



IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg

Gehaltsrahmentarifvertrag

**Holz und Kunststoff
verarbeitende Industrie**

Tarifgebiet Baden-Württemberg

Abschluss:	12.06.2023
Gültig ab:	01.01.2024
Kündbar ab:	31.12.2030
Frist:	6 Monate

Gehaltsrahmentarifvertrag

Zwischen dem

**Verband der Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung
Baden-Württemberg e.V., 70182 Stuttgart**

-einerseits-

und der

**IG Metall,
vertreten durch den Bezirk Baden-Württemberg,
Bezirksleitung Baden-Württemberg,
70469 Stuttgart**

-andererseits-

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Es gilt der räumliche und fachliche Geltungsbereich des MTV.

Persönlich gilt er für alle Angestellten.

Arbeitgeberseitig gilt dieser Tarifvertrag nur für tarifgebundene Mitglieder des unterzeichnenden Arbeitgeberverbandes, auf Arbeitnehmerseite nur für Angestellte, die Mitglied der IG Metall sind.

§ 2 Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

Als Grundlage für die Einstufung von Tätigkeiten in 18 Gehaltsgruppen (G1 – G18) wird das in § 3 beschriebene System verwendet. Die Angestellten werden entsprechend der Anforderungen ihrer Tätigkeit in eine der Gehaltsgruppen eingruppiert.

Grundlage für die Ermittlung der Eingruppierung ist die übertragene und auszuführende Tätigkeit. Diese wird ganzheitlich betrachtet. Hierzu werden alle übertragenen Teilaufgaben berücksichtigt, soweit sie die Tätigkeit in ihrer Wertigkeit prägen.

Eine differenzierte Betrachtung hinsichtlich vorwiegend kaufmännischer oder technischer Arbeitsinhalte findet nicht statt. Voraussetzung für die Bewertung der Tätigkeit ist eine vom Arbeitgeber zu erstellende Stellenbeschreibung gem. Formblatt (Anlage 3). Diese ist dann mit dem Betriebsrat zu beraten. Bei Nichteinigung über die Stellenbeschreibung entscheidet die Paritätische Kommission gem. § 4.

Übt der Angestellte Tätigkeiten mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus aus, so ist er entsprechend derjenigen Tätigkeit einzugruppiert, die das Niveau der Gesamttätigkeit prägt.

Für die Dauer einer fachlich und disziplinarisch vollwertigen vertretungs- oder aushilfsweisen Tätigkeit, die in einer höheren Gehaltsgruppe geleistet wird, besteht Anspruch auf die Differenz zur höheren Gehaltsgruppe für den Zeitraum, der vier Wochen innerhalb von 12 Monaten übersteigt. Mehrere Zeiträume innerhalb dieser 12 Monate werden zusammengerechnet.

Der Differenzbetrag zur höheren Gehaltsgruppe wird als tarifliche Zulage ausgewiesen. Die Zulage entfällt, sobald die höherwertige vertretungs- oder aushilfsweise Tätigkeit nicht mehr ausgeübt wird.

§ 3 Eingruppierungssystematik

Die Einstufung zur Gehaltsfindung erfolgt nach der Systematik gemäß dem diesem Tarifvertrag beigefügten Schema „Anforderungsprofil zur Gehaltsfindung bei Angestellten“. Nach diesem Schema können zwischen 8 und 100 Punkte vergeben werden. Die Gehaltsgruppe ergibt sich aus der Höhe der Punktzahl.

- Anforderungen an das Fachwissen werden mit bis zu 50 Punkten bewertet,
- aufgabenspezifische Berufserfahrung wird mit bis zu 20 Punkten bewertet,
- analytische Kriterien im Sinne von erforderlichen Kompetenzen (Kontakte/Kommunikation, Aufgabenkomplexität, Handlungsspielraum) werden in Summe mit bis zu 30 Punkten bewertet.

Die Verteilung der Punkte auf die 18 Gehaltsgruppen ergibt sich aus der Tabelle gemäß § 6 dieses Tarifvertrags.

I. Fachwissen (summarische Anforderungen)

Die Differenzierung des erforderlichen Fachwissens (summarische Anforderungen) erfolgt in zehn Stufen:

Stufe I (5 Punkte)

Tätigkeiten, deren Ausführung und Ablauf weitestgehend festgelegt sind. Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch systematisches Einarbeiten von bis zu 6 Wochen erworben werden.

Stufe II (10 Punkte)

Tätigkeiten, deren Ausführung und Ablauf überwiegend festgelegt sind. Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch ein systematisches Einarbeiten und Übung von mehr als 6 Wochen bis zu 6 Monaten erworben werden.

Stufe III (15 Punkte)

Tätigkeiten, deren Ausführung und Ablauf überwiegend festgelegt sind. Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch ein systematisches Einarbeiten von bis zu 12 Monaten erworben werden.

Stufe IV (20 Punkte)

Fachaufgaben, deren Erledigung überwiegend festgelegt ist. Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine zweijährige fachspezifische Berufsausbildung erworben werden.

Stufe V (25 Punkte)

Fachspezifische Aufgaben, deren Erledigung überwiegend festgelegt ist. Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine dreijährige fachspezifische Berufsausbildung erworben werden.

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall

Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

Stufe VI (30 Punkte)

Erweiterte fachspezifische Aufgaben, deren Erledigung teilweise festgelegt ist. Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie durch eine dreijährige fachspezifische Berufsausbildung und eine entsprechende berufliche Weiterbildung von mindestens 12 Monaten Dauer erworben werden.

Stufe VII (35 Punkte)

Umfassende fachspezifische Aufgaben im Rahmen eines Sachgebiets, deren Erledigung teilweise festgelegt ist. Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine mindestens dreijährige abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung und einer entsprechenden mindestens zweijährigen beruflichen Weiterbildung (z.B. Betriebswirt oder Techniker) erworben werden.

Stufe VIII (40 Punkte)

Ein Aufgabengebiet, das größtenteils selbstständig erledigt wird. Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene dreijährige Hochschulausbildung (z.B. Bachelor) erworben werden.

Stufe IX (45 Punkte)

Ein erweitertes Aufgabengebiet, das selbstständig erledigt wird. Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene dreijährige Hochschulausbildung (z.B. Bachelor) und einer entsprechenden mindestens einjährigen Weiterbildung erworben werden.

Stufe X (50 Punkte)

Ein umfassendes Aufgabengebiet, das selbstständig erledigt wird. Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch den Abschluss einer mindestens vierjährigen Hochschulausbildung (z.B. Master, Diplom) erworben werden.

II. Berufserfahrung (summarische Anforderungen)

Aufgabenspezifische Berufserfahrung, die nach Abschluss der Ausbildung zusätzlich erforderlich ist, kann eine Voraussetzung zur Erfüllung der zugewiesenen Aufgabe sein. Berufserfahrung kann gemäß der Systematik dieser Gehaltseingruppierung erst bei Erreichen der Stufe V des summarischen Fachwissens in die Bewertung einfließen.

Sofern dies der Fall ist, wird die erforderliche Berufserfahrung in fünf Stufen unterschieden. Unterhalb der Stufe V des summarischen Fachwissens wird generell keine Berufserfahrung vorausgesetzt.

Stufe I (1 Punkte)

bis zu einem Jahr

Stufe II (5 Punkte)

ein bis zwei Jahre

Stufe III (10 Punkte)

zwei bis drei Jahre

Stufe IV (15 Punkte)
drei bis fünf Jahre

Stufe V (20 Punkte)
mehr als fünf Jahre

III. Erforderliche Kompetenzen (Analytische Kriterien)

1.) Kontakte / Kommunikation

Kontakte beziehen sich auf Geschäftspartner des Unternehmens wie z.B. Kunden, Lieferanten und Dienstleister.

Kommunikation findet intern und extern statt. Kommunikation wird nach ihrer inhaltlichen Komplexität bewertet.

wenig (1 Punkt)

Keine oder nur gelegentliche externe Kontakte. Interne Kommunikation findet im Rahmen der Aufgabe auch abteilungsübergreifend statt.

mittel (5 Punkte)

Regelmäßige Kontakte zu Geschäftspartnern des Unternehmens im Rahmen der Aufgabe und/oder regelmäßige interne Kommunikation zur Aufrechterhaltung komplexer betrieblicher Abläufe und Erreichung der vorgegebenen Ziele.

hoch (10 Punkte)

Regelmäßige eigenverantwortliche Kontakte zu Geschäftspartnern des Unternehmens im Rahmen erweiterter Aufgaben und/oder regelmäßige interne Kommunikation zur Gestaltung komplexer betrieblicher Abläufe und Durchsetzung vorgegebener Ziele.

2.) Aufgabenkomplexität:

Die grundsätzlichen Anforderungen an eine Tätigkeit werden bereits durch die Bewertung des erforderlichen Fachwissens berücksichtigt und sind hier daher nicht mehr zu betrachten. Die Aufgabenkomplexität beschreibt vielmehr den jeweiligen Schwierigkeitsgrad der gestellten Aufgaben. Dabei werden Lösungsmuster angewandt, kombiniert, weiter oder neu entwickelt.

gering (1 Punkt)

Aufgaben, die mit dem erforderlichen Fachwissen ausgeführt werden können.

mittel (5 Punkte)

Aufgaben, die eine schwierige Erfassung und Verarbeitung von Informationen erfordern, wobei bekannte Lösungsmuster anzuwenden und zu kombinieren sind.

hoch (10 Punkte)

Umfangreiche oder neuartige Aufgaben und Problemstellungen die es erfordern, bekannte Lösungsmuster weiter zu entwickeln oder neue Lösungsmuster zu schaffen. Dabei ist ein ständiges Überprüfen der eigenen Entscheidungen und Handlungen erforderlich.

3.) Handlungsspielraum

Der Handlungsspielraum definiert sich durch materielle, organisatorische und dispositive Entscheidungen und umfasst den Freiheitsgrad und die Verantwortung, welche zur Erfüllung der Tätigkeit gefordert werden.

Bei der Bewertung ist zu berücksichtigen, ob und inwieweit Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf, technische Sicherung und Art der Kontrolle den Handlungsspielraum und die (auch Führungs-) Verantwortung begrenzen.

gering (1 Punkt)

Die Tätigkeit wird im Rahmen vordefinierter Prozesse ausgeführt. Der Handlungsspielraum beschränkt sich auf Entscheidungen bei einzelnen Arbeitsverrichtungen sowie auf notwendige Entscheidungen zur Abwendung von Gefahren und Vorbeugung von Schäden.

mittel (5 Punkte)

Innerhalb des Aufgabengebietes werden auch eigenverantwortlich Entscheidungen getroffen, welche von mittlerer betrieblicher oder betriebswirtschaftlicher Relevanz sind.

hoch (10 Punkte)

Innerhalb eines umfangreichen Aufgabengebietes müssen häufig eigenverantwortlich Entscheidungen getroffen werden, die regelmäßig von hoher betrieblicher oder betriebswirtschaftlicher Relevanz sind.

§ 4

Paritätische Kommission

1. Kommt es im Zuge der erstmaligen Eingruppierung zur Nichteinigung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber bzw. Betriebsrat und Arbeitgeber, wird die Paritätische Kommission angerufen.
2. Die Paritätische Kommission kann von jeder Partei angerufen werden. Der Anruf erfolgt schriftlich beim Arbeitgeber, der den Entscheidungsprozess der Paritätischen Kommission in Gang zu setzen hat.
3. Die Paritätische Kommission besteht aus je zwei Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, die Mitwirkung von Betroffenen ist ausgeschlossen.
4. Die Paritätische Kommission muss binnen 14 Tagen nach Anrufung zusammentreten (mit Ausnahme der einvernehmlichen Verschiebung).
5. Tritt die Paritätische Kommission nicht binnen 14 Tagen zusammen, so wird verfahren wie im Falle von Uneinigkeit (Punkt 6 ff.).
6. Kommt in der Paritätischen Kommission keine Einigung zustande, so wird im Rahmen dieser Sitzung ein Sachverständiger als Vorsitzender ausgelost.
7. Der Sachverständige ruft erneut die Paritätische Kommission zur Sitzung zusammen. In dieser Sitzung wird abschließend entschieden.
8. Nimmt eine der Betriebsparteien an dieser Sitzung der Paritätischen Kommission nicht teil, so entscheidet der Sachverständige gemeinsam mit den teilnehmenden Vertretern ebenfalls abschließend.

9. Ist abschließend entschieden und ergibt die Überprüfung
- eine Höhergruppierung, so gilt ab dem nächsten Abrechnungsmonat nach Antragsstellung die neue Gehaltsgruppe;
 - eine Herabgruppierung, so wird diese unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende ab Antragstellung wirksam.
- Im Übrigen steht Beschäftigten und Arbeitgebern der Rechtsweg offen.

10. Die Sachverständige (ein Vertreter der Gewerkschaft, ein Vertreter des Arbeitgeberverbandes sowie ein neutraler Sachverständiger) stehen für eine Periode von vier Jahren zur Verfügung und sind personenidentisch mit den Vertrauensmännern gem. § 10 II Abs. f Ziff. 48 MTV.

Die Sachverständigen werden den Betriebsparteien namentlich genannt und haben volles Stimmrecht. Bei den Verbandsvertretern ist eine Stellvertretung möglich.

§ 5

Änderung der Eingruppierung

1. Ändert sich nach der erstmaligen Eingruppierung nicht nur vorübergehend eine Anforderung derart, dass eine andere Eingruppierung erforderlich erscheint, so ist auf schriftlichen und begründeten Antrag die bisherige Eingruppierung zu überprüfen. Antragsberechtigt sind der Betroffene, der Betriebsrat oder der Arbeitgeber.
2. Die beantragte Überprüfung ist unverzüglich vorzunehmen. Ihr Ergebnis ist den Beteiligten schriftlich bekannt zu geben.
3. Ergibt die Überprüfung eine Änderung, gilt § 4 Abs. Ziff. 9.
4. Widerspricht der Angestellte der geänderten Eingruppierung, kommen die obigen Regelungen zur paritätischen Kommission (§ 4) zur Anwendung.

§ 6 Gehaltsgruppentabelle

Für die achtzehn Gehaltsgruppen wird folgender Entgeltschlüssel vereinbart, dessen Ermittlung in Anlage 1 festgelegt ist.

Gehalts- gruppe	Punkte		Staffelung
	von	bis	
G1	8	10	82%
G2	11	15	85%
G3	16	20	90%
G4	21	25	95%
G5	26	30	100%
G6	31	35	105%
G7	36	40	110%
G8	41	45	115%
G9	46	50	120%
G10	51	55	125%
G11	56	60	131%
G12	61	65	137%
G13	66	70	144%
G14	71	76	151%
G15	77	82	158%
G16	83	88	165%
G17	89	94	172%
G18	95	100	180%

§ 7 Leistungszulage

1. Zusätzlich zum tariflichen Grundgehalt wird eine Leistungszulage gewährt.
 - a. Als Normalleistung wird eine Leistungsbasis unterstellt, die bei menschengerechter Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung von durchschnittlich geeigneten Beschäftigten ohne gesteigerte Anstrengung auf Dauer zu erreichen ist.
 - b. Die Normalleistung ist durch das tarifliche Grundgehalt abgegolten. Die Leistungszulage wird für Leistungen gewährt, die über diese Normalleistung hinausgehen.
2. Die Leistungszulage muss so gestaltet werden, dass im Durchschnitt der betroffenen Angestellten regelmäßig 10 % der tariflichen Grundgehaltssumme erreicht werden kann.
3. Ein Anspruch auf Leistungszulage entsteht erst nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit.
4. Bei der Umgruppierung eines Angestellten kann der Arbeitgeber die bereits gewährte Leistungszulage überprüfen.
5. Die Leistungszulage kann wie folgt gewährt werden:
 - a) Der Arbeitgeber kann unter Verzicht auf eine individuelle Beurteilung die Leistungszulage für alle Angestellten pauschal mit 10 % des tariflichen Grundentgelts festsetzen. Bei Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten bedarf der Verzicht der Zustimmung des Betriebsrates.
 - b) Soll eine individuelle Leistungszulage gewährt werden, richtet sich deren Höhe nach der Beurteilung des einzelnen Angestellten. Dazu vereinbaren die Betriebsparteien durch Betriebsvereinbarung ein Beurteilungssystem.
 - c) Soll eine individuelle Leistungszulage gewährt werden und die Betriebsparteien haben kein eigenes Beurteilungssystem vereinbart, erfolgt die Beurteilung anhand des tariflichen Schemas (Anlage 2) unter folgenden Voraussetzungen:
 - d) Die Beurteilung nach b) oder c) ist einmal im Jahr vorzunehmen. Der Zeitpunkt ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Abweichungen können vereinbart werden.

Die individuelle Leistungszulage ist entsprechend der jeweiligen Beurteilung neu festzulegen und von dem der Beurteilung folgenden Abrechnungszeitraum an zu zahlen.

Der Angestellte wird über das Beurteilungsergebnis informiert. Dabei sind die Leistungsergebnisse der Leistungsbeurteilung in einem persönlichen Beurteilungsgespräch zu erläutern.

Die individuelle Leistungszulage wird monatlich auf Grundlage der letzten Beurteilung in der Abrechnung als solche ausgewiesen und bezahlt.

Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat einmal jährlich über die erreichten Durchschnitte der Leistungszulage in Prozent.

Die individuelle Leistungszulage beträgt zwischen 0 % und 20 %.

Wenn die Leistungszulage im Betriebsdurchschnitt 9 % unterschreitet, so sind die Gründe zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu beraten und Maßnahmen zu ergreifen, um die Ursachen zu bereinigen.

Wenn die Leistungszulage im Betriebsdurchschnitt 8,5 % unterschreitet, so ist eine Aufzahlung auf 9 % vorzunehmen. Die Einzelheiten sind mit dem Betriebsrat zu beraten.

Wenn die Leistungszulage im Betriebsdurchschnitt 11 % überschreitet, so sind die Gründe zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu beraten und Maßnahmen zu ergreifen, um die Ursachen zu bereinigen.

6. Ein Wechsel zwischen den vorgenannten Möglichkeiten a) bis c) ist jährlich möglich.

§ 8 Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2024 in Kraft. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann das Inkrafttreten auf den 30.06.2025 verschoben werden.

Dieser Tarifvertrag kann ganz oder teilweise mit einer Frist von 6 Monaten, jeweils zum 31.12. des Kalenderjahres, erstmalig zum 31.12.2030 gekündigt werden.

Dieser Tarifvertrag ersetzt den Gehaltsrahmentarifvertrag vom 24. März 1983, der damit seine Gültigkeit verliert.

Die Parteien verpflichten sich, im Falle einer Kündigung noch während der Kündigungsfrist in Verhandlungen einzutreten.

Neckarsulm, den 12.06.2023

VHK-Baden-Württemberg

IG Metall Baden-Württemberg

Anforderungsprofil zur Gehaltsfindung bei Angestellten

Stelle:

erforderliches Fachwissen

Fachwissen gemäß Stufenbeschreibung

Stufe I	Stufe II	Stufe III	Stufe IV	Stufe V	Stufe VI	Stufe VII	Stufe VIII	Stufe IX	Stufe X
Einarbeiten bis 6 Wochen	Einarbeiten bis 6 Monate	Anlernen bis 12 Monate	2-jährige Berufsausbildung	3-jährige Berufsausbildung	St. V zuzügl. 12 Monate Weiterbildung	St. V zuzügl. 24 Monate Weiterbildung	Bachelor	Bachelor mit zusätzlicher Qualifikation	Master
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50

Wert
#NV

erforderliche Berufserfahrung, (ab Stufe V Fachwissen)

Stufe I	Stufe II	Stufe III	Stufe IV	Stufe V
bis 12 Monate	1 - 2 J.	2 - 3 J.	3 - 5 J.	> 5
1	5	10	15	20

Wert
#NV

erforderliche Kompetenzen

Kontakte / Kommunikation

wenig	mittel	hoch
1	5	10

Wert
#NV

Aufgabenkomplexität

gering	mittel	hoch
1	5	10

Wert
#NV

Handlungsspielraum

gering	mittel	hoch
1	5	10

Wert
#NV

Gehaltsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Punktkorridor min	8	11	16	21	26	31	36	41	46
Punktkorridor max	10	15	20	25	30	35	40	45	50
Grundgehalt	2.174 €	2.253 €	2.386 €	2.518 €	2.651 €	2.784 €	2.916 €	3.049 €	3.181 €
Grundgehalt + durchschn. Leistungszulage (10%)	2.391 €	2.479 €	2.624 €	2.770 €	2.916 €	3.062 €	3.208 €	3.354 €	3.499 €

1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	11	16	21	26	31	36	41	46
10	15	20	25	30	35	40	45	50
2.174 €	2.253 €	2.386 €	2.518 €	2.651 €	2.784 €	2.916 €	3.049 €	3.181 €
2.391 €	2.479 €	2.624 €	2.770 €	2.916 €	3.062 €	3.208 €	3.354 €	3.499 €

Summe Punktwert	0
Gehaltsgruppe	#NV
Grundgehalt	#NV
Grundgehalt + 10%	#NV

Gehaltsgruppe	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Punktkorridor min	51	56	61	66	71	77	83	89	95
Punktkorridor max	55	60	65	70	76	82	88	94	100
Grundgehalt	3.314 €	3.473 €	3.632 €	3.817 €	4.003 €	4.189 €	4.374 €	4.560 €	4.772 €
Grundgehalt + durchschn. Leistungszulage (10%)	3.645 €	3.820 €	3.995 €	4.199 €	4.403 €	4.607 €	4.812 €	5.016 €	5.249 €

10	11	12	13	14	15	16	17	18
51	56	61	66	71	77	83	89	95
55	60	65	70	76	82	88	94	100
3.314 €	3.473 €	3.632 €	3.817 €	4.003 €	4.189 €	4.374 €	4.560 €	4.772 €
3.645 €	3.820 €	3.995 €	4.199 €	4.403 €	4.607 €	4.812 €	5.016 €	5.249 €

Tarifliches Verfahren zur Leistungsbeurteilung

Beurteilung des Leistungsergebnisses

Von _____
 Angestellte/n, Abteilung _____ Personalnummer _____ Entgeltgruppe _____

durch _____
 Vorgesetzte/r / Abteilung _____ Datum _____

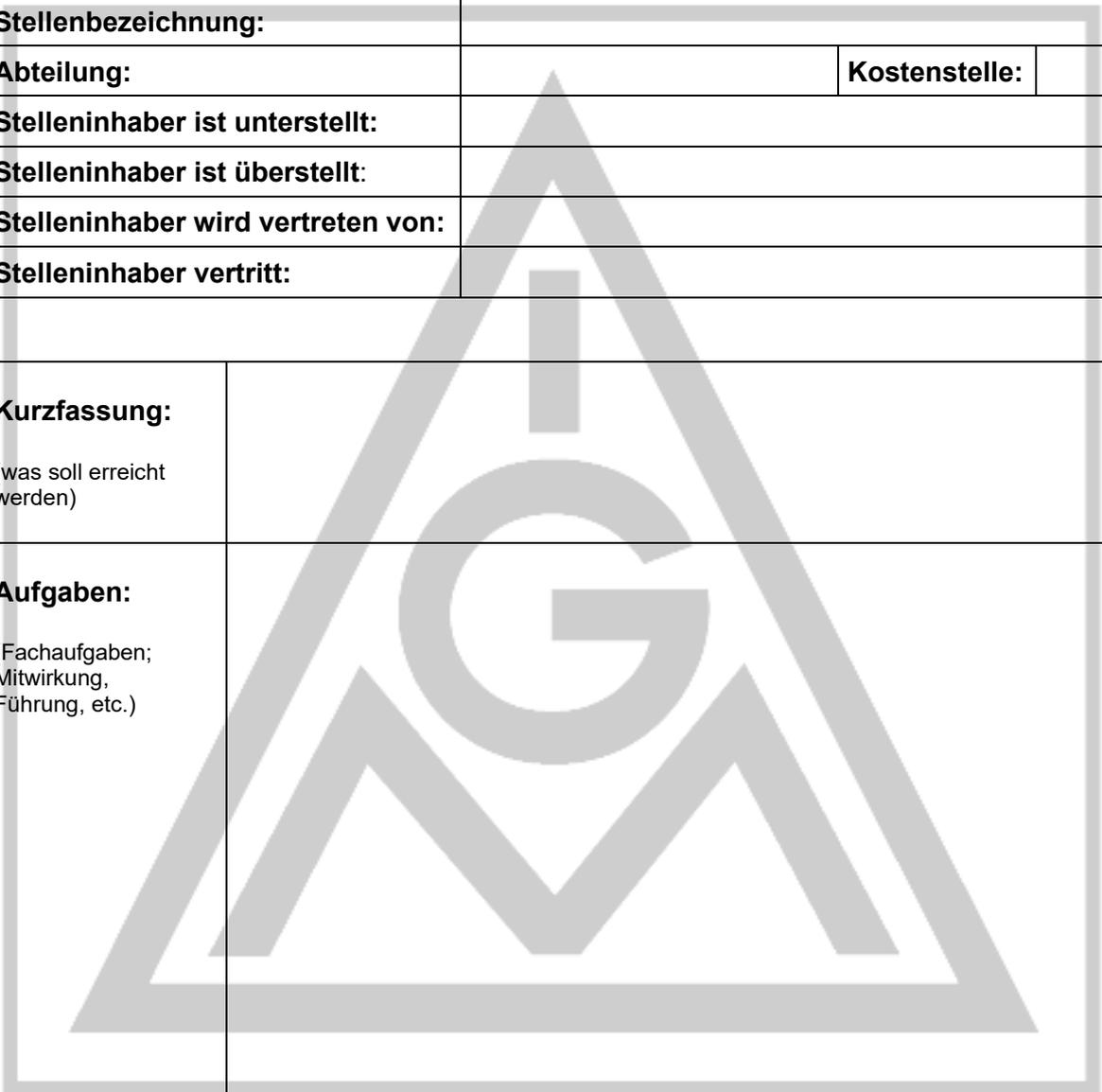
Die Leistungsbeurteilungsmerkmale 1-5 gelten grundsätzlich für jede/n Angestellte/n (maximale Gesamtpunktzahl 28), Merkmal 6 nur für Angestellte mit disziplinarischer und/oder fachlicher Führungsverantwortung (maximale Gesamtpunktzahl 32) zu bewerten. Bei der Beurteilung sind die Merkmale entsprechend der Arbeitsaufgabe anzuwenden. Die tarifliche Normalleistung entspricht dem Ausgangsniveau der Arbeitsaufgabe und damit der jeweiligen Gehaltsgruppe gem. §6 des Gehaltsrahmentarifvertrages. Die beispielhaft aufgeführten Kriterien sind nicht abschließend.

	Merkmale	Beurteilungsstufe				
		A	B	C	D	E
		Das Leistungsergebnis entspricht dem Ausgangsniveau der Arbeitsaufgabe. (Normalleistung)	Das Leistungsergebnis entspricht im Allgemeinen den Erwartungen.	Das Leistungsergebnis entspricht in vollem Umfang den Erwartungen.	Das Leistungsergebnis liegt über den Erwartungen.	Das Leistungsergebnis liegt weit über den Erwartungen.
1	<u>Effizienz</u> z.B. wirksame Arbeitsausführung; termingerechte Arbeitsergebnisse; rationelle Durchführung	0	2	4	6	8
2	<u>Qualität</u> z.B. sorgfältige Durchführung von Aufgaben; Häufigkeit von Fehlern, Mängeln; Einhaltung von Zusagen, Absprachen; Ideenvielfalt	0	2	4	6	8
3	<u>Flexibilität</u> z.B. Erledigung wechselnder Aufgaben; Bewältigung veränderter Arbeitsbedingungen	0	1	2	3	4
4	<u>Verantwortliches Handeln</u> z.B. Zielorientierung; Umgang mit Ressourcen; Selbstständigkeit; Übernahme von Verantwortung; Sauberkeit in der Arbeitsumgebung; Förderung von Arbeits- und Gesundheitsschutz	0	1	2	3	4
5	<u>Kooperation</u> z.B. Zusammenarbeit bei gemeinsamer Erledigung von Arbeitsaufgaben; Zusammenarbeit mit anderen Stellen/Bereichen innerhalb der Arbeitsaufgabe; Weitergabe von Erfahrungen und Informationen zur Aufgabenerfüllung	0	1	2	3	4
6	<u>Führungsverhalten</u> z.B. Delegation; Integration; Motivation; Personalentwicklung; Informationsverhalten	0	1	2	3	4
Gesamtpunktzahl:						
Leistungsentgelt [%] = Gesamtpunktzahl / maximale Punktzahl) x 20* =						

Kenntnisnahme: _____ Datum, Unterschrift Beschäftigte/r _____ Datum, Unterschrift Vorgesetzte/r _____

Stellenbeschreibung

Stellenbezeichnung:			
Abteilung:		Kostenstelle:	
Stelleninhaber ist unterstellt:			
Stelleninhaber ist überstellt:			
Stelleninhaber wird vertreten von:			
Stelleninhaber vertritt:			

Kurzfassung: (was soll erreicht werden)	
Aufgaben: (Fachaufgaben; Mitwirkung, Führung, etc.)	
Erforderliches Fachwissen (Einarbeitungs- oder Anlernzeit, Ausbildung, Studium)	

Verteiler Personalleitung
 Stelleninhaber
 Führungskraft

Erforderliche Berufserfahrung (auf einer Skala von 6 Monaten bis > 5 Jahren)	
Kontakte und Kommunikation: (intern und/oder extern)	
Aufgabenkomplexität (Schwierigkeitsgrad der Aufgabe)	
Handlungsspielraum (erforderlicher Freiheitsgrad und Grad der Verantwortung)	
Sonstiges	

Ort:

Datum:

Verteiler Personalleitung
 Stelleninhaber
 Führungskraft