

Zielvereinbarungen

Das Problem

»Bei meinem letzten Mitarbeitergespräch gab es Streit um meine Dienstauffassung. Ich komme unpünktlich und mein amtliches Schriftwesen ist nicht in Ordnung.«

»Von meiner Klasse haben sich immer wieder Eltern über mich beschwert.«

»Bei meiner letzten dienstlichen Beurteilung gab es viele Kritikpunkte an meiner Arbeit. Jetzt soll ich eine Zielvereinbarung mit meiner Schulleitung und dem Schulamt unterschreiben. Muss ich mich auf eine solche Zielvereinbarung einlassen?«

Die Rechtslage im Überblick

keine Regelungen im
Bayerischen
Beamten-gesetz

Als Instrument der Personalführung können Zielvereinbarungen auch mit Beamtinnen und Beamten abgeschlossen werden.¹ Da dafür keine eigenständigen Regelungen existieren, ist es empfehlenswert, sich an den Regelungen im Tarifrecht zu orientieren. Im Bayerischen Beamten-gesetz ist das Instrument der Zielvereinbarung aber nicht aufgeführt. Daher gilt sie für bayerische Beamte als nicht verpflichtend.

Für Schulen und Schulleitungen findet die Zielvereinbarung Erwähnung bei den Aufgaben der Schulaufsicht² und den Aufgaben der Evaluation als Vereinbarungen mit den Schulen und nicht zwischen Schulleitungen oder Schulaufsicht und Einzelpersonen.³

Definition von Zielvereinbarungen⁴

- verbindliche Absprachen zwischen zwei hierarchischen Ebenen, die nicht auf andere Vertragspartner oder Dienststellen übertragbar sind,
- für einen festgelegten Zeitraum (in der Regel ein Jahr),
- über zu erreichende Wirkungen/Ergebnisse,
- über die zu erbringenden Leistungen,
- über die hierzu bereit gestellten Ressourcen,
- Kurzformel: Wer Was/Wozu Wann Womit,
- über das Berichtswesen sowie
- das Verfahren bei Abweichungen.

Tipps für die Praxis

Zielvereinbarungen sind möglich, aber bei derzeitiger Rechtslage für die Beschäftigten in keiner Weise gewinnbringend. Sollten Sie im Rahmen eines MitarbeiterInnengesprächs zu einer Zielvereinbarung genötigt werden, lehnen Sie diese ab.

Erachten Sie eine Zielvereinbarung als für Sie unumgänglich, drängen Sie auf

- klare Ziele (genau definiert, messbar und umsetzbar),
- so wenige Ziele wie möglich,
- so kurze Zeiträume wie möglich,
- Ressourcen, die für Sie echte Hilfen darstellen, nicht zusätzliche Kontrollen bedeuten.
- Dokumentieren Sie alle Gespräche und Abmachungen auch selbst.

Zielvereinbarungen sollen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Anreiz darstellen, mehr zu leisten. In der Literatur sind immer Leistungsprämien vorgesehen, die aber auf diesem Wege im Schulbereich nicht umsetzbar sind.

Meist dienen sie eher dazu, unbequeme MitarbeiterInnen durch diese Zielvereinbarungen in ein nicht zu bewältigendes »Zielkorsett« zu zwingen. Die Rechte und Pflichten der Beschäftigten sind im BayBG, der LDO und im BayEUG klar definiert. Vorgesetzte definieren diese Zielvereinbarungen oft als erweiterte Kontrollbefugnisse, die ihnen praktisch eine vertragliche Vereinbarung zu vermehrten Kontrollbesuchen bescheren und ihnen Einsicht in Bereiche ermöglichen, zu denen sie keine Befugnisse haben (z. B. Unterrichtsvorbereitung).

Niemand kann Sie zur Vereinbarung zwingen, also wägen Sie genau ab und verhandeln Sie zäh!

von Stefan Kohl

Quellen:

- 1 § 11 Absatz 1 der GGO des Bundes (Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien)
- 2 Art. 111 (BayEUG) (1) 1 Zur staatlichen Schulaufsicht gehören... 2. die Sicherung der Qualität von Erziehung und Unterricht, insbesondere durch den Abschluss von Zielvereinbarungen mit den Schulen.
- 3 Art. 113c (BayEUG) (4) 1 Auf Grundlage der Ergebnisse der externen Evaluation gemäß Abs. 1 Satz 2 treffen die Schulen und die Schulaufsichtsbehörden Zielvereinbarungen. 2 Die Schulaufsichtsbehörden unterstützen ihre Umsetzung und nehmen eine Überprüfung der vereinbarten Ziele vor.
- 4 www.olev.de/xyz/zielvereinb.htm (Stand 05.11.2015)