

# **Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund)**

vom 25. August 2006

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch den Bundesvorstand,

diese zugleich handelnd für

- Gewerkschaft der Polizei,
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,

andererseits

wird folgendes vereinbart:

# Inhaltsverzeichnis

Präambel

## **I. Abschnitt: Allgemeine Vorschriften**

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Regelungsstruktur

## **II. Abschnitt: Leistungsfeststellung**

§ 3 Instrumente der Leistungsfeststellung

§ 4 Zielvereinbarung

§ 5 Systematische Leistungsbewertung

§ 6 Verbindung der Instrumente

§ 7 Verhältnis der Instrumente

## **III. Abschnitt: Leistungsentgelt**

§ 8 Formen und Auszahlung des Leistungsentgelts

§ 9 Aufteilung des Entgeltvolumens nach § 18 TVöD

§ 10 Berechnung des Leistungsentgelts

## **IV. Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften**

§ 11 Unterjährige Veränderungen, besondere Situationen

§ 12 Dokumentation

§ 13 Konfliktlösung

§ 14 Paritätische Kommission

§ 15 Dienstvereinbarungen zur Ausgestaltung dieses Tarifvertrages

## **V. Abschnitt: Schlussvorschriften**

§ 16 Einführungs- und Übergangsregelungen

§ 17 Begriffsbestimmungen

§ 18 In-Kraft-Treten

## **Präambel**

<sup>1</sup>Das Leistungsentgelt soll dazu beitragen, die Effizienz der öffentlichen Verwaltung zu stärken und die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. <sup>2</sup>Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. <sup>3</sup>Bei Anwendung und Ausfüllung dieses Tarifvertrages sind die Diskriminierungsfreiheit und Transparenz der Bewertungs- und Feststellungsregelungen sicherzustellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Leistungsanforderungen und -bewertungen ist dem Grundsatz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung zu tragen und das Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender-Mainstreaming) zu verwirklichen.

## **I. Abschnitt: Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten des Bundes, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen.

### **§ 2 Regelungsstruktur**

<sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag regelt den Rahmen und legt wesentliche Details für die Gewährung des Leistungsentgelts nach § 18 TVöD fest. <sup>2</sup>Die weitere Ausgestaltung erfolgt durch einvernehmliche Dienstvereinbarung oder durch einvernehmliche Betriebsvereinbarung.

## **II. Abschnitt: Leistungsfeststellung**

### **§ 3**

#### **Instrumente der Leistungsfeststellung**

- (1) <sup>1</sup>Die Feststellung von Leistungen erfolgt anhand von Zielvereinbarungen (§ 4) oder systematischen Leistungsbewertungen (§ 5). <sup>2</sup>Beide Instrumente können auch miteinander verbunden werden (§ 6). <sup>3</sup>Für die Leistungsfeststellung kann sowohl an die individuelle Leistung als auch an die Leistung einer Gruppe von Beschäftigten (Teamleistung) angeknüpft werden.
  
- (2) <sup>1</sup>Für die Leistungsfeststellung dürfen nur Ziele oder Kriterien herangezogen werden, die auf die auszuübende Tätigkeit der/des Beschäftigten bezogen sind, von der/dem Beschäftigten beeinflusst und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreicht werden können. <sup>2</sup>Voraussetzung der Leistungsfeststellung sind Transparenz und Nachvollziehbarkeit der auf die Tätigkeit bezogenen Leistungskriterien.
  
- (3) <sup>1</sup>Die Leistungsfeststellung erfolgt jährlich. <sup>2</sup>Durch kürzere oder längere Laufzeiten von Zielvereinbarungen dürfen Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen nicht von dem Leistungsentgelt ausgenommen werden; § 11 bleibt unberührt. <sup>3</sup>Beginn und Ende des maßgeblichen Leistungs- und Feststellungszeitraums werden in der Dienstvereinbarung geregelt.
  
- (4) <sup>1</sup>Die Leistungsfeststellung erfolgt durch die jeweilige Führungskraft. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber bestimmt zu Beginn des Leistungszeitraums die jeweils zuständige Führungsebene.

#### Protokollerklärung zu § 3:

<sup>1</sup>Bei schwerbehinderten Menschen ist eine durch die Schwerbehinderung bedingte Minderung der Arbeitsleistung angemessen zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Die Protokollerklärung Nr. 2 zu § 18 TVöD bleibt unberührt.

## § 4 Zielvereinbarung

- (1) <sup>1</sup>Eine Zielvereinbarung ist eine schriftlich niedergelegte, freiwillige und verbindliche Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen für einen festgelegten Zeitraum über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. <sup>2</sup>Die Leistungsziele sind eindeutig, konkret und präzise zu bestimmen. <sup>3</sup>Das gilt auch für den Zeitraum bzw. den Zeitpunkt der Zielerreichung. <sup>4</sup>Die Leistungsziele müssen realistisch, messbar und nachvollziehbar sein.
  
- (2) <sup>1</sup>In der Zielvereinbarung sind ein oder mehrere Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung zu vereinbaren. <sup>2</sup>Für die Zielvereinbarung können bis zu 5 Ziele festgelegt werden; sie können unterschiedlich gewichtet werden. <sup>3</sup>Für jedes Ziel sind bis zu fünf Zielerreichungsgrade festzulegen. <sup>4</sup>Näheres regelt die Dienstvereinbarung.
  
- (3) <sup>1</sup>Erklärt die/der Beschäftigte oder eine Beschäftigtengruppe bzw. die jeweilige Führungskraft ihren Wunsch nach Abschluss einer Zielvereinbarung, ist ein Gespräch zu führen, um die Möglichkeit des Abschlusses einer Zielvereinbarung zu prüfen; ein Anspruch auf Abschluss einer Zielvereinbarung besteht nicht. <sup>2</sup>Kommt eine Zielvereinbarung mit einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen nicht zu Stande, erfolgt eine Leistungsfeststellung jeder/jedes dieser Beschäftigten auf Grundlage einer systematischen Leistungsbewertung.
  
- (4) <sup>1</sup>Eine Zielvereinbarung mit einer Beschäftigtengruppe erfolgt in Form einer Abrede zwischen der jeweiligen Führungskraft und jeder/jedem Beschäftigten der Gruppe. <sup>2</sup>Eine Zielvereinbarung für die Gruppe kommt zustande, wenn sich alle Beschäftigten der Gruppe und die jeweilige Führungskraft für den Abschluss der Gruppenzielvereinbarung entscheiden.
  
- (5) <sup>1</sup>Während der Laufzeit von Zielvereinbarungen sollen Gespräche zum Zwischenstand der Zielerreichung zwischen der jeweiligen Führungskraft und der/dem Beschäftigten geführt werden. <sup>2</sup>Bei relevanten Änderungen, die die Zielerreichung gefährden, sind die Gespräche zeitnah zu führen. <sup>3</sup>Ist ein Zielerreichungsgrad zu erwarten, der ein Leistungsentgelt ausschließt, ist ein Gespräch mit der/dem Beschäftigten zu führen, um gemeinsam Wege zur Zielerreichung zu erörtern. <sup>4</sup>Die Initiative für ein Gespräch kann von der/dem Beschäftigten oder der jeweiligen Führungskraft ausgehen.

### Protokollerklärung zu Absatz 5 Satz 2:

<sup>1</sup>Eine relevante Änderung ist zum Beispiel ein Arbeitsplatzwechsel. <sup>2</sup>Ein Tätigkeitswechsel, die Reduzierung oder der Wegfall personeller oder materieller Ressourcen können relevante Änderungen sein.

- (6) Die Leistungsfeststellung erfolgt nach § 3 Abs. 4 durch den Vergleich der vereinbarten Ziele mit dem Grad der Zielerreichung (Soll-Ist-Vergleich).

## **§ 5**

### **Systematische Leistungsbewertung**

- (1) Systematische Leistungsbewertung ist die auf einem festgelegten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien.
- (2) <sup>1</sup>Für die Bewertung ist ein System mit bis zu fünf Bewertungsstufen zu bilden. <sup>2</sup>Die Bewertungsstufen können textlich oder auf andere Weise bezeichnet werden. <sup>3</sup>Die Bewertung erfolgt nach Leistungskriterien, die durch Dienstvereinbarung festgelegt werden. <sup>4</sup>Die Leistungskriterien sind aus den Merkmalen Adressatenorientierung, Arbeitsqualität (einschließlich z. B. Arbeitsweise und Prioritätensetzung), Arbeitsquantität, Führungsverhalten, Wirtschaftlichkeit und Zusammenarbeit in ausfüllenden Dienstvereinbarungen zu konkretisieren. <sup>5</sup>Dabei müssen nicht alle Merkmale abgebildet werden; die Merkmale und Kriterien können unterschiedlich gewichtet und nach Arbeitsbereichen differenziert werden.
- (3) <sup>1</sup>Grundlage einer Leistungsbewertung ist eine Aufgabenbenennung des zurückliegenden Bewertungszeitraums von bis zu fünf Aufgaben, die im Wesentlichen den Arbeitsplatz tragen. <sup>2</sup>Beim Bewertungsgespräch der systematischen Leistungsbewertung sollen die voraussichtlichen Schwerpunkte des künftigen Bewertungszeitraums erörtert werden. <sup>3</sup>Sie ersetzen nicht die für die systematische Leistungsbewertung relevanten Aufgabenbenennungen aus Satz 1. <sup>4</sup>Ist aufgrund der Leistungen der/des Beschäftigten absehbar, dass die Bewertung so ausfallen wird, dass ein Leistungsentgelt nicht zustehen wird, ist mit der/dem Beschäftigten ein Gespräch zu führen, um gemeinsam Wege zur Leistungssteigerung (z. B. Qualifizierungsbedarf, regelmäßige Gespräche als Zwischen-

schritte zur jährlichen Leistungsbewertung, Veränderungen der Arbeitsabläufe) zu erörtern.

#### Protokollerklärung zu § 5:

<sup>1</sup>Die systematische Leistungsbewertung entspricht nicht der Regelbeurteilung.

<sup>2</sup>Quoten dürfen nicht vereinbart werden.

### **§ 6**

#### **Verbindung der Instrumente**

<sup>1</sup>Werden systematische Leistungsbewertung und Zielvereinbarung verbunden (§ 3 Abs. 1 Satz 2), erfolgt die Feststellung der Leistung anhand beider Instrumente (Gesamtleistungsfeststellung). <sup>2</sup>Der Anteil der Zielvereinbarung an der Gesamtleistungsfeststellung wird in der Zielvereinbarung vereinbart. <sup>3</sup>Entsprechendes gilt bei der Verbindung einer Zielvereinbarung, die auf die individuelle Leistung der/des Beschäftigten bezogen ist, mit einer Zielvereinbarung, die auf die Leistungen einer Beschäftigtengruppe bezogen sind.

### **§ 7**

#### **Verhältnis der Instrumente**

- (1) Der mögliche Höchstauszahlungsbetrag ist unabhängig von der Wahl der Instrumente der Leistungsfeststellung gleich.
- (2) <sup>1</sup>Für die Stufen der Leistungsbewertung bzw. die Zielerreichungsgrade sind Punktwerte festzulegen; die Differenz der Punktwerte darf von Stufe zu Stufe nicht höher sein als die Differenz zwischen den ersten beiden Stufen. <sup>2</sup>Näheres regelt die Dienstvereinbarung.
- (3) <sup>1</sup>In einem System mit ungerader Stufenanzahl entspricht die volle Erfüllung („Erfüllt die Anforderungen in vollem Umfang“) des jeweiligen Leistungsmerkmals oder -kriteriums der systematischen Leistungsbewertung der mittleren Stufe (Normalleistung); es sind gleich viele Stufen unterhalb und oberhalb der Normalleistung zu bilden. <sup>2</sup>Die volle Zielerreichung (100 v. H.) bei der Zielvereinbarung entspricht wertmäßig der mittleren Stufe der systematischen Leis-

tungsbewertung, es sei denn, in der Dienstvereinbarung wird eine andere Zuordnung festgelegt.

- (4) <sup>1</sup>In einem System mit gerader Stufenanzahl sind Stufen ober- und unterhalb der Normalleistung zu bilden. <sup>2</sup>Die Normalleistung und die volle Zielerreichung (100 v. H.) entsprechen wertmäßig der gleichen Stufe, es sei denn, in der Dienstvereinbarung wird eine andere Zuordnung festgelegt.

### **III. Abschnitt: Leistungsentgelt**

#### **§ 8**

#### **Formen und Auszahlung des Leistungsentgelts**

- (1) <sup>1</sup>Das Leistungsentgelt wird als Leistungsprämie oder Leistungszulage ausbezahlt. <sup>2</sup>Die Leistungsprämie ist eine einmalige Zahlung. <sup>3</sup>Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung.
- (2) Die Auszahlung des Leistungsentgelts soll spätestens im vierten Monat nach Abschluss der Leistungsfeststellung in der Verwaltung bzw. in dem Verwaltungsteil im Sinne des § 9 Abs. 1 zu dem in § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD bestimmten Zahltag erfolgen.

#### **§ 9**

#### **Aufteilung des Entgeltvolumens nach § 18 TVöD**

- (1) <sup>1</sup>Grundsätzlich steht das Volumen des Leistungsentgelts den Beschäftigten jeder Verwaltung, für die im jeweiligen Einzelplan des Haushalts ein Kapitel ausbezahlt ist, zur Verfügung. <sup>2</sup>Das Volumen entspricht dem Entgeltvolumen der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres der Beschäftigten, das sich bei Anwendung des in § 18 Abs. 2 Satz 1 TVöD bestimmten Vomhundertsatzes ergibt. <sup>3</sup>Weitere Aufteilungen auf Teile der Verwaltung nach Satz 1 innerhalb der Kapitel (Verwaltungsteile, z. B. auf Behörden oder Dienststellen) erfolgen unter Beteiligung der zuständigen Personalvertretungen nach Maßgabe des Bundespersonalvertretungsgesetzes.



### Protokollerklärung zu Absatz 1:

- Nr. 1: Soweit kapitelübergreifend Planstellen und Stellen zur Verstärkung herangezogen werden, können durch Dienstvereinbarung die zur Verfügung stehenden Volumina der betroffenen Verwaltungen festgelegt werden; Pauschalierungen (z. B. nach Anzahl der Beschäftigten zu einem bestimmten Stichtag) sind dabei zulässig.
- Nr. 2: Absatz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte sonstiger Einrichtungen, bei denen das Tarifrecht des Bundes zur Anwendung kommt.
- Nr. 3: Durch Dienstvereinbarung kann bestimmt werden, dass - zur vereinfachten Erfassung und Berechnung - die weitere Aufteilung in pauschalierter Form (z. B. nach Anzahl der Beschäftigten zu einem bestimmten Stichtag) erfolgt.
- (2) <sup>1</sup>Für die Ermittlung der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres (§ 18 Abs. 2 Satz 1 TVöD) wird jeweils der Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember zu Grunde gelegt. <sup>2</sup>Das Gesamtvolumen nach Absatz 1 Satz 1 ist jeweils bis zum 30. April eines jeden Jahres zu ermitteln.
- (3) <sup>1</sup>Wird das Gesamtvolumen der Verwaltung bzw. des Verwaltungsteils nicht ausgeschöpft, so erhöht sich das betreffende Volumen im Folgejahr um die verbleibenden Restanteile. <sup>2</sup>Überschreitungen eines Volumens werden im Folgejahr auf das betreffende Volumen angerechnet.
- (4) <sup>1</sup>Der zuständigen Personalvertretung ist das ermittelte Gesamtvolumen nach Absatz 1 (SOLL) sowie das ausgezahlte Volumen (IST) mitzuteilen. <sup>2</sup>Über- oder Unterschreitungen sind auszuweisen und darzulegen.

## **§ 10**

### **Berechnung des Leistungsentgelts**

- (1) <sup>1</sup>Die Höhe des individuellen Leistungsentgeltes der/des Beschäftigten ergibt sich aus dem durch Dienstvereinbarung festzulegenden Schlüssel, der das Ergebnis der individuellen Leistungsfeststellung der/des Beschäftigten mit der Höhe des jeweils zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens nach Absatz 2 verknüpft. <sup>2</sup>Durch Dienstvereinbarung kann eine Obergrenze für das individuelle Leistungsentgelt festgelegt werden.

- (2) <sup>1</sup>Das Gesamtvolumen für eine Verwaltung bzw. einen Verwaltungsteil ist grundsätzlich nach Entgeltgruppen getrennt aufzuteilen. <sup>2</sup>Durch Dienstvereinbarung kann auf eine Trennung nach Entgeltgruppen verzichtet und/oder eine Zusammenfassung von Entgeltgruppen vorgenommen werden; in dieser kann auch eine Aufteilung nach organisatorischen Gesichtspunkten erfolgen.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2

- Nr. 1: Wird das Gesamtvolumen nach Entgeltgruppen aufgeteilt, ist bei der Bildung der Teilvolumina unter Berücksichtigung der Protokollerklärung Nr. 4 zu gewährleisten, dass das betreffende Volumen in den einzelnen Entgeltgruppen verbleibt.
- Nr. 2: Wird das Gesamtvolumen nach Gruppen von Entgeltgruppen aufgeteilt, ist bei der Bildung der Teilvolumina unter Berücksichtigung der Protokollerklärung Nr. 4 zu gewährleisten, dass das betreffende Volumen in den einzelnen Gruppen von Entgeltgruppen verbleibt.
- Nr. 3: <sup>1</sup>Wird das Gesamtvolumen nach organisatorischen Gesichtspunkten aufgeteilt, ist bei der Bildung der Teilvolumina unter Berücksichtigung der Protokollerklärung Nr. 4 zu gewährleisten, dass das betreffende Volumen in den einzelnen organisatorischen Bereichen verbleibt. <sup>2</sup>Bei einer Aufteilung nach organisatorischen Gesichtspunkten ist innerhalb des jeweiligen Teilvolumens eine Differenzierung zwischen den Entgeltgruppen im Sinne von Nr. 1 im Rahmen des Schlüssels sicherzustellen.
- Nr. 4: Pauschalierungen und Rundungen sind zulässig (z. B. nach Anzahl der Beschäftigten zu einem bestimmten Stichtag).

### **IV. Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften**

#### **§ 11**

#### **Unterjährige Veränderungen, besondere Situationen**

- (1) Eine Leistungsfeststellung findet nicht statt, wenn die/der Beschäftigte während des Leistungszeitraums weniger als zwei Kalendermonate tätig war.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte, für die gemäß Absatz 1 keine Leistungsfeststellung erfolgt, erhalten kein Leistungsentgelt. <sup>2</sup>Bestand nicht während des gesamten Leistungszeitraums ein Entgeltanspruch, wird das Leistungsentgelt der/des Beschäftigten für

jeden Kalendermonat, in dem kein Entgeltanspruch bestand, um ein Zwölftel gekürzt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 und 2:

Verstirbt die/der Beschäftigte vor einer Leistungsfeststellung, erhöht sich die Zahlung nach § 23 Abs. 3 TVöD um ein pauschales Leistungsentgelt in Höhe des in § 18 Abs. 2 Satz 1 TVöD bestimmten Vomhundertsatzes des jeweiligen Jahrestabellenentgelts.

- (3) Ein Leistungsentgelt wird nicht gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem Grund, den die/der Beschäftigte durch eigenes Verschulden verursacht hat, beendet wurde.
- (4) <sup>1</sup>Im Fall eines Arbeitsplatzwechsels oder eines Wechsels der Führungskraft erhält die/der Beschäftigte grundsätzlich ein Zwischenergebnis zur Feststellung der bisherigen Leistungen. <sup>2</sup>Durch Dienstvereinbarung kann bestimmt werden, dass anstelle eines Zwischenergebnisses eine gemeinschaftliche Leistungsfeststellung der früheren und der aktuellen Führungskraft der/des Beschäftigten erfolgt. <sup>3</sup>Näheres regelt die Dienstvereinbarung.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Stichtag für die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe bei der Berechnung der Höhe des Leistungsentgelts ist der letzte Tag des Leistungszeitraums.

- (5) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach Bundesgleichstellungsgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz oder Sozialgesetzbuch Neuntes Buch von der Erbringung ihrer Arbeitsleistung zu 75 v. H. und mehr ihrer individuellen durchschnittlichen Arbeitszeit freigestellt worden sind, erhalten ohne Leistungsfeststellung ein Leistungsentgelt in Höhe des Durchschnittsbetrages der Beschäftigten ihrer jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die nach Satz 1 zu 50 v. H. und weniger freigestellt sind, erfolgt eine Leistungsfeststellung auf Grundlage der erbrachten Arbeitsleistungen in den nicht freigestellten Zeiten. <sup>3</sup>Für die Berechnung des Leistungsentgelts ist dieses Ergebnis auf den freigestellten Anteil der Arbeitsleistung zu übertragen. <sup>3</sup>Beschäftigte, die nach Satz 1 zu weniger als 75 v. H. und mehr als 50 v. H. freigestellt sind, können zwischen der Regelung nach Satz 1 und Satz 2 wählen; das Wahlrecht muss zu Beginn des Leistungszeitraums, bei einer entsprechenden Freistellung während des Leistungszeitraums am ersten Tag dieser Freistellung ausgeübt werden.

#### Protokollerklärung zu Absatz 5:

Bei der Leistungsfeststellung von teilweise freigestellten Beschäftigten ist sicherzustellen, dass diese wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.

- (6) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten beziehen sich die Leistungsanforderungen auf die individuell vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für die Höhe des Leistungsentgelts findet § 24 Abs. 2 TVöD Anwendung; Stichtag für den maßgeblichen Arbeitszeitumfang ist der letzte Tag des Leistungszeitraums. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, die in Altersteilzeit im Blockmodell beschäftigt sind, bemisst sich das Leistungsentgelt nach der Arbeitszeit, die während der jeweiligen Phase der Altersteilzeit geschuldet wird.

#### Protokollerklärung zu Absatz 6 Satz 2:

Leistungsentgelt wird neben den Aufstockungsleistungen nach § 5 TV ATZ gezahlt und bleibt bei der Berechnung von Aufstockungsleistungen nach § 5 TV ATZ unberücksichtigt.

## **§ 12**

### **Dokumentation**

- (1) Das Ergebnis der individuellen Leistungsfeststellung wird in schriftlicher Form zur Personalakte genommen; eine Kopie ist der/dem Beschäftigten auszuhändigen.
- (2) <sup>1</sup>Die Ergebnisse der Leistungsfeststellung und des Leistungsentgelts sind innerhalb jeder Verwaltung im Sinne von § 9 Abs. 1 Satz 1 statistisch zu erfassen und bekannt zu machen. <sup>2</sup>Im Fall einer Aufteilung nach § 9 Abs. 1 Satz 3 erfolgt die Erfassung und Bekanntmachung nach Satz 1 in dem jeweiligen Verwaltungsteil. <sup>3</sup>Näheres regelt die Dienstvereinbarung.

## **§ 13**

### **Konfliktlösung**

- (1) Jede/jeder Beschäftigte kann das Ergebnis seiner Leistungsfeststellung gegenüber der zuständigen Personalstelle unter Beifügung einer schriftlichen Begrün-

dung innerhalb von drei Wochen nach Eröffnung des Ergebnisses der Leistungsfeststellung beanstanden (Beschwerde).

- (2) <sup>1</sup>Wird der Beschwerde nicht abgeholfen, wird sie der paritätischen Kommission (§ 14) zur Beratung zugeleitet. <sup>2</sup>Die Beratung bezieht sich auf die Einhaltung der durch diesen Tarifvertrag und die jeweils maßgeblichen ihn ausfüllenden Dienstvereinbarungen vorgegebenen Verfahren und auf die Einhaltung der sachlichen Grenzen einer Bewertung; die Mitwirkung erfasst nicht die Leistungsbewertung oder die Entscheidung über die Vergabe von Leistungsentgelten im Einzelfall. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. <sup>4</sup>Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Die Einhaltung der sachlichen Grenzen einer Bewertung umfasst eine Kontrolle hinsichtlich eines Bewertungsausfalls, eines Bewertungsfehlgebrauchs, einer Überschreitung des Bewertungsrahmens und das Zugrundelegen unrichtiger Tatsachen.

- (3) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann vorgesehen werden, dass nach einer Beschwerde gemäß Absatz 1 zunächst ein gestuftes Verfahren unter Einbeziehung von z. B. der nächsthöheren Führungskraft und/oder einem Mitglied der Personalvertretung einsetzt. <sup>2</sup>Erledigt sich die Beschwerde dadurch nicht, steht das Verfahren gemäß Absatz 2 offen.

## § 14

### Paritätische Kommission

- (1) <sup>1</sup>Die Anzahl der Mitglieder der Paritätischen Kommission ist durch Dienstvereinbarung festzulegen; jeweils die Hälfte der Mitglieder wird vom Arbeitgeber und von der Personalvertretung in der Regel aus dessen Mitte benannt; jedes Mitglied der Paritätischen Kommission muss der Verwaltung bzw. dem Verwaltungsteil, bei der/dem die Paritätische Kommission gebildet wird, angehören. <sup>2</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte und die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen können auf ihren Wunsch an den Beratungen der Kommission teilnehmen; sie haben kein Stimmrecht. <sup>3</sup>Beteiligte i. S. d. § 13 Abs. 1 sind in eigenen Angelegenheiten von der Mitwirkung in der paritätischen Kommission ausgeschlossen. <sup>4</sup>Ein Mitglied der Paritätischen Kommission kann von der Partei,

welche es benannt hat, jederzeit durch Benennung einer anderen Person nach Satz 1 ersetzt werden. <sup>5</sup>Eine Paritätische Kommission ist für jede Verwaltung im Sinne des § 9 Abs. 1 Satz 1 zu bilden. <sup>6</sup>Durch Dienstvereinbarung kann vorgesehen werden, dass im Fall einer Aufteilung nach § 9 Abs. 1 Satz 3 die Paritätische Kommission in dem jeweiligen Verwaltungsteil gebildet wird.

- (2) <sup>1</sup>Unabhängig von der Beteiligung nach § 13 wirkt die Paritätische Kommission bei der ständigen Kontrolle des durch Dienstvereinbarung ausgestalteten Systems der Leistungsfeststellung und -bezahlung mit. <sup>2</sup>Sie kann Empfehlungen zur Weiterentwicklung und zu Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen geben.
- (3) Die Rechte der Personalvertretungen, der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen bleiben unberührt.

## **§ 15**

### **Dienstvereinbarungen zur Ausgestaltung dieses Tarifvertrages**

<sup>1</sup>Das in den Dienststellen anzuwendende System der Leistungsfeststellung und der Gewährung eines Leistungsentgelts wird im Rahmen dieses Tarifvertrages durch Dienstvereinbarungen nach § 2 Satz 2 festgelegt. <sup>2</sup>In diesen Dienstvereinbarungen sollen insbesondere

- der Beginn und das Ende des maßgeblichen Leistungs- und Feststellungszeitraums (§ 3 Abs. 3 Satz 3),
- die Ausgestaltung von und mögliche konkrete Anforderungen an Zielvereinbarungen (§ 4 Abs. 2),
- das Bewertungssystem der systematischen Leistungsbewertung einschließlich der Gewichtung der Kriterien (§ 5 Abs. 2),
- die Punktwerte der Stufen der Leistungsbewertung bzw. der Zielerreichungsgrade (§ 7 Abs. 2),
- die Anzahl der Stufen der systematischen Leistungsbewertung, die Anzahl der Zielerreichungsgrade und die Festlegung, welcher Stufe der systematischen Leistungsbewertung die volle Zielerreichung zugeordnet wird (§ 7 Abs. 3 und 4),
- das Berechnungsverfahren für das jeweilige Leistungsentgelt einschließlich einer etwaigen Obergrenze für das individuelle Leistungsentgelt (§ 10 Abs. 1),

- eine gegebenenfalls von der Aufteilung nach Entgeltgruppen abweichende Aufteilung des Leistungsentgeltvolumens (§ 10 Abs. 2),
  - die Leistungsfeststellung im Fall eines Arbeitsplatzwechsels oder eines Wechsels der Führungskraft (§ 11 Abs. 4 )
  - die statistische Erfassung der Ergebnisse von Leistungsfeststellung und Leistungsentgelt (§ 12 Abs. 2),
  - ein etwaiges gestuftes Verfahren vor Eröffnung der Beschwerde zur Paritätischen Kommission (§ 13 Abs. 3),
  - die Anzahl der Mitglieder der Paritätischen Kommission (§ 14 Abs. 1)
  - gegebenenfalls die Bildung einer Paritätischen Kommission in dem jeweiligen Verwaltungsteil (§ 14 Abs. 1 Satz 6)
- geregelt werden.

## **V. Abschnitt: Schlussvorschriften**

### **§ 16 Einführungs- und Übergangsregelungen**

- (1) <sup>1</sup>Im Jahr 2007 erhalten alle Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Juli 2007 ein Leistungsentgelt in Höhe von 6 v. H. des ihnen für den Monat März 2007 jeweils gezahlten Tabellenentgelts. <sup>2</sup>Soweit Beschäftigte im März 2007 kein Tabellenentgelt beziehen, wird auf das zuletzt bezogene Tabellenentgelt abgestellt, es sei denn für die Beschäftigte/den Beschäftigten hätte nach § 11 keine Leistungsfeststellung stattgefunden. <sup>3</sup>Das danach verbleibende Entgeltvolumen für das Jahr 2007 erhöht das Gesamtvolumen der Verwaltung nach § 9 Abs. 1 Satz 1 für das Jahr 2008. <sup>4</sup>Der erste Leistungszeitraum beginnt am 1. Juli 2007 und dauert mindestens sechs, höchstens neun Monate. <sup>5</sup>Der daran anschließende Leistungszeitraum kann abweichend von § 3 Abs. 3 Satz 1 um bis zu drei Monate verlängert werden.
- (2) <sup>1</sup>Kommt bis zum 30. Juni 2007 keine Dienstvereinbarung nach § 15 zustande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats April 2008 6 v. H. des für den Monat Dezember 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts. <sup>2</sup>Das Leistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den verbleibenden Betrag des Gesamtvolumens der Verwaltung bzw. des Verwaltungsteils. <sup>3</sup>Solange

auch in den Folgejahren keine Dienstvereinbarung zustande kommt, gelten Satz 1 und 2 entsprechend.

Protokollerklärung zu Absatz 1 und 2:

Dem Tabellenentgelt stehen Entgelt aus einer individuellen Zwischenstufe oder individuellen Endstufe gleich.

Niederschriftserklärung zu § 16:

Die Tarifvertragsparteien werden die Umsetzung dieses Tarifvertrages im Jahr 2009 analysieren und gegebenenfalls notwendige Folgerungen ziehen.

## **§ 17**

### **Begriffsbestimmungen**

- (1) In Betrieben, in denen dieser Tarifvertrag zur Anwendung kommt, erfolgt die Ausgestaltung dieses Tarifvertrages durch Betriebsvereinbarung; an die Stelle der Begriffe „Dienstvereinbarung“ und „Personalvertretung“ treten in diesem Fall die Begriffe „Betriebsvereinbarung“ und „Betriebsrat“.
- (2) Leistungszeitraum ist der Zeitraum, welcher für die Feststellung der Leistungen der Beschäftigten berücksichtigt wird.
- (3) Feststellungszeitraum ist der Zeitraum, in welchem die Leistungen der Beschäftigten festgestellt werden.
- (4) Wird in diesem Tarifvertrag auf Regelungen des TVöD Bezug genommen, sind die für den Bund geltenden Vorschriften gemeint.



**§ 18**  
**In-Kraft-Treten**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2007 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.

Für die Bundesrepublik Deutschland:  
Der Bundesminister des Innern  
In Vertretung

Für ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
- Bundesvorstand –

## Niederschriftserklärungen

### Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 1 Satz 1:

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass das Leistungsentgelt bis auf Weiteres als Leistungsprämie ausgezahlt wird. <sup>2</sup>Vor der Einführung einer Leistungszulage werden die Tarifvertragsparteien ergänzende Regelungen zur Auszahlung vereinbaren.

### Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 2:

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Beschwerden (§ 13 Abs. 1) und das Fehlen einzelner Leistungsfeststellungen (z. B. auf Grund von Krankheit) dem Auszahlungsverfahren für die übrigen Beschäftigten nicht entgegen stehen. <sup>2</sup>Bei Beschwerden wird das auf den unstreitigen Teil der Leistungsfeststellung entfallende Leistungsentgelt ausgezahlt.

### Niederschriftserklärung zu Abschnitt III:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, spätestens im Jahr 2008 die praktische Umsetzung der Bestimmung und Aufteilung des Entgeltvolumens zu prüfen und etwaige notwendige Anpassungen für die Folgezeit im Tarifvertrag vorzunehmen.

### Niederschriftserklärung zu § 11 Abs. 2 Satz 2:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass ein Entgeltanspruch auch bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 TVöD besteht.

### Niederschriftserklärung zu § 11 Abs. 4:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass ein Arbeitsplatzwechsel auch bei einem Wechsel der/des Beschäftigten zu einer anderen Behörde oder Dienststelle gegeben ist.

### Niederschriftserklärung zu § 11 Abs. 5 Satz 2:

Die Tarifvertragsparteien werden den TV ATZ entsprechend anpassen.

### Niederschriftserklärung zu § 13 Abs. 2 Satz 4:

Die Gründe werden der/dem Beschäftigten und der Paritätischen Kommission mitgeteilt.

Niederschriftserklärung zu § 16 Abs. 1:

<sup>1</sup>Im Bewusstsein um ihre Verantwortung für den Einführungsprozess haben sich die Tarifvertragsparteien entschlossen, den ersten Leistungszeitraum am 1. Juli 2007 beginnen zu lassen und das Leistungsentgelt für die erste Jahreshälfte 2007 anteilig pauschal auszukehren. <sup>2</sup>Sie haben sich dabei von folgenden Maßgaben leiten lassen:

Nr. 1: <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien haben sich seit In-Kraft-Treten des TVöD intensiv mit der Konzeption und Ausgestaltung eines Systems der Leistungsbezahlung auseinandergesetzt. <sup>2</sup>Im Wissen, dass die Beschäftigten die wichtigste Ressource des öffentlichen Dienstes sind, haben sie sich bei den Verhandlungen von dem Ziel leiten lassen, im Interesse der erfolgreichen Einführung des Leistungsentgelts der Qualität den Vorrang vor der Schnelligkeit der Einführung zu geben.

Nr. 2: <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien sehen die Verantwortung für die erfolgreiche Umsetzung dieses Tarifvertrages auch bei den Parteien der noch abzuschließenden Dienstvereinbarungen. <sup>2</sup>Auch in Anbetracht der mit der EU-Ratspräsidentschaft der Bundesrepublik Deutschland im ersten Halbjahr 2007 verbundenen Mehrbelastung geben sie den Beteiligten mit den Bestimmungen des Absatzes 1 zusätzliche Zeit, um die erfolgreiche Einführung des Leistungsentgelts vorzubereiten.

Nr. 3: Mit Blick auf das Bestreben der Bundesregierung, auch für die Beamtinnen und Beamten des Bundes ein System einer leistungsorientierten Bezahlung einzuführen, wollen die Tarifvertragsparteien mit den Bestimmungen zum ersten Leistungszeitraum die Möglichkeit eröffnen, sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte zum gleichen Zeitpunkt ein leistungsorientiertes Bezahlungssystem einzuführen.