor Außenwirkung gesetzt (Prioritätssetzung).

Im Bereich Qualität wurde ich von D auf C herabgestuft, obwohl aufgrund meiner Erfahrung in meinem Aufgabenbereich die Qualität meiner Arbeit nicht gesunken ist.

Im Bereich Persönlicher Einsatz wurde ich von D auf B herabgestuft. Diese Herabstufung um zwei Beurteilungsstufen ist nicht gerechtfertigt, denn meine Aufgaben habe ich wie oben beschrieben, ordentlich und termingerecht erledigt. Für Terminverschiebungen, die im gesamten Projekt entstanden sind, kann ich nicht verantwortlich gemacht werden, da ich darauf aufgrund meiner Aufgabenstellung keinen Einfluss nehmen kann. Hinzukommt, dass ich in Entgeltgruppe EG 10 nur einen Entscheidungsspielraum von maximal 50 Prozent habe, ansonsten aber an die Anweisungen meines Chefs und des Projektleiters gebunden bin. Ich habe mich für das Projekt eingesetzt, meine Termine gehalten, meine Kollegen auf Ungereimtheiten und Unklarheiten hingewiesen und Vorschläge unterbreitet, wie man das Problem lösen kann, also innerhalb meines Einflussbereiches die Initiative ergriffen, Verantwortung für das Projekt übernommen und Ideen und Anregungen eingebracht und umgesetzt.

Im Bereich Methodisches Arbeiten bin ich von C auf A herabgestuft worden. Die Beurteilung dieses Punktes, wie aller anderen auch, darf nur im Rahmen meiner Entgeltgruppe und meiner Aufgabe erfolgen. Ich habe entsprechend einer vorgegebenen Spezifikation zu programmieren. In diesem Rahmen habe ich durchaus Rückmeldungen an die Systemarchitekten gegeben. Meine Fähigkeit zur Analyse sind noch genauso vorhanden wie vor fünf Jahren, hinzu kommt noch die Erfahrung. Durch meine Aufgabe habe ich keine Kundenkontakte, so dass dieses Kriterium kein Gewicht haben darf.

Der Vorwurf, ich würde zu wenig telefonieren ist absurd, denn in der Regel ist das Schreiben von E-Mails effizienter, denn E-Mail hat den Vorteil, dass weniger sprachliche Missverständnisse aufgrund der Fremdsprache gegeben sind, sie ist billiger (Kostenbewusstsein!), die Sachlage wird in Frage und Antwort dokumentiert und der Empfänger der E-Mail kann sie bearbeiten, wenn er Zeit hat und wird nicht ständig in seiner Arbeit unterbrochen, was der Termintreue dient. Außerdem kann man dann alles wieder nachlesen, was die Qualität der Arbeit fördert.

Im Bereich Zusammenarbeit ist meine Beurteilungsstufe gleich geblieben. Hier habe ich mich u.a. dadurch hervorgetan, dass ich hitzige Auseinandersetzungen fachlicher Art in der Projektgruppe auf eine sachliche Ebene zurückgeführt habe.

Sonstige Widerspruchsgründe

Fast meine gesamte Abteilung wurde zurückgestuft. Dies deutet daraufhin, dass hier in erster Linie die Gehälter gesenkt werden sollen und es weniger um die korrekte Beurteilung der Leistung der Mitarbeiter geht.

Mein Chef befragte mir unbekannte Personen. Diese können mich folglich gar nicht kennen und beurteilen.

Ich bitte Sie daher, die Herabstufung meiner Leistung in den Punkten Effizienz, Qualität, Persönlicher Einsatz und Methodisches Arbeiten zurückzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen,

Ottile Gebühr