

## LEITFADEN ERHEBUNGSBOGEN ZUM JÄHRLICHEN ENTWICKLUNGSGESPRÄCH ZUM KOLLEKTIVVERTRAG DER ANGESTELLTEN IN SPEDITION & LOGISTIK

Dienstnehmer/in	Funktion/Organisationseinheit	Beschäftigungsgruppe:  seit:
Vorgesetzte/r	Funktion/Organisationseinheit	Beschäftigungsstufe:  seit:
Datum der letzten Erhebung: _____ durch: _____		

Der Erhebungsbogen hat solange Gültigkeit, bis ein Wechsel in eine neue Beschäftigungsgruppe erfolgt. Die Zusammenfassung (letzte Seite) ist jedes Jahr auszufüllen und zu unterfertigen.

Wenn eine Umgruppierung in eine höhere Beschäftigungsgruppe erfolgte, ist ein neuer Erhebungsbogen zu erstellen. Bitte auf die Übertragung etwaiger Kriterien laut Kollektivvertrag § 16 achten.

### Erhebung der Kriterien

#### 1. Seniorität

Beschäftigungsgruppenjahre im Unternehmen

BG	erforderlich	erfüllt am
A	3 Jahre	
B	3 Jahre	
C	4 Jahre	
D	5 Jahre	

#### 2. Verbesserungsvorschläge zu Innovationsmöglichkeiten und -potenziale

Die/Der Angestellte hat drei Verbesserungsvorschläge zu Innovationsmöglichkeiten und –potenziale gefunden schriftlich unterbreitet, die Arbeitsbedingungen, Arbeitsabläufe, Fragen der Arbeitsorganisation oder technische Systeme zur Unterstützung der Arbeit betreffen. Diese Vorschläge wurden geprüft, fachlich beurteilt und umgesetzt.

Verbesserungsvorschlag	Monat/Jahr	Anmerkung

### 3. Durchführung von internen Schulungen und Übernahme einer Trainerrolle

Die/Der Angestellte übernimmt innerhalb einer Organisationseinheit oder eines Projekts die Durchführung von internen Schulungen/Trainings, soweit dies nicht wesentlicher Teil der arbeitsvertraglich festgelegten Tätigkeit ist.

Interne Schulungen	Arbeitsstunden	Monat/Jahr	Anmerkung
<b>Summe Arbeitsstunden</b>			

BG	Erforderlich	erfüllt am
A	16 Arbeitsstunden	
B	32 Arbeitsstunden	
C	48 Arbeitsstunden	
D	64 Arbeitsstunden	

### 4. Verantwortliche Mitwirkung an 2 bereichsübergreifenden und abgeschlossenen Projekte

Die/Der Angestellte übernimmt als Mitglied des Projektteams die Mitwirkung an **zwei** Projekten.

Als Projekt wird eine zeitlich und sachlich begrenzte, ergebnisorientierte Aufgabe in bereichs- oder fachübergreifender Zusammenarbeit der Projektbeteiligten definiert. Das Kriterium gilt als erfüllt, wenn das Projekt entweder abgeschlossen oder umgesetzt ist bzw. spätestens nach 2-jähriger Projektmitarbeit.

Wenn die Mitarbeit an einem Projekt die Erreichung von mehreren Kriterien auslösen würde, kann trotzdem nur ein Kriterium geltend gemacht werden.

Projekt	Beginn	Ende/erfüllt	Anmerkung

## 5. Handlungsvollmacht gemäß § 54 des UGB.

Ab schriftlicher Erteilung einer Handlungsbevollmächtigung gem. § 54 UGB ist das Kriterium erfüllt.

Handlungsvollmacht erhalten im Monat/Jahr

## 6. Bestellung folgender Funktionen

Bei Bestellung mindestens einer der folgenden Funktionen gilt das Kriterium als erfüllt:

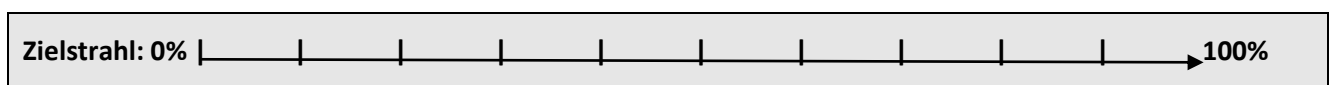
<input type="checkbox"/> Sicherheitsvertrauensperson gem § 10 ASchG	ab
<input type="checkbox"/> Sicherheitsfachkraft gem § 73 ASchG	ab
<input type="checkbox"/> Brandschutzbeauftragter gem § 25 ASchG	ab
<input type="checkbox"/> Ersthelfer gem § 26 ASchG	ab
<input type="checkbox"/> Gefahrgutbeauftragter ( z. B. ADR) gem § 11 Gefahrgutbeförderungsgesetz	ab
<input type="checkbox"/> Verantwortlicher Beauftragter gem § 9 des Verwaltungsstrafgesetzes	ab
<input type="checkbox"/> Lehrlingsausbilder, die im Betrieb aktiv in der Lehrlingsausbildung tätig sind und die Anforderungen des § 2 Absatz 2b und c BAG erfüllen	ab

## 7. Überdurchschnittliche Fachkompetenz

Die/Der Angestellte führt die Arbeit innerhalb seiner Beschäftigungsgruppe mit hoher Qualität aus und übernimmt aufgrund ihrer/seiner fachlichen Kompetenz immer wieder die Rolle einer/s internen Ansprechpartners für andere Mitarbeiter/innen.

Evaluierung durch Mitarbeiter und Vorgesetzten:

Mitarbeiter	Vorgesetzter	Zielsetzung
<b>Kriterium erfüllt im Monat/Jahr:</b>		



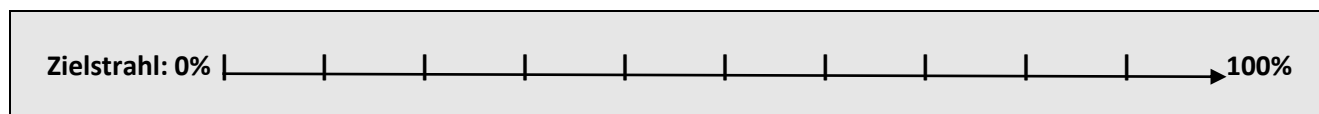
Der Zielstrahl ist in der Dokumentation des Entwicklungsgesprächs in Form einer grafischen Darstellung.

### 8. Abteilungsübergreifendes Wissen

Die/Der Angestellte hat die Fähigkeit, das betriebsinterne Netzwerk samt seinen Synergien und Prozessen zu verstehen. Sie/Er erkennt Konsequenzen des Handelns im eigenen Verantwortungsbereich auch für andere Bereiche und stellt dieses Wissen für den Arbeitsablauf produktiv zur Verfügung.

Evaluierung durch Mitarbeiter und Vorgesetzten:

Mitarbeiter	Vorgesetzter	Zielsetzung
<b>Kriterium erfüllt im Monat/Jahr:</b>		



Der Zielstrahl ist in der Dokumentation des Entwicklungsgesprächs in Form einer grafischen Darstellung.

### 9. Ernennung zur ständigen Vertretung der Leiter/-innen von Organisationseinheiten

Die/Der zur ständigen Vertretung ernannte Angestellte verfügt in der Zeit der Vertretung über die Befugnisse der Leiterin/des Leiters der Organisationseinheit.

Leiter/-in von Organisationseinheit	ab Monat/Jahr	Anmerkung

**10. Erfolgreiche Absolvierung einschlägiger inner – und außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen**

Die/Der Angestellte hat an betrieblichen Zielsetzungen orientierte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen absolviert. Die erworbene Qualifikation und Erfahrung kann direkt in der Tätigkeit umgesetzt werden bzw. ist umgesetzt worden und/oder ist für eine im Betrieb vorhandene Entwicklungsperspektive von Bedeutung.

Die für die Ausübung einer Tätigkeit zwingend erforderlichen Aus-oder Weiterbildungen sind nicht anrechenbar (z.B. Gefahrgutschulungen bei Gefahrgutbeauftragten)

Aus- und Weiterbildung	Arbeitsstunden	Monat/Jahr	Anmerkung
<b>Summe Arbeitsstunden</b>			

BG	Erforderlich	erfüllt am
A	40 Arbeitsstunden	
B	40 Arbeitsstunden	
C	80 Arbeitsstunden	
D	80 Arbeitsstunden	

-----

Zusammenfassung zum jährlichen Entwicklungsgespräch für das Jahr .....

Kriterien erfüllt:

Kriterienkatalog	erfüllt
K 1 Seniorität*	
K 2 Verbesserungsvorschläge zu Innovationsmöglichkeiten und -potenziale	
K 3 Durchführung von internen Schulungen und Übernahmen einer Trainerrolle**	
K 4 verantwortliche Mitwirkung von 2 bereichsübergreifenden und abgeschlossenen Projekte**	
K 5 Handlungsvollmacht gemäß §54 des UGB *	
K 6 Ausübung folgender Positionen*	
K 7 Überdurchschnittliche Fachkompetenz	
K 8 Abteilungsübergreifendes Wissen	
K 9 Ernennung zur ständigen Vertretung der Leiter/innen von Organisationseinheiten*	
K 10 Erfolgreiche Absolvierung einschlägiger inner- und außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen**	

\* Für diese Kriterien sind die Voraussetzungen der Erfüllung von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber laufend zu überprüfen.

\*\* Für diese Kriterien sind die Voraussetzungen der Erfüllung von der Angestellten/dem Angestellten unaufgefordert der Dienstgeberin/dem Dienstgeber bekanntzugeben.

Es wurden keine weiteren Eintragungen seit der letzten Erhebung vorgenommen.

Beschäftigungsgruppen			
A	B	C	D
→ Stufe I	→ Stufe I	→ Stufe I	→ Stufe I
Nach 3 Jahren oder 2 K → Stufe II	Bei insgesamt 2 K → Stufe II	Bei insgesamt 2 K → Stufe II	Bei insgesamt 2 K → Stufe II
Bei insgesamt 3 K → Stufe III	Bei insgesamt 4 K → Stufe III	Bei insgesamt 5 K → Stufe III	Bei insgesamt 5 K → Stufe III
Bei insgesamt 4 K → Stufe IV	Bei insgesamt 6 K → Stufe IV	Bei insgesamt 8 K → Stufe IV	Bei insgesamt 8 K → Stufe IV

Beschäftigungsgruppe:

Folgende Kriterien gelten als nicht mehr erfüllt (gemäß § 16 D 4.7):

Einstufung neu: Stufe I / Stufe II / Stufe III / Stufe IV

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Mitarbeiter/in

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Vorgesetzte/r

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum