

Quelle: www.br-wiki.de
aus dem Jahr 2014

Muster-Betriebsvereinbarung zum Thema Zielvereinbarung ohne Entgeltbezug

Zwischen der Firma 	Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 19.03.2015 11:47:57 Das ist verfehlt. Zielvereinbarungen sind mitbestimmungsfähig. Bei § 88 BetrVG geht es aber um freiwillige BV. Dazu besteht hier kein Anlass. Hiermit kann vielmehr bei BR, die die Materie nicht genau kennen, ein gefährlicher Irrtum erzeugt werden.
und	Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 19.03.2015 11:43:43 Handwerklich verfehlt. Es gibt vertragsergänzend keine Firmen, sondern nur Unternehmen. Wenn hier nicht die genaue Unternehmensbezeichnung angegeben wird, kann es später zu Problemen kommen.
dem Betriebsrat der Firma	Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 19.03.2015 11:48:44 Eine BV ist keine Einkaufsliste. Hier fehlen Überschriften, die deutlich machen, daß sich der Autor Gedanken über eine thematische Struktur gemacht hat.
wird gemäß § 88 BetrVG  einbart:	Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 19.03.2015 11:49:58 Soll das eine Präambel sein ? Wenn ja, dann ist sie sinnlos, denn die Aufgabe einer BV ist es, die jeweiligen Interessen der Vertragsparteien als deren Interessen deutlich zu machen.
1.  vereinbarungen sollen verstärkt eingeführt werden, weil dadurch die Unternehmensziele stärker in  einzelnen Arbeitseinheiten übertragen und die Arbeitsaufgaben effektiver an diesen Zielen ausgerichtet werden können.	Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 19.03.2015 11:56:52 Letzter Satz handwerklich verfehlt. Leitende Angestellte zählen nicht zu den Arbeitnehmern. Der Betriebsrat vertritt aber nur Arbeitnehmer. Eine solche Einbeziehung ist auch nicht durch BV möglich. Die BV ist insoweit unwirksam.
2. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Unternehmens. es sei denn, sie werden für weniger als Monate eingestellt. Zu den Beschäftigten zählen auch die leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. 	Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 19.03.2015 11:59:37 Interessant, daß der Leser das jetzt mal erfüllt. Dies ist eine Definition und gehört daher deutlich weiter nach oben. Grund: Erst sollte der Leser wissen dürfen, worüber gesprochen wird, dann kann er verstehen, warum es so oder so geregelt werden soll. Es ist leicht erkennbar, daß ein Zusammenhang zwischen den Zi. 3 und 4 und dieser Zi. 5 nicht besteht.
3.  erstes wirtschaftliches Ziel des Unternehmens ist es, den Gewinn um % innerhalb der nächsten Monate zu steigern und den Marktanteil des Unternehmens auf % zu erhöhen.	Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 26.03.2015 19:07:57 Was haben die Zi. 3 und 4 hier zu suchen, ? Wo ist der Anknüpfungspunkt ? Aus meiner Sicht so völlig sinnlos.
4. Eine wesentliche Aufgabe sieht das Unternehmen aber auch in der ständigen Fortbildung und Qualifizierung der Beschäftigten und in der Förderung eigenverantwortlichen Handelns.	Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 19.03.2015 12:05:15 Letzter Satz: Das ist rührend, aber wie soll denn bitte jemand verpflichtet werden, einen Einigungswillen zu besitzen ? Hier zeigt sich, daß diese BV ganz offensichtlich von einem Fachfremden formuliert wurde, der sich in Fragen der Vertragsgestaltung nicht auskennt. Das ist hier natürlich nicht
5.  Zielvereinbarung ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Vorgesetzten und dem Beschäftigten bzw. der Arbeitseinheit. Beide Seiten erhalten ein Exemplar der Zielvereinbarung, nachdem es diese unterschrieben haben.	Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 19.03.2015 12:07:47 Das ist im Ansatz alles richtig, aber es fehlt jegliche konkrete Ausgestaltung. Wie werden die Rahmenbedingungen verändert ? Wie wird die Korrektur vorgenommen ? Was ist, wenn es dabei Streit gibt ? Was ist mit Personen, die wie z.B. ein BR-Mitglied gar nicht oder nur eingeschränkt in der Lage sind, Ziele zu erfüllen ? Was ist mit Personen, die unterjährig ein- und austreten ?
6. Die Vorgesetzten dürfen keinen Druck auf die Beschäftigten ausüben, eine Zielvereinbarung abzuschließen. Es gilt der Grundsatz der Freiwilligkeit. Dies bedeutet insbesondere, dass dem Beschäftigten kein Nachteil entstehen darf, wenn er den Abschluss einer Zielvereinbarung ablehnt.	Verfasser: Stumper Thema: Textfeld Datum: 23.03.2015 19:22:27 Quelle: www.br-wiki.de aus dem Jahr 2014
7. Aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung heraus muss grundsätzlich allen Beschäftigten die Möglichkeit zum Abschluss von Zielvereinbarungen gegeben werden.	
8. Es hat zunächst ein Zielvereinbarungsgespräch stattzufinden, in dessen Verlauf die Zielvereinbarung abgeschlossen wird.	
9. Dem Beschäftigten ist der Termin für das Gespräch wenigstens Tage vorher mitzuteilen, damit ihm/ihr genügend Zeit zur Vorbereitung bleibt. Mit der Benachrichtigung erhält der/die Mitarbeiter/in alle für die Durchführung des Gespräches erforderlichen Unterlagen und Informationen.	
10. Das Gespräch findet zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter/in bzw. den einzelnen Mitgliedern der Arbeitseinheit statt. Alle Beteiligten sind gleichberechtigte Gesprächspartner. Zu dem Gespräch kann jederzeit ein Mitglied des Betriebsrates hinzugezogen werden.	
11. Die Ziele dürfen nicht einseitig vorgegeben werden, sondern müssen von allen Beteiligten akzeptiert werden. Insbesondere soll der/die Beschäftigte seine eigenen Zielvorstellungen einbringen können. Alle Beteiligten müssen den Willen haben, sich zu einigen.	
12.  nicht zureichend ist es, mit Hilfe der Zielvereinbarung die arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen aus  ihnen. Die Ziele müssen für den/die Mitarbeiter/in realistisch sein und aus eigener Kraft erreicht werden können. Wird die Erfüllung der Zielvereinbarung durch unvorhersehbare Umstände erschwert, die von dem/r Beschäftigten nicht zu vertreten sind, hat der/die Vorgesetzte die Rahmenbedingungen zu ändern oder eine Zielkorrektur vorzunehmen.	

13. Der Inhalt der Vereinbarung muss klar und verständlich formuliert werden. In einer Vereinbarung sollen nicht mehr als 2 Ziele vereinbart werden, damit Konflikte zwischen den Zielen von vorneherein vermieden werden können. Aus diesem Grunde sollen während der Laufzeit einer Vereinbarung keine weiteren Zielvereinbarungen geschlossen werden.



14. Die Dauer der Laufzeit der Vereinbarung richtet sich nach den jeweiligen Zielen. Während der Laufzeit finden Gespräche zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten zu bereits in der Vereinbarung festgelegten Zeitpunkten statt, um sich über die Fortschritte zu informieren.

15. Als Ziele können in Betracht

- Verbesserung der Qualität der Arbeit
- Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten
- Verbesserung des Verhaltens der Kollegen untereinander und zu Kunden
- Absenken des Kostenniveaus
- Steigerung der Qualifikation der Beschäftigten

16. In einem Gespräch über Zielvereinbarungen sollten die Beteiligten zunächst über die vergangene Vereinbarung sprechen und klären, warum die Ziele nicht erreicht wurden.

17. Beschäftigte und Vorgesetzte legen anschließend die Ziele gemeinsam neu fest für einen bestimmten Zeitraum. Soweit die Information, die dem/r Beschäftigten vor dem Gespräch gegeben worden sind, nicht ausreichen, muss die Vorgesetzte die Unternehmensziele zu erläutern.



18. Handelt es sich um Gespräche mit einer Arbeitseinheit, müssen alle Mitglieder anwesend und mit dem Ziel einverstanden sein. Außerdem ist innerhalb der Arbeitseinheit festzulegen, welchen Beitrag das einzelne Mitglied eigenverantwortlich leisten soll.

19. Kommt es bei der Verfolgung der Ziele zu Konflikten, die sich zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten nicht lösen lassen, kann eine Schlichtungskommission angerufen werden, die sich aus jeweils Vertretern/innen des Arbeitgebers und des Betriebsrates zusammensetzt.

20. Die Kommission ist unverzüglich anzurufen und hat innerhalb eines Zeitraums von Arbeitstagen eine Entscheidung zu finden. Kommt auch die Kommission zu keiner Einigung, findet innerhalb von Arbeitstagen ein Gespräch zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat statt.



21. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von Monaten gekündigt werden.

Ort

Datum

Geschäftsleitung

Betriebsrat

Fazit:

Ich rate dringend davon ab, diese "Muster"-BV als Grundlage zur Entwicklung einer eigenen BV heranzuziehen.

Sie ist offensichtlich von einem Fachfremden erstellt worden und weist schwere handwerkliche Mängel auf.

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 19.03.2015 12:10:48

"Sollen" ist an dieser Stelle ein schwerer handwerklicher Fehler. Es bedeutet, daß der Arbeitgeber, wenn er es für sinnvoll hält, trotzdem mehr als zwei Ziele vereinbaren kann und trotzdem weitere ZV schließen kann. Was ist also damit für die Arbeitnehmer erreicht ? Nichts.

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 19.03.2015 12:12:37

Das ist nicht ausreichend. Hier werden keine Ziele, sondern allenfalls Zielkategorien beschrieben. Viel wichtiger wäre es aber, in der Tat einzelne Ziele zumindest beispielhaft zu benennen, um Sicherheit darüber zu erzeugen, daß der Arbeitgeber nicht irgendwelche "Phantasieziele" benennt.

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 19.03.2015 12:14:16

Schon wieder "sollen". Das plägi dieses "Muster": alles ist unverbindlich, unkonturiert und schwammig. Warum steht hier nicht "haben" ? Das wäre eskalierbar (also zur Not auch einklagbar), wenn dagegen verstoßen wird.

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 19.03.2015 12:15:39

Tun sie das ? Woher weiß der Autor das ? Auch hier fehlt die handwerklich korrekte Formulierung, die eine Verbindlichkeit entstehen läßt. Es müßte also heißen: "haben ... festzulegen"

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 19.03.2015 12:16:23

Aha - es geht doch :-)

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 19.03.2015 12:19:59

Achtung: schwer Mangel !

Hier wird das gesamte Konfliktlösungs-Verfahren nur an Probleme bei der Verfolgung von Zielen angeknüpft. Warum ? Warum kann man die Schlichtungskommission nicht auch anrufen, wenn man z.B. ein Problem damit hat, daß bereits die Festlegung der Ziele selbst nicht funktioniert ?

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 19.03.2015 12:21:29

Das ist nun wirklich schon fast witzig: die höchste Eskalationsstufe ist also ein Gespräch ? Und dann ? Was geschieht denn, wenn dabei nichts herauskommt ? Da hat sich zumindest eine der Vertragsparteien wohl selbst auf den Arm genommen :-)

Und es ist nicht der Arbeitgeber....

Verfasser: Stumper Thema: Textfeld Datum: 19.03.2015 12:23:51

Fazit:

Ich rate dringend davon ab, diese "Muster"-BV als Grundlage zur Entwicklung einer eigenen BV heranzuziehen.

Sie ist offensichtlich von einem Fachfremden erstellt worden und weist schwere handwerkliche Mängel auf.