

## **Anlage 2 zu TOP 3 der Personalaussschusssitzung am 21.09.2010**

### **Begriffserklärungen**

Im Zusammenhang mit der leistungsorientierten Bezahlung tauchen immer wieder die Begrifflichkeiten „Zielvereinbarungen und Systematische Leistungsbewertung“ auf. Diese sollen nachfolgend kurz erläutert werden:

**Zielvereinbarungen** = Verbindliche Absprache zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern/innen oder Mitarbeitergruppen auf freiwilliger Basis über konkrete, messbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. Vage Formulierungen wie „Verbesserung der Kundenorientierung/der Bürgerfreundlichkeit“ sind damit nicht gemeint. Um die Qualität der Zielvereinbarungen zu sichern und die Feststellung der Zielerreichung zu ermöglichen, sollen die Zielvereinbarungen nach dem sog. SMART-Prinzip erfolgen.

Das SMART-Prinzip bedeutet:

- Spezifisch** - Ziele müssen eindeutig, konkret und präzise formuliert sein.
- Messbar** - Ziele müssen messbar oder nachvollziehbar bewertbar sein. Sowohl für Messung wie auch die Bewertung einer Zielerreichung sind jeweils konkrete Kriterien festzulegen.
- Anspruchsvoll** - Ziele müssen herausfordernd sein. Sie sollen einen Anspruch darstellen, keine Selbstverständlichkeiten abbilden und die individuelle Leistungsfähigkeit beachten. Die Ziele müssen aber in der normalen Arbeitszeit erreichbar sein.
- Realistisch** - Ziele müssen realistisch sein und ihre Erreichung von den jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beeinflusst werden können.
- Terminiert** - Es muss ein konkreter Zeitpunkt für die messbare Zielerreichung angegeben sein.

**Systematische Leistungsbewertung** = Auf einem betrieblichen System beruhende Feststellung einer erbrachten Leistung nach messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien durch aufgabenbezogene Bewertung. Es werden also nicht Befähigung, Einsatzbereitschaft oder Verhalten beurteilt, es geht ausschließlich um die nachvollziehbare Bewertung einer erbrachten Leistung. Die systematische Leistungsbewertung hat also auch nichts mit der für die Beamtinnen und Beamten bekannten Regelbeurteilung zu tun, da hier Befähigung, Einsatzbereitschaft oder Verhalten mit beurteilt werden.

Die Kriterien für die systematische Leistungsbewertung sind im Vorfeld festzulegen.