

# Stadt Ulm – Zielvereinbarung über Arbeitsziele

Anlage 1 zur DV leistungsorientierte Bezahlung nach TVöD

Jahr: **2008** Zielvereinbarungs- / Zielerreichungsgespräch

Abteilung: \_\_\_\_\_ Sachgebiet: \_\_\_\_\_

Mitarbeiter/in: Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Führungskraft: Name: \_\_\_\_\_

Im Rahmen der Aufgabenstellung für das genannte Jahr haben wir vereinbart, dass im Verlauf dieses Jahres nachfolgende Ziele verwirklicht werden.

Wir werden im Zielerreichungsgespräch gemeinsam die Erfüllung der Ziele bewerten und besprechen.

Nr.	Ziel <small>Was wollen wir erreichen ? Konkret formulierte Zielbeschreibung von 3 Zielen oder 2 Zielen (inkl. einem Hauptziel), die erreicht werden sollen.</small>	Maßnahmen <small>Welche Maßnahmen unterstützen die Zielerreichung bzw. sind für die Erreichung notwendig ?</small>	Termin für Zielerreichung	Zielkontrolle <small>(Termin und Berichtsform)</small>	Zielgewichtung und Bewertung der Zielerreichung*			
					<input checked="" type="checkbox"/> HZ = Hauptziel, d.h. doppelte Punktzahl	erreicht = 35	teilw. erreicht = 20	nicht erreicht = 0
1					<input type="checkbox"/> HZ			
2					<input type="checkbox"/> HZ			
3					<input type="checkbox"/> HZ			

**Summe Zielbewertungen:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Mitarbeiter/in

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Führungskraft

Zielvereinbarungen sind freiwillige Vereinbarungen zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft zu klar definierten, erwünschten Arbeitsergebnissen. Ein Ziel kann sich an betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten orientieren. Folgende Bepunktung ist bei der Bewertung der Zielerreichung zu vergeben:

\* 35 Punkte = Normalziel wurde erreicht. (Wurde ein, die anderen Ziele deutlich überragendes Hauptziel festgelegt, dann wird dieses mit Faktor 2 multipliziert; also hier 70 Punkte.)

20 Punkte = Normalziel wurde in Teilen erfüllt. (40 Punkte = Hauptziel wurde in Teilen erfüllt.)

0 Punkte = Ziel / Hauptziel wurde nicht oder nur ansatzweise verfolgt

Bei mindestens 70 Punkten wird die **Grundausschüttung** gewährt; diese soll die Normalleistung widerspiegeln.

Die Vergabe eines **Leistungsentgelts** ist erst ab einer Punktzahl von 100 Punkten (Summe der Zielbewertungen) möglich.

Rückseite bzw. Beiblatt der Zielvereinbarung mit Herrn/Frau \_\_\_\_\_ vom \_\_\_\_\_

**Begründung und Inhalt einer evtl. notwendigen Korrektur der Zielvereinbarung bzw. eines/mehrerer Ziele:**

Ziel/e Nr.: \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Mitarbeiter/in

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Führungskraft

**Zielkontrolle mit Bewertung der Zielerreichung:**

(Siehe die letzten beide Spalten des Zielvordrucks. Die Bewertung wurde im Rahmen eines Leistungsdialogs besprochen.)

Begründung eines evtl. unverschuldeten Nichterreichens eines Ziels / mehrerer Ziele:

Ziel/e Nr.: \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Summe Zielbewertungen:** \_\_\_\_\_ (s. Vordruck)

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Mitarbeiter/in

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Führungskraft