

Checkliste: Zielvereinbarung - Zielvereinbarungskonzept

	Was ist zu tun?
<p>Informationsanspruch des Betriebsrats (§ 80 Abs. 2 BetrVG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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)?
<p>Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 BetrVG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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

<p>Mitbestimmungsrecht (§ 94 Abs. 1 BetrVG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>Mitbestimmung (§ 94 Abs. 2 BetrVG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> - 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 <ul style="list-style-type: none"> - 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