

## Betriebsvereinbarung zum Thema Zielvereinbarung ohne Entgeltbezug

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird gemäß § 88 BetrVG vereinbart:

1. Zielvereinbarungen sollen verstärkt eingeführt werden, weil dadurch die Unternehmensziele stärker in die einzelnen Arbeitseinheiten übertragen und die Arbeitsaufgaben effektiver an diesen Zielen ausgerichtet werden können.
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.
3. Oberstes wirtschaftliches Ziel des Unternehmens ist es, den Gewinn um [...] % innerhalb der nächsten [...] Monate zu steigern und den Marktanteil des Unternehmens auf [...] % zu erhöhen.
4. Eine wesentliche Aufgabe sieht das Unternehmen aber auch in der ständigen Fortbildung und Qualifizierung der Beschäftigten und in der Förderung eigenverantwortlichen Handelns.
5. Die Zielvereinbarung ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Vorgesetzten und dem Beschäftigten bzw. der Arbeitseinheit. Beide Seiten erhalten ein Exemplar der Zielvereinbarung, nachdem sie diese unterschrieben haben.
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.
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 genügend Zeit zur Vorbereitung bleibt. Mit der Benachrichtigung erhält der Mitarbeiter alle für die Durchführung des Gespräches erforderlichen Unterlagen und Informationen.
10. Das Gespräch findet zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter 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 Beschäftigte seine eigenen Zielvorstellungen einbringen können. Alle Beteiligten müssen den Willen haben, sich zu einigen.
12. Nicht zulässig ist es, mit Hilfe der Zielvereinbarung, die arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen auszudehnen. Die Ziele müssen für den Mitarbeiter realistisch sein und aus eigener Kraft erreicht werden können. Wird die Erfüllung der Zielvereinbarung durch unvorhersehbare Umstände erschwert, die

von dem Beschäftigten nicht zu vertreten sind, hat der 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 vorne herein 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 kommen 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

In einem Gespräch über Zielvereinbarungen sollten die Beteiligten zunächst über die vergangene Vereinbarung sprechen und klären, warum die Ziele nicht erreicht wurden. Beschäftigter und Vorgesetzter legen anschließend die Ziele gemeinsam neu fest für einen bestimmten Zeitraum. Soweit die Informationen, die dem Beschäftigten vor dem Gespräch gegeben worden sind, nicht ausreichen, muss der Vorgesetzte die Unternehmensziele erläutern. 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. 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 des Arbeitgebers und des Betriebsrates zusammensetzt. 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. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von [...] Monaten gekündigt werden.