

Checkliste Leistungsbezogenes Entgelt

Rahmen abstecken:

- Sind umfassende Informationen beim Arbeitgeber angefordert worden?
 - ...zum Abrechnungsmodell (Kennzahl, Zielvereinbarung, Beurteilung) ?
 - ...zum Abrechnungssystem (z. B. SAP etc)?
- Sind geltende Tarifverträge/Arbeitsverträge überprüft worden?
- Wird der Abschluss einer Betriebs-/Dienstvereinbarung angestrebt?
- Ist die Gewerkschaft bzw. ggf. der Tarifsekretär kontaktiert worden?
- Kann/wird eine Entgeltarbeitsgruppe im BR/PR eingesetzt werden?
- Können sachkundige Arbeitnehmer miteinbezogen werden?
- Können Interne/externe Sachverständige hinzugezogen werden?

Technisches Abrechnungssystem regeln:

- Ist eine Betriebs-/Dienstvereinbarung zum Einsatz von Abrechnungssoftware abgeschlossen?
- Ist der Arbeitnehmerdatenschutz sichergestellt?
- Ist Einsicht in das Verzeichnisse des Beauftragten für Datenschutz genommen?
- Gibt es eine verbindliche schriftliche Vorabkontrolle durch den Beauftragten für Datenschutz?
- Ist eine verbindliche Protokollierung durchgesetzt?
- Sind Zugriffsberechtigungen verbindlich geregelt und werden diese regelmäßig kontrolliert?
- Ist der Datentransfer (systemintern z. B. ins BW [Business Warehouse] und über Schnittstellen) verbindlich geregelt?

Leistungsentgelt nach Kennzahl(en)

- Kann Kennzahlensystem angewendet werden?
- Sind Kennzahlen beeinflussbar?
- Sind Kennzahlen aussagekräftig ?
- Sind Kennzahlen und deren Übertragung an die Abrechnung manipulationssicher ?
- Haben nur Berechtigte Zugriff auf personenbezogene Kennzahlen?
- Werden personenbezogene Kennzahlen ausschließlich zu vereinbarten Abrechnungszwecken erhoben und nicht zur Personalbeurteilung herangezogen und gespeichert ?
- Ist sichergestellt, dass personenbezogene Kennzahlen nach dem Abrechnungszeitraum (+geregelter Einspruchsfrist) gelöscht werden?
- Wenn eine Löschung nicht möglich ist, werden die Daten anonymisiert und/oder gesperrt ?
- Ist das Reporting eingeschränkt?
- Wird die Entgeltberechnung (ggf. Ausschöpfung des Budgets) systematisch und regelmäßig (von BR-Seite) kontrolliert?

Leistungsentgelt nach Zielvereinbarung/Beurteilung

- Sind Zielvereinbarungen/Beurteilungen hinsichtlich geltenden Tarifen, Arbeitsverträgen, Betriebs-/Dienstvereinbarungen und Gesetzen zulässig?
- Ist Zielvereinbarung „Vereinbarung“
- Ist Zielvereinbarung „Vorgabe“ (dann: Beurteilung)?
- Sind Zielkatalog und Beurteilungskriterien verbindlich festlegt?
- Sind Ziele für alle Mitarbeiter vereinbar?
- Sind Ziele „smart“?
 - ...s-peziifisch?
 - ...m-essbar?
 - ...a-kzeptiert?
 - ...r-ealistisch?
 - ...t-erminiert?

- Kommen alle Beurteilungskriterien zur Anwendung?
- Ist die Gewichtung der Ziele/Beurteilungskriterien verbindlich festgelegt?
- Ist der Berechnungsmodus verbindlich festgelegt (z.B. auf Grundlage der Balanced Scorecard)?
- Werden Zielvereinbarungsbogen/Beurteilungsbogen durch den BR kontrolliert? (zustimmungspflichtig!)
- Ist der Bogen handhabbar und
 - ...klar formuliert?
 - ...klar strukturiert?
 - ...klar nachzuvollziehen?
- Ist die Bearbeitung des Zielvereinbarungsbogens/Beurteilungsbogens geregelt?
- Ist verbindlich festgelegt, wer ausfüllt, wer auswertet, wo das Dokument archiviert wird, wie die notwendigen Daten in die Personalabrechnung gelangen?
- Ist das Einspruchs-/Widerspruchsverfahren verbindlich geregelt?
- Werden Mitarbeiter- und Vorgesetzte für Zielvereinbarungsgespräche/Beurteilungen qualifiziert?
- Ist die Manipulationssicherheit des Systems und des Verfahrens sichergestellt?
- Ist die Kontrollfunktion des Betriebs-/Personalrats verbindlich festgelegt? (technisch und organisatorisch)
 - Sind Zuständigkeiten festgelegt?
- Wird die Systemprotokollierung durchgesetzt und regelmäßig kontrolliert?
- Sind Reportingmöglichkeiten begrenzt?