

Beurteilen, Beurteilung, Beurteilungsgespräch

Unter „Beurteilen“ wird der Vorgang des vergleichenden Wertens von ermittelten (beobachteten, gemessenen) Arbeitsdaten mit Normal-, Standard- oder Sollwerten verstanden.

Im Ergebnis erhält man Aussagen über die Güte, Qualität, Einstufung (in Werteskala), Effektivität oder Zulässigkeit des betrachteten Sachverhaltes. Die Arbeitssituationen können durch Vergleich mit Merkmalen wie Ausführbarkeit und Beeinträchtigungsfreiheit beurteilt werden.

Als „Beurteilung“ (Leistungsbeurteilung) werden das Verfahren und die Vorgehensweisen zur vorwiegend qualitativen Bewertung von Leistung und Leistungsverhalten der Beschäftigten zwecks Ermittlung leistungsbezogener Entgeltbestandteile bezeichnet, mit dem Ziel der Erfassung und Dokumentation der gezeigten Leistung und des -verhaltens der Beschäftigten im zurückliegenden Beurteilungszeitraum. Dieses Ziel soll durch Vergleich mit beschriebenen Beurteilungs- (Leistungs-)merkmalen und -stufen, denen Punktwerte zugeordnet sind, erreicht werden.

Die betrieblich festgelegten Beurteilungsmerkmale gliedern sich in:

- prozess-,
- produkt-,
- kunden- oder
- verhaltensbezogen.

Verschiedene Beurteilungsstufen sind zur Differenzierung der Leistungsergebnisse und des gezeigten Verhaltens notwendig.

„Beurteilungsgespräch“ nennt man das Gespräch zwischen dem Beurteilenden (Führungskraft) und dem Beschäftigten über die im Beurteilungszeitraum (z. B. Jahr) erwarteten (vereinbarten) Ergebnisse und Verhaltensweisen sowie deren Umsetzung und Erfüllung. Hierzu dienen die Beurteilungsmerkmale, entgeltbezogene Auswirkungen sowie die Verständigung über aktuelle Ziele und Erwartungen.

CONTROLLING NEWS NR. 11/2021 erscheint am 15.11.2021 zum Thema **Zahlungsunfähigkeit**.