

Betriebsvereinbarung zu Jahresgesprächen (MUSTER)

Zwischen der Firma [...] und dem Betriebsrat der Firma [...] wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

1. Präambel

Der Erfolg des Konzerns und seiner Unternehmen kann dauerhaft nur gesichert werden, wenn wir uns der schwierigen Marktsituation und dem ständigen Veränderungsprozess stellen.

Die Entwicklung in der (XXX)industrie verlangt auch von den Beschäftigten weiterhin eine hohe Leistungsfähigkeit und -bereitschaft. Somit haben die Förderung und Entwicklung der Beschäftigten eine ganz besondere Bedeutung.

Förderung und Entwicklung sind im Jahresgespräch von besonderem Gewicht, denn die hohe Motivation der Beschäftigten und ihre Identifikation mit den Aufgaben tragen maßgeblich zum Erfolg unseres Unternehmens und Konzerns bei.

Das Jahresgespräch" basiert auf Dialog-, beteiligungs- und förderungsorientierten Führungsbeziehungen.

Dialogorientiert heißt intensiv miteinander kommunizieren.

Beteiligungsorientiert heißt, Beschäftigte haben die Möglichkeit, auf Fragen, die sie in ihrer täglichen Arbeit betreffen, Einfluss zu nehmen.

Förderungsorientiert heißt, die fachlichen und sozialen Qualifikationen der Beschäftigten gezielt weiterzuentwickeln.

2. Ziele des Verfahrens

Das Jahresgespräch dient der Verständigung über Aufgaben und Arbeitsumfeld, der Förderung von Beschäftigten, der Förderung einer konstruktiven Kommunikation sowie insgesamt der Stärkung der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft.

Weiterhin soll es das Miteinander am Arbeitsplatz und in der Abteilung fördern, das Arbeitsumfeld verbessern und Verbesserungsmöglichkeiten identifizieren.

Über den Aufgabenbereich des Beschäftigten hinausgehende Entwicklungsmöglichkeiten (z.B. an anderen Standorten) sind vom Vorgesetzten zu berücksichtigen.

Es geht somit um die vom Arbeitsalltag entkoppelte Kommunikation und Verständigung über Arbeitssituation, Aufgaben, Zusammenarbeit, gegenseitige Einschätzung und sonstige relevante Fragen durch einen regelmäßigen Dialog, die Förderung des Beschäftigten.

Weiterhin stehen das aufgaben- und vereinbarungsorientierte Feedback für die Beschäftigten sowie die Anerkennung der geleisteten Arbeit unter Berücksichtigung der Arbeitssituation; sowie der Personalentwicklungsbedürfnisse und -wünsche der Mitarbeiter im Fokus. Das Vertrauen zwischen dem Beschäftigten und der Führungskraft sollen zudem durch das Jahresgespräch gestärkt werden. Gleichzeitig soll damit auch die Arbeitsfreude gefördert werden.

Es dient nicht der Fundierung maßregelnder Personalentscheidungen.

3. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Unternehmens mit Ausnahme von Leitenden Angestellten gem. § 5 BetrVG am Standort

Beschäftigte, die sich in einer speziellen Ausbildung (z.B. interne Traineeprogramme) befinden, befristet Beschäftigten sowie Auszubildenden.

4. Grundsätze

Die Teilnahme am Jahresgespräch ist für die Beschäftigten freiwillig.

Grundlagen des Jahresgesprächs sind die jeweilige Tätigkeit sowie Aufgaben und Vereinbarungen aus dem vorhergegangenen "Jahresgespräch".

Das Jahresgespräch ist dialog-, beteiligungs- und förderungsorientiert zu gestalten.

Bestandteil dieser Vereinbarung sind der „Leitfaden für Jahresgespräche“, das "Protokoll zum Jahresgespräch" sowie das „Infoblatt für Beschäftigte“

Informationen zur Durchführung des Jahresgesprächs werden den Beschäftigten durch das Informationsblatt „Infoblatt für Beschäftigte“ zur Verfügung gestellt.

Der Gesprächsbogen "Protokoll zum Jahresgespräch" wird erst ausgefüllt, nachdem die Führungskraft und der Beschäftigte ihre Sichtweisen ausgetauscht und über die einzelnen Punkte eingehend gesprochen haben, also während des "Jahresgesprächs" oder unmittelbar danach.

5. Personeller Rahmen, Turnus und Anlässe

Das "Jahresgespräch" erfolgt in der Regel einmal jährlich. Der Gesprächstermin ist mindestens zwei Wochen vorher zwischen dem Beschäftigten und seiner Führungskraft zu vereinbaren.

Führungskraft im Rahmen des "Jahresgesprächs" ist in der Regel der direkte Vorgesetzte. Sachlich begründete Ausnahmen davon (z. B. Projektleiter, wenn der Beschäftigte überwiegend in einem Projekt tätig war/ist,) sind denkbar. In Zweifelsfällen entscheidet die Konfliktkommission aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten.

Neu eingetretene Beschäftigte werden erstmalig nach 12 Monaten zum Jahresgespräch eingeladen.

Außerhalb des Regelturnus ist die zusätzliche Durchführung eines "Jahresgesprächs" bei besonderen Anlässen möglich, z.B.:

- auf Wunsch des Beschäftigten
- bei Versetzung (auch im Sinne von Förderung und Beförderung, Rotationsaufenthalte, Festlegung von Zielen und Aufgaben)
- bei einem Wechsel des Vorgesetzten (Festlegung von Zielen und Aufgaben)
- bei Beginn und nach befristetem Ausscheiden (z. B. Elternzeit, Wehrdienst)
- bei Übernahme im Anschluss an die Probezeit (Förderung, Festlegung von Zielen und Aufgaben).

Für das "Jahresgespräch" ist ausreichend Zeit einzuplanen. Für seinen störungsfreien Ablauf ist Sorge zu tragen.

Auf Wunsch des Beschäftigten kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung seiner Wahl am "Jahresgespräch" teilnehmen.

6. Unterschriften

Der fertig ausgefüllte Gesprächsbogen ist von der Führungskraft und dem Beschäftigten zum Abschluss des Gesprächs, spätestens jedoch innerhalb einer Woche danach, zu unterschreiben. Der Beschäftigte bestätigt mit seiner Unterschrift die Durchführung des "Jahresgesprächs" und die Kenntnisnahme der Gesprächsergebnisse. Jeder Beschäftigte erhält eine Kopie des "Protokolls zum Jahresgespräch" für seinen persönlichen Gebrauch.

7. Konfliktlösung

Ergeben sich bei dem Gespräch Meinungsverschiedenheiten zwischen Vorgesetztem und Beschäftigtem, so soll versucht werden, die gegensätzlichen Auffassungen auszuräumen, ohne dass ein Zwang zur Einigung besteht. Die abweichende Ansicht des Beschäftigten ist im Gesprächsbogen zu vermerken; er kann sie auch in Form einer eigenen Stellungnahme abgeben.

Erfolgt in diesem Gespräch keine Einigung, hat jeder der Beteiligten das Recht, sich an die Arbeitnehmervertretung des jeweiligen Unternehmens zu wenden oder ein paritätisch besetztes Gremium, das sich aus je zwei Mitgliedern des Unternehmens und der jeweiligen Arbeitnehmervertretung zusammensetzt, anzurufen. Diese paritätische Kommission soll innerhalb von zwei Wochen nach Anrufung tagen. Kann keine Einigung erzielt werden, kommt § 85 BetrVG zum Tragen¹. Bei Anwendung des § 85 BetrVG werden individuelle Rechtsansprüche nicht geprüft.

Die Prüfung der strittigen Punkte erfolgt durch Aussprache, bei der alle relevanten Fakten erörtert werden. Die Kommission ist berechtigt, Beurteilungs- und andere maßgebliche Unterlagen (z.B. Stellenbeschreibungen) einzusehen und beteiligte Personen zu hören. Die Kommission soll eine Lösung herbeiführen und kann prüfen,

- ob wesentliche Tatsachen hinreichend berücksichtigt wurden und
- ob die Bestimmungen dieser Vereinbarung eingehalten wurden.

8. Dokumentation

Die Inhalte und Ergebnisse der letzten drei „Protokolle zum Jahresgespräch“ werden bei der direkten Führungskraft unter Beachtung der gesetzlich geltenden Datenschutzbestimmungen abgelegt. Ältere als die letzten drei Protokolle sowie deren Kopien werden vernichtet bzw. auf Wunsch des Beschäftigten an diesen ausgehändigt.

Eine maschinelle Erfassung, Speicherung und Auswertung der Daten des "Jahresgesprächs" erfolgt nicht. Das gilt nicht, soweit Teilinformationen zweckmäßigerweise für Verwaltungsaufgaben (z.B. Personalentwicklungsplanung) verarbeitet werden müssen.

9. Information der Beteiligten

Alle Beschäftigten erhalten über die Einführung des Jahresgesprächs eine ausführliche schriftliche Information. Für die Führungskraft ist eine vorangehende Schulung in den Grundprinzipien des "Jahresgesprächs" obligatorisch. Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

10. Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Diese Vereinbarung wirkt nach. Unternehmen und Arbeitnehmervertretung können beschließen, dass bestimmte Organisationseinheiten erst zu einem späteren Zeitpunkt das "Jahresgespräch" anwenden. Der konkrete Umsetzungstermin wird vom Unternehmen im Einvernehmen mit der Arbeitnehmervertretung festgesetzt.

11. Probephase

Nach einer Erprobungsphase von sechs Monaten kann auf Basis der bis dahin gewonnene Erkenntnisse und Erfahrungen das System des Jahresgesprächs überprüft und gegebenenfalls geändert werden. Sofern hier von einer der Parteien Anpassungs- oder Änderungsbedarf gesehen wird kann ohne Einhaltung der Kündigungsfrist verlangt werden, über die Betriebsvereinbarung neu zu verhandeln.

12. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder nicht durchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der Zielsetzung am nächsten kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich die Betriebsvereinbarung als lückenhaft erweist.

Ort, Datum

Unterschriften der Sozialpartner
