



Informationen zu Zielvereinbarungen

IG Metall-Tarifverträge intelligent nutzen

Viele Arbeitgeber der Metall- und Elektroindustrie nutzen Zielvereinbarungen als Führungsinstrument und schließen diese Zielvereinbarungen mit Beschäftigten ab. Um deren Rechte zu sichern, hat die IG Metall in Tarifverträgen flächendeckend Bedingungen für Zielvereinbarungen geregelt. Darin ist vereinbart, welche Einflussmöglichkeiten die Beschäftigten auf ihre Ziele haben und dass es ein Reklamationsrecht gibt. Auch ist festgelegt, welche Mindestinhalte eine Betriebsvereinbarung hierzu haben muss – zum Beispiel die Art von Zielen, Verfahren zur Vereinbarung von Zielen und Auszahlungsmodalitäten. Der Tarifvertrag bietet Beschäftigten eine wichtige Grundlage, Zielvereinbarungen stärker als bisher nach ihren Interessen zu gestalten. Anspruch auf Leistungen aus Tarifverträgen haben allerdings nur Mitglieder der IG Metall. Weitere Informationen bei Ihrem Betriebsrat oder Ihrer IG Metall vor Ort.

Was sind Zielvereinbarungen?

Als Zielvereinbarung bezeichnet man die Vereinbarung von Zielen zwischen Arbeitgebern oder ihren Beauftragten und Beschäftigten. Oftmals werden die Ziele jedoch nicht vereinbart, sondern den Beschäftigten „von oben“ vorgegeben. Auch werden Entgeltbestandteile an die Erreichung von Zielen gekoppelt. Diese Ziele werden in der Regel jährlich zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber festgelegt. Der Grad der Zielerreichung dient meist der Ermittlung von variablem, zusätzlichem Entgelt. Die formulierten Ziele müssen messbar und beurteilbar sein. Nach den Tarifverträgen der IG Metall müssen den Zielen Bedingungen zu Grunde liegen, die von Ihnen oder Ihrer Gruppe auch beeinflusst werden können. Die Tarifverträge schließen deshalb Unternehmensziele wie zum Beispiel Unternehmensertrag aus. Die Höhe des Krankenstandes darf ebenfalls nicht Inhalt von Zielvereinbarungen sein.

Gute Betriebsvereinbarungen sorgen für faire Zielvereinbarungen!

Die betriebliche Ausgestaltung von Zielvereinbarungen richtet sich in der Regel nach einer Betriebsvereinbarung. Darin werden unter anderem folgende Mindestbedingungen festgelegt:

- Zielarten: Eine Mischung aus operativen, persönlichen und qualitativen Zielen
- Verfahrensweise zur Vereinbarung von Zielen
- Verfahrensweise zur Bewertung der Zielerreichung
- Zuordnung von Entgelt zum jeweiligen Grad der Zielerreichung
- Reklamationsverfahren für Beschäftigte und Betriebsräte



Worauf sollten Sie achten?

Zur Vereinbarung der Ziele muss der Arbeitgeber oder sein Beauftragter ein Gespräch mit Ihnen oder Ihrer Gruppe führen. Die formulierten Ziele müssen schriftlich festgehalten werden. Da die Zielerreichung Auswirkungen auf Ihr Entgelt hat, haben Sie im positiven Fall die Möglichkeit, direkten Einfluss auf Ihren Verdienst und auf Ihre Arbeitsbedingungen auszuüben.

Wichtig für Sie ist dabei, dass ...

- die Ziele in Zusammenhang mit Ihrer Arbeitsaufgabe stehen.
- Sie auf die Erfolgsparameter tatsächlichen Einfluss haben.
- nicht zu viele Ziele gleichzeitig erreicht werden müssen.
- die Ziele nicht immer höher gesteckt werden und von Ihnen nicht mehr erreicht werden können.
- die Höhe der variablen Vergütung überschaubar bleibt. Sie soll zusätzlich zu ihrem Fixgehalt gezahlt werden und nicht zu dessen Absenkung führen.

Sind Sie in einem Unternehmen beschäftigt, in dem kein Tarifvertrag gilt, kann das Nichterreichen der Ziele schmerzhaft finanzielle Einbußen für Sie bedeuten.

Welche Chancen bieten Zielvereinbarungen?

Zielvereinbarungen sollen Ihnen außer Leistungsanreiz auch die Möglichkeit bieten, Einfluss auf Ihre Arbeitsaufgabe zu nehmen. Zum Beispiel können Sie eine Qualifizierungsmaßnahme als Ziel vorschlagen. Maßnahmen zur Verbesserung Ihrer Arbeitsbedingungen oder der Arbeitsabläufe können ebenfalls als Ziele formuliert werden. Und: Sind Ziele nicht erreichbar, sichern Ihnen die Tarifverträge der IG Metall das Recht der Reklamation.

Wie kann Sie der Betriebsrat unterstützen?

Der Betriebsrat hat bei der Einführung von Zielvereinbarungen weitreichende Mitbestimmungsrechte. Aber auch bei der konkreten Formulierung von Zielen und bei Konflikten sollten Sie den Betriebsrat auf jeden Fall zu Rate ziehen. Er hat auch das Recht, alle getroffenen Zielvereinbarungen einzusehen.