**Checkliste: Zielvereinbarung - Zielvereinbarungskonzept**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Was ist zu tun?** |
| **Informationsanspruch des Betriebsrats(§ 80 Abs. 2 BetrVG)** | * Wie sieht das Zielvereinbarungskonzept aus?
* Welche Betriebsbereiche sind davon betroffen?
* Welche Ziele sollen damit erreicht werden?
* Geht es um ein Führungs- oder auch um ein Entlohnungskonzept?
* Mit wem sollen die Ziele im Einzelfall vereinbart werden?
* Welche Art von Zielen soll festgelegt werden?
* Sind diese Ziele vom einzelnen Mitarbeiter beeinflussbar?
* Sind die Ziele erreichbar?
* In welchen Zeitabständen sollen Zielvereinbarungen getroffen werden?
* Wer soll die Zielerreichung wie kontrollieren?
* Wie ist die Vorgehensweise, wenn zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem keine Einigung erzielt werden kann?
* Können die Ziele korrigiert werden, wenn sich später herausstellt, dass sie nicht erreichbar sind?
* Dürfen die Mitarbeiter ein Betriebsratsmitglied zum Gespräch hinzuziehen?
* Welche Konsequenzen hat es für den Mitarbeiter, wenn er die Ziele erreicht, übertrifft bzw. verfehlt?
* Hat das Nichterreichen Arbeitsrechtliche Konsequenzen (Abmahnung, Kündigung)?
 |
| **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats(§ 87 Abs. 1 BetrVG)** | * **Betriebsordnung (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)**

z.B. wenn mit Zielvereinbarung Zusammenarbeit verbessert werden soll* **Leistungs- und Verhaltenskontrolle (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)**

z.B. wenn Zielvereinbarungen Rückschlüsse auf individuelle Verhaltensweisen und Leistungsgrößen zulassen (Einspeisung der Daten in ein EDV-System zum Zwecke eines Ist-Soll-Vergleichs)* **Betriebliche Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)**

z.B. wenn die Zielvereinbarung ein Entlohnungskonzept beinhaltet* **Akkord- und Prämiensätze (§ 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG)**bzw. vergleichbare leistungsbezogene Entgelte einschließlich Geldfaktoren (Verhältnis von Lohn und Leistung)
* **Kein Mitbestimmungsrecht nach Nr. 10 und 11**

wenn in Tarifvertrag- abschließende Regelung der Leistungsbeurteilung- keine Öffnungsklausel |
| **Mitbestimmungsrecht(§ 94 Abs. 1 BetrVG)** | * Begriff des Personalfragebogens:

alle formularmäßig gefassten Zusammenstellungen, die Aufschluss über eine Person, Kenntnisse und Fertigkeiten eines Arbeitnehmers geben sollen* z.B. auch standardisierte Frage- und Bewertungsbögen
* evtl. auch Zielvereinbarungsformulare
 |
| **Mitbestimmung(§ 94 Abs. 2 BetrVG)** | * Begriff der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze: alle Regeln, Richtlinien oder Systeme zur fachlichen oder persönlichen Bewertung neu einzustellender oder bereits beschäftigter Mitarbeiter
* auch Zielvereinbarungen, wenn generalisiertes System (Soll-Ist-Vergleich)
* Mitbestimmung erstreckt sich auf

- Verfahren und Konzept- einzelne Beurteilungskriterien sowie deren Gewichtung- Methoden und Maßstäbe zur Beurteilung und Bewertung- Verfahrensfragen (z.B. Beurteilungsabstände)- Ablauf des Beurteilungsgesprächs- Aufbewahrung der Beurteilungsunterlagen (z.B. Personalakte)- Rechte der Mitarbeiter (z.B. Einspruch, Beschwerde)- Möglichkeiten zur Streitschlichtung (z.B. paritätischer Ausschuss)* Kein Mitbestimmungsrecht

- Einführung von Beurteilungen, d.h. kein Initiativrecht- Arbeitsplatzbezogene Bewertungen (z.B. Arbeitsplatzanalysen oder Stellenbeschreibungen)- Beurteilung des einzelnen Mitarbeiters |
| **Abschluss einer Betriebsvereinbarung** | * Folgende Punkte sollten Sie als Betriebsrat beachten:

- Sicherung der Beteiligung der Betroffenen- Beschränkung auf überschaubare Anzahl von Zielen- Konkrete Festlegung der Ziele (erfassbare Größen!)- Berücksichtigung persönlicher Verhältnisse (z.B. Schwerbehinderung)- keine Überforderung der Mitarbeiter- Beeinflussbarkeit der Ziele durch Mitarbeiter- Korrekturmöglichkeit bei veränderten Rahmenbedingungen- Möglichkeit der Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds- Sicherung der laufenden Information des Betroffenen zur Selbstkontrolle |