

## Was ist Performance Feedback?

### Wenn die SAP AG Zielvereinbarungen mit SAP umsetzt...

#### Der Performance Feedback Prozess:

Durch einen festgelegten Prozess, den so genannten „Performance Feedback Prozess“ wird die ständige Weiterentwicklung von SAP-Mitarbeiter/innen individuell und zielgerichtet gefördert und so lebenslanges Lernen bei SAP institutionalisiert. Jede/r Mitarbeiter/in führt in regelmäßigen Zeitabständen (in der Regel 2x pro Jahr) ein Performance Feedback Gespräch mit dem zuständigen Manager, in welchem gemeinsam ein Status Quo ermittelt, Ziele festgelegt und gezielte Mitarbeiterentwicklungsmaßnahmen (Schulungen usw.) vereinbart und festgelegt werden.

Bestandteile des Performance Feedback-Prozesse sind:

- Probezeitendgespräche
- Zielvereinbarungsgespräche
- Jährliche Performance Feedback-Gespräche
- Gespräche zur Vereinbarungen von Personalentwicklungsbedarf
- Coaching-Gespräche zur beruflichen Entwicklung
- Gespräche zur Gehaltsfestlegung und Sondervereinbarungen mit dem Manager

*Quelle: [www.wissen.de/wde/generator/wissen/ressorts/finanzen/](http://www.wissen.de/wde/generator/wissen/ressorts/finanzen/)*

#### Der Sinn des Performance-Feedback-Prozess

Der Performance-Feedback-Prozess sei ein normaler betriebswirtschaftlicher Prozess. Gegebenenfalls müsse man sich auch von sehr leistungsschwachen Mitarbeitern trennen. Konkrete Entlassungspläne für Deutschland gebe es aber nicht. In seiner E-Mail weist Vorstandssprecher Henning Kagermann die Führungskräfte des Konzerns an, " mit jenen Mitarbeitern, die hinter unseren Leistungserwartungen zurückbleiben " , in einem ersten Schritt so genannte **Performance-Feedback-Gespräche** " bereits in den nächsten Wochen zu führen " . Die so genannten Performance-Feedback-Gespräche wurden bei SAP im Vorjahr eingeführt. Mit diesem Instrument soll die Leistung der Mitarbeiter deutlich gesteigert werden. Kulturwechsel bei SAP Für die noch zu identifizierenden, leistungsschwachen Mitarbeiter hat Kagermann bereits einen konkreten Plan formuliert: " Wir müssen uns bemühen , diese Mitarbeiter in Bereichen einzusetzen , in denen Umsatz generiert werden kann.

*Quelle: [www.sfs.uni-tuebingen.de/~lothar/nw/Archiv/Datum/d011211.html#w19](http://www.sfs.uni-tuebingen.de/~lothar/nw/Archiv/Datum/d011211.html#w19)*

#### Die Forderung von ProBetriebsrat im Kurzprogramm zur Betriebsratswahl bei SAP

- Rückbau (über-)formalisierter HR-Prozesse:
- keine Improver-/Low-Performer-Programme
- kein Performance-Feedback mit Zwang zu jährlichen Noten zwischen 1 und 5 (übertrifft Erwartungen in hohem Maße ... erfüllt Erwartungen nicht)
- kein Talent Management mit Zwang zur Unterscheidung zwischen Top-Performern und Achievern

*Quelle: [www.promitbestimmung.de/kurzprogramm\\_de.php](http://www.promitbestimmung.de/kurzprogramm_de.php)*