

A close-up photograph of a person's hand holding a white pen, positioned as if about to write on a notebook. The background is blurred, showing other people in a meeting setting.

**ebmpapst**

engineering a better life

**LeiV**

*Handbuch für Mitarbeiter*

L e  
i V

# Inhaltsverzeichnis

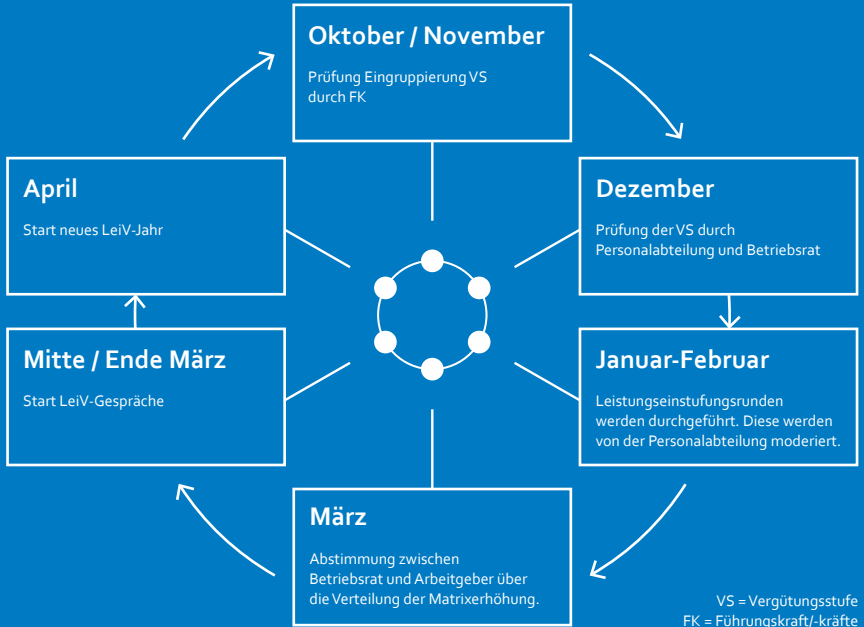
Info zur LeiV-Systematik

Wie läuft das LeiV-Gespräch ab

Wie läuft ein Einspruch (VS/LS) ab

Alterssicherung

# Jährlicher LeiV-Terminplan



# Info zur *LeiV-Systematik*

## Schritt 01 *Festlegung der Vergütungsstufe (VS) | Oktober – Dezember*

- Deine Führungskräfte (FE4 / FE3 / FE2 / FE1) überprüfen 1x im Jahr deine VS
- Die Personalabteilung und der Betriebsrat überprüfen danach alle VS-Änderungen

## Schritt 02 *Festlegung der Leistungseinstufung (LS) | Januar – Februar*

- Deine direkte Führungskraft stuft dich aufgrund deiner jährlichen Leistung (1. April – 31. März) vorab in deine Leistungsstufe (D, C, B3, B2, B1, A) ein
- Deine Leistungsstufe wird anschließend mit der Leistung deiner Kollegen in gleicher Vergütungsstufe in der Einstufungsrunde verglichen und ggf. korrigiert
  - Teilnehmer im Produktionsbereich: Teamleiter / Meister
  - Teilnehmer im Angestelltenbereich: FE3 / FE2
  - Alle diese Gespräche werden von der Personalabteilung geleitet



Die Verantwortung bleibt bei deiner direkten Führungskraft.  
Die nächsthöhere Führungskraft trägt die Verantwortung für die Einhaltung der Spielregeln entsprechend der Betriebsvereinbarungen.

### Schritt 03 *Festlegung von Erhöhungsvolumen und LeiV-Matrix | bis 1. April*

- Die Geschäftsführung legt das Erhöhungsvolumen (Geldtopf) einmal im Jahr zum neuen Geschäftsjahr (1. April) fest.
- Der Betriebsrat legt in Abstimmung mit dem Arbeitgeber die folgende Verteilung fest:
  - Erhöhung der Matrixtabelle
  - Wer bekommt wie viel Erhöhung? (über Ziel, im Ziel, unter Ziel)
- Wichtig: Ein einmal erreichtes Entgelt wird nicht mehr unterschritten!
- Deine Führungskraft kann zum Zeitpunkt deiner Beurteilung die tatsächliche Entgelterhöhung noch nicht wissen.

# Wie läuft das *LeiV-Gespräch* ab?

- Deine Führungskraft plant dein persönliches LeiV-Gespräch
- Die Einladung muss frühzeitig (mindestens eine Woche vorher) erfolgen.
- Deine Führungskraft muss dir deine Eingruppierung (VS) verständlich erklären.
- Deine Führungskraft muss deine Einstufung (LS) vom vergangenen Jahr verständlich erklären.
- Hierzu müssen folgende Kriterien berücksichtigt und entsprechend begründet werden:
  - Arbeitsmenge & Effizienz
  - Arbeitsqualität & Verbesserung
  - Einsatzbereitschaft & Flexibilität
  - Zusammenarbeit mit anderen
  - Führung (bei Führungskräften)
- Du bekommst direkt im Anschluss eine Kopie des vollständigen LeiV-Gesprächsbogens (zwei Seiten).
- Falls du deine Kopie nach dem Gespräch auch auf Nachfrage nicht erhältst, kontaktiere bitte zeitnahe deinen Betriebsrat!



Du kannst den LeiV Bogen unterschreiben, auch wenn du Einspruch einlegen möchtest.  
Deine Unterschrift bestätigt lediglich, dass dein LeiV-Gespräch stattgefunden hat.

### Tipps:

- Lies deine Bewertungen sorgfältig durch
- Notierte dir das Wichtigste schriftlich
- Bleib ruhig und sachlich – höre aufmerksam zu
- Beende das LeiV-Gespräch bitte nicht vorzeitig
- Lass dir von deiner Führungskraft erklären, wie die Einzelkriterien für die Gesamtleistung gewichtet und gewertet werden
- Bei Bedarf kannst du hier bereits einen Betriebsrat deiner Wahl hinzunehmen (Wir empfehlen dies aber nur im Ausnahmefall, wenn Unsicherheiten bestehen)

## Was soll im LeiV-Bogen stehen?

- Begründungen von konkreten Beispielen (keine allgemeine Formulierung)
- Die genannten Aspekte müssen für dich passend und nachvollziehbar sein
- Argumente / Begründungen dürfen nur vom vorangegangenen Jahr (01.04. – 31.03.) berücksichtigt werden.

## Beispiel:

Dir wird vorgeworfen, dass du einen Arbeitsgang falsch durchgeführt oder nicht gründlich genug gearbeitet hast. Dieser Vorwurf muss stichhaltig durch den Vorgesetzten belegt werden und deine Führungskraft muss dich unterjährig auf deinen Fehler hingewiesen haben. Mangelhafte Dokumentation ist einer der Hauptgründe für einen berechtigten Einspruch.

## Wichtige Vorbereitung:

- Mittels deiner Feedbackgespräche wird das LeiV-Gespräch vorbereitet
- Die unterjährigen Feedbackgespräche sind Bestandteile des LeiV-Systems
- Nicht nur negatives, auch positives Feedback sollte genannt werden!
- Die Führungskraft muss die Feedbackgespräche vorab auch als solche benennen

- Sie finden vertraulich und nur unter 4 Augen statt
- Die Feedbackgespräche sollten wenn möglich, schriftlich geführt werden. Bei Bedarf kann der Gesprächsbogen beidseitig unterschrieben werden.
- Aufgrund der Feedbackgespräche darf es beim LeiV-Gespräch für dich keine wesentlichen Überraschungen mehr geben

## Aussagen, die bei LeiV nichts zu suchen haben:

Ein Mitarbeiter darf aufgrund einer anerkannten Behinderung nicht benachteiligt werden.  
Mitarbeiter mit reduzierter Arbeitszeit / Teilzeit dürfen nur für ihre anwesende Zeit bewertet werden.

Sprüche wie:

- „Der Einspruch bringt sowieso nichts!“
- „Du bist einfach schlecht/alt, akzeptiere das so.“
- „Du verdienst eh schon genug!“
- „Überlege dir gut, ob du Einspruch einlegst.“
- „Rechne mit Konsequenzen!“
- „Ich hätte dir ja gerne eine bessere Leistungsstufe gegeben.“

...machen an dieser Stelle keinen Sinn und sind nicht akzeptabel.

# Wie läuft ein *Einspruch* (VS/LS) ab?

## Wann ist ein Einspruch sinnvoll?

Deine Führungskraft kann deine Einstufung nicht begründen.

- Du kannst die Begründung Deiner Führungskraft für VS und LS nicht nachvollziehen
- Du kannst Gegenargumente oder bessere Leistungen erklären
- Du hörst die Kritikpunkte (z.B.: Fehler) zum ersten Mal von Deiner Führungskraft (siehe Feedbackgespräch)



Der Betriebsrat unterstützt dich gerne bei Fragen oder Tipps zum Formulieren des Einspruchs. Deine Führungskraft ist auch nur ein Mensch und kann Fehler machen. Versuche auch seine Seite und Sichtweise zu verstehen. Bitte keine voreilige Entscheidung treffen, schließlich hast du 4 Wochen Zeit für deinen Einspruch (VS/LS).

## Einspruch schreiben:

Schreibe auf, warum du meinst, eine bessere Bewertung verdient zu haben.

Benenne anhand konkreter Beispiele zu folgenden Kriterien, worüber du unzufrieden bist:

**Arbeitsmenge & Effizienz | Arbeitsqualität & Verbesserung | Einsatzbereitschaft & Flexibilität  
Zusammenarbeit mit anderen | Führung (bei Führungskräften)**

## Beispiele:

- Zähle auf, welche Tätigkeiten du verrichten kannst und wo überall du flexibel einsetzbar bist
- Liste auch auf, welche Qualifikationen du hast und welche an deinem Arbeitsplatz benötigt werden (z.B. Staplerführerschein und Fortbildungen).
- Mache klar, dass du im vergangenen Jahr super Arbeit geleistet hast und dass aus deiner Sicht eine Verbesserung erfolgt ist

Reiche deinen schriftlichen Einspruch rechtzeitig (innerhalb 4 Wochen nach dem LeiV-Gespräch) bei deiner Führungskraft oder direkt bei der Personalabteilung ein. Du brauchst bei einem Einspruch keine Angst zu haben, auch wenn er abgelehnt wird. Du hast nichts zu verlieren und darfst das Einspruchsrecht von LeiV nutzen. Sollte es dennoch dazu kommen, dass du vom Vorgesetzten unter Druck gesetzt wirst, informiere umgehend deinen Betriebsrat.

## Ablauf: Wie läuft ein Einspruch ab?

### *Schritt 01: Einspruch schriftlich einreichen*

### *Schritt 02: Verständigungsgespräch*

Innerhalb von 2 Wochen gibt es ein Verständigungsgespräch zwischen dir und deiner Führungskraft. Deine Leistungseinstufung wird nochmals erläutert. Sie bleibt entweder gleich oder kann, ggf. in Abstimmung mit der nächsthöheren Führungskraft, erhöht werden. Bei diesem Gespräch kannst du jederzeit ein Betriebsratsmitglied deiner Wahl hinzuziehen. Gleichermaßen kann aber auch deine direkte Führungskraft die nächsthöhere Führungskraft hinzuziehen.

### *Schritt 03: Paritätische Kommission*

Wird der Einspruch nicht anerkannt, prüft ein paritätisch besetztes Einspruchsteam (insgesamt vier Mitglieder; je zwei Mitglieder der BR-LeiV-Kommission und zwei Beauftragte der Arbeitgeberseite) den Einspruch, hört beide Seiten an und fällt in der Regel einvernehmlich eine Entscheidung.

Du kannst entscheiden, welche zwei Mitglieder der BR-LeiV-Kommission deinen Einspruch begleiten sollen. Die paritätische Kommission entscheidet über deinen Einspruch und teilt dir und deiner Führungskraft das Ergebnis im Anschluss an das Gespräch mit.

### *Schritt 04: Arbeitsgericht*

Falls du mit der Entscheidung der paritätischen Kommission nicht einverstanden bist, bleibt für dich nur noch der Weg vor das Arbeitsgericht.

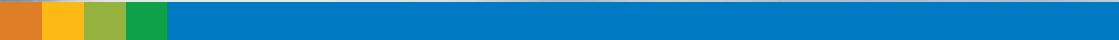
# Alterssicherung

Ab 55 Jahren und einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren kannst du als Mitarbeiter einmalig entscheiden, ob deine Leistungseinstufung dauerhaft ausgesetzt werden soll.

Der Stichtag hierfür ist immer der 1. April des Folgejahres. Die Meldung erfolgt einmalig bis zum 30.11. mittels Meldebogen und ist unwiderruflich.

Nutze hierzu das Formular „LeiV- Alterssicherung“ im Intranet und gib es direkt bei deiner Führungskraft ab. Du erhältst dann eine Kopie von deiner Führungskraft.

Abschließend bekommst du von der Personalabteilung eine schriftliche Bestätigung der Umsetzung der Alterssicherung. Zukünftig erhältst du eine durchschnittliche Erhöhung („im Ziel“).



## Vorstellung *LeiV-Kommission:*

<https://one.ebmpapst.com/content/ebmpapst/intranet/en/department-landing-info/Human-Resources/epM/public/department-content/leiv.de.html>

*Der QR Code funktioniert nur im Intranet oder wenn man sich dort einloggen kann.*





## **ebm-papst Mulfingen GmbH & Co. KG**

Bachmühle 2  
74673 Mulfingen  
Deutschland  
Phone +49 7938 81-0  
Fax +49 7938 81-110  
[info1@de.ebmpapst.com](mailto:info1@de.ebmpapst.com)

