**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 |