

## Checkliste: Zielvereinbarung - Zielvereinbarungskonzept

	Was ist zu tun?
<p><b>Informationsanspruch des Betriebsrats (§ 80 Abs. 2 BetrVG)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie sieht das Zielvereinbarungskonzept aus?</li> <li>• Welche Betriebsbereiche sind davon betroffen?</li> <li>• Welche Ziele sollen damit erreicht werden?</li> <li>• Geht es um ein Führungs- oder auch um ein Entlohnungskonzept?</li> <li>• Mit wem sollen die Ziele im Einzelfall vereinbart werden?</li> <li>• Welche Art von Zielen soll festgelegt werden?</li> <li>• Sind diese Ziele vom einzelnen Mitarbeiter beeinflussbar?</li> <li>• Sind die Ziele erreichbar?</li> <li>• In welchen Zeitabständen sollen Zielvereinbarungen getroffen werden?</li> <li>• Wer soll die Zielerreichung wie kontrollieren?</li> <li>• Wie ist die Vorgehensweise, wenn zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem keine Einigung erzielt werden kann?</li> <li>• Können die Ziele korrigiert werden, wenn sich später herausstellt, dass sie nicht erreichbar sind?</li> <li>• Dürfen die Mitarbeiter ein Betriebsratsmitglied zum Gespräch hinzuziehen?</li> <li>• Welche Konsequenzen hat es für den Mitarbeiter, wenn er die Ziele erreicht, übertrifft bzw. verfehlt?</li> <li>• Hat das Nichterreichen Arbeitsrechtliche Konsequenzen (Abmahnung, Kündigung)?</li> </ul>
<p><b>Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 BetrVG)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Betriebsordnung (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)</b> z.B. wenn mit Zielvereinbarung Zusammenarbeit verbessert werden soll</li> <li>• <b>Leistungs- und Verhaltenskontrolle (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)</b> z.B. wenn Zielvereinbarungen Rückschlüsse auf individuelle Verhaltensweisen und Leistungsgrößen zulassen (Einspeisung der Daten in ein EDV-System zum Zwecke eines Ist-Soll-Vergleichs)</li> <li>• <b>Betriebliche Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)</b> z.B. wenn die Zielvereinbarung ein Entlohnungskonzept beinhaltet</li> <li>• <b>Akkord- und Prämiensätze (§ 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG)</b> bzw. vergleichbare leistungsbezogene Entgelte einschließlich Geldfaktoren (Verhältnis von Lohn und Leistung)</li> <li>• <b>Kein Mitbestimmungsrecht nach Nr. 10 und 11</b> wenn in Tarifvertrag - abschließende Regelung der Leistungsbeurteilung - keine Öffnungsklausel</li> </ul>

<p><b>Mitbestimmungsrecht (§ 94 Abs. 1 BetrVG)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begriff des Personalfragebogens: alle formularmäßig gefassten Zusammenstellungen, die Aufschluss über eine Person, Kenntnisse und Fertigkeiten eines Arbeitnehmers geben sollen</li> <li>• z.B. auch standardisierte Frage- und Bewertungsbögen</li> <li>• evtl. auch Zielvereinbarungsformulare</li> </ul>
<p><b>Mitbestimmung (§ 94 Abs. 2 BetrVG)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begriff der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze: alle Regeln, Richtlinien oder Systeme zur fachlichen oder persönlichen Bewertung neu einzustellender oder bereits beschäftigter Mitarbeiter</li> <li>• auch Zielvereinbarungen, wenn generalisiertes System (Soll-Ist-Vergleich)</li> <li>• Mitbestimmung erstreckt sich auf <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verfahren und Konzept</li> <li>- einzelne Beurteilungskriterien sowie deren Gewichtung</li> <li>- Methoden und Maßstäbe zur Beurteilung und Bewertung</li> <li>- Verfahrensfragen (z.B. Beurteilungsabstände)</li> <li>- Ablauf des Beurteilungsgesprächs</li> <li>- Aufbewahrung der Beurteilungsunterlagen (z.B. Personalakte)</li> <li>- Rechte der Mitarbeiter (z.B. Einspruch, Beschwerde)</li> <li>- Möglichkeiten zur Streitschlichtung (z.B. paritätischer Ausschuss)</li> </ul> </li> <li>• Kein Mitbestimmungsrecht <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführung von Beurteilungen, d.h. kein Initiativrecht</li> <li>- Arbeitsplatzbezogene Bewertungen (z.B. Arbeitsplatzanalysen oder Stellenbeschreibungen)</li> <li>- Beurteilung des einzelnen Mitarbeiters</li> </ul> </li> </ul>

**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