



POSTANSCHRIFT Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin

POSTANSCHRIFT 11014 Berlin

TEL +49 (0)1888 681-4663, 4664

FAX +49 (0)1888 681-4604

BEARBEITET VON AG D II 2

E-MAIL DII2AG@bmi.bund.de

INTERNET www.bmi.bund.de

DATUM Berlin, 11. Dezember 2006

AZ D II 2 - 220 210 - 2/18

BETREFF **Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund)**
HIER Bekanntgabe des Tarifvertrages mit Durchführungshinweisen

BEZUG Mein Rundschreiben vom 8. Dezember 2005 - D II 2 - 220 210 - 2/0

ANLAGE 1 Tarifvertrag

Am 1. Januar 2007 tritt der zwischen dem Bund und den Gewerkschaften ver.di und ddb tarifunion am 25. August 2006 vereinbarte Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund) in Kraft. Er löst die mit Rundschreiben vom 30. September 2005 verlängerte außertarifliche Zahlung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen (D II 2 - 220 219 - 4/62) ab.

Nach den in § 18 TVöD vereinbarten Eckpunkten - insbesondere Beginn und Entgeltvolumen - enthält der Tarifvertrag über das Leistungsentgelt Rahmenvorgaben für die Dienstvereinbarungen, welche für die Dienststellen des Bundes jeweils noch abzuschließen sind.

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen gebe ich mit diesem Rundschreiben Hinweise zur Einführung der Leistungsbezahlung und zur Durchführung des Tarifvertrages.

Inhaltsverzeichnis:

| | |
|---|---|
| Vorbemerkungen | 5 |
| 1. Motive und Ziele der Einführung des Leistungsentgelts..... | 5 |
| 2. Einführungsprozess | 6 |
| 3. Präambel..... | 7 |



| | | |
|----------------|--|----|
| SEITE 2 VON 71 | I. Abschnitt - Allgemeine Vorschriften | 7 |
| | Zu § 1 - Geltungsbereich | 7 |
| | 1. Grundsatz | 7 |
| | 2. Kein Verzicht auf Teilnahme an der Leistungsbezahlung | 8 |
| | Zu § 2 - Regelungsstruktur | 8 |
| | 1. Normenhierarchie | 8 |
| | 2. Einvernehmliche Dienst- oder Betriebsvereinbarung | 9 |
| | II. Abschnitt - Leistungsfeststellung | 9 |
| | Zu § 3 - Instrumente der Leistungsfeststellung | 10 |
| | 1. Adressat der Regelung | 10 |
| | 2. Instrumente und Gegenstand der Leistungsfeststellung (§ 3 Abs. 1) | 10 |
| | 2.1 Instrumente der Leistungsfeststellung (§ 3 Abs. 1 Satz 1 und 2) | 10 |
| | 2.2 Gegenstand der Leistungsfeststellung (§ 3 Abs. 1 Satz 3) | 11 |
| | 3. Allgemeine Grundlage der Leistungsfeststellung (§ 3 Abs. 2) | 11 |
| | 3.1 Ziele oder Kriterien, „die auf die auszuübende Tätigkeit bezogen sind“ | 11 |
| | 3.2 Ziele oder Kriterien, „die von der/dem Beschäftigten beeinflusst ... werden können“ | 12 |
| | 3.3 Ziele oder Kriterien, „die ... in der regelmäßigen Arbeitszeit erreicht werden können“ | 12 |
| | 3.4 Transparenz und Nachvollziehbarkeit | 13 |
| | 4. Zeitabläufe | 13 |
| | 4.1 Jährliche Leistungsfeststellung | 13 |
| | 4.2 Keine Benachteiligung durch kürzere oder längere Laufzeiten von Zielvereinbarungen | 14 |
| | 4.3 Anpassung regelmäßig wiederkehrender Zeiträume an die Gegebenheiten der Dienststelle | 14 |
| | 5. Zuständigkeit für die Leistungsfeststellung | 15 |
| | Zu § 4 - Zielvereinbarung | 16 |
| | 1. Adressat der Regelung | 16 |
| | 2. Definition der Zielvereinbarung (§ 4 Abs. 1) | 16 |
| | 2.1 Inhalt einer Zielvereinbarung | 17 |
| | 2.2 Verfahren der Zielvereinbarung | 18 |
| | 2.3 Rechtsfolge und Rechtsnatur der Zielvereinbarung | 18 |
| | 3. Ausgestaltung der Zielvereinbarung (§ 4 Abs. 2) | 19 |
| | 3.1 Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung (§ 4 Abs. 2 Satz 1) | 19 |
| | 3.2 Vereinbarung von bis zu 5 Zielen (§ 4 Abs. 2 Satz 2) | 19 |
| | 3.3 Unterschiedliche Gewichtung (§ 4 Abs. 2 Satz 2) | 20 |
| | 3.4 Zielerreichungsgrade (§ 4 Abs. 2 Satz 2) | 20 |
| | 3.5 Ausgestaltung durch Dienstvereinbarung | 21 |
| | 4. Verfahren zum Abschluss einer Zielvereinbarung (§ 4 Abs. 3) | 22 |
| | 5. Ergänzende Verfahrensregelungen für den Abschluss einer Gruppenzielvereinbarung (§ 4 Abs. 4) | 22 |
| | 6. Verfahren während der Laufzeit (§ 4 Abs. 5) | 23 |
| | 6.1 Allgemeine Zwischengespräche (§ 4 Abs. 5 Satz 1) | 23 |
| | 6.2 Zwischengespräch bei relevanten Änderungen (§ 4 Abs. 5 Satz 2) | 23 |
| | 6.3 Zwischengespräche bei drohender Nichtvergabe eines Leistungsentgelts (§ 4 Abs. 5 Satz 3) | 24 |



| | | |
|--------|---|----|
| 6.4 | Gesprächsinitiative (§ 4 Abs. 5 Satz 4) | 24 |
| 7. | Abrechnung einer Zielvereinbarung (§ 4 Abs. 6) | 25 |
| Zu § 5 | - Systematische Leistungsbewertung | 25 |
| 1. | Adressat der Regelung | 25 |
| 2. | Definition (§ 5 Abs. 1) | 25 |
| 3. | Ausgestaltung der systematischen Leistungsbewertung (§ 5 Abs. 2) | 25 |
| 3.1 | Stufen (§ 5 Abs. 2 Sätze 1 und 2) | 26 |
| 3.2 | Kriterien (§ 5 Abs. 2 Sätze 3 bis 5) | 26 |
| 4. | Verfahren der systematischen Leistungsbewertung (§ 5 Abs. 3) | 27 |
| 4.1 | Grundlage der systematischen Leistungsbewertung | 27 |
| 4.2 | Gespräche | 27 |
| 4.2.1 | Bewertungsgespräch (§ 5 Abs. 3 Satz 2) | 27 |
| 4.2.2 | Erörterung der voraussichtlichen Schwerpunkte des künftigen Bewertungszeitraums (§ 5 Abs. 3 Satz 2 und 3) | 28 |
| 4.2.3 | Gespräche wegen zu erwartender Nichtvergabe eines Leistungs- entgelts (§ 5 Abs. 3 Satz 4) | 28 |
| 5. | Verhältnis zu dienstlichen Beurteilung (Protokollerklärung zu § 5) | 28 |
| Zu § 6 | - Verbindung der Instrumente | 29 |
| 1. | Gesamtleistungsfeststellung (§ 6 Satz 1 und 2) | 30 |
| 2. | Verhältnis von individueller Zielvereinbarung zu einer Gruppen- zielvereinbarung (§ 6 Satz 3) | 31 |
| Zu § 7 | - Verhältnis der Instrumente | 32 |
| 1. | Adressat der Regelung | 32 |
| 2. | Gleiche Wertigkeit (§ 7 Abs. 1) | 32 |
| 3. | Punktwerte (§ 7 Abs. 2) | 33 |
| 4. | Bewertungsmaßstab und Wertverhältnis von systematischer Leistungs- bewertung und Zielvereinbarung (§ 7 Abs. 3 und 4) | 34 |
| 4.1 | Normalleistung (§ 7 Abs. 3 Satz 1 erster Halbsatz) | 34 |
| 4.2 | Ungerade Stufenzahl | 34 |
| 4.3 | Gerade Stufenanzahl (§ 7 Abs. 4) | 35 |
| III. | Abschnitt - Leistungsentgelt | 35 |
| Zu § 8 | - Formen und Auszahlung des Leistungsentgelts | 36 |
| 1. | Adressat der Norm | 36 |
| 2. | Formen des Leistungsentgelts (§ 8 Abs. 1) | 36 |
| 3. | Auszahlung des Leistungsentgelts (§ 8 Abs. 2) | 36 |
| 3.1 | Regelungsgehalt | 36 |
| 3.2 | Abschluss der Leistungsfeststellung | 37 |
| 3.3 | Fehlen einzelner Leistungsfeststellungen | 37 |
| 3.4 | Auszahlung bei Beschwerden | 37 |
| 3.5 | Zahltag | 38 |
| Zu § 9 | - Aufteilung des Entgeltvolumens nach § 18 TVöD | 38 |
| 1. | Adressat der Norm | 38 |
| 2. | Terminologie | 38 |
| 3. | Berechnung des Gesamtvolumens (§ 9 Abs. 1 bis 3) | 39 |
| 3.1 | Tarifvertragliche Regelung | 39 |
| 3.2 | Unterstützung bei der Berechnung des Gesamtvolumens durch das BADV | 40 |
| 3.2.1 | Datenübersichten für personalverwaltende Stellen | 40 |



| | | |
|---|--|----|
| 3.2.2 | Datenübersichten für Oberste Bundesbehörden | 41 |
| 3.2.3 | Rechnerische Richtigkeit | 41 |
| 3.3 | Bildung des Gesamtvolumens für Verwaltungen oder Verwaltungsteile | 41 |
| 3.4 | Modifikationen bei der Berechnung | 42 |
| 3.4.1 | Kapitelübergreifende Verstärkung von Planstellen und Stellen | 42 |
| 3.4.2 | Übertragung von Restanteilen und Anrechnung von Volumenüberschreitungen | 42 |
| 3.5 | Anwendung bei sonstigen Einrichtungen | 43 |
| 4. | Mitteilung an die zuständige Personalvertretung (§ 9 Abs. 4) | 43 |
| Zu § 10 - Berechnung des Leistungsentgelts | | 43 |
| 1. | Adressat der Norm | 43 |
| 2. | Berechnungsschlüssel (§ 10 Abs. 1 Satz 1) | 43 |
| 2.1. | Punktwertermittlung zur Berechnung des individuellen Leistungsentgelts | 44 |
| 2.2 | Punktwertermittlung in besonderen Situationen | 45 |
| 3. | Obergrenze für das individuelle Leistungsentgelt (§ 10 Abs. 1 Satz 2) | 46 |
| 4. | Möglichkeiten zur Aufteilung des Gesamtvolumens (§ 10 Abs. 2) | 47 |
| 4.1 | Grundsatz | 48 |
| 4.2 | Gruppen von Entgeltgruppen | 49 |
| 4.3 | Aufteilung nach organisatorischen Gesichtspunkten | 49 |
| 4.4 | Verzicht auf Aufteilung | 50 |
| IV. Abschnitt - Gemeinsame Vorschriften | | 50 |
| Zu § 11 - Unterjährige Veränderungen, besondere Situationen | | 50 |
| 1. | Adressat der Norm | 50 |
| 2. | Karenzzeit (§ 11 Abs. 1) | 51 |
| 3. | Leistungsentgelt und Leistungsfeststellung (§ 11 Abs. 2) | 51 |
| 4. | Ausschluss vom Leistungsentgelt bei selbstverschuldeter Kündigung (§ 11 Abs. 3) | 53 |
| 5. | Leistungsfeststellung bei Wechsel (§ 11 Abs. 4) | 53 |
| 5.1 | Wechsel innerhalb einer Behörde | 54 |
| 5.2 | Wechsel zwischen Behörden | 54 |
| 5.2.1 | Wechsel innerhalb eines Ressorts | 54 |
| 5.2.2 | Wechsel zwischen Ressorts oder Bundesbehörden und TVöD-Anwendern | 55 |
| 5.3 | Höher- und Herabgruppierung | 55 |
| 6. | Freigestellte Beschäftigte (§ 11 Abs. 5) | 56 |
| 7. | Teilzeit und Altersteilzeit | 57 |
| 7.1 | Leistungsfeststellung (§ 11 Abs. 6 Satz 1) | 57 |
| 7.2 | Bemessung des Leistungsentgelts (§ 11 Abs. 6 Satz 2) | 57 |
| 7.3. | Altersteilzeit | 58 |
| Zu § 12 - Dokumentation | | 59 |
| 1. | Adressat der Norm | 59 |
| 2. | Verhältnis zur Personalakte (§ 12 Abs. 2) | 59 |
| 3. | Statistische Auswertung (§ 12 Abs. 2) | 60 |
| Zu § 13 - Konfliktlösung | | 60 |
| 1. | Adressat der Norm | 60 |
| 2. | Beschwerde (§ 13 Abs. 1) | 61 |
| 3. | Beschwerdeverfahren (§ 13 Abs. 2) | 61 |



| | | |
|---------|--|----|
| 3.1 | Ablauf des Beschwerdeverfahrens | 61 |
| 3.2 | Prüfungsumfang der Paritätischen Kommission | 62 |
| 4. | Gestuftes Verfahren (§ 13 Abs. 3)..... | 63 |
| Zu § 14 | - Paritätische Kommission | 63 |
| 1. | Adressat der Norm..... | 63 |
| 2. | Errichtung (§ 14 Abs. 1 Satz 5 und 6) | 63 |
| 3. | Zusammensetzung (§ 14 Abs. 1 Satz 1 bis 4) | 64 |
| 4. | Aufgaben (§ 14 Abs. 2) | 64 |
| 5. | Verhältnis zu gesetzlichen Beteiligungsrechten (§ 14 Abs. 3)..... | 64 |
| Zu § 15 | - Dienstvereinbarung zur Ausgestaltung dieses Tarifvertrages | 64 |
| 1. | Adressat der Norm..... | 65 |
| 2. | Grundsatz (§ 15 Satz 1) | 65 |
| 3. | Auflistung (§ 15 Satz 2) | 65 |
| V. | Abschnitt - Schlussvorschriften..... | 66 |
| Zu § 16 | - Einführungs- und Übergangsregelungen | 66 |
| 1. | Adressat der Regelung..... | 66 |
| 2. | Einführungsphase nach § 16 Abs. 1 | 67 |
| 2.1 | Der erste Leistungszeitraum (Jahr 2007)..... | 67 |
| 2.2. | Pauschale Auszahlung in 2007 | 67 |
| 2.3 | Der zweite Leistungszeitraum (Jahr 2008)..... | 69 |
| 2.4 | Abschluss der Einführungsphase..... | 69 |
| 3. | Einführungsphase nach § 16 Abs. 2 | 69 |
| 3.1 | Pauschale Auszahlung in 2008 | 69 |
| 3.2 | Leistungszeitraum..... | 70 |
| 3.3 | Übertragung von Entgeltvolumina und Pauschalzahlungen..... | 70 |
| 4. | Keine Dienstvereinbarung in den Folgejahren | 70 |
| Zu § 17 | - Begriffsbestimmungen..... | 70 |
| Zu § 18 | - In-Kraft-Treten..... | 71 |

Vorbemerkungen

Grundlage für die Einführung des Leistungsentgelts in der Bundesverwaltung ist § 18 (Bund) TVöD (vgl. dazu Rundschreiben des BMI vom 8. Dezember 2005 - D II 2 - 220 210-2/0). Die Regelung enthält die Grundsatzentscheidung für die Einführung des Leistungsentgelts, bestimmt die Höhe des insgesamt zur Verfügung stehenden Entgeltvolumens und die Zusatzversorgungspflichtigkeit des Leistungsentgelts. Die weiteren Einzelheiten wurden nach § 18 Abs. 3 TVöD mit dem LeistungsTV-Bund vom 25. August 2006 vereinbart.*

1. Motive und Ziele der Einführung des Leistungsentgelts

Die Einführung eines variablen, leistungsabhängigen Entgelts war eines der wesentlichen Ziele der öffentlichen Arbeitgeber bei der im Jahr 2003 begonnenen Reform des

* Soweit im Folgenden auf Paragraphen ohne Tarifvertragsbezeichnung verwiesen wird, handelt es sich um Regelungen des LeistungsTV-Bund.



Tarifrechts des öffentlichen Dienstes. Sie entspricht der langjährigen Forderung aus Politik und Gesellschaft, die Bezahlung im öffentlichen Dienst leistungsorientierter zu gestalten. Die Leistungsbezogenheit des Entgelts ist dabei nicht Selbstzweck. Ziel ist, dadurch die Effizienz öffentlichen Handelns zu steigern, um die Handlungsfähigkeit des Staates zu stärken. Zugleich soll dazu beigetragen werden, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern.

Die Regelungen des LeistungsTV sind nicht ausschließlich Entgeltregelungen. Da die Vergabe eines Leistungsentgelts voraussetzt, dass die Leistungen der Beschäftigten ermittelt werden, nehmen die Regelungen des LeistungsTV auch auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes Einfluss. Durch die Veränderung der Arbeitsbedingungen soll die Motivation der Beschäftigten und deren Eigenverantwortung gefördert werden, indem Leistungen mehr Anerkennung finden und die Führungskultur im öffentlichen Dienst gestärkt wird. Wird die Einführung des Leistungsentgelts nur als Frage einer anderen, leistungsgerechteren Verteilung von Geld aufgefasst, wird ein großes Potential des Systems verkannt und nicht genutzt.

Das Leistungsentgelt bietet die Möglichkeit, die in vielen Bundesbehörden bereits - z.B. durch Personalentwicklungskonzepte - eingeführten Instrumente des modernen Personalmanagements wie Zielvereinbarungen und regelmäßige Gespräche zwischen Beschäftigten und Führungskraft über Aufgaben und Arbeitsweise der Beschäftigten mit größerer Verbindlichkeit auszustatten, weil sie Voraussetzungen für das Leistungsentgelt sind und damit sowohl bei den Führungskräften, vor allem aber bei den Beschäftigten mehr Bedeutung erhalten:

- Die **Führungskräfte** erhalten über die Instrumente der Leistungsfeststellung ein effektives Mittel der Personalsteuerung.
- Die **Beschäftigten** erhalten eine verbindliche Rückmeldung über die Bewertung ihrer Arbeit. Gute Leistungen werden anerkannt und auch finanziell honoriert.

2. **Einführungsprozess**

In Organisationen, in denen eine leistungsorientierte Vergütung eingeführt wurde, hat sich gezeigt, dass es selten gelingt, das System einer anderen Organisation zu übernehmen, selbst wenn es sich um die gleiche Branche handelt. Dies liegt vor allem an der unterschiedlichen „Kultur“ jeder Organisation, auf welche bei der Ausgestaltung des Systems Rücksicht genommen werden sollte. Der LeistungsTV eröffnet daher große Spielräume für die Ressorts und Dienststellen, der genutzt werden kann, um den jeweiligen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Dies schließt auch ein, Elemente be-



reits bestehender Systeme, wie z. B. Leistungsbewertungen im Rahmen derzeitiger Regelbeurteilungen, übernehmen zu können.

3. Präambel

In der Präambel dokumentieren die Tarifvertragsparteien die gemeinsamen Ziele, welche mit der Einführung des Leistungsentgelts verfolgt werden. Diese sind zum einen die Stärkung der Effizienz der öffentlichen Verwaltung und die Verbesserung öffentlicher Dienstleistungen. Zum anderen sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zudem zu den Grundsätzen der Diskriminierungsfreiheit und Transparenz bei Anwendung und Ausfüllung des Tarifvertrages, zum Grundsatz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Präambel hat zwar keinen unmittelbaren Regelungscharakter; ihr kommt aber insbesondere bei Anwendung und Auslegung des Tarifvertrages Bedeutung zu.

I. Abschnitt - Allgemeine Vorschriften

Der erste Abschnitt umfasst allgemeine Vorschriften, die für den gesamten LeistungsTV gelten. Geregelt wird der Geltungsbereich des Tarifvertrages (§ 1) und die Regelungsstruktur (§ 2).

Zu § 1 - Geltungsbereich

1. Grundsatz

Der LeistungsTV gilt für alle Beschäftigten des Bundes, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen.

Vom Geltungsbereich des TVöD sind nach § 1 Abs. 1 TVöD alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst, die in einem Arbeitsverhältnis zum Bund stehen und nicht nach § 1 Abs. 2 TVöD vom Anwendungsbereich des TVöD ausgenommen sind (vgl. dazu die Durchführungshinweise zu § 1 TVöD in meinem Rundschreiben vom 22. Dezember 2005 - D II 2 - 220 210 - 2/0). Der LeistungsTV gilt daher auch für die Beschäftigten der Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü, da für diese Beschäftigten der TVöD gemäß § 19 TVÜ Anwendung findet.

Der LeistungsTV findet insbesondere keine Anwendung für

- außertarifliche Beschäftigte,



- Auszubildende,
- Beschäftigte, die von öffentlichen Arbeitgebern außerhalb des Bundes, für die das Tarifrecht des Bundes keine Anwendung findet, zum Bund abgeordnet worden sind (z. B. Landesbeschäftigte, die zum Bund abgeordnet sind) und
- Beschäftigte, die von privaten Arbeitgebern, für die das Tarifrecht des Bundes keine Anwendung findet, zum Bund abgeordnet worden sind.

Beschäftigte, für die der TVöD und damit auch der LeistungsTV nicht gelten, haben weder einen tariflichen Anspruch auf ein Leistungsentgelt noch stehen ihnen andere tarifliche Ansprüche aus dem LeistungsTV zu.

Über den tarifgebundenen unmittelbaren Bundesbereich hinaus findet der LeistungsTV Anwendung, wenn (nicht tarifgebundene) Arbeitgeber den TVöD und diesen ergänzende Tarifverträge durch Inbezugnahme bzw. Verweis zur Grundlage arbeitsvertraglicher Vereinbarungen gemacht haben.

2. **Kein Verzicht auf Teilnahme an der Leistungsbezahlung**

Der LeistungsTV gilt für alle Beschäftigten, die unter den TVöD fallen. Damit scheidet die Vereinbarung eines Pauschalbetrages anstelle des Leistungsentgelts aus, entsprechend kann die/der Beschäftigte ebenfalls nicht auf die Teilnahme an der Leistungsbezahlung verzichten. Solange keine Dienstvereinbarung zustande kommt, gilt § 16 .

Zu § 2 - Regelungsstruktur

1. **Normenhierarchie**

Neben dem LeistungsTV enthält § 18 TVöD tarifliche Regelungen für die Ausgestaltung und Anwendung des Systems der Leistungsbezahlung. Die tarifvertraglichen Vorschriften sind durch Dienstvereinbarungen zu konkretisieren (§ 2 Satz 1). **Das in einer Dienststelle anzuwendende System der Leistungsbezahlung ergibt sich daher erst aus der Gesamtheit aller Regelungen** (TVöD, LeistungsTV, Dienstvereinbarung, ggfs. Rahmendienstvereinbarung).

Im **TVöD** ist festgelegt, dass ab dem 1. Januar 2007 für die Tarifbeschäftigten des Bundes ein Leistungsentgelt als variable und leistungsabhängige Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt wird und welches Finanzvolumen für die Leistungsbezahlung aller Beschäftigten des Bundes zur Verfügung steht.



Der **LeistungsTV** legt auf dieser Grundlage die wesentlichen Grundsätze für die Einführung des Leistungsentgelts fest. Er eröffnet den Weg für die passgenaue Ausgestaltung des Leistungsbezahlungssystems durch Dienst- oder Betriebsvereinbarungen. Dabei regelt der Tarifvertrag die wesentlichen grundsätzlichen Fragen, um die Verhandlungen in den Behörden des Bundes und den Betrieben, in welchen das Tarifrecht des Bundes zur Anwendung kommt, zu erleichtern.

Die **Dienstvereinbarungen** legen **innerhalb des durch den Tarifvertrag gesteckten Rahmens** das konkrete, den Bedürfnissen und Zielen der einzelnen Behörden entsprechende System fest. Sie sollen insbesondere Regelungen zu den in § 15 Satz 2 aufgezählten Punkten enthalten. Sie können aber auch über die dort angesprochenen Regelungsgegenstände hinausgehend ergänzende Bestimmungen zu anderen Bereichen treffen, soweit dies der LeistungsTV zulässt (vgl. § 75 Abs. 3 und Abs. 5 BPersVG, § 77 Abs. 3 BetrVG, § 4 Abs. 3 TVG).

2. **Einvernehmliche Dienst- oder Betriebsvereinbarung**

§ 2 Satz 1 bestimmt, dass die konkrete Ausgestaltung des Systems nur durch einvernehmliche Dienst- oder Betriebsvereinbarung möglich ist.

Kommt eine Dienstvereinbarung zwischen Personalvertretung und Dienststelle nicht zustande, findet § 16 Abs. 2 Anwendung. Dies gilt sinngemäß auch hinsichtlich der einvernehmlichen Betriebsvereinbarung. Auch insoweit muss eine Einigung auf betrieblicher Ebene gefunden werden; sie kann nicht durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt werden.

II. Abschnitt - Leistungsfeststellung

Der zweite Abschnitt des LeistungsTV bezieht sich auf die Feststellung der Leistungen der Beschäftigten, die Grundlage für die Berechnung des Leistungsentgelts ist.

In § 3 werden die möglichen Instrumente (Zielvereinbarung und systematische Leistungsbewertung) sowie allgemeine Regeln zur Leistungsfeststellung aufgeführt. Die nachfolgenden §§ 4 und 5 enthalten jeweils eine Definition und Bestimmungen zum Verfahren für Zielvereinbarung und systematische Leistungsbewertung. § 6 enthält Festlegungen für eine kombinierte Leistungsfeststellung anhand von Zielvereinbarung und systematischer Leistungsbewertung. In § 7 wird das Verhältnis der beiden Leistungsfeststellungsinstrumente zueinander geregelt.



SEITE 10 VON 71 **Zu § 3 - Instrumente der Leistungsfeststellung**

In § 3 werden die möglichen Instrumente und der Gegenstand der Leistungsfeststellung aufgeführt (Abs. 1), allgemeine Regelungen für die Leistungsfeststellung (Abs. 2 und Protokollerklärung zu § 3) und den zeitlichen Rahmen der Leistungsfeststellung (Abs. 3) getroffen und festgelegt, durch welche Personen die Leistungen der Beschäftigten festgestellt werden (Abs. 4).

1. Adressat der Regelung

§ 3 richtet sich sowohl an den Arbeitgeber und die Parteien der Dienstvereinbarung (Betriebsparteien im Sinne von § 38 Abs. 2 TVöD) als auch an die individuellen Führungskräfte und Beschäftigten, da sich die Regelung sowohl auf die Ausgestaltung des Systems als auch die Anwendung im Einzelfall bezieht.

2. Instrumente und Gegenstand der Leistungsfeststellung (§ 3 Abs. 1)

Die Leistungen der Beschäftigten können nach § 3 Abs. 1 an Hand von Zielvereinbarungen und/oder mittels systematischer Leistungsbewertung festgestellt werden. Die Aufzählung der beiden Instrumente ist abschließend; eine Leistungsfeststellung mittels anderer Instrumente oder Methoden kann nicht Grundlage für die Berechnung und Zahlung eines Leistungsentgelts sein. Dies gilt insbesondere für so genannte freie Leistungseinschätzungen.

2.1 Instrumente der Leistungsfeststellung (§ 3 Abs. 1 Satz 1 und 2)

Der Begriff der Leistungsfeststellung ist Oberbegriff für die Feststellung der Leistungen der Beschäftigten mittels Zielvereinbarungen (§ 4), Systematischer Leistungsbewertung (§ 5) oder einer Kombination der beiden Instrumente (§ 6).

Zielvereinbarungen sind vorausschauende Vereinbarungen zwischen Führungskraft und Tarifbeschäftigten. Gegenstand sind die Leistungen der Beschäftigten in der Zukunft. Systematische Leistungsbewertungen sind dagegen rückschauende Analysen. Gegenstand sind die Leistungen der Beschäftigten in der Vergangenheit.

Nach dem LeistungsTV kann keines der Instrumente generell ausgeschlossen werden. Dies ergibt sich aus dem tariflichen Anspruch auf ein Zielvereinbarungsgespräch (§ 4 Abs. 4 Satz 1) bzw. der zwingenden Leistungsfeststellung mittels einer systematische Leistungsbewertung bei Nichtzustandekommen einer Zielvereinbarung (§ 4 Abs. 4 Satz 2). Beide Regelungen würden leer laufen, wenn eines der Instrumente in einer Dienstvereinbarung ausgeschlossen werden könnte. Mangels tarifvertraglicher Öff-



nung würde eine solche Regelung in einer Dienstvereinbarung daher gegen § 75 Abs. 3 BPersVG verstoßen.

Die Entscheidung, welchem Instrument der Vorzug gebührt, soll nach dem LeistungsTV im Einzelfall, also von Führungskraft und der/dem Beschäftigten getroffen werden. In den Dienstvereinbarungen sind daher in jedem Fall beide Systeme auszugestalten. Ein etwaiger doppelter Verwaltungsaufwand kann dabei durch ein einheitliches Formular für die Leistungsfeststellung im Rahmen eines kombinierten Verfahrens reduziert werden (siehe dazu unten zu § 6 Tz. 1).

2.2 Gegenstand der Leistungsfeststellung (§ 3 Abs. 1 Satz 3)

Gegenstand der Leistungsfeststellung kann sowohl die individuelle Leistung der/des Beschäftigten als auch die Leistung einer Gruppe von Beschäftigten, die Teamleistung, sein. Für die Feststellung der Leistung einer Gruppe von Beschäftigten an Hand von Zielvereinbarungen enthalten die §§ 4 und 6 weitere Vorgaben. Die Feststellung der Leistung einer Gruppe mittels systematischer Leistungsbewertung ist grundsätzlich ebenfalls möglich, durch den Tarifvertrag aber nicht spezifisch ausgestaltet, hierfür können gegebenenfalls Regelungen in der Dienstvereinbarung - unter Beachtung der §§ 3 und 5 - vorgesehen werden.

3. Allgemeine Grundlage der Leistungsfeststellung (§ 3 Abs. 2)

§ 3 Abs. 2 enthält Regelungen, die für jede Form der Leistungsfeststellung gelten. Nach der Vorschrift dürfen für die Feststellung der Leistungen der Beschäftigten nur Ziele oder Kriterien herangezogen werden, welche sich auf die auszuübende Tätigkeit der/des Beschäftigten beziehen, von der/dem Beschäftigten beeinflusst und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreicht werden können. Zudem müssen diese Leistungskriterien transparent und nachvollziehbar sein.

3.1 Ziele oder Kriterien, „die auf die auszuübende Tätigkeit bezogen sind“

Durch die Beschränkung der Leistungsfeststellung auf die auszuübende Tätigkeit haben die Tarifvertragsparteien klargestellt, dass die Leistungsfeststellung zwingend Bezug zur Tätigkeit der Beschäftigten haben muss. Ziele und Leistungsbewertungen dürfen daher nicht auf Tätigkeiten bezogen sein, die mit den Aufgaben der Beschäftigten in keinem Zusammenhang stehen.

So wäre es zum Beispiel unzulässig, bei Beschäftigten, die keine Führungsfunktionen ausüben, das Führungsverhalten zu bewerten. Auch die Vereinbarung von Zielen, die keinen Bezug zur Tätigkeit der/des Beschäftigten haben, ist durch § 3 Abs. 2 Satz 1 ausgeschlossen.



Es ist allerdings nicht notwendig, dass die Tätigkeit von der/dem Beschäftigten gegenwärtig tatsächlich bzw. dauerhaft ausgeübt wird. Die Formulierung „auszuübende Tätigkeit“ macht deutlich, dass es sich um Tätigkeiten handelt, die der/dem Beschäftigten durch den Arbeitgeber im Rahmen des Direktionsrechts zugewiesen sind bzw. werden. Mithin kann sich die Leistungsfeststellung auch auf eine zukünftig auszuübende Tätigkeit beziehen, so dass insbesondere die Vereinbarung von Zielen, die der erfolgreichen Qualifizierung der/des Beschäftigten für eine zukünftige Aufgabe dienen, möglich ist.

3.2 Ziele oder Kriterien, „die von der/dem Beschäftigten beeinflusst ... werden können“

Die Ziele bzw. Kriterien, nach denen die Leistungsbewertung erfolgt, müssen von der/dem Beschäftigten beeinflussbar sein, weil Leistungen der Beschäftigten nur dort gegeben sein können, wo eine Beeinflussbarkeit durch das Handeln der Beschäftigten besteht. Nicht notwendig ist, dass die Ziele bzw. Kriterien ausschließlich von der/dem Beschäftigten beeinflusst werden können. Ausgeschlossen ist lediglich, dass eine Leistungsfeststellung auf Grundlage von Umständen erfolgt, die sich einer Beeinflussung durch die jeweiligen Beschäftigten entzieht.

So ist es zum Beispiel zulässig, die Zusammenarbeit mit Kollegen und anderen Dienststellen zum Gegenstand der Leistungsbewertung zu machen, auch wenn die Qualität der Zusammenarbeit nicht nur vom Verhalten der/des bewerteten Beschäftigten, sondern auch vom Verhalten der Kollegen und der Beschäftigten der anderen Dienststelle abhängt. Unzulässig wäre z. B., die Anzahl der eingehenden Anträge zum Bewertungskriterium zu machen, wenn – wie regelmäßig – diese Zahl von der/dem Beschäftigten in der Regel nicht beeinflusst werden kann.

3.3 Ziele oder Kriterien, „die ... in der regelmäßigen Arbeitszeit erreicht werden können“

Nach § 3 Abs. 2 Satz 1 müssen die für die Leistungsfeststellung maßgeblichen Leistungsanforderungen in der regelmäßigen Arbeitszeit erreicht werden können. Maßgeblich ist dabei grundsätzlich ein objektiver Maßstab. Ausschlaggebend ist nicht, ob sich die/der Beschäftigte individuell in der Lage sieht, die Leistungsanforderungen zu erreichen, sondern ob es für Beschäftigte der entsprechenden Aufgaben- und Funktionsebene generell möglich ist, die Leistungsanforderungen in der regelmäßigen Arbeitszeit zu erreichen. Bei Teilzeit ist auf die individuelle Dauer der Arbeitszeit abzustellen (siehe dazu unten zu § 11 Tz. 7.1).

Individuelle Leistungsminderungen sind für schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX) und für Leistungsgeminderte (§ 38 Abs. 4 TVöD) zu berücksichtigen. Bei schwerbehinderten Menschen ist eine durch die Schwerbehinderung bedingte Minderung der Arbeitsleistung angemessen zu berücksichtigen (Satz 1 der Protokollerklä-



rung zu § 3), indem eine Anpassung der Leistungsanforderungen bei einer durch die Schwerbehinderung bedingten Minderungen der Arbeitsquantität erfolgen muss. Eine Anpassung der Leistungsanforderungen bei der Arbeitsqualität wird in der Regel nicht erforderlich sein, da Minderungen der Arbeitsqualität grundsätzlich nicht auf die Schwerbehinderung zurückzuführen sind. Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden; ihre jeweiligen Leistungsmin-derungen sollen ebenfalls angemessen berücksichtigt werden (Satz 2 der Protokollerklärung zu § 3 iVm. Protokollerklärung Nr. 2 Satz 2 zu § 18 TVöD).

3.4 Transparenz und Nachvollziehbarkeit

In § 3 Abs. 2 Satz 2 wird das Transparenzgebot der Präambel im Kontext der Leistungsfeststellung wiederholt. Es wird ergänzt um das Gebot der Nachvollziehbarkeit der Kriterien der Leistungsfeststellung.

Transparenz und Nachvollziehbarkeit bedeuten in diesem Kontext, dass für die Beschäftigten und Führungskräfte erkennbar sein muss, nach welchen Kriterien die Leistungsfeststellung erfolgt und wie sich das Ergebnis der Leistungsfeststellung zusammensetzt. Bei einer Leistungsfeststellung anhand von Zielvereinbarungen ist dies in jedem Fall gegeben, weil die zu erreichenden Leistungsanforderungen zwischen den Beteiligten der Zielvereinbarung abgestimmt werden. Für den Fall der systematischen Leistungsbewertung macht die Regelung zur Voraussetzung, dass die Beschäftigten die Kriterien der Leistungsbewertung zur Kenntnis nehmen können. Unzulässig wäre also ein Leistungsbewertungssystem, bei dem der/dem Beschäftigten nur das Endergebnis der Leistungsfeststellung mitgeteilt wird, ohne dass klar wird, wie sich die Bewertung zusammensetzt. Im Interesse der Nachvollziehbarkeit und Transparenz der Leistungsfeststellung sollte möglichst ein einheitliches Formular für die Leistungsfeststellung verwendet werden, in dem die Zusammensetzung des Gesamtergebnisses der Leistungsfeststellung auch rechnerisch nachvollzogen werden kann.

4. Zeitabläufe

§ 3 Abs. 3 regelt den zeitlichen Rahmen der Leistungsfeststellung. Die Norm wird ergänzt durch die Regelung in § 8 und § 16 (siehe dazu unten zu § 8 Tz. 3.2 und zu § 16).

4.1 Jährliche Leistungsfeststellung

§ 3 Abs. 3 Satz 1 legt fest, dass eine Leistungsfeststellung jährlich erfolgen muss. Mehrfache (unterjährige) Leistungsfeststellungen sind - abgesehen von § 11 Abs. 4 (Arbeitsplatz- bzw. Führungskraftwechsel) - grundsätzlich nicht zugelassen. Davon zu



unterscheiden ist die Möglichkeit, die Leistungsfeststellung in Teilschritten zu vollziehen und am Ende eine Gesamtbewertung zu machen, die dann die Leistungsfeststellung darstellt. Insbesondere führt eine häufigere Leistungsfeststellung nicht zur häufigeren Vergabe eines Leistungsentgelts.

4.2 Keine Benachteiligung durch kürzere oder längere Laufzeiten von Zielvereinbarungen

§ 3 Abs. 3 Satz 2 bestimmt, dass vorbehaltlich der Regelungen in § 11 kürzere oder längere Laufzeiten von Zielvereinbarungen nicht dazu führen dürfen, dass Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen von dem Leistungsentgelt ausgenommen werden. Zielvereinbarungen müssen daher nicht in jedem Fall auf die Erfüllung von Jahreszielen gerichtet sein; auch die Vereinbarung von Zielen, die kurzfristig erreichbar sind, ist möglich. Bei überjährigen Laufzeiten von Zielvereinbarungen, die insbesondere bei Projektarbeiten vorkommen können, müssen für die jährliche Abrechnung der Zielvereinbarung Zwischenziele vereinbart werden. Unzulässig wäre, bei unterjähriger Laufzeit von Zielvereinbarungen das Leistungsentgelt anteilig zu kürzen. Dies gilt nicht, wenn die kürzere Laufzeit darauf zurückzuführen ist, dass die/der Beschäftigte nicht für jeden Monat den vollen Entgeltanspruch hat. In letzterem Fall wird das Leistungsentgelt nach § 11 Abs. 2 Satz 2 um ein Zwölftel je Kalendermonat, in dem kein Entgeltanspruch bestand, gekürzt.

4.3 Anpassung regelmäßig wiederkehrender Zeiträume an die Gegebenheiten der Dienststelle

§ 3 Abs. 3 Satz 3 ermöglicht, dass regelmäßig wiederkehrende Zeiträume den Gegebenheiten der jeweiligen Dienststelle angepasst werden können.

Regelmäßig wiederkehrende Zeiträume sind der Leistungszeitraum und der Feststellungszeitraum, die sich in jährlichem Rhythmus wiederholen. **Leistungszeitraum** ist nach § 17 Abs. 2 der Zeitraum, welcher für die Feststellung der Leistungen der Beschäftigten berücksichtigt wird, also der Zeitraum, in dem Leistungen erbracht werden. **Feststellungszeitraum** ist nach § 17 Abs. 3 der Zeitraum, in welchem die Leistungen der Beschäftigten, die im vorangegangenen Leistungszeitraum erbracht worden sind, festgestellt werden. Der Feststellungszeitraum schließt sich jeweils an den vorhergehenden Leistungszeitraum an und überschneidet sich mit dem nachfolgenden Leistungszeitraum. Theoretisch könnten die Leistungen der Beschäftigten an einem bestimmten Stichtag festgestellt werden, so dass der Zeitraum nur einen Tag umfasst. Praktisch wird dies aufgrund von Fehlzeiten, unregelmäßigem Arbeitsanfalls und größerer Führungsspannen nicht zu realisieren sein, so dass ein Zeitraum festgelegt werden sollte, innerhalb dessen die Leistungsfeststellung erfolgen muss. Dieser Zeitraum



sollte je nach Größe der Behörde grundsätzlich 3 Monate nicht überschreiten, um eine zeitgerechte Rückmeldung zu gewährleisten.

Grundsätzlich können nach § 3 Abs. 3 Beginn und Ende des Leistungs- und Feststellungszeitraums durch Dienstvereinbarung festgelegt werden. Diese Regelung gibt den Dienststellen die Möglichkeit, insbesondere den Zeitpunkt der Leistungsfeststellung zeitlich so zu platzieren, dass dieser Zeitpunkt nicht mit anderen regelmäßig wiederkehrenden Terminen kollidiert.

Wird der Leistungsfeststellungszeitraum so gelegt, dass die Auszahlung des Leistungsentgelts zeitnah zur Leistungsfeststellung erfolgen kann, ist es leichter möglich, eine gedankliche Verknüpfung zwischen Leistungsfeststellung und Leistungsentgelt herzustellen. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass das Gesamtvolumen nach § 9 Abs. 2 Satz 2 bis zum 30. April des laufenden Jahres ermittelt wird.

Der Tarifvertrag trifft keine grundsätzliche Aussage dazu, welche Zeitspanne die Zeiträume mindestens oder höchstens umfassen müssen. Da die Leistungsfeststellung nach § 3 Abs. 3 Satz 1 jährlich stattfindet, sollte der Leistungszeitraum jedoch grundsätzlich 12 Monate umfassen. Einschränkungen ergeben sich für die Einführungsphase in den Jahren 2007, 2008 und 2009 durch § 16 Abs. 1 Satz 4 und 5 (siehe dazu unten zu § 16 Tz. 2.3).

5. Zuständigkeit für die Leistungsfeststellung

Nach § 3 Abs. 4 Satz 1 liegt die Zuständigkeit für die Leistungsfeststellung bei der jeweiligen Führungskraft. Wer die zuständige Führungskraft ist, wird gemäß § 3 Abs. 4 Satz 2 zu Beginn des Leistungszeitraums durch den Arbeitgeber einseitig und abstrakt bestimmt, indem er die jeweils zuständige Führungsebene benennt (z. B. durch allgemeine Verfügung, die etwa in den Hausmitteilungen bekannt gegeben wird). Ein Mitbestimmungsrecht durch Dienstvereinbarung besteht dabei nicht, da der Katalog der Mitbestimmungstatbestände des § 75 Abs. 3 BPersVG unter dem Vorbehalt steht, dass keine tarifvertragliche Regelung besteht. Eine solche ist mit § 3 Abs. 4 Satz 2 gegeben.

Welche Führungsebene innerhalb einer Behörde „jeweilige Führungskraft“ ist, wird durch den Tarifvertrag nicht festgelegt. Da die jeweilige Führungskraft jedoch nicht nur für die Leistungsfeststellung, sondern auch für das Führen von Zielvereinbarungsgesprächen, den Abschluss von Zielvereinbarungen, die Erörterung der voraussichtlichen Schwerpunkte des zukünftigen Leistungszeitraums sowie von Zwischengesprächen zuständig ist, dürfte es sich häufig anbieten, die Zuständigkeit der/dem unmittelbaren Fachvorgesetzten zuzuweisen.



Die Regelung überträgt den jeweiligen Führungskräften die volle Verantwortung für die Leistungsfeststellung. Sie müssen durch gleichmäßige Handhabung und einen einheitlichen Maßstab sicherstellen, dass die Leistungsfeststellungen von den Beschäftigten akzeptiert werden. Die Regelung ist ein wesentliches Element für das Ziel der Tarifvertragsparteien, die Führungskultur im öffentlichen Dienst zu stärken.

Zu § 4 - Zielvereinbarung

In § 4 wird definiert, was Zielvereinbarungen im Sinne des Tarifvertrages sind (§ 4 Abs. 1), welche inhaltlichen Anforderungen an Zielvereinbarungen (§ 4 Abs. 2), an das Verfahren zum Abschluss (§ 4 Abs. 3 und 4) und während der Laufzeit von Zielvereinbarungen (§ 4 Abs. 5) bestehen und festgelegt, wie Zielvereinbarungen abgerechnet werden (§ 4 Abs. 6).

1. Adressat der Regelung

§ 4 richtet sich sowohl an den Arbeitgeber und die Betriebsparteien als auch an die individuellen Führungskräfte und Beschäftigten, da sich die Regelung sowohl auf die Ausgestaltung des Systems als auch die Anwendung im Einzelfall bezieht.

2. Definition der Zielvereinbarung (§ 4 Abs. 1)

§ 4 Abs. 1 definiert, was Zielvereinbarungen im Sinne des Tarifvertrages sind und benennt deren Rechtsfolgen. Die Tarifvertragsparteien haben diese Definition im Interesse der Rechtsklarheit für notwendig gehalten, da in der Literatur der Begriff sehr vielfältig und uneinheitlich verwendet wird. Definitionen der personalwirtschaftlichen Fachliteratur können daher nur eingeschränkt übertragen werden.

Nach § 4 Abs. 1 sind Zielvereinbarungen

- auf realistische, messbare und nachvollziehbare, objektivierbare, eindeutig, konkret und präzise beschriebene Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung für einen festgelegten Zeitraum bezogen (Inhalt),
- in Form einer schriftlich niedergelegten freiwilligen Abrede zwischen der jeweiligen Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen abzuschließen (Verfahren) und
- für beide Seiten verbindlich (Rechtsfolge).



2.1 Inhalt einer Zielvereinbarung

Die inhaltlichen Anforderungen an die zu vereinbarenden Ziele folgen im Wesentlichen der so genannten SMART-Regel. Danach sollen Ziele so formuliert sein, dass sie **spezifiziert, messbar, anspruchsvoll, realistisch und termingebunden** sind. Der Tarifvertrag nimmt die SMART-Kriterien teilweise wörtlich auf (realistisch, mess- und nachvollziehbar, § 4 Abs. 1 Satz 4), teilweise werden die Kriterien durch andere Formulierungen umschrieben. So wird das Kriterium „spezifiziert“ durch § 4 Abs. 1 Satz 2 („eindeutig, konkret und präzise“) umschrieben; mit der Formulierung „Leistungsziel“ (§ 4 Abs. 1 Satz 2) wollten die Tarifvertragsparteien deutlich machen, dass das Ziel anspruchsvoll sein soll und die Zielerreichung nicht ohne Zutun der Beschäftigten eintreten darf. Die Termingebundenheit findet sich in § 4 Abs. 1 Satz 3 .

Gegenstand einer Zielvereinbarung kann jeder Aspekt der Tätigkeit der/des Beschäftigten sein, der eine Leistung der/des Beschäftigten voraussetzt und nicht von selbst und ohne Zutun der/des Beschäftigten eintritt, sondern anspruchsvoll ist („Leistungsziel“). Dabei sind Zielvereinbarungen keine Aufgabenbeschreibungen. **Mit einer Zielvereinbarung wird nie der gesamte Arbeitsplatz abgebildet, sondern es werden Schwerpunkte für die zukünftige Tätigkeit gesetzt.**

Die möglichen Inhalte der Ziele sind durch den Tarifvertrag bewusst nicht weiter beschränkt, so dass quantitative oder qualitative, individuelle, zeitliche und verhaltensorientierte Ziele vereinbart werden können.

Beispiel:

Zulässig ist, ein bestimmtes Arbeitsergebnis (z. B. Erstellung einer Konzeption für ein Projekt) oder den Aufbau einer bestimmten Kompetenz (z. B. Bedienung einer neuen, zukünftig zu verwendenden Computersoftware) zum Gegenstand einer Zielvereinbarung zu machen.

In der wissenschaftlichen Literatur werden verschiedene Möglichkeiten diskutiert, um individuelle Ziele zu finden. Dabei haben sich vor allem zwei Wege herausgebildet, nämlich der so genannte „Top-Down-Prozess“ und der so genannte „Bottom-Up-Prozess“ (vgl. dazu wie auch zum Folgenden z. B. den „[Leitfaden Leistungsbewertung](#)“ des Bundesministerium des Innern, Stand 24. Januar 2006; Download im Internet unter www.bmi.bund.de in der Rubrik „Öffentlicher Dienst - Weitere Themen zum öffentlichen Dienst“):

- Im „**Top-Down-Prozess**“ werden individuelle Ziele in Orientierung an einer Zielkaskade, die sämtliche Ebenen einer Organisation umfasst, abgeleitet. In einer solchen Zielkaskade werden aus den übergeordneten Organisationszielen Unterziele für die einzelnen Organisationseinheiten abgeleitet. Diese bilden die Grundlage für die Aufgaben der Beschäftigten und deren individuellen Ziele. So können die Ziele bis auf die individuelle Stufe der einzelnen Beschäftigten



herunter gebrochen werden. Alle Beschäftigten erhalten auf diese Weise bestimmte Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungsbereiche delegiert, die zur Gesamtzieelerreichung beitragen. Innerhalb des jeweiligen Verantwortungsbereichs werden Ziele definiert, deren Verwirklichung die Beschäftigten oder die Teams selbständig anstreben sollen.

- Im „**Bottom-Up-Prozess**“ werden individuelle Ziele aus den Aufgaben des Arbeitsplatzes abgeleitet, indem Schwerpunkte der auszuübenden Tätigkeit als Ziele formuliert werden, ohne diese zwingend aus vorgegebenen Oberzielen abzuleiten. Dies kann durch die jeweilige Führungskraft, aber auch durch die Beschäftigten selbst erfolgen. Die so gefundenen Ziele können dann mit der jeweils höheren Hierarchieebene abgestimmt werden.

2.2 Verfahren der Zielvereinbarung

Zielvereinbarungen erfolgen nach § 4 Abs. 1 in Form einer freiwilligen Abrede zwischen den Parteien der Zielvereinbarung. Mit dem Begriff Abrede wird der Vereinbarungscharakter der Zielvereinbarung hervorgehoben. Zielvereinbarungen sind keine Zielvorgaben; wird der Inhalt einer Zielvereinbarung von einer Partei nicht akzeptiert, kann sie nicht einseitig ersetzt werden, sondern kommt nicht zustande. In diesem Fall erfolgt die Leistungsfeststellung für diese Beschäftigte/diesen Beschäftigten auf Grundlage einer systematischen Leistungsbewertung (§ 4 Abs. 3 Satz 2).

Die Zielvereinbarung ist schriftlich zu dokumentieren. Dies soll die Verbindlichkeit der Zielvereinbarung erhöhen und die Abrechnung der Zielvereinbarung nach Ende des Leistungszeitraums erleichtern. Dem Erfordernis der Schriftlichkeit wird nicht nur durch die Schriftform nach § 126 BGB genügt, sondern auch durch elektronische Form (§ 126a BGB) oder durch anderweitige textliche Niederlegung (z. B. per E-Mail oder in einem elektronischen Workflow) genügt. Nicht ausreichend ist die rein mündliche Form.

Parteien einer Zielvereinbarung können auf Seiten der Beschäftigten nicht nur einzelne Beschäftigte, sondern auch eine Gruppe von Beschäftigten sein.

Weitere Regelungen zu den verfahrensmäßigen Anforderungen an Zielvereinbarungen finden sich in § 4 Abs. 3 und 4 (siehe sogleich zu § 4 Tz. 4. und 5.)

2.3 Rechtsfolge und Rechtsnatur der Zielvereinbarung

Zielvereinbarungen sind keine einseitige angeordnete Zielvorgaben, sondern verbindliche Abreden, welche die jeweiligen Parteien binden. Dies bedeutet, dass für beide



Seiten bei der Abrechnung der Zielvereinbarung die dokumentierten Ziele und Zielstufen gelten. Eine Anpassung der Ziele nach oben oder unten kann nur in engen Grenzen und bei relevanter Veränderung der Rahmenbedingungen zwischen den Parteien abgestimmt werden.

Eine Zielvereinbarung ist eine arbeitsvertragliche Nebenabrede besonderer Art. Zielvereinbarungen sind keine Ergänzungen des Arbeitsvertrages. Die Verbindlichkeit der Zielvereinbarung bezieht sich nur auf das Leistungsfeststellungsverfahren. Für eine darüber hinausgehende Wirkung fehlt es den Parteien der Zielvereinbarung in der Regel schon am Rechtsbindungswillen. Das Nichterreichen von vereinbarten Zielen führt daher für sich genommen nicht zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung oder Kündigung. Andererseits sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen (Protokollerklärung Nr. 1 zu § 18 [Bund] TVöD).

3. Ausgestaltung der Zielvereinbarung (§ 4 Abs. 2)

§ 4 Abs. 2 legt den Rahmen für die inhaltliche Ausgestaltung von Zielvereinbarungen fest.

3.1 Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung (§ 4 Abs. 2 Satz 1)

§ 4 Abs. 2 Satz 1 bestimmt, dass in einer Zielvereinbarung **mindestens ein Leistungsziel** und die Bedingungen der Erfüllung des Leistungsziels vereinbart werden müssen, damit die Abrede zwischen Führungskraft und der/dem Beschäftigten eine Zielvereinbarung im Sinne des Tarifvertrages ist und Grundlage für die Vergabe eines Leistungsentgelts sein kann. Die vereinbarten Ziele müssen also „Leistungsziele“, d.h. anspruchsvoll sein (s.o. zu § 4 Tz. 2.1). Zudem müssen die Bedingungen der Erfüllung des Leistungsziels vereinbart werden, d.h. es ist zu definieren, welche Bedingungen eingetreten sein müssen, damit ein Ziel erreicht ist. Genügt eine Zielvereinbarung nicht den Anforderungen des § 4 Abs. 2 Satz 1, kann sie nicht Grundlage für eine Leistungsfeststellung sein. Da eine Zielvereinbarung im Sinne des Tarifvertrages in diesem Fall nicht wirksam zustande gekommen ist, muss die Leistungsfeststellung anhand einer systematischen Leistungsbewertung erfolgen (§ 4 Abs. 3 Satz 2).

3.2 Vereinbarung von bis zu 5 Zielen (§ 4 Abs. 2 Satz 2)

Nach dem Tarifvertrag kann eine Zielvereinbarung bis zu 5 Einzelziele enthalten. Es ist zulässig, auch weniger als 5 Einzelziele in einer Zielvereinbarung festzulegen. Die maximale Anzahl von Zielen kann durch Dienstvereinbarung auf andere Werte zwischen 1 und 5 festgelegt werden.



Beispiel:

Durch Dienstvereinbarung wird bestimmt, dass eine Zielvereinbarung zwei oder drei Ziele umfassen kann. Im Verhältnis von Beschäftigten und jeweiliger Führungskraft können auf Grundlage dieser Regelung nur zwei oder drei Ziele, nicht aber ein Ziel bzw. vier oder fünf Ziele vereinbart werden. Die Regelung ist zulässig, weil sie die Zielvereinbarung im Rahmen von § 4 Abs. 2 Satz 2 ausgestaltet.

3.3 Unterschiedliche Gewichtung (§ 4 Abs. 2 Satz 2)

Nach dem Tarifvertrag muss nicht jedes Ziel gleich gewichtet werden. Verschiedenen Zielen können z. B. entsprechend ihrer Bedeutung für den Arbeitsplatz unterschiedliche Wertigkeiten zugewiesen werden; die Summe der prozentualen Gewichtungen muss 100 % betragen. Durch Dienstvereinbarung kann eine Mindest- und Maximalgewichtung für jedes Ziel vorgegeben werden (§ 4 Abs. 2 Satz 4). Wird eine Maximalgewichtung unter 100 % vorgegeben, ist zu berücksichtigen, dass damit indirekt vorgegeben wird, mindestens zwei Ziele zu vereinbaren.

Beispiel 1:

Werden in einer Zielvereinbarung 3 Ziele vereinbart, ist eine Gewichtung des ersten Ziels mit 30 %, des zweiten Ziels mit 30 % und des dritten Ziels mit 40 % denkbar. Ebenso ist auch eine Gewichtung des ersten und zweiten Ziels mit jeweils 10 % und des dritten Ziels mit 80 % denkbar.

Beispiel 2:

Durch Dienstvereinbarung wird bestimmt, dass jedes Ziel mindestens mit 10 % und maximal 60 % gewichtet werden kann. Die genaue Gewichtung im Einzelfall bleibt der Vereinbarung zwischen Beschäftigten und jeweiliger Führungskraft überlassen. Die Regelung ist zulässig, da die Mindest- und Maximalgewichtung für jedes Ziel eine Ausgestaltung der Instruments Zielvereinbarung im Rahmen von § 4 Abs. 2 Satz 4 ist.

3.4 Zielerreichungsgrade (§ 4 Abs. 2 Satz 2)

Für jede Zielvereinbarung können bis zu 5 Zielerreichungsgrade bestimmt werden. Es müssen mindestens zwei Zielerreichungsgrade, nämlich die Stufen „Ziel erreicht“ und „Ziel nicht erreicht“ definiert werden. Die Bedingungen der Erfüllung des Ziels müssen nur für die Stufe der vollen Zielerreichung definiert werden (§ 4 Abs. 2 Satz 1). Unter Berücksichtigung des Ziels der Tarifvertragsparteien, die Transparenz der Regelungen zur Leistungsfeststellung sicherzustellen (Satz 2 der Präambel) und aus Gründen der Rechtsklarheit sollten alle Stufen textlich bezeichnet werden.

Ähnlich wie bei der systematischen Leistungsbewertung (§ 5 Abs. 2) ist ein zwei- bis fünfstufiges System auch für Zielvereinbarungen möglich. Die genaue Zahl der Zielerreichungsgrade des betrieblichen Systems ist durch die Dienstvereinbarung festzulegen (§ 15 Abs. 2 5. Spiegelstrich). Ein mehrstufiges System ermöglicht dabei, neben der vollen Zielerreichung und dem Verfehlen des Ziels auch eine teilweise Zielerreichung und eine Zielübererreichung abzubilden.



Beispiel 1:

Eine Zielvereinbarung in einem vierstufigen System könnte folgende Stufen haben:

a) Stufe 1 = Ziel nicht erreicht, Stufe 2 = Ziel teilweise erreicht, Stufe 3 = Ziel voll erreicht,
Stufe 4 = Ziel übererreicht

- oder alternativ -

b) Stufe 1 = Ziel nicht bzw. nur eingeschränkt erreicht, Stufe 2 = Ziel voll erreicht,
Stufe 3 = Ziel übererreicht, Stufe 4 = Ziel deutlich übererreicht.

Beispiel 2:

Eine Zielvereinbarung in einem fünfstufigen System könnte folgende Stufen haben:

Stufe 1 = Ziel nicht erreicht, Stufe 2 = Ziel teilweise erreicht, Stufe 3 = Ziel voll erreicht, Stufe 4 = Ziel übererreicht, Stufe 5 = Ziel deutlich übererreicht.

Um mit Blick auf die Feststellung des Leistungsentgelts eine hinreichende Vergleichbarkeit bei Beschäftigten mit Zielvereinbarung und solchen mit systematischer Leistungsbewertung zu ermöglichen, empfiehlt es sich, dass Schema der Zielerreichungsgrade mit dem der systematischen Leistungsbewertung kompatibel zu gestalten (siehe auch Erläuterung zu § 7 Tz. 2). So wäre es problematisch, für Zielvereinbarungen durch Dienstvereinbarung vier Zielerreichungsgrade festzulegen, dagegen bei der systematischen Leistungsbewertung auf ein fünfstufiges System abzustellen.

3.5 Ausgestaltung durch Dienstvereinbarung

§ 4 Abs. 2 Satz 4 gibt den Betriebsparteien einen sehr weiten Gestaltungsspielraum für die abstrakt-generelle Ausgestaltung von Zielvereinbarungen. Sie sind insoweit nur durch die Rahmenvorgaben der Sätze 1 bis 3 des § 4 Abs. 2 beschränkt.

Beispiel:

Eine Zielvereinbarung mit drei Zielen und jeweils vier Zielerreichungsgraden bei unterschiedlicher Gewichtung könnte wie folgt gestaltet sein:



| <i>Zieldefinition</i> | | | <i>Pkte</i> | <i>Gew.</i> | <i>Ergebnis</i> | |
|-----------------------|----------------|-------------------|--|-------------|-----------------|--|
| <i>Ziel 1</i> | <i>Stufe 4</i> | <i>150%</i> | <i>Ziel deutlich übererreicht, wenn ...</i> | <i>3</i> | <i>40 %</i> | |
| | <i>Stufe 3</i> | <i>125%</i> | <i>Ziel übererreicht, wenn ...</i> | <i>2</i> | | |
| | <i>Stufe 2</i> | <i>100%</i> | <i>Ziel voll erreicht, wenn ...</i> | <i>1</i> | | |
| | <i>Stufe 1</i> | <i>< 100 %</i> | <i>Es wurde weniger erreicht, als zum Erreichen der Stufe 1 notwendig.</i> | <i>0</i> | | |
| <i>Zieldefinition</i> | | | <i>Pkte</i> | <i>Gew.</i> | <i>Ergebnis</i> | |
| <i>Ziel 2</i> | <i>Stufe 4</i> | <i>150%</i> | <i>Ziel deutlich übererreicht, wenn ...</i> | <i>3</i> | <i>40 %</i> | |
| | <i>Stufe 3</i> | <i>125%</i> | <i>Ziel übererreicht, wenn ...</i> | <i>2</i> | | |
| | <i>Stufe 2</i> | <i>100%</i> | <i>Ziel voll erreicht, wenn ...</i> | <i>1</i> | | |
| | <i>Stufe 1</i> | <i>< 100 %</i> | <i>Es wurde weniger erreicht, als zum Erreichen der Stufe 1 notwendig.</i> | <i>0</i> | | |
| <i>Zieldefinition</i> | | | <i>Pkte</i> | <i>Gew.</i> | <i>Ergebnis</i> | |
| <i>Ziel 3</i> | <i>Stufe 4</i> | <i>150%</i> | <i>Ziel deutlich übererreicht, wenn ...</i> | <i>3</i> | <i>20 %</i> | |
| | <i>Stufe 3</i> | <i>125%</i> | <i>Ziel übererreicht, wenn ...</i> | <i>2</i> | | |
| | <i>Stufe 2</i> | <i>100%</i> | <i>Ziel voll erreicht, wenn ...</i> | <i>1</i> | | |
| | <i>Stufe 1</i> | <i>< 100 %</i> | <i>Es wurde weniger erreicht, als zum Erreichen der Stufe 1 notwendig.</i> | <i>0</i> | | |
| | | | <i>Summe 100 %</i> | | | |

4. Verfahren zum Abschluss einer Zielvereinbarung (§ 4 Abs. 3)

Da Zielvereinbarungen durch eine Dienstvereinbarung nicht generell ausgeschlossen werden können, wird die Entscheidung, ob im Einzelfall eine Zielvereinbarung geschlossen wird oder die Leistungen mittels systematischer Leistungsbewertung festgestellt werden, zwischen der Führungskraft und der/dem Beschäftigten getroffen. Treten die/der Beschäftigte oder die jeweilige Führungskraft aneinander heran mit dem Wunsch, eine Zielvereinbarung abzuschließen, sind sie verpflichtet, miteinander ein Gespräch zu führen, um die Möglichkeit des Abschlusses einer Zielvereinbarung zu prüfen. Dabei sollen die Vor- und Nachteile einer Zielvereinbarung im konkreten Fall erörtert werden. Umfang und Intensität dieses Gesprächs werden durch den Tarifvertrag nicht vorgegeben. **Es besteht weder ein Anspruch noch eine Verpflichtung auf Abschluss einer Zielvereinbarung.** Will eine Seite keine Zielvereinbarung abschließen, kann der Abschluss nicht erzwungen werden. In diesem Fall erfolgt die Leistungsfeststellung auf Grundlage einer systematischen Leistungsbewertung (§ 4 Abs. 3 Satz 2).

5. Ergänzende Verfahrensregelungen für den Abschluss einer Gruppenzielvereinbarung (§ 4 Abs. 4)

§ 4 Abs. 4 trifft ergänzende Regelungen für den Abschluss von Zielvereinbarungen mit einer Gruppe von Beschäftigten. Eine Gruppenzielvereinbarung setzt voraus, dass



das Ziel alle Beschäftigten – wenn auch in unterschiedlicher Weise – betrifft und für alle an der Gruppe teilnehmenden Beschäftigten die inhaltlichen Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 gegeben sind. Die Gruppenzielvereinbarung kommt zustande, wenn sich die jeweilige Führungskraft und jede/jeder Beschäftigte der Gruppe auf diese Gruppenzielvereinbarung einigen (§ 4 Abs. 4 Satz 1). Erklären die jeweilige Führungskraft bzw. die Beschäftigten der Gruppe ihren Wunsch nach Abschluss einer Zielvereinbarung, ist – wie im Fall der Individualzielvereinbarung – ein Gespräch zu führen, um die Möglichkeit des Abschlusses einer Zielvereinbarung zu prüfen. Einigen sich nicht alle Beschäftigten der Gruppe auf den Abschluss der Zielvereinbarung, kommt diese nicht zustande. In diesem Fall erfolgt die Leistungsfeststellung für jede/jeden Beschäftigten dieser Gruppe auf Grundlage einer systematischen Leistungsbewertung (§ 4 Abs. 3 Satz 2). Dies schließt die Vereinbarung individueller Einzelziele mit einzelnen Beschäftigten nicht aus (§ 6 Satz 3).

6. Verfahren während der Laufzeit (§ 4 Abs. 5)

§ 4 Abs. 5 beschreibt drei Arten von Gesprächen, die während der Laufzeit einer Zielvereinbarung geführt werden können:

- allgemeine Zwischengespräche,
- Zwischengesprächen bei relevanten Änderungen und
- Zwischengespräche bei drohender Nichtvergabe eines Leistungsentgelts.

Die Gespräche können mit dem Qualifizierungsgespräch nach § 5 Abs. 4 TVöD oder anderen Gesprächen (z. B. durch Regelungen der Dienststelle oder ein Personalentwicklungskonzept vorgesehene Mitarbeitergespräche) verbunden werden.

6.1 Allgemeine Zwischengespräche (§ 4 Abs. 5 Satz 1)

Während der Laufzeit von Zielvereinbarungen sollen in der Regel kurze Gespräche zum Zwischenstand der Zielerreichung zwischen der jeweiligen Führungskraft und der/dem Beschäftigten geführt werden („Minutengespräche“). Die Gespräche geben den Beteiligten der Zielvereinbarung die Möglichkeit, einen Zwischenstand der Zielerreichung zu erörtern und die Tätigkeiten in der Vergangenheit wie auch die anstehenden weiteren Schritte zur Erreichung des Ziels zu besprechen. Wann und wie häufig allgemeine Zwischengespräche geführt werden sollten, hängt im Wesentlichen vom Inhalt der Zielvereinbarung ab. Eine zwingende Verpflichtung zum Führen allgemeiner Zwischengespräche besteht nicht.

6.2 Zwischengespräch bei relevanten Änderungen (§ 4 Abs. 5 Satz 2)

Treten während der Laufzeit einer Zielvereinbarung Änderungen auf, welche die Zielerreichung gefährden, ist ein Zwischengespräch zu führen. Ein Zwischengespräch bei



relevanten Änderungen unterscheidet sich in zweifacher Sicht von einem allgemeinen Zwischengespräch: Zum einen handelt es sich um ein Pflichtgespräch. Zum anderen muss das Gespräch zeitnah geführt werden.

Die Verpflichtung zum Führen solcher Zwischengespräche besteht nur bei relevanten Änderungen. Der Begriff der relevanten Änderung wird durch die Protokollerklärung zu Abs. 5 Satz 2 beispielhaft umschrieben. Danach besteht eine solche zum Beispiel bei einem Arbeitsplatzwechsel der/des Beschäftigten. Ein Wechsel der Tätigkeit des Beschäftigten, die Reduzierung oder der Wegfall personeller oder materieller Ressourcen können relevante Änderungen sein; ob es sich jeweils um eine für die Zielerreichung relevante Änderung handelt, ist im Einzelfall zu klären. Eine relevante Änderung liegt nicht vor, wenn die Veränderung die Zielerreichung nicht gefährdet.

Beispiel:

Eine Reduzierung personeller Ressourcen ist z. B. gegeben, wenn eine Gruppe von Beschäftigten, die mit der in Rede stehenden Aufgabe befasst ist, verkleinert wird. Inwieweit dies eine relevante Änderung ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere der Größe der Gruppe. Eine Reduzierung materieller Ressourcen ist z. B. gegeben, wenn die für eine Aufgabe zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel nachhaltig gekürzt werden.

6.3 Zwischengespräche bei drohender Nichtvergabe eines Leistungsentgelts (§ 4 Abs. 5 Satz 3)

Zeigt sich während des laufenden Leistungszeitraums, dass bei einer Zielvereinbarung ein Zielerreichungsgrad zu erwarten ist, in dessen Folge kein Leistungsentgelt gezahlt werden wird, besteht die Pflicht, ein Gespräch zu führen, um gemeinsame Wege zur Zielerreichung zu erörtern. Die Pflicht zur Führung dieses Gesprächs besteht, wenn nach Einschätzung der/des Beteiligten auf Grundlage des erwarteten Ergebnisses der Leistungsfeststellung kein Leistungsentgelt gezahlt werden wird.

6.4 Gesprächsinitiative (§ 4 Abs. 5 Satz 4)

Die Initiative zu jeder Form der Gespräche kann sowohl von der/dem Beschäftigten als auch der jeweiligen Führungskraft ausgehen. Dies hat insbesondere dann Bedeutung, wenn die/der Beschäftigte mit Abschluss einer Zielvereinbarung ein höheres Maß von Selbständigkeit bei Aufgabenerfüllung erhält, da in diesem Fall die Kontrolle durch die jeweilige Führungskraft gelockert wird. Das mögliche Nichterreichen eines Leistungsentgelts ist in solchen Situationen für die Beschäftigten selbst in der Regel früher zu erkennen.



7. **Abrechnung einer Zielvereinbarung (§ 4 Abs. 6)**

Die Abrechnung einer Zielvereinbarung, d. h. die Leistungsfeststellung, erfolgt durch die jeweilige Führungskraft in Form eines Vergleichs der vereinbarten Ziele mit dem Grad der Zielerreichung.

Zu § 5 - Systematische Leistungsbewertung

Die systematische Leistungsbewertung steht als Instrument der Leistungsfeststellung gleichwertig neben der Zielvereinbarung. Sie ist außerdem „Rückfallposition“ für die Leistungsfeststellung beim Nichtzustandekommen von Zielvereinbarungen (§ 4 Abs. 3 Satz 2).

1. **Adressat der Regelung**

Die Norm richtet sich sowohl an den Arbeitgeber und die Betriebsparteien als auch an die individuellen Führungskräfte und Beschäftigten, da sich die Regelungen sowohl auf die Ausgestaltung des Systems als auch die Anwendung im Einzelfall bezieht.

2. **Definition (§ 5 Abs. 1)**

Eine systematische Leistungsbewertung setzt ein System voraus, in dem bestimmt ist, wie Leistungen bewertet werden sollen. Ausgeschlossen sind so genannte freie Leistungseinschätzungen.

Die Leistungsfeststellung muss nach möglichst messbaren oder objektivierbaren Kriterien erfolgen. Sie soll also möglichst outputorientiert sein. Es ist jedoch nicht erforderlich, ausschließlich rein objektive Kriterien (z. B. Kennzahlen) zu verwenden. Die Tarifvertragsparteien haben den Einfluss subjektiver Elemente auf die Leistungsbewertung hingenommen, sie waren jedoch bestrebt, diesen Einfluss möglichst zurückzudrängen. Erforderlich ist daher, die Leistungsbewertung anhand von Kriterien und Bewertungsstufen zu strukturieren.

3. **Ausgestaltung der systematischen Leistungsbewertung (§ 5 Abs. 2)**

Für die systematische Leistungsbewertung ist ein System aus Kriterien und Stufen festzulegen, in dem für jedes Kriterium mehrere Stufen vorgegeben sind.



3.1 Stufen (§ 5 Abs. 2 Sätze 1 und 2)

Für die systematische Leistungsbewertung kann ein einheitliches System von bis zu fünf Stufen vorgesehen werden. Mindestens erforderlich sind zwei Stufen, um eine Differenzierung zu ermöglichen. Die Anzahl der Stufen muss innerhalb des Systems einheitlich sein. Eine Bezeichnung der Stufen ist in jeder Form möglich (z. B. durch Zahlen, Buchstaben, Symbole und/oder Ankertexte). Auf die Ausführungen zu § 4 Tz. 3.4 letzter Absatz wird verwiesen.

3.2 Kriterien (§ 5 Abs. 2 Sätze 3 bis 5)

Die Kriterien der Leistungsbewertung sind in einer Dienstvereinbarung festzulegen. Sie sind aus den vorgegebenen Oberbegriffen (Merkmalen) zu entwickeln. Dieses sind

- Adressatenorientierung,
- Arbeitsqualität (einschließlich z. B. Arbeitsweise und Prioritätensetzung),
- Arbeitsquantität,
- Führungsverhalten,
- Wirtschaftlichkeit und
- Zusammenarbeit.

Bei der Ausgestaltung haben die Betriebsparteien großen Gestaltungsspielraum. Möglich sind sowohl ergebnis- als auch verhaltensbezogene Kriterien; ausgeschlossen sind persönlichkeits- oder befähigungsbezogene Bewertungen (Potenzialbewertungen).

Sowohl in dem vorgegebenen System als auch in der Bewertung im Einzelfall müssen nicht alle Merkmale oder Kriterien abgebildet werden. Möglich ist z. B. durch Dienstvereinbarung einen Kriterienkatalog zu entwickeln und eine Bewertung an Hand einer bestimmten Anzahl, von der Führungskraft auszuwählender Kriterien vorzusehen.

Beispiel:

Durch Dienstvereinbarung wird für die systematische Leistungsbewertung ein Katalog von 15 Kriterien entwickelt. Die Dienstvereinbarung sieht vor, dass die systematische Leistungsbewertung jeweils nach 10 dieser Kriterien, welche die Führungskraft auswählt, zu erfolgen hat.

Dies ist zulässig. Für die systematische Leistungsbewertung nach dem LeistungsTV werden mehrere Bewertungskriterien erarbeitet; es müssen nicht alle Merkmale abgebildet werden. Jeweils fünf der entwickelten Kriterien bleiben unberücksichtigt. Die jeweilige Führungskraft trägt die Verantwortung dafür, dass nur Kriterien ausgewählt werden, die auch am Arbeitsplatz anzutreffen sind.

Die Merkmale und Kriterien können unterschiedlich gewichtet werden und nach Arbeitsbereichen differenziert werden. **Dies bedeutet, dass durch Dienstvereinbarung sowohl eine starre Gewichtung als auch eine Gewichtung im Einzelfall vorgesehen werden kann.** Ermöglicht die Dienstvereinbarung eine Gewichtung im Einzelfall,



ist es möglich, eine Mindest- und Maximalgewichtung für alle bzw. einzelne Kriterien vorzugeben.

4. Verfahren der systematischen Leistungsbewertung (§ 5 Abs. 3)

§ 5 Abs. 3 regelt Grundlage, Durchführung und Abschluss der systematischen Leistungsbewertung.

4.1 Grundlage der systematischen Leistungsbewertung

Gegenstand der Leistungsbewertung sind im Gegensatz zur Zielvereinbarung die gesamten Leistungen der/des Beschäftigten im zurückliegenden Leistungszeitraum. Grundlage der Bewertung ist eine Aufgabenbenennung für den zurückliegenden Bewertungszeitraum. Dabei handelt es sich um die Darlegung von bis zu fünf Aufgaben der/des Beschäftigten. Da die Aufgaben den Arbeitsplatz im Wesentlichen tragen müssen, muss es sich um die fünf wesentlichen Aufgaben des Arbeitsplatzes handeln. Bewertet werden aber die gesamten Leistungen der/des Beschäftigten auf dem Arbeitsplatz, nicht nur die fünf aufgeführten Aufgaben.

4.2 Gespräche

Im Rahmen der systematischen Leistungsbewertung sind zwei Arten von Gesprächen vorgesehen, nämlich das Bewertungsgespräch nach Abschluss des Leistungszeitraumes (§ 5 Abs. 3 Satz 2 und 3), in dem auch die voraussichtlichen Schwerpunkte des zukünftigen Bewertungszeitraums erörtert werden sollen, sowie - während des Leistungszeitraums - ein Gespräch bei zu erwartender Nichtvergabe eines Leistungsentgelts (§ 5 Abs. 3 Satz 4). Jedes dieser Gespräche kann mit dem Qualifizierungsgespräch nach § 5 Abs. 4 TVöD oder anderen Gesprächen (z. B. durch Regelungen der Dienststelle oder ein Personalentwicklungskonzept vorgesehene Mitarbeitergespräche) verbunden werden

4.2.1 Bewertungsgespräch (§ 5 Abs. 3 Satz 2)

Die Bewertung wird der/dem Beschäftigten in einem Gespräch eröffnet (Bewertungsgespräch, § 5 Abs. 3 Satz 2). Dies schließt nicht aus, dass die Bewertung von der Führungskraft vorbereitet wird und/oder die Bewertung vor dem Bewertungsgespräch zwischen Führungskraft und der/dem Beschäftigten erörtert wird.



4.2.2 Erörterung der voraussichtlichen Schwerpunkte des künftigen Bewertungszeitraums (§ 5 Abs. 3 Satz 2 und 3)

Im Bewertungsgespräch sollen außer der rückschauenden Bewertung auch die voraussichtlichen Schwerpunkte des künftigen Bewertungszeitraums erörtert werden. Dies soll den Beschäftigten die Fokussierung auf ihre zukünftigen Aufgaben erleichtern. Naturgemäß handelt es sich bei den voraussichtlichen zukünftigen Schwerpunkten nur um eine Prognose, die sich während des Leistungszeitraums ändern kann. **Die Erörterung der voraussichtlichen Schwerpunkte begründet weder einen Anspruch der Beschäftigten, diese Aufgaben tatsächlich wahrzunehmen noch hat sie Relevanz für die Eingruppierung.** Die voraussichtlichen Schwerpunkte müssen jedoch nicht schriftlich fixiert werden; zulässig und ausreichend ist die Dokumentation, dass die Erörterung stattgefunden hat. Die voraussichtlichen Schwerpunkte des zukünftigen Bewertungszeitraums entsprechen nicht der Aufgabenbeschreibung gemäß Satz 1. **Die rückschauende Aufgabenbenennung bei der nächsten Bewertung muss daher nicht mit der Erörterung der voraussichtlichen Schwerpunkte im Rahmen der vorangegangenen Bewertung identisch sein.**

4.2.3 Gespräche wegen zu erwartender Nichtvergabe eines Leistungsentgelts (§ 5 Abs. 3 Satz 4)

Ähnlich wie bei der Zielvereinbarung besteht auch im Rahmen der systematischen Leistungsbewertung die Verpflichtung, ein Gespräch zu führen, wenn ein Leistungsentgelt voraussichtlich nicht erreicht werden wird. In diesem Gespräch sollen gemeinsame Wege zur Leistungssteigerung erörtert werden, so z. B. ein möglicher Qualifizierungsbedarf, eine Veränderung der Arbeitsabläufe oder regelmäßige Gespräche als Zwischenschritte zur jährlichen Leistungsbewertung. Ziel des Gesprächs soll sein, Wege zur Leistungssteigerung der/des Beschäftigten zu finden und einzuschlagen.

5. Verhältnis zu dienstlichen Beurteilung (Protokollerklärung zu § 5)

Die Protokollerklärung zu § 5 stellt klar, dass die systematische Leistungsbewertung nicht der dienstlichen Beurteilung des Beamtenrechts entspricht. Insbesondere darf die Leistungsfeststellung keine Befähigungsbeurteilung enthalten. Dies schließt nicht aus, die Leistungsfeststellung als Teil einer dienstlichen Beurteilung oder eine in bisherigen Regelbeurteilungen bereits enthaltene Leistungsbeurteilung, die den Vorgaben des § 5 genügt, zu verwenden. Der über die Leistungsfeststellung hinausgehende Teil einer solchen Beurteilung darf allerdings keinen Einfluss auf die Vergabe eines Leistungsentgelts haben (s.o. zu § 5 Tz. 3.2).

Beispiel 1:

In einer Dienststelle findet bereits seit längerem eine Regelbeurteilung auch der Tarifbeschäftigten statt. Für die Beurteilung wird ein Beurteilungsfeld verwendet, das aus einer Leistungsbeurteilung und einer Befähigungsbeurteilung besteht. Die Beurteilungskriterien der Leistungsbe-



urteilung entsprechen den Vorgaben aus § 5 Abs. 2 Satz 4. In der Dienststelle bestehen Überlegungen, die systematische Leistungsbewertung anhand der vorhandenen Formulare zur Leistungsbeurteilung durchzuführen.

Dies ist zulässig. Für die systematische Leistungsbewertung nach dem LeistungsTV kann auf vorhandene Strukturen zurückgegriffen werden, die mit dem Tarifvertrag in Einklang stehen. Es ist auch nicht ausgeschlossen, über den Rahmen des LeistungsTV hinausgehende Beurteilungssysteme (z. B. eine Befähigungsbeurteilung) anzuwenden. Die Ergebnisse der über die tarifvertragliche Leistungsbewertung hinausgehenden Verfahren dürfen aber nicht in die Bewertung für das Leistungsentgelt einfließen.

Beispiel 2:

In einer Dienststelle wird für die systematische Leistungsbewertung ein Bewertungsverfahren entwickelt. Nach einem bereits bestehenden System wird alle drei Jahre sowie anlassbezogen eine Befähigungsbeurteilung erstellt, in der unter anderem die allgemeine geistige Veranlagung, Charakter, Bildungsstand und Belastbarkeit der Beschäftigten beurteilt werden. Die Dienststelle möchte das bestehende Beurteilungssystem zur Steuerung der Personalentwicklung neben der Leistungsfeststellung nach dem LeistungsTV weiterführen.

Dies ist zulässig. Der Tarifvertrag schließt Bewertungs- und Beurteilungsverfahren, die andere als die in § 5 Abs. 2 genannten Merkmale enthalten, nicht generell aus. Daher können Befähigungsbeurteilungen oder Potentialanalysen weitergeführt und z. B. als Instrumente der Personalentwicklung oder zu anderen Zwecken verwendet werden. Ihre Ergebnisse dürfen allerdings nicht in die systematische Leistungsbewertung für das Leistungsentgelt einfließen.

Ausgeschlossen ist, durch Dienstvereinbarung eine Quotierung, also das Festlegen von Richtwerten ähnlich der Regelung in § 41 a BLV, festzulegen. Die Verantwortung für die jeweilige Leistungsbewertung und deren Maßstabsgerechtigkeit liegt bei der jeweiligen Führungskraft.

Zu § 6 - Verbindung der Instrumente

Zielvereinbarung und systematischer Leistungsbewertung können auch miteinander verbunden werden (§ 6). Dies kann durch ein einheitliches Formular für die Leistungsfeststellung erfolgen, womit der Verwaltungsaufwand der Leistungsfeststellung reduziert werden kann.

Zudem können bei einer Verbindung der Instrumente mögliche Nachteile beider Formen der Leistungsfeststellung ausgeglichen werden. So kann etwa der Befürchtung, Beschäftigte würden bei der Vereinbarung von Zielen ihre allgemeinen Aufgaben vernachlässigen, durch eine ergänzende systematische Leistungsbewertung entgegengewirkt werden. In einer Kombination kann zudem honoriert werden, dass Beschäftigte, obgleich sie ihre Ziele nicht oder nicht vollständig erreicht haben, ihre allgemeinen Aufgaben zur vollen Zufriedenheit erfüllt haben. Mit Blick auf die systematische Leistungsbewertung ermöglicht eine Kombination, den Nachteil geringerer Steuerungswirkung für die Zukunft, der aus der rückschauenden Betrachtung einer Leistungsbewertung folgt, durch eine Ergänzung um einzelne Ziele auszugleichen. Ebenso kann



der „Abnutzungseffekt“ einer systematischen Leistungsbewertung, also der Umstand, dass in einem Bewertungssystem nach einiger Zeit die Tendenz zum Anstieg des Durchschnitts besteht, reduziert werden, da das Ergebnis der systematischen Leistungsbewertung nicht allein ausschlaggebend für die Höhe des Leistungsentgelts ist. Schließlich ermöglicht eine Kombination beider Instrumente sowohl dem Beschäftigten als auch den Führungskräften, das häufig noch wenig bekannte Instrument einer Zielvereinbarung auszuprobieren, indem es neben der – vom Prinzip her bekannten – systematischen Leistungsbewertung angewendet wird.

1. Gesamtleistungsfeststellung (§ 6 Satz 1 und 2)

Im Fall einer Verbindung der beiden Instrumente werden die Leistungen der Beschäftigten in einer Gesamtleistungsfeststellung ermittelt. Dies bedeutet, dass Zielvereinbarung und systematische Leistungsbewertung nicht einzeln abgerechnet und in ein Leistungsentgelt umgewandelt werden.

Bei einer Kombination beider Instrumente sind die Ziele und deren Gewichtung zu Beginn des Leistungszeitraums festzulegen. Nach Abschluss des Leistungszeitraums werden diese Ziele (rückblickend) abgerechnet und die Gesamtleistungen der/des Beschäftigten im zurückliegenden Leistungszeitraum bewertet.

Es bietet sich an, für eine Gesamtleistungsfeststellung ein einheitliches Formular zu verwenden, aus dem sich das Verhältnis der Instrumente zueinander ergibt. Wird bei einer Verbindung der Instrumente kein einheitliches Formular verwendet, ist der Anteil der Zielvereinbarung an der Gesamtleistungsfeststellung in der Zielvereinbarung zu vereinbaren.

Beispiel 1:

Durch Dienstvereinbarung wird für systematische Leistungsbewertungen und Zielvereinbarungen das nachfolgende Formular vorgesehen, in dem eine Zielvereinbarung in einer systematischen Leistungsbewertung integriert ist:



| Leistungsbewertung | Gewichtung | Stufe (mit Punktwert) | | | | Gewichtung x Punktwert | Punkte |
|--------------------|---|-----------------------|--------------|---|---|------------------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| Arbeitsmenge | | 0 | 1 | 2 | 3 | | |
| Kundenorientierung | | 0 | 1 | 2 | 3 | | |
| Zusammenarbeit | | 0 | 1 | 2 | 3 | | |
| Wirtschaftlichkeit | | 0 | 1 | 2 | 3 | | |
| Arbeitsweise | | 0 | 1 | 2 | 3 | | |
| Zielvereinbarung | | 0 | 1 | 2 | 3 | | |
| | Ziel nicht erreicht | | | | | | |
| | Ziel erreicht, wenn ... | | | | | | |
| | Ziel übertroffen, wenn ... Ziel deutlich übertroffen, wenn ... | | | | | | |
| Summe = | | 100 | Gesamtpunkte | | | | |

Die Regelung ist mit § 6 vereinbar, da eine einheitliche Leistungsfeststellung erfolgt.

Beispiel 2:

Durch Dienstvereinbarung wird für Zielvereinbarungen und systematische Leistungsbewertungen das nachfolgende einheitliche Formular vorgesehen:

| Leistungsbewertung | Gewichtung | Stufe | | | | Gewichtung x Punktwert | Punkte |
|--------------------|------------|---------------------|--------------|------|-----|------------------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| Arbeitsweise | | 0 | 2 | 3 | 5 | | |
| Arbeitsmenge | | 0 | 2 | 3 | 5 | | |
| Kundenorientierung | | 0 | 2 | 3 | 5 | | |
| Zusammenarbeit | | 0 | 2 | 3 | 5 | | |
| Wirtschaftlichkeit | | 0 | 2 | 3 | 5 | | |
| Zielvereinbarung | | Zielerreichungsgrad | | | | | |
| | | 100% ^ | 100% | 125% | 150 | | |
| | Ziel 1: | | 0 | 2 | 3 | 5 | |
| | Ziel 2: | | 0 | 2 | 3 | 5 | |
| | Ziel 3: | | 0 | 2 | 3 | 5 | |
| Summe = | | 100 | Gesamtpunkte | | | | |

Die Regelung ist mit § 6 vereinbar, da eine einheitliche Leistungsfeststellung erfolgt. Wollen die Beteiligten in dem einheitlichen Leistungsfeststellungsformular ein Instrument nicht nutzen, kann dieses mit 0 % gewichtet werden.

2. Verhältnis von individueller Zielvereinbarung zu einer Gruppenzielvereinbarung (§ 6 Satz 3)

Werden eine Individualzielvereinbarung und eine Gruppenzielvereinbarung miteinander verbunden, ist der jeweilige Anteil der Gruppenzielvereinbarungen in der Individualzielvereinbarung festzusetzen. Die Abrechnung der Gruppenzielvereinbarung er-



folgt für alle Beschäftigten, die Mitglieder der Gruppe sind, einheitlich, d.h. die individuellen Beiträge der Mitglieder für das Erreichen des Ziels werden nicht gesondert betrachtet.

Die Summe der Teilleistungsfeststellungen muss 100 % betragen.

Beispiel:

Die Beschäftigten A, B, C, D und E arbeiten in einer Projektgruppe zusammen und vereinbaren mit ihrer Führungskraft ein Gruppenziel. Der Beschäftigte A vereinbart daneben noch ein individuelles Ziel mit seiner Führungskraft. In der Individualzielvereinbarung wird festgelegt, dass das Gruppenziel mit 60 %, das individuelle Ziel mit 40 gewichtet werden soll.

Nach Ende des Leistungszeitraums wird durch die Führungskraft für die Gruppenzielvereinbarung der Zielerreichungsgrad ermittelt. Dieser ist für alle Mitglieder der Gruppe gleich. Die sich daraus ergebende Punktzahl wird in die Gesamtleistungsfeststellung jedes Mitglieds der Gruppe übernommen und fließt entsprechend der Gewichtung des Gruppenziels in die Gesamtpunktzahl der/des Beschäftigten ein. Für A bedeutet das, dass das Ergebnis der Gruppenzielvereinbarung mit 60 % und das Ergebnis der Individualzielvereinbarung mit 40 % in die Gesamtleistungsfeststellung einfließt.

Zu § 7 - Verhältnis der Instrumente

§ 7 ist eine gemeinsame Bestimmung für alle Formen der Leistungsfeststellungen. Sie bezieht sich auf die Wertigkeit der Instrumente für die Berechnung des Leistungsentgelts und die Zuordnung von Punktwerten.

1. Adressat der Regelung

Adressat von § 7 sind in erster Linie die Betriebsparteien, da die Norm Vorgaben für die Ausgestaltung des Leistungsfeststellungssystems macht.

2. Gleiche Wertigkeit (§ 7 Abs. 1)

§ 7 Abs. 1 bestimmt, dass die für die Leistungsfeststellung zur Verfügung stehenden Instrumente nicht nur in der Wahl, sondern auch im Ergebnis gleichwertig sein müssen. Unzulässig wäre daher, die maximal mögliche Punktzahl bei einem der Instrumente generell höher anzusetzen als bei einem anderen Instrument. Die schließt nicht aus, dass bei einer Verbindung der beiden Instrumente das Gewicht eines der Instrumente bei prinzipiell gleicher Höchstpunktzahl für die Gesamtleistungsfeststellung unterschiedlich ausfällt, weil der Anteil der beiden Instrumente im konkreten Fall unterschiedlich gewichtet worden ist.

Beispiel:

Es ist möglich, im Einzelfall den Anteil einer Zielvereinbarung mit 30 % und den Anteil der systematischen Leistungsbewertung mit 70 % zu gewichten. Unzulässig wäre hingegen, die maximal er-



reichbare Punktzahl bei einer Zielvereinbarung mit 100 Punkten und bei einer systematischen Leistungsbewertung nur mit 50 Punkten festzusetzen.

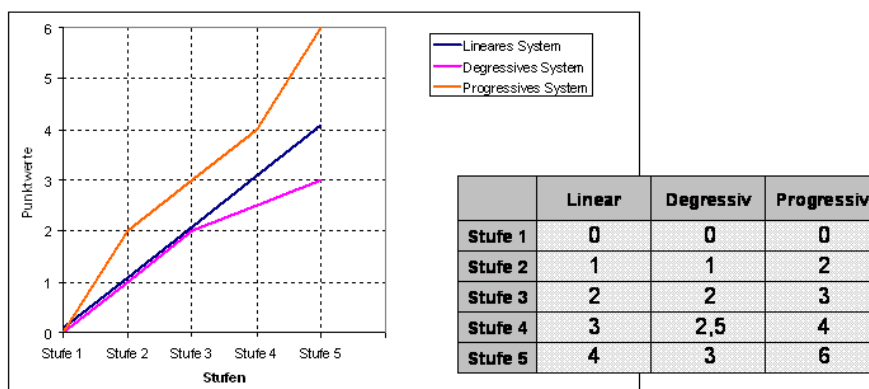
3. Punktwerte (§ 7 Abs. 2)

Die Regelung bestimmt, dass dem Ergebnis einer Leistungsfeststellung ein Punktwert zuzuordnen ist. Das Ergebnis einer Leistungsfeststellung muss also unabhängig davon, ob es in Prozentsätzen, Noten oder auf anderer Weise ermittelt wurde, in einen Punktwert übersetzt werden. Ein Punktwert in diesem Sinne ist eine Punktzahl, kein Geldbetrag; die „Valutierung“ der Punkte in Geldwerte erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt nach dem in § 10 geregelten Verfahren.

Bei der systematischen Leistungsbewertung darf der Punktwert von Stufe zu Stufe maximal um die Differenz zwischen den ersten beiden Stufen steigen. Die maximale Schrittgröße wird also durch den ersten Schritt bestimmt. Diese Regelung soll einen krass exponentiellen Anstieg der Punktwerte verhindern. Im Rahmen von § 7 Abs. 2 Satz 1 kann der Punktwert je nach Gestaltung des ersten Schritts aber progressiv, linear oder degressiv anwachsen.



Beispiel für Punktesystem (§ 7 Abs. 2 LeistungsTV)



Ein degressiver Einstieg ist vor dem Hintergrund der Ziele des Leistungsentgelts, nämlich einer Steigerung der Effizienz der Verwaltung und der Förderung der Motivation der Beschäftigten grundsätzlich nicht sinnvoll. Er würde dazu führen, dass eine Verbesserung von mittleren Leistungsergebnissen auf obere Leistungsergebnisse weniger stark honoriert wird als eine Steigerung von unteren Leistungsergebnissen auf mittlere Leistungsergebnisse.



Die Ausgestaltung der Punktwertvergabe erfolgt durch Dienstvereinbarung. Die Betriebsparteien haben insoweit wieder großen Spielraum.

4. Bewertungsmaßstab und Wertverhältnis von systematischer Leistungsbewertung und Zielvereinbarung (§ 7 Abs. 3 und 4)

§ 7 Abs. 3 und 4 regelt den Bewertungsmaßstab durch die Definition von Normalleistung und enthält Rahmenvorgaben für die Struktur der Bewertungsskala. Außerdem wird das Verhältnis von Zielvereinbarung und systematischer Leistung in einem ungeraden (§ 7 Abs. 3) oder geraden (§ 7 Abs. 4) Stufensystem geregelt.

4.1 Normalleistung (§ 7 Abs. 3 Satz 1 erster Halbsatz)

Normalleistung ist nach dem Tarifvertrag die volle Erfüllung des jeweiligen Leistungsmerkmals. Die Normalleistung entspricht damit nicht der Mindestleistung, bei deren Nichterreichen die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung nicht erbracht wird (Schlechtleistung im arbeitsvertraglichem Sinne). Normalleistung ist vielmehr das Erreichen eines anspruchsvollen, objektiv bestimmten Leistungsniveaus. Wo genau dieses Leistungsniveau liegt, wird durch den Tarifvertrag nicht vorgegeben. Es ergibt sich generell abstrakt durch die Ausgestaltung der Leistungskriterien und Merkmale in den Dienstvereinbarungen, wird also auf Ressort- bzw. Behördenebene festgelegt.

Die Bezugnahme auf die Durchschnittsleistung scheidet als Kategorie bereits deshalb aus, weil ein dienststellen- oder behördenbezogener Durchschnitt der Leistungen aller Beschäftigten erst im Nachhinein, also nach Abschluss aller Bewertungen ermittelt werden kann. Für eine individuelle Bewertung ist der Durchschnitt daher kein tauglicher Maßstab.

4.2 Ungerade Stufenzahl

Eine ungerade Stufenzahl ist in einem drei- oder fünfstufigen System möglich.

Bei systematischer Leistungsbewertung entspricht die Normalleistung in diesem Fall der mittleren Stufe, d.h. es sind gleich viele Stufen ober- und unterhalb der Normalleistung zu bilden. In einem fünfstufigen System entspricht die Normalleistung damit der Stufe 3, in einem dreistufigen System der Stufe 2.

In einem fünfstufigen System können Punkte daher auch für Leistungen, die über der Mindestleistung, aber unter der Normalleistung liegen, vergeben werden. Leistungen, die bei einigen Kriterien unterhalb der Normalleistung liegen, können daher durch bessere Leistungen in anderen Bereichen kompensiert werden.



Bei Zielvereinbarungen entspricht die volle Zielerreichung grundsätzlich der Normalleistung, also der mittleren Stufe eines Systems mit ungerader Stufenzahl. Durch Dienstvereinbarung kann die volle Zielerreichung einer anderen Stufe zugeordnet werden (siehe auch Erläuterungen zu § 4 Tz. 3.4 letzter Absatz).

4.3 Gerade Stufenanzahl (§ 7 Abs. 4)

Ein System mit gerader Stufenanzahl kommt in Form eines zwei- oder vierstufigen Systems in Betracht.

Für die systematische Leistungsbewertung sind in diesem Fall Stufen ober- und unterhalb der Normalleistung zu bilden. In einem vierstufigen System entspricht die Normalleistung damit den Stufen 2 oder 3. In einem zweistufigen System wird die Normalleistung nicht abgebildet, sondern liegt zwischen den Stufen 1 und 2. Die Bewertung der Leistungen der Beschäftigten muss also als über oder unter der Normalleistung liegend erfolgen.

Wird die Normalleistung bei einem vierstufigen System der Stufe 2 zugeordnet, so stärkt dies die Fokussierung auf über der Normalleistung liegenden Leistungen. Das System belohnt daher überdurchschnittliche Leistungen stärker.

Für Zielvereinbarungen entspricht die volle Zielerreichung grundsätzlich der Normalleistung, sofern durch Dienstvereinbarung nicht eine andere Stufenzuordnung vorgenommen worden ist. Bei einem zweistufigen System sollte die volle Zielerreichung der Stufe 2 zugewiesen werden (siehe auch Erläuterungen zu § 4 Tz. 3.4 letzter Absatz). Wegen der für eine vom Grundsatz abweichende Zuordnung der vollen Zielerreichung in einem vierstufigen System wird auf die Ausführungen zur ungeraden Stufenanzahl (oben zu § 7 Tz. 4.2 und § 4 Tz. 3.4 letzter Absatz) verwiesen.

III. Abschnitt - Leistungsentgelt

Der dritte Abschnitt widmet sich der Berechnung des Leistungsentgelts. § 8 regelt Form und Auszahlung des Leistungsentgelts. Die §§ 9 und 10 treffen Regelungen für die Berechnung des für alle Beschäftigten einer Verwaltung zur Verfügung stehenden Leistungsentgeltvolumens, zur Aufteilung dieses Leistungsentgeltvolumens in Teilvolumina und zur Berechnung des individuellen Leistungsentgelts. Dabei finden sich in § 9 Regelungen zur Berechnung und Aufteilung des Leistungsentgeltvolumens auf Verwaltungen oder auf Verwaltungsteile. § 10 enthält Regelungen für die Berechnung des individuellen Leistungsentgelts, also den Berechnungsschlüssel, und die - für den



Berechnungsschlüssel notwendige - Aufteilung innerhalb von Verwaltungen bzw. Verwaltungsteilen.

Zu § 8 - Formen und Auszahlung des Leistungsentgelts

§ 8 regelt Form (Absatz 1) und Auszahlung (Absatz 2) des Leistungsentgelts.

1. Adressat der Norm

Die Regelung enthält unmittelbar geltenden Regelungen für die Beschäftigten und die Dienststelle.

2. Formen des Leistungsentgelts (§ 8 Abs. 1)

Das Leistungsentgelt wird **nach Abschluss des Leistungszeitraums** für die erbrachten Leistungen gezahlt. Es kann nach dem Tarifvertrag grundsätzlich als Prämie oder als Zulage ausgezahlt werden. Eine Leistungsprämie ist dabei eine Zahlung, die einmalig erfolgt. Eine Leistungszulage ist nach § 8 Abs. 1 Satz 3 eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. Wissenschaftliche Studien und praktische Erfahrungen haben gezeigt, dass Leistungsprämien sowohl von Beschäftigten als auch von Führungskräften bevorzugt werden und größere motivatorische Wirkung als Zulagen haben. **Das Leistungsentgelt ist deshalb bis auf weiteres nur als Leistungsprämie auszuzahlen** (Satz 1 der Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 1 Satz 1). Sollte zu einem späteren Zeitpunkt eine Auszahlung als Zulage wünschenswert sein, kann diese erst nach Vereinbarung ergänzender Regelungen durch die Tarifvertragsparteien eingeführt werden (Satz 2 der Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 1 Satz 1).

3. Auszahlung des Leistungsentgelts (§ 8 Abs. 2)

§ 8 Abs. 2 bestimmt, wann das Leistungsentgelt spätestens ausgezahlt werden soll.

3.1 Regelungsgehalt

Die Auszahlung soll nach Möglichkeit spätestens im vierten Monat nach Abschluss der Leistungsfeststellung in der Verwaltung bzw. dem Verwaltungsteil, für den nach § 9 Abs. 1 ein Gesamtvolumen gebildet wurde, erfolgen. Ziel der Regelung ist, die Auszahlung des Leistungsentgelts zu beschleunigen, indem ein Richtwert für die Auszahlung festgelegt wird. Dies schließt nicht aus, dass die Auszahlung aus sachlichen Gründen erst später erfolgt. § 8 Abs. 2 bestimmt weder eine Zahlungsfrist noch enthält



er eine Fälligkeitssnorm. Es handelt sich um eine Soll-Regelung; **das Verstreichen der Frist führt nicht zum Eintritt des Verzugs** nach § 286 Abs. 2 Nr. 1 oder 2 BGB.

3.2 Abschluss der Leistungsfeststellung

Der Zeitpunkt des Abschlusses der Leistungsfeststellung ist durch den Tarifvertrag nicht vorgegeben. Es muss sich nicht um das Ende des in der Dienstvereinbarung nach § 3 Abs. 3 festgelegten Leistungsfeststellungszeitraums handeln, sondern bezieht sich auf den Zeitpunkt, zu dem die Leistungsfeststellung durch die Dienststelle abgeschlossen wird, um die vorliegenden Ergebnisse der individuellen Leistungsfeststellungen unter Einbeziehung des Schlüssels in ein Leistungsentgelt umzurechnen. Dies schließt nicht aus, dass nach dem offiziellen Abschluss der Leistungsfeststellung z. B. aufgrund von Beschwerden (§ 13) noch fehlende Leistungsfeststellungen nachgeholt werden (Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 2).

Beispiel:

Durch Dienstvereinbarung wird festgelegt, dass der Leistungszeitraum die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres umfasst. Als Feststellungszeitraum wird grundsätzlich die Zeit vom 1. Januar bis 15. Februar des jeweiligen Folgejahres festgelegt. Am 15. Februar 2008 liegen der Personalstelle lediglich 95 % aller Leistungsfeststellungen vor; aufgrund längerfristiger Krankheit einzelner Beschäftigter und Führungskräfte fehlen noch 5 % der Leistungsfeststellungen. Die Dienststelle schließt daraufhin die Leistungsfeststellung ab und beginnt mit der Berechnung der Leistungsentgelte. Die fehlenden Leistungsfeststellungen treffen erst in der folgenden Zeit ein (zur Berechnung siehe Erläuterungen zu § 10 Tz. 2.2).

Dieses Vorgehen ist zulässig. Die Dienststelle kann den Abschluss der Leistungsfeststellung feststellen; das Fehlen einzelner Leistungsfeststellungen steht dem Auszahlungsverfahren für die übrigen Beschäftigten nicht entgegen. Im Beispiel sollte das Leistungsentgelt bis Ende Juni 2008 ausbezahlt werden.

3.3 Fehlen einzelner Leistungsfeststellungen

Fehlt die Leistungsfeststellung für einzelne Beschäftigte, kann für diese Beschäftigten grundsätzlich auch kein Leistungsentgelt ausbezahlt werden (siehe dazu auch unten zu § 11 Tz. 3). Das Fehlen einzelner Leistungsfeststellungen steht dem Auszahlungsverfahren für die übrigen Beschäftigten aber nicht entgegen (Satz 1 der Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 2).

3.4 Auszahlung bei Beschwerden

Erhebt eine Beschäftigte/ein Beschäftigter fristgerecht Beschwerde gegen ihre/seine Leistungsfeststellung, ist die Leistungsfeststellung noch nicht abschließend. Gleichwohl ist das auf den unstreitigen Teil der Leistungsfeststellung entfallende Leistungsentgelt auszuzahlen (Satz 2 der Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 2). Da im Beschwerdeverfahren auch die Möglichkeit einer Korrektur zu Ungunsten der/des Beschäftigten besteht (siehe dazu unten zu § 13 Tz. 2), sollte das **Leistungsentgelt**



der/des Beschäftigten im Fall einer Beschwerde nur unter dem Vorbehalt der Rückforderung gezahlt werden.

3.5 Zahltag

Die Auszahlung erfolgt gemeinsam mit dem Monatsentgelt zu dem in § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD bestimmten Zahltag. Insoweit wird auf die Ausführungen in den Rundschreiben des BMI vom 8. Dezember 2005 (D II 2 - 220 210 2/0), vom 15. August und vom 2. Oktober 2006 (D II 2 - 220 210 2/24) verwiesen.

Zu § 9 - Aufteilung des Entgeltvolumens nach § 18 TVöD

§ 9 regelt die Ermittlung und Aufteilung des gemäß § 18 TVöD zur Verfügung stehenden Entgeltvolumens auf Verwaltungen oder Teile von Verwaltungen. § 9 steht in engem Zusammenhang mit § 10: Mit der Aufteilung des Entgeltvolumens nach § 9 wird gleichzeitig auch entschieden, für welche Behörden bzw. Behördenteile ein eigener Berechnungsschlüssel nach § 10 Abs. 1 festgelegt werden kann. Grundsätzlich muss für jede Verwaltung ein einheitlicher Berechnungsschlüssel festgelegt werden. Etwas anderes gilt, wenn in einer Verwaltung eigenständige Gesamtvolumina für die jeweiligen Verwaltungsteile gebildet werden. In diesem Fall ist für jeden Verwaltungsteil ein eigener Schlüssel festzulegen.

1. Adressat der Norm

Die Norm trifft Rahmenregelungen zur Ausgestaltung durch Dienstvereinbarung. Adressat der Vorschrift sind vorrangig die jeweiligen Verwaltungen, ferner die Betriebsparteien.

2. Terminologie

In den §§ 9 und 10 werden verschiedene Begriffe definiert, auf die in den Vorschriften zur Berechnung des Leistungsentgelts und bei der Errichtung und Zusammensetzung der Paritätischen Kommission (§ 14, siehe dazu unten zu § 14 Tz. 2 und 3) Bezug genommen wird.

- **Verwaltungen** im Sinne von § 9 Abs. 1 Satz 1 sind solche, für die im jeweiligen Einzelplan des Haushalts ein Kapitel ausgebracht ist.
- **Verwaltungsteile** im Sinne von § 9 Abs. 1 Satz 3 sind Teile einer Verwaltung, für die im jeweiligen Einzelplan des Haushalts ein Kapitel ausgebracht ist. Es kann sich um eigenständige Behörden im verwaltungsverfahrensrechtlichen



Sinne oder um Dienststellen im personalvertretungsrechtlichen Sinne handeln. Durch den Tarifvertrag wird nicht vorgegeben, welche Organisationsform ein Verwaltungsteil haben muss. Die Gesamtheit der in einem Kapitel nach § 9 Abs. 1 Satz 3 gebildeten Verwaltungsteile ergibt eine Verwaltung.

- **Gesamtvolumen** ist das nach § 9 Abs. 1 iVm. § 18 Abs. 2 TVöD gebildete Leistungsentgeltvolumen für eine Verwaltung oder einen Verwaltungsteil. Das Gesamtvolumen ist Grundlage für die Berechnung des Leistungsentgelts nach § 10 .
- **Teilvolumen** ist nach § 10 Abs. 2 der nach Entgeltgruppen, nach Gruppen von Entgeltgruppen oder nach organisatorischen Gesichtspunkten gebildete Anteil am Gesamtvolumen (siehe dazu unten zu § 10 Tz. 4).
- **SOLL-Volumen** ist nach § 9 Abs. 4 Satz 1 das nach § 9 Abs. 1 gebildete Gesamtvolumen, also das Entgeltvolumen, das für alle Beschäftigten als Leistungsentgelt zur Verfügung steht.
- **IST-Volumen** ist nach § 9 Abs. 4 Satz 1 das Entgeltvolumen, das tatsächlich als Leistungsentgelt ausgezahlt worden ist, also die Summe der Leistungsentgelte aller Beschäftigten einer Verwaltung bzw. eines Verwaltungsteils.

3. Berechnung des Gesamtvolumens (§ 9 Abs. 1 bis 3)

Aus § 9 Abs. 1 Satz 1 und 2 sowie Abs. 2 und § 18 Abs. 2 TVöD ergibt sich, wie das Gesamtvolumen zu ermitteln ist. Regelungsspielräume für Dienstvereinbarungen bestehen bei der Bestimmung des Gesamtvolumens einer Verwaltung nicht (Ausnahmen: Protokollerklärungen Nr. 1 und 3 zu § 9 Abs. 1; vgl. auch § 9 Abs. 1 Satz 3).

3.1 Tarifvertragliche Regelung

Grundlage für die Berechnung des Gesamtvolumens sind die Personalausgaben für Tarifbeschäftigte jeder Verwaltung. Dabei ist das Entgeltvolumen der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres maßgeblich (§ 18 Abs. 2 TVöD). Die Protokollerklärung zu § 18 Abs. 2 Satz 1 definiert die ständigen Monatsentgelte in Abgrenzung zu nicht berücksichtigungsfähigen Bezügebestandteilen (z. B. Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Jahressonderzahlungen und unständige Entgeltbestandteile). Für die Berechnung ist die sich danach ergebende Summe mit dem in § 18 Abs. 2 Satz 1 TVöD definierten Prozentsatz, derzeit also mit 1 Prozent, zu multiplizieren. Wird der in § 18 Abs. 2 Satz 1 TVöD bestimmte Prozentsatz zukünftig, z. B. im Rahmen von Lohnrunden verändert, wirkt dies über den Verweis auf den TVöD auch für den LeistungsTV.



Vorjahr ist das dem Auszahlungsjahr vorangegangene Haushalts- und Kalenderjahr (§ 9 Abs. 2 Satz 1).

Beispiel:

Für das im Jahr 2007 auszahlende Leistungsentgelt ist Vorjahr der Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2006. Für das im Jahr 2008 auszahlende Leistungsentgelt ist Vorjahr der Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2007.

Das Gesamtvolumen ist jeweils bis zum 30. April eines jeden Jahres, also des Jahres, in dem das Leistungsentgelt ausgezahlt werden soll, zu ermitteln (§ 9 Abs. 2 Satz 2).

Beispiel:

Für das im Jahr 2008 auszahlende Leistungsentgelt ist das Gesamtvolumen bis zum 30. April 2008 auf Grundlage der Personalausgaben des Jahres 2007 zu ermitteln. Für das im Jahr 2009 auszahlende Leistungsentgelt ist das Gesamtvolumen bis zum 30. April 2009 auf Grundlage der Personalausgaben des Jahres 2008 zu ermitteln.

Das individuelle Leistungsentgelt kann erst ermittelt werden, wenn das Gesamtvolumen feststeht (siehe dazu unten zu § 10 Tz. 2).

3.2 Unterstützung bei der Berechnung des Gesamtvolumens durch das BADV

Behörden und Einrichtungen, deren Bezügezahlungen durch das Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen (BADV) vorgenommen werden, erhalten vom BADV zur Unterstützung nachfolgende Datenübersichten und Berechnungen:

3.2.1 Datenübersichten für personalverwaltende Stellen

Den personalverwaltenden Stellen werden von 2007 an bis Ende März eines jeden Jahres

- die berücksichtigten ständigen Monatsentgelte, sowohl als Summe als auch nach Entgeltgruppen getrennt und
- das auf dieser Grundlage errechnete Leistungsentgeltvolumen, sowohl als Summe als auch nach Entgeltgruppen getrennt

im Excel-Dateiformat mitgeteilt.

Das ausgezahlte Leistungsentgelt wird den personalverwaltenden Stellen für die Zeit ab dem 1. Januar 2008 sowohl als Summe als auch nach Entgeltgruppen getrennt mitgeteilt und zwar

- für die vom 1. Januar bis 30. Juni eines jeden Jahres ausgezahlten Beträge bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres und



- für die vom 1. Juli bis 31. Dezember eines jeden Jahres ausgezahlten Beträge bis zum 30. Juni des Folgejahres.

Das BADV kann darüber hinaus auf Anforderungen durch die personalverwaltenden Stellen monatsbezogene Aufstellungen der ausgezahlten Beträge liefern.

Über die im Juli 2007 nach § 16 Abs. 2 Satz 1 pauschal ausgezahlten Beträge erhalten die personalverwaltenden Stellen bis zum 30. Oktober 2007 eine Übersicht.

Die Datenübersichten können beim BADV auch personenbezogen angefordert werden.

3.2.2 Datenübersichten für Oberste Bundesbehörden

Wenn dem BADV jährlich bis zum 30. November eine Aufstellung der einzubeziehenden personalverwaltenden Stellen mitgeteilt wird, erhalten die Obersten Bundesbehörden

- die oben genannten Datenübersichten für die personalverwaltenden Stellen ihres Geschäftsbereichs und
- die Höhe des auf dieser Grundlage errechneten und ausgezahlten Leistungsentgeltvolumens jeweils ressortbezogen als Summe zusammengefasst.

3.2.3 Rechnerische Richtigkeit

Die vom BADV in den Datenübersichten zusammengestellten Daten gelten als Teilbescheinigungen im Sinne der Nr. 2.2.2 der Anlage zu VV Nr. 9.2 für Zahlungen, Buchführung und Rechnungslegung der BHO iVm. Nr. 3.2.2 der Verfahrensrichtlinien für Mittelverteiler/Titelverwalter (VerfRiB-MT/TV-HKR). Etwaige Berechnungsfehler führen nicht zu Ersatzansprüchen gegenüber dem BADV, sondern sind durch Verrechnung mit dem Leistungsentgeltvolumen des Folgejahres zu korrigieren.

3.3 Bildung des Gesamtvolumens für Verwaltungen oder Verwaltungsteile

In Anlehnung an die Struktur des Bundeshaushalts wird das Gesamtvolumen grundsätzlich auf Ebene der Verwaltungen, für die ein eigenes Kapitel im Bundeshaushalt ausgebracht ist, gebildet (§ 9 Abs. 1 Satz 1). **In diesem Fall ist auch der Berechnungsschlüssel nach § 10 Abs. 1 einheitlich für die gesamte Verwaltung festzulegen**, da sich § 10 Abs. 1 auf die Verteilung des Gesamtvolumens bezieht. Sollen Teile der Verwaltung einen eigenen Berechnungsschlüssel entwickeln, können unter Beteiligung der Personalvertretungen Gesamtvolumina für diese Verwaltungsteile gebildet werden (§ 9 Abs. 1 Satz 3).



3.4 Modifikationen bei der Berechnung

Die nach § 9 Abs. 1 gebildeten Gesamtvolumina können nach dem Tarifvertrag

- bei kapitelübergreifender Verstärkung von Planstellen und
- bei Verrechnung von Restanteilen oder Volumenüberschreitungen des Vorjahres

modifiziert werden.

3.4.1 Kapitelübergreifende Verstärkung von Planstellen und Stellen

Für den Fall, dass durch Haushaltsvermerk im Haushaltplan **Planstellen und Stellen kapitelübergreifend zur Verstärkung herangezogen werden** dürfen, können die Gesamtvolumina der Verwaltung unter Berücksichtigung der Verstärkung festgelegt werden (Protokollerklärung Nr. 1 zu § 9 Abs. 1). Dabei ist es zulässig, z. B. nach Anzahl der Beschäftigten zu einem bestimmten Stichtag zu pauschalieren.

Beispiel:

Dem Stellenplan einer Obersten Bundesbehörde und zwei ihrer Geschäftsbereichsbehörden wurde jeweils ein Haushaltsvermerk vorangestellt, nach dem die ausgebrachten Planstellen und Stellen zur gegenseitigen Verstärkung herangezogen werden können.

In diesem Fall kann von der Möglichkeit der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 9 Abs. 1 Gebrauch gemacht werden. Die berechneten Gesamtvolumina können entsprechend angepasst werden – beispielhaft könnte bei einer Inanspruchnahme durch die Oberste Bundesbehörde das Volumen dort entsprechend erhöht und umgekehrt das Volumen der Geschäftsbereichsbehörde gekürzt werden.

3.4.2 Übertragung von Restanteilen und Anrechnung von Volumenüberschreitungen

Wurde im Vorjahr das Gesamtvolumen nicht vollständig ausgeschöpft, ist das Gesamtvolumen des aktuellen Jahres um die Restanteile des Vorjahres zu erhöhen. Wurde im Vorjahr das Gesamtvolumen überschritten, sind diese Überschreitungen mit dem Gesamtvolumen des aktuellen Jahres zu verrechnen. Das Gesamtvolumen des aktuellen Jahres ist also entsprechend zu verringern.

Beispiel 1:

Nach Abschluss der Feststellungszeiträume und Berechnung des Schlüssels nach § 10 Abs. 1 wird ein Beschäftigter vor dem festgelegten Auszahlungstermin für das Leistungsentgelt fristlos gekündigt. Das abschließend berechnete Leistungsentgelt wird in diesen Fällen nach § 11 Abs. 3 nicht mehr an den Beschäftigten gezahlt. Das insoweit „eingesparte“ Leistungsentgelt wird nach § 9 Abs. 3 Satz 1 als Restanteil des Vorjahres dem Volumen des Folgejahres hinzugerechnet.

Beispiel 2:

Nach abschließender Berechnung des Leistungsentgelts werden Beschäftigte rückwirkend in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert. Stichtag für die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe ist nach der Protokollerklärung zu § 11 Abs. 4 der letzte Tag des Leistungszeitraumes. Aus diesem Grund ist den höhergruppierten Beschäftigten in Abhängigkeit von der höheren Entgeltgruppe grundsätzlich ein höheres Leistungsentgelt als ursprünglich im Gesamtvolumen berücksichtigt zu zahlen. Diese Mehrausgaben führen zu einer Überschreitung des Volumens und werden nach § 9 Abs. 3 Satz 4 im Folgejahr auf das betreffende Volumen angerechnet.



3.5 Anwendung bei sonstigen Einrichtungen

Da die Regelungen zur Ermittlung des Gesamtvolumens eng auf die Struktur des Bundeshaushaltesbezogen sind, finden sie bei Einrichtungen, die - etwa kraft gesetzlicher Vorgaben - das Tarifrecht des Bundes anwenden, für die aber im Bundeshaushalt kein Kapitel ausgebracht ist, nur sinngemäß Anwendung (Protokollerklärung Nr. 2 zu § 9 Abs. 1). Es ist also grundsätzlich ein Gesamtvolumen für die gesamte Einrichtung zu bilden.

Von den Modifikations- und Vereinfachungsregelungen der Protokollerklärungen Nr. 1 und Nr. 3 zu § 9 Abs. 1 kann auch bei sonstigen Einrichtungen Gebrauch gemacht werden.

4. Mitteilung an die zuständige Personalvertretung (§ 9 Abs. 4)

Der jeweils zuständigen Personalvertretung sind

- das SOLL-Volumen und
- das IST-Volumen

mitzuteilen. Über- und Unterschreitungen des Gesamtvolumens sind auszuweisen und darzulegen. Erforderlich ist eine Erläuterung, weshalb es zu einer Volumenüber- oder -unterschreitung gekommen ist; eine darüber hinausgehende Rechtfertigungspflicht besteht nicht.

Zu § 10 - Berechnung des Leistungsentgelts

Gegenstand von § 10 ist die Berechnung des individuellen Leistungsentgelts der Beschäftigten. Er enthält Vorgaben für den Berechnungsschlüssel und die dafür notwendige Aufteilung des Gesamtvolumens innerhalb des Berechnungsverfahrens.

1. Adressat der Norm

§ 10 enthält im Wesentlichen Rahmenregelungen zur Ausfüllung durch Dienstvereinbarung und richtet sich damit vorrangig an die Betriebsparteien.

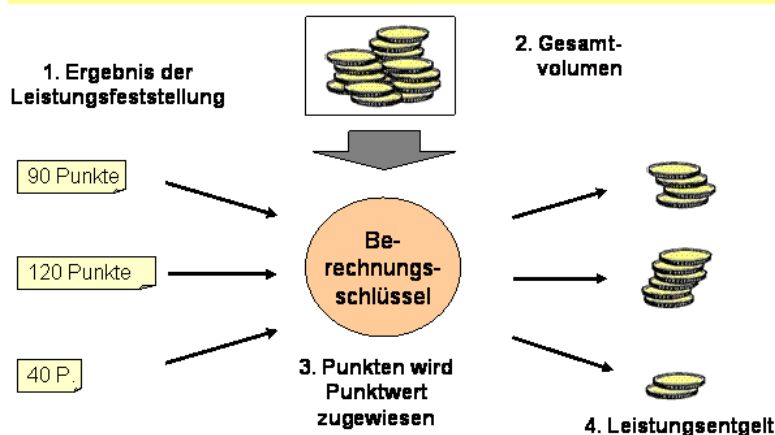
2. Berechnungsschlüssel (§ 10 Abs. 1 Satz 1)

§ 10 Abs. 1 trifft Regelungen für das Verfahren, um das Leistungsentgelt nach den in der Leistungsfeststellung erreichten Punkten zu berechnen. Dieser Weg „von Punkten zu Euro“ wird durch den Berechnungsschlüssel ausgedrückt. **Der Berechnungs-**



schlüssel selbst ist durch Dienstvereinbarung zu regeln. Durch den Berechnungsschlüssel erfolgt eine „Valutierung“ der Leistungspunkte der Beschäftigten. Zugleich wird sichergestellt, dass das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen grundsätzlich weder über- noch unterschritten wird.

Modell zur Berechnung des Leistungsentgelts (§ 10 Abs. 1)



Mit der Möglichkeit zur Aufteilung des Gesamtvolumens innerhalb des Berechnungsschlüssels kann zudem strukturellen Eigenarten von Teilen einer Behörde bei der Feststellung von Leistungen Rechnung getragen werden (dazu näher unten zu § 10 Tz. 4).

Beispiel:

Bei einem zur Verfügung stehenden Volumen von 3000 € erhalten die 10 Beschäftigten jeweils die mittlere Punktzahl von 20 Punkten. Folglich ist jeder Punkt 15 € wert. Jede/Jeder Beschäftigte erhält somit ein Leistungsentgelt von 300 €. Erhalten die Beschäftigten jeweils 40 Punkte ist jeder Punkt 7,50 € wert. Die Leistungsprämie bleibt unverändert bei 300 €.

2.1. Punktwertermittlung zur Berechnung des individuellen Leistungsentgelts

Um das individuelle Leistungsentgelt zu errechnen, werden die für die Ermittlung des Leistungsentgelts wesentlichen Faktoren rechnerisch miteinander verknüpft. Welche Faktoren dabei in den Berechnungsschlüssel einfließen, ist durch Dienstvereinbarung zu bestimmen. § 10 Abs. 1 Satz 1 nennt jedoch die Größen, welche in jedem Fall einzubeziehen sind. Dies sind

- das **Ergebnis der individuellen Leistungsfeststellung** der/des Beschäftigten und



- das jeweils zu berücksichtigende Gesamtvolumen nach § 10 Abs. 2 (zur Aufteilung des Gesamtvolumens auf Entgeltgruppen etc. siehe unten zu § 10 Tz. 4).

Mit Hilfe des Berechnungsschlüssels ist auf dieser Grundlage in einem **ersten Schritt** derjenige Eurobetrag zu ermitteln, welcher auf jeden Punkt, der in die Berechnung einfließt, entfällt (Punktwert). In einem **zweiten Schritt** werden dann die in Punkten ausgedrückten Ergebnisse der individuellen Leistungsfeststellungen durch Multiplikation mit diesem Punktwert „valutiert“.

2.2 Punktwernermittlung in besonderen Situationen

Da durch den Schlüssel auch sichergestellt werden soll, dass das Gesamtvolumen weder über- noch unterschritten wird, sind Besonderheiten der Berechnung des Leistungsentgelts bereits bei der Punktwernermittlung zu berücksichtigen. Besondere Situationen, die Einfluss auf die Punktwernermittlung haben, können z. B. vorliegen,

- wenn zum Zeitpunkt der Punktwertberechnung z. B. aufgrund von Krankheit noch nicht alle Leistungsfeststellungen vorliegen,
- wenn für freigestellte Beschäftigte ein Leistungsentgelt ohne Leistungsfeststellung ausbezahlt ist (siehe dazu zu § 11 Tz. 6),
- bei der Berechnung des Leistungsentgelts für Teilzeitkräfte (siehe dazu unten zu § 11 Tz. 7),
- wenn es im Vorjahr zu Volumenüber- oder -unterschreitungen gekommen ist (siehe dazu oben zu § 9 Tz. 3.4.2) oder
- wenn z. B. aufgrund eines Beschwerdeverfahrens das Ergebnis der Leistungsfeststellung für einzelne Beschäftigte nachträglich korrigiert wird.

Grundsätzlich kann der Punktwert erst ermittelt werden, wenn alle Leistungsfeststellungen vorliegen, da erst dann ermittelt werden kann, wie hoch die Summe aller zu berücksichtigenden Punkte ist. Das **Fehlen einzelner Leistungsfeststellungen** z. B. aufgrund von Krankheit soll aber nicht dazu führen, dass alle Beschäftigten kein Leistungsentgelt erhalten können (vgl. Satz 1 der Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 2). Die Ermittlung des Punktwertes kann in diesem Fall z. B. durch rechnerische Berücksichtigung der fehlenden Leistungsfeststellungen mit einer Durchschnittspunktzahl begegnet werden. Die Auszahlung eines Leistungsentgelts an die Beschäftigten/den Beschäftigten setzt jedoch in jedem Fall eine Leistungsfeststellung voraus. Erst wenn die noch ausstehenden Leistungsfeststellungen vorliegen, sind sie auf Grundlage des bereits ermittelten Punktwertes zu „valutieren“. Gegebenenfalls entstehende Volumenüber- oder -unterschreitungen sind dann mit dem Volumen des Folgejahrs zu verrechnen.



Beispiel:

Eine Behörde hat 100 Tarifbeschäftigte in einer Entgeltgruppe. Zum Ende des Feststellungszeitraums liegen die Leistungsfeststellungen für 90 Beschäftigte vor; wegen Krankheit der jeweiligen Führungskraft oder der/des Beschäftigten fehlen noch die Leistungsfeststellungen für 10 Beschäftigte. Aus den bereits vorliegenden Leistungsfeststellungen ergeben sich 540 zu berücksichtigende Punkte.

Dies entspricht einer durchschnittlichen Punktzahl von 6 Punkten je Beschäftigten; für die noch fehlenden 10 Beschäftigten können danach 60 Punkte angesetzt werden; insgesamt sind damit für die Berechnung des Schlüssels in dieser Entgeltgruppe 600 Punkte zu berücksichtigen.

Im Fall **nachträglicher Korrekturen der Leistungsfeststellungen** einzelner Beschäftigter erhöht bzw. verringert sich die Gesamtpunktzahl. Es bietet sich grundsätzlich an, in diesem Fall den Schlüssel nicht neu zu berechnen und das Leistungsentgelt aller Beschäftigten zu korrigieren, sondern auf Grundlage des bereits ermittelten Punktwerts für die Beschäftigten, deren Leistungsfeststellungen sich nachträglich verändert haben, das Leistungsentgelt neu zu berechnen. Gegebenenfalls entstehende Volumener- oder -unterschreitungen sind dann mit dem Volumen des Folgejahrs zu verrechnen.

Beispiel:

In einer Behörde mit 20 Tarifbeschäftigten in einer Entgeltgruppe steht ein Gesamtvolumen von 4.000 € zur Verfügung. Insgesamt wurden 250 Punkte vergeben; jeder Punkt ist damit 16 € wert. Der Beschäftigte A, der in der Leistungsfeststellung 10 Punkte erhalten hat, erhebt Beschwerde. Diese führt zu einer Wiederholung der Leistungsfeststellung, in deren Ergebnis er 12 Punkte erhält.

Die Auszahlung des um zwei Punkte erhöhten Leistungsentgelts führt zu einer Überschreitung des Gesamtvolumens um 32 €. Dieser Betrag ist vom Gesamtbetrag des Folgejahres abzuziehen.

3. Obergrenze für das individuelle Leistungsentgelt (§ 10 Abs. 1 Satz 2)

§ 10 Abs. 1 Satz 2 gibt den Betriebsparteien die Möglichkeit, durch Dienstvereinbarung unabhängig von der Regelung des Schlüssels eine Obergrenze für das individuelle Leistungsentgelt vorzusehen. Dies kann z. B. dann sinnvoll sein, wenn die Betriebsparteien verhindern wollen, dass einzelne Leistungsprämien überproportional hoch sind.

Beispiel:

Das jeweils zur Verfügung stehende Gesamtvolumen wurde in einer Dienststelle durch Dienstvereinbarung nach Organisationseinheiten aufgeteilt (§ 10 Abs. 2 Satz 2 iVm. der Protokollerklärung Nr. 3). In den Organisationseinheiten 1 und 2 mit jeweils 4 Beschäftigten der Entgeltgruppe 8 steht jeweils ein Teilvolumen von 1144 Euro zur Verfügung.

Das Ergebnis der Leistungsfeststellung und die Anwendung des Schlüssels ergibt folgendes Bild:



Organisationseinheit (OE) 1

| | Punkte (0 bis 4) | Teilvolumen / Σ Pkte | Punkte x Punktwert | Prämie |
|-----------------|---------------------|--------------------------------|-----------------------|----------|
| Beschäftigter A | 0 | 1144 € = Punktwert | 0 x 1144 € | = 0 € |
| Beschäftigte B | 0 | | 0 x 1144 € | = 0 € |
| Beschäftigter C | 0 | | 0 x 1144 € | = 0 € |
| Beschäftigte D | 1 | | 1 x 1144 € | = 1144 € |
| Σ Pkte | 1 | | Σ Prämien | = 1144 € |

= Teilvolumen OE 1

Organisationseinheit (OE) 2

| | Punkte (0 bis 4) | Teilvolumen / Σ Pkte | Punkte x Punktwert | Prämie |
|-----------------|---------------------|--------------------------------|-----------------------|----------|
| Beschäftigte E | 2 | 104 € = Punktwert | 2 x 104 € | = 208 € |
| Beschäftigter F | 2 | | 2 x 104 € | = 208 € |
| Beschäftigte G | 4 | | 4 x 104 € | = 416 € |
| Beschäftigter H | 3 | | 3 x 104 € | = 312 € |
| Σ Pkte | 11 | | Σ Prämien | = 1144 € |

= Teilvolumen OE 2

Obgleich die Beschäftigte D in der Organisationseinheit 1 mit einem Punkt ein relativ schlechtes Ergebnis erreicht hat, erhält sie aufgrund der Ausgabepflicht eine relativ hohe Prämie. Die Beschäftigte G in der Organisationseinheit 2 erhält eine aufgrund des besseren Leistungsniveaus in ihrer Organisationseinheit eine deutlich niedrigere Prämie.

Um den Konzentrationseffekt abzumildern, könnte durch Dienstvereinbarung eine Obergrenze für das individuelle Leistungsentgelt festgelegt werden. Diese kann z. B. bei 3 v.H. des Jahrestabellenentgelts der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe, im Beispiel also bei 770,40 € liegen.

Bei § 10 Abs. 1 Satz 2 handelt es sich um eine eigenständige, von der Regelung des Schlüssels (§ 10 Abs. 1 Satz 1) zu trennende Regelung. Die Norm ist ein mögliches Korrektiv zu § 10 Abs. 1 Satz 1: Obwohl auf Grundlage des Schlüssels ein höheres Leistungsentgelt zustehen würde, wird dessen Höhe begrenzt. Mit der Regelung haben die Tarifvertragsparteien in Kauf genommen, dass das Gesamtvolumen nicht ausgeschöpft wird und Restanteile verbleiben.

4. Möglichkeiten zur Aufteilung des Gesamtvolumens (§ 10 Abs. 2)

§ 10 Abs. 2 beschreibt die möglichen Aufteilungen des Gesamtvolumens in Teilvolumina.

Durch die Aufteilung des Gesamtvolumens innerhalb des Berechnungsschlüssels soll zum einen sichergestellt werden, dass sich die Höhe des Leistungsentgelts nicht nur an dem Ergebnis der Leistungsfeststellung orientiert, sondern auch die Höhe des Tabellenentgelts der/des Beschäftigten berücksichtigt. Dadurch soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die Leistungsanforderungen auf die jeweils auszuübende Tätigkeit bezogen sind und sich die Wertigkeit der jeweils auszuübenden Tätigkeiten aus der Entgeltgruppen ergibt, welcher die jeweilige Tätigkeit nach den Eingruppierungsregeln zugeordnet ist.



Zum anderen haben die Betriebsparteien mit der Aufteilung des Gesamtvolumens in Teilvolumina die Möglichkeit, strukturellen Eigenarten von Teilen einer Behörde bei der Feststellung von Leistungen Rechnung zu tragen.

§ 10 Abs. 2 sieht für die Aufteilung des Gesamtvolumens vier Möglichkeiten vor, nämlich

- die Aufteilung nach Entgeltgruppen (§ 10 Abs. 2 Satz 1 iVm. Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 2)
- die Zusammenfassung zu Gruppen von Entgeltgruppen (§ 10 Abs. 2 Satz 2 iVm. der Protokollerklärung Nr. 2 zu Absatz 2),
- die Aufteilung nach organisatorischen Gesichtspunkten (§ 10 Abs. 2 Satz 2 iVm. der Protokollerklärung Nr. 3 zu Absatz 2) und
- der Verzicht auf eine weitere Aufteilung (§ 10 Abs. 2 Satz 2).

Welche der vom Tarifvertrag zugelassenen Möglichkeiten zur Aufteilung des Gesamtvolumens Anwendung findet, sollte **nach Zweckmäßigkeit Gesichtspunkten** entschieden und durch Dienstvereinbarung festgelegt werden. Andere, über die beschriebenen Aufteilungen hinausgehende Unterteilungen sind nicht möglich. Da das gesamte Volumen zweckentsprechend, also für das tarifliche Leistungsentgelt der Beschäftigten zu verwenden ist (§ 18 Abs. 2 Satz 1 TVöD), ist die Bildung von Teilvolumina zu anderen Zwecken (z. B. für Qualifizierungsmaßnahmen oder für neben dem tariflichen Leistungsentgelt gewährte Prämien) unzulässig.

4.1 Grundsatz

Grundsätzlich ist das Gesamtvolumen nach Entgeltgruppen getrennt aufzuteilen (§ 10 Abs. 2 Satz 1). Dadurch soll sichergestellt werden, dass für jede Entgeltgruppe ein Teilvolumen von derzeit einem Prozent der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres der Beschäftigten dieser Entgeltgruppe zur Verfügung steht und es nicht zu einer Umverteilung dieser Volumina von den höheren zu den niedrigeren Entgeltgruppen oder umgekehrt kommt.

Das Gesamtvolumen ist daher grundsätzlich in 15 Teilvolumina, bei Berücksichtigung der Überleitungsentgeltgruppen 2Ü und 15Ü in 17 Teilvolumina aufzuteilen. Bei der Berechnung der Höhe der Teilvolumina ist dabei jeweils zu gewährleisten, dass grundsätzlich für jede Entgeltgruppe ein Teilvolumen von einem Prozent der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres der Beschäftigten dieser Entgeltgruppe zur Verfügung steht (Protokollerklärung Nr. 1 zu § 10 Abs. 2). Pauschalierungen (z. B. nach Anzahl der Beschäftigten zu einem bestimmten Stichtag) und Rundungen sind zulässig (Protokollerklärung Nr. 4 zu § 10 Abs. 2).



Das Leistungsentgelt der Beschäftigten jeder Entgeltgruppe ist dabei jeweils unter Berücksichtigung des für jede Entgeltgruppe zur Verfügung stehenden Teilvolumens zu berechnen.

4.2 Gruppen von Entgeltgruppen

Durch Dienstvereinbarung kann vereinbart werden, dass eine Aufteilung nach Gruppen von Entgeltgruppen erfolgt, indem die grundsätzlich zu bildenden „Entgeltgruppenvolumina“ zusammengefasst werden (§ 10 Abs. 2 Satz 2 und Protokollerklärung Nr. 2). Dies ermöglicht z. B. eine Bildung von Teilvolumina nach Qualifikationsebenen durch Zusammenfassung der Entgeltgruppen E 1 bis E 4, E 5 bis E 8, E 9 bis E 12 und E 13 bis E 15. Andere Zusammenfassungen sind ebenfalls möglich, beispielsweise von E 2 und E 2Ü und E 15 und E 15Ü. Derartige Zusammenfassungen können z. B. sinnvoll sein, wenn in manchen Entgeltgruppen nur eine geringe Zahl von Beschäftigten eingruppiert sind, so dass dort Teilvolumina für nur einige Personen zu bilden wären. Bei der Berechnung der Höhe der Teilvolumina ist zu gewährleisten, dass grundsätzlich für jede Gruppe von Entgeltgruppen ein Teilvolumen von einem Prozent der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres der Beschäftigten dieser Gruppe von Entgeltgruppen zur Verfügung steht (Protokollerklärung Nr. 2 zu § 10 Abs. 2). Pauschalierungen und Rundungen sind zulässig (Protokollerklärung Nr. 4 zu § 10 Abs. 2).

Das Leistungsentgelt der einzelnen Beschäftigten ist dabei jeweils unter Berücksichtigung des für jede Entgeltgruppe zur Verfügung stehenden Teilvolumens zu berechnen.

4.3 Aufteilung nach organisatorischen Gesichtspunkten

Durch Dienstvereinbarung kann vereinbart werden, dass eine Aufteilung nach organisatorischen Gesichtspunkten erfolgt (§ 10 Abs. 2 Satz 2 und Protokollerklärung Nr. 2). Dies ermöglicht z. B. eine Bildung von Teilvolumina nach Abteilungen oder Standorten.

Bei einer Aufteilung nach organisatorischen Gesichtspunkten ist zu gewährleisten, dass grundsätzlich in jedem Teilvolumen ein Volumen von derzeit einem Prozent der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres der Beschäftigten dieser organisatorischen Einheit zur Verfügung steht (Satz 1 der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 10 Abs. 2). Pauschalierungen und Rundungen sind zulässig (Protokollerklärung Nr. 4 zu § 10 Abs. 2).

Da bei einer Aufteilung nach organisatorischen Gesichtspunkten in den Teilvolumina keine Differenzierung zwischen den Entgeltgruppen erfolgt, ist diese **Differenzierung**



innerhalb des jeweiligen Teilvolumens durch einen Faktor sicherzustellen, über den die bei der Leistungsfeststellung ermittelten Punkte entsprechend dem Verhältnis der Entgeltgruppen zueinander gewichtet werden (Satz 2 der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 10 Abs. 2). Unzulässig ist eine einheitlich gleiche bzw. undifferenzierte Berechnung des Leistungsentgelts für alle Entgeltgruppen.

4.4 Verzicht auf Aufteilung

Durch Dienstvereinbarung kann schließlich auf eine Aufteilung des Gesamtvolumens vollständig verzichtet werden (§ 10 Abs. 2 Satz 2).

Dies kann sich z. B. anbieten, wenn eine Aufteilung aufgrund einer nur geringen Mitarbeiterzahl einer Verwaltung bzw. eines Verwaltungsteils unpraktikabel erscheint.

IV. Abschnitt - Gemeinsame Vorschriften

Der vierte Abschnitt enthält Vorschriften, die sich sowohl auf die Leistungsfeststellung als auch auf das Leistungsentgelt beziehen. Dabei regelt § 11 die Auswirkungen unterjähriger Veränderungen oder besonderer Situationen wie einer Teilzeitbeschäftigung oder einer Personalratstätigkeit auf die Leistungsfeststellung und das Leistungsentgelt. Die §§ 12 bis 14 enthalten Normen zur individuellen und statistischen Dokumentation der Ergebnisse von Leistungsfeststellung und Leistungsentgelt (§ 12), zum Verfahren bei Beschwerden wegen der Leistungsfeststellung (§ 13) und zur Zusammensetzung, Bildung und Aufgaben der Paritätischen Kommission (§ 14). § 15 enthält eine Öffnungsklausel für die weitere Ausgestaltung des Leistungsentgeltsystems durch Dienstvereinbarung und listet die nach dem Tarifvertrag durch Dienstvereinbarung insbesondere zu regelnden Fragen auf.

Zu § 11 - Unterjährige Veränderungen, besondere Situationen

§ 11 regelt die Feststellung der Leistung und Berechnung des Leistungsentgelts für Beschäftigte, die nicht während des gesamten Leistungszeitraumes beschäftigt waren, den Arbeitsplatz innerhalb des Leistungszeitraumes gewechselt haben oder aufgrund gesetzlicher Grundlage von der Arbeitsleistung ganz oder teilweise freigestellt waren.

1. Adressat der Norm

Die Regelungen zu besonderen Situationen richten sich in erster Linie an die betroffenen Beschäftigten und deren Führungskräfte sowie an die personalverwaltenden Stellen. Für die Fälle eines Führungskraft- oder Beschäftigtenwechsels enthält die Vor-



schrift zudem Rahmenregelungen, die sich an die Parteien der Dienstvereinbarung wenden.

2. **Karenzzeit (§ 11 Abs. 1)**

Eine sachgerechte Leistungsfeststellung kann nur dann von beiden Seiten als nachvollziehbare Bewertung der Arbeitsleistung empfunden werden, wenn dieser Bewertung eine gewisse Mindestbeschäftigungszeit – eine sog. Karenzzeit – zugrunde liegt. Für Beschäftigte, die während des Leistungszeitraumes **weniger als 2 Kalendermonate tätig** waren, findet daher nach § 11 Abs. 1 trotz eines bestehenden Arbeitsverhältnisses keine Leistungsfeststellung statt. Die betroffenen Beschäftigten sind demzufolge für diesen Leistungszeitraum von der Leistungsbezahlung ausgeschlossen (§ 11 Abs. 2 Satz 1). Dabei ist es grundsätzlich ohne Belang, aus welchen Gründen eine Tätigkeit zwei Kalendermonate unterschreitet (Befristung, Sonderurlaub usw.). Insoweit haben die Tarifvertragsparteien zur Gunsten einer allgemeinen Regelungen mit kurzer Karenzzeit bewusst auf differenzierte Regelungen verzichtet. Bei allen Tätigkeitszeiten von 2 Kalendermonaten und länger ist die Karenzzeit überschritten und eine Leistungsfeststellung durchzuführen. Für die Karenzzeit maßgeblich ist die Zeit der tatsächlichen Tätigkeit; (zur Berechnung des Leistungsentgelts siehe § 11 Tz. 3).

Beispiel 1:

Innerhalb eines vom 1. Januar bis 31. Dezember festgelegten Leistungszeitraumes ist ein Beschäftigter ab dem 15. Februar für den Rest des Jahres durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert. Vom 15. Februar bis zum 28. März (= 6 Wochen) erhält er Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 in Verbindung mit § 21 TVöD. Anschließend wird vom 29. März bis zum 14. November (= Ende der 39. Woche) Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 TVöD gezahlt.

Eine Leistungsfeststellung findet nach § 11 Abs. 1 nicht statt, da der Beschäftigte während des Leistungszeitraumes weniger als zwei Kalendermonate tätig gewesen ist. Gemäß § 11 Abs. 2 Satz 1 erhalten Beschäftigte, für die keine Leistungsfeststellung erfolgt, kein Leistungsentgelt.

Beispiel 2:

Würde die Erkrankung im vorgenannten Beispiel jedoch erst ab dem 15. März eintreten, wäre ein Leistungsentgelt zu zahlen. In diesem Fall hat der Beschäftigte mehr als 2 Kalendermonate gearbeitet, so dass die Karenzzeit nach § 11 Abs. 1 erfüllt ist.

3. **Leistungsentgelt und Leistungsfeststellung (§ 11 Abs. 2)**

Fehlt es an einer Leistungsfeststellung, kann auch kein Leistungsentgelt gezahlt werden. Beschäftigte, für die keine Leistungsfeststellung erfolgt ist, können deshalb nach § 11 Abs. 2 Satz 1 kein Leistungsentgelt erhalten. Es gilt der Grundsatz: **Kein Leistungsentgelt ohne Leistungsfeststellung.**



Hat eine Leistungsfeststellung stattgefunden, bestand aber nicht für alle Monate des Leistungszeitraumes ein Anspruch auf Tabellenentgelt, wird das **Leistungsentgelt nur anteilig** für die Kalendermonate, in denen ein Entgeltanspruch bestand, gezahlt. Nach § 11 Abs. 2 Satz 2 wird das Leistungsentgelt der/des Beschäftigten für jeden Kalendermonat, in dem kein Entgeltanspruch bestand, um ein Zwölftel gekürzt.

Beispiel 1:

In einem vom 1. Januar bis 31. Dezember dauernden Leistungszeitraum geht der Beschäftigte G ab 1. April in Elternzeit.

Da der Beschäftigte länger als 2 Monate tätig war, findet eine Leistungsfeststellung statt. Für die Leistungsfeststellung sind nur die Zeiten, in denen ein Entgeltanspruch bestanden hat, zu berücksichtigen. Ob die Leistungsfeststellung in engem zeitlichem Zusammenhang mit dem (vorübergehenden) Ausscheiden oder erst während des allgemeinen Leistungsfeststellungszeitraums zu erfolgen hat, kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden. Das Leistungsentgelt kann nach dem in § 10 Abs. 1 geregelten Schlüssel erst nach Vorliegen aller Bewertungen - also nach Abschluss des Leistungszeitraumes zum 31. Dezember- berechnet und ausgezahlt werden. Wegen des nur für 3 Kalendermonate bestehenden Entgeltanspruchs ist der für einen ganzjährig Beschäftigten berechnete Punktwert in diesem Fall um 9/12 zu kürzen (siehe dazu nachfolgende Berechnungsbeispiel):

| Beschäftigte | Punkte | Anspruchszeitraum | Punkte umgerechnet | L-Entgelt | Leistungsentgeltvolumen |
|--------------|--------|-------------------------|--------------------|-----------|---|
| A | 2 | Jan bis Dez = 12 Monate | 2 | 480 € | 3.000 € |
| B | 3 | 1 bis 12 | 3 | 720 € | |
| C | 2 | 1 bis 12 | 1 | 240 € | Leistungsentgelt pro Punkt beträgt 3000 € : 12,5 Punkte = 240 € |
| D | 3 | 1 bis 12 | 3 | 720 € | |
| E | 1 | 1 bis 12 | 1 | 240 € | |
| F | 2 | 1 bis 12 | 2 | 480 € | |
| G | 2 | Jan bis Mär = 3 Monate | 0,50 | 120 € | |
| Gesamt | 15 | | 12,5 | 3.000 € | |

Beispiel 2:

Ein Beschäftigter hat vom 16. Januar bis 15. März unbezahlten Sonderurlaub nach § 28 TVöD erhalten.

Das Leistungsentgelt ist um 1/12 zu kürzen. Zwar bestand für zwei Beschäftigungsmonate kein Anspruch auf Entgelt. Mit der Zwölftelungsregelung in § 11 Abs. 2 wird jedoch auf den Kalendermonat abgestellt. Da in beiden Monaten Januar und Februar jeweils mindestens für einen Tag Anspruch auf Entgelt bestand, ist nur der unbezahlte Sonderurlaub im Monat März zu berücksichtigen.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer **Erkrankung des Beschäftigten** erfolgt keine Kürzung des Leistungsentgelts, da ein Entgeltanspruch auch bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Abs. 1 TVöD sowie bei Zahlung des Krankengeldzuschusses nach § 22 Abs. 2 und 3 TVöD besteht (Niederschriftserklärung zu § 11 Abs. 2 Satz 2). Vorausgesetzt ist die Erfüllung der Karenzzeit (siehe zu § 11 Tz. 2).



Verstirbt die/der Beschäftigte vor einer Leistungsfeststellung, erhöht sich nach der Protokollerklärung zu § 11 Abs. 1 und 2 das Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TVöD) ohne Leistungsfeststellung um ein pauschales Leistungsentgelt in Höhe des in § 18 Abs. 2 Satz 1 TVöD bestimmten Vomhundertsatzes, gegenwärtig also um 1 % des jeweiligen Jahrestabellenentgelts. Das nach der Protokollerklärung zu § 11 Abs. 1 und 2 gezahlte pauschale Leistungsentgelt ist von dem für das jeweilige Auszahlungsjahr zur Verfügung stehende Gesamtvolumen (§ 9 Abs. 1) abzuziehen.

Beispiel 1:

Ein Beschäftigter in E 12 Stufe 5 verstirbt vor dem Abschluss des Leistungszeitraumes – eine Leistungsfeststellung kann deshalb nicht mehr erfolgen. In diesem Fall ist ein pauschales Leistungsentgelt nach der Sonderregelung in der Protokollerklärung zu § 11 Absatz 1 und 2 zu berechnen.

Berechnung:

Der Verstorbene hatte im vorangegangenen Jahr ein Jahrestabellenentgelt von 12 x 4.000 € = 48.000 € erhalten. Nach § 18 Abs. 2. Satz 1 TVöD beträgt der maßgebliche Vomhundertsatz derzeit 1 v.H. Ausgehend von dem zuvor festgestellten Jahrestabellenentgelt wird somit ein Betrag von 480 € zusätzlich zum Sterbegeld gezahlt.

Beispiel 2:

Im Falle eines Stufenaufstiegs, einer Höher- oder Herabgruppierung im vorangegangenen Jahr würde sich das Jahrestabellenentgelt entsprechend verändern und die Pauschale für das Leistungsentgelt wäre insoweit anzupassen.

4. Ausschluss vom Leistungsentgelt bei selbstverschuldeter Kündigung (§ 11 Abs. 3)

Wird das Arbeitsverhältnis aus einem Grund, den die/der Beschäftigte durch eigenes Verschulden verursacht hat, gekündigt, wird nach § 11 Abs. 3 kein Leistungsentgelt gezahlt, und zwar unabhängig davon, ob eine Leistungsfeststellung bereits erfolgt ist oder nicht.

Beispiel:

Ein Beschäftigter erhält wegen ausgezeichneter Leistungen während des zurückliegenden Leistungszeitraums in einer systematischen Leistungsbewertung die höchstmögliche Punktzahl. Nach der Leistungsfeststellung und noch vor Auszahlung des Leistungsentgelts wird dem Beschäftigten verhaltensbedingt außerordentlich und fristlos gekündigt. Der Anspruch auf Leistungsentgelt entfällt damit.

5. Leistungsfeststellung bei Wechsel (§ 11 Abs. 4)

Im Falle eines Arbeitsplatzwechsels oder eines Wechsels der Führungskraft erhält der die/der Beschäftigte nach § 11 Abs. 3 - soweit durch Dienstvereinbarung nicht etwas anderes bestimmt wird – ein Zwischenergebnis zur Feststellung der bisherigen Leistungen. Die verschiedenen Veränderungsmöglichkeiten bzw. Wechsel haben unterschiedliche Auswirkungen auf das Leistungsentgelt.



5.1 Wechsel innerhalb einer Behörde

Grundsätzlich soll bei jedem Wechsel eines Beteiligten (Führungskraft und/oder Beschäftigte) innerhalb der Behörde das Zwischenergebnis der bisherigen Leistungen festgestellt werden. Nach § 11 Abs. 4 Satz 2 kann jedoch bestimmt werden, dass anstelle eines Zwischenergebnisses eine gemeinsame Leistungsfeststellung der früheren und der aktuellen Führungskraft der/des Beschäftigten erfolgt. Die Tarifvertragsparteien haben an dieser Stelle auf Vorgaben z. B. für bestimmte Wechselfälle verzichtet und mit § 11 Abs. 3 die weiteren Detailregelungen der näheren Ausgestaltung in der Dienstvereinbarung überlassen. Möglich sind z. B. Bewertungsbeiträge oder die Mitzeichnung der Bewertung durch die frühere Führungskraft.

5.2 Wechsel zwischen Behörden

Nach der Niederschriftserklärung zu § 11 Abs. 4 ist ein Arbeitsplatzwechsel auch bei einem Wechsel der/des Beschäftigten zu einer anderen Behörde oder Dienststelle gegeben. Wegen der unterschiedlichen Auswirkungen auf die Berechnung des Leistungsentgelts und die Regelungsmöglichkeiten in der Dienstvereinbarung muss grundsätzlich zwischen dem Wechsel innerhalb eines Ressorts und zwischen zwei verschiedenen Ressorts unterschieden werden.

Ist das anzuwendende System der Leistungsfeststellung, die Berechnung und Auszahlung des Leistungsentgelts in einer Dienstvereinbarung nicht geregelt worden, ist für diese Beschäftigten die Behörde maßgeblich, die zum Zeitpunkt der Leistungsfeststellung nach den Bestimmungen für die Auszahlung und den rechnungsmäßigen Nachweis der Besoldungen und Vergütungen bei Versetzung und Abordnung (Versetzung/AbordnungNachwBest) in der jeweils geltenden Fassung (zuletzt bekannt gegeben mit Rundschreiben des BMF vom 4. Mai 1994 - II A 6 - H 2077 - 5/94 -, GMBL. 1994 S. 752) auch für die Durchführung der Bezügezahlung der/des Beschäftigten zuständig ist.

5.2.1 Wechsel innerhalb eines Ressorts

Welches **System zur Leistungsfeststellung** bei Abordnungen zu verschiedenen Behörden des jeweiligen Ressorts zur Anwendung kommt, kann durch Dienstvereinbarung auf Ressortebene geregelt werden. Die Dienstvereinbarung kann auch Anrechnungsregelungen (z. B. durch „Übersetzung“ einer Teilleistungsfeststellung aus einer anderen Behörde in das eigene System) oder gemeinschaftliche Leistungsbewertungen (z. B. Bewertungsbeitrag oder Mitzeichnung der früheren Führungskraft) vorsehen.



Für die **Berechnung des Leistungsentgelts** kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden, nach welchem System und Schlüssel (§ 10) das Leistungsentgelt zu berechnen ist (entsendende oder empfangende Behörde).

Für die **Auszahlung des Leistungsentgelts** ist ebenso zu verfahren wie bei den übrigen Entgeltzahlungen.

5.2.2 Wechsel zwischen Ressorts oder Bundesbehörden und TVöD-Anwendern

Da jedes Ressort das anzuwendende System der Leistungsfeststellung in einer eigenen Dienstvereinbarung festlegt und eine ressortübergreifende Dienstvereinbarung nicht möglich ist, kann insoweit durch Dienstvereinbarung eine einheitliche Regelung für den Wechsel zwischen den Ressorts nicht getroffen werden.

War die/der Beschäftigte während des Leistungszeitraums auch in seiner entsendenden Behörde tätig, ist das dort erstellte Zwischenergebnis (§ 11 Abs. 4) unter Würdigung der Strukturen zu „übersetzen“.

Beispiel:

Ein Beschäftigter des Bundesverwaltungsamtes (BVA – im Geschäftsbereich des BMI) wird innerhalb des Leistungszeitraumes zum Bundesamt für den Zivildienst (BAZ – im Geschäftsbereich des BMFSFJ) versetzt. In beiden Behörden kommen unterschiedliche Systeme zur Leistungsfeststellung und Gewährung des Leistungsentgelts zur Anwendung. Mit dem Wechsel erfolgt die weitere Leistungsfeststellung nach den Regeln des BAZ. Nach § 11 Abs. 4 Satz 1 wurde im BVA ein Zwischenergebnis zur Feststellung der bisherigen Leistungen erstellt. Wenn das Zwischenergebnis vom BVA und die Leistungsfeststellung im BAZ aufgrund der unterschiedlichen Systeme nicht unmittelbar zusammengerechnet werden können, ist in diesen Fällen eine „Übersetzung“ des Zwischenergebnisses in das neue System notwendig. Dabei kann z. B. eine unterschiedliche Stufenanzahl berücksichtigt werden.

Diese Regelungen gelten auch, wenn Beschäftigte zwischen Bundesbehörden und Einrichtungen, die den TVöD anwenden, ohne selbst tarifgebunden zu sein (TVöD-Anwender), wechseln.

5.3 Höher- und Herabgruppierung

Ein Wechsel der Entgeltgruppe hat unmittelbare Auswirkungen für die Berechnung des Leistungsentgelts. Nach der Protokollerklärung zu § 11 Abs. 4 bestimmt die am letzten Tag des Leistungszeitraumes zugeordnete Entgeltgruppe des Beschäftigten die Berechnungsgrundlage. **Eine Höher- oder Herabgruppierung kurz vor Abschluss des Leistungszeitraumes bewirkt somit die Anhebung bzw. Absenkung des Leistungsentgelts für den gesamten Leistungszeitraum.**



6. Freigestellte Beschäftigte (§ 11 Abs. 5)

Die Sonderregelung in § 11 Abs. 5 umfasst insbesondere Freistellungen nach § 18 BGlG, § 46 BPersVG und § 96 SGB IX. Diese Freistellungen entsprechen den für Betriebsräte getroffenen Regelungen in § 38 BetrVG.

Bezüglich der Leistungsfeststellung sind nach dem Umfang der Freistellung drei Fallkonstellationen zu unterscheiden:

- **Freistellung zu 50 v.H. und weniger:** In diesen Fällen erfolgt nach Satz 2 eine Leistungsfeststellung auf der Grundlage der erbrachten Arbeitsleistungen in den nicht freigestellten Zeiten. Für die Berechnung des Leistungsentgelts ist dieses Ergebnis als Leistungsfeststellung für die volle individuelle regelmäßige Arbeitszeit anzusetzen (Satz 3).
- **Freistellung zu 75 v.H. und mehr:** Für Beschäftigte, die von der Erbringung ihrer Arbeitsleistung zu 75 v.H. und mehr freigestellt worden sind, erfolgt keine Leistungsfeststellung. Sie erhalten anstelle dessen ein Leistungsentgelt in Höhe des Durchschnittsbetrages der Beschäftigten ihrer jeweiligen Entgeltgruppe.
- **Freistellung zu mehr als 50 v.H. und weniger als 75 v.H.:** Diese Freigestellten haben nach Satz 4 ein Wahlrecht, ob eine Leistungsfeststellung nach Satz 2 auf der Grundlage der erbrachten Leistungen erfolgen soll oder ein pauschales Leistungsentgelt ohne Leistungsfeststellung gezahlt werden soll. Um bereits den Anschein einer am Ergebnis der Leistungsfeststellung orientierten Entscheidung und einer Besser- oder Schlechterstellung der freigestellten Beschäftigten zu vermeiden, muss diese Entscheidung zu Beginn des Leistungszeitraumes, bei einer entsprechenden Freistellung während des Leistungszeitraumes am ersten Tag der Freistellung getroffen werden.

Beispiel:

G ist in der Entgeltgruppe 12 eingruppiert und als Mitglied des Personalrats einer Behörde in vollem Umfang freigestellt.

Gemäß § 11 Abs. 5 Satz 1 wird in diesem Fall ein Leistungsentgelt in Höhe des Durchschnittsbetrages der Beschäftigten der jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt. Dieser Durchschnittsbetrag wird über den „Umweg“ der exakten Durchschnittspunktzahl ermittelt, um das „gedeckelte“ Entgeltvolumen einzuhalten und zugleich auszuschöpfen. Die Berechnung kann nach folgendem Muster erfolgen:



| <i>Beschäftigte</i> | <i>Punkte</i> | <i>L-Entgelt</i> |
|------------------------|---------------|------------------|
| <i>A</i> | 2 | 400 € |
| <i>B</i> | 3 | 600 € |
| <i>C</i> | 2 | 400 € |
| <i>D</i> | 2 | 400 € |
| <i>E</i> | 1 | 200 € |
| <i>F</i> | 2 | 400 € |
| <i>Gesamt</i> | 12 | |
| G (Personalrat) | 2 | 400 € |
| Insgesamt | 14 | 2.800 € |

| | |
|--------------------------------|---------|
| <i>Leistungsentgeltvolumen</i> | 2.800 € |
|--------------------------------|---------|

| | |
|---|---------|
| <i>Leistungsentgelt pro Punkt</i> <i>beträgt 2.800 € : 14 Punkte</i> | = 200 € |
|---|---------|

Mit durchschnittlich 2 vergebenen Punkten aller Beschäftigten ($12:6=2$) seiner Entgeltgruppe erhält das freigestellte Personalratsmitglied ein Leistungsentgelt von 400 €.

In den jeweiligen Behörden ist sicherzustellen, dass teilweise freigestellte Beschäftigte bei der Leistungsfeststellung weder bevorzugt noch benachteiligt werden. Dieser in der Protokollerklärung zu § 11 Abs. 5 aufgenommene Hinweis wiederholt die in den entsprechenden gesetzlichen Regelungen (z. B. § 8 BPersVG) enthaltenen Schutzvorschriften.

7. Teilzeit und Altersteilzeit

§ 11 Abs. 6 enthält Regelungen zur Leistungsfeststellung (Satz 1) und Bemessung des Leistungsentgelts (Satz 2) bei Teilzeitbeschäftigten und Altersteilzeitbeschäftigten (Satz 3).

7.1 Leistungsfeststellung (§ 11 Abs. 6 Satz 1)

Die Leistungsanforderungen von Teilzeitbeschäftigten beziehen sich auf die individuell vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit (reduzierte Arbeitszeit). Bei Vereinbarung von Zielen bzw. systematischer Leistungsbewertung ist also zu berücksichtigen, dass die Ziele bzw. Kriterien, die für die Leistungsfeststellung herangezogen werden, in der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit erreichbar sein müssen (§ 3 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 11 Abs. 6 Satz 1).

7.2 Bemessung des Leistungsentgelts (§ 11 Abs. 6 Satz 2)

Für die Bemessung des Leistungsentgelts findet § 24 Abs. 2 TVöD Anwendung. Teilzeitbeschäftigte erhalten somit ein Leistungsentgelt in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zum letzten Tag des Leistungszeitraums entspricht.



Beispiel:

G ist Sachbearbeiterin in einer Geschäftsbereichsbehörde und mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter beschäftigt. Besteht die durchschnittliche Arbeitsleistung eines Vollzeit-Beschäftigten in der sachgerechten Bearbeitung von 30 Akten/Monat (= 2 Punkte), so ist für G aufgrund der hälftigen Reduzierung der Arbeitszeit eine durchschnittliche Arbeitsleistung von 15 Akten/Monat (= 2 Punkte) zu Grunde zu legen. Erst im Anschluss an die Leistungsfeststellung ist die Teilzeitbeschäftigung zur Berechnung des Leistungsentgelts zu berücksichtigen:

| Beschäftigte | Punkte | | L-Entgelt | |
|---------------|-----------|------------------|-----------|----------------|
| | VZ/TZ | TZ=>VZ | | |
| A | 2 | VZ | 300 € | |
| B | 3 | VZ | 450 € | |
| C | 2 | VZ | 300 € | |
| D | 3 | VZ | 450 € | |
| E | 1 | VZ | 150 € | |
| F | 2 | VZ | 300 € | |
| G | 2 | TZ 50% | 150 € | |
| Gesamt | 15 | TZ=>VZ | 14 | 2.100 € |

Leistungsentgeltvolumen
2.100 €

Leistungsentgelt pro Punkt
beträgt 2.100 € : 14 Punkte
= 150 €

Die Umrechnung von Teilzeit in Vollzeit erfolgt bei der Anwendung des Schlüssels, der das Ergebnis der Leistungsfeststellung mit der Höhe des zur Verfügung stehenden Leistungsentgelts verknüpft. Eine spätere Umrechnung erst im Anschluss an die Berechnung des Punktwertes in Euro ist nicht zielführend und führt zu nicht verwertbaren Ergebnissen (vgl. nachstehendes Beispiel).

| Beschäftigte | VZ/TZ | Punkte | L-Entgelt | |
|---------------|--------|-----------|----------------|----------------|
| | | | VZ => TZ | |
| 1 | VZ | 2 | 280 € | |
| 2 | VZ | 3 | 420 € | |
| 3 | VZ | 2 | 280 € | |
| 4 | VZ | 3 | 420 € | |
| 5 | VZ | 1 | 140 € | |
| 6 | VZ | 2 | 280 € | |
| 7 | TZ 50% | 2 | 280 € | 140 € |
| Gesamt | | 15 | 2.100 € | 1.960 € |

Leistungsentgeltvolumen
2.100 €

Leistungsentgelt pro Punkt
beträgt 2.100 € : 15 Punkte
= 140 €

Es verbleibt ein Rest von 140 € und der Anteil der TZ-Beschäftigten ist zu gering.

Bei dieser Art der Berechnung verbleibt ein Rest von 140 € und die/der Teilzeitbeschäftigte selbst hätte einen zu geringen Anteil erhalten (vgl. oben).

Die Regelung stellt sicher, dass Teilzeitbeschäftigte, deren Leistungsanforderungen sich auf die (geringere) individuell vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit beziehen, gegenüber Vollzeitbeschäftigten weder besser noch schlechter gestellt werden.

7.3. Altersteilzeit

Für Altersteilzeitbeschäftigte finden grundsätzlich die für alle Teilzeitbeschäftigten geltenden Regelungen Anwendung.



Bei Beschäftigten, die in Altersteilzeit im Blockmodell beschäftigt sind, beziehen sich die Leistungsanforderungen in der Arbeitsphase auf die in der Arbeitsphase nach § 3 Abs. 2 TV ATZ geschuldete Arbeitszeit, also nicht lediglich die reduzierte Arbeitszeit, welche auf den Zeitraum der gesamten Altersteilzeit (Arbeits- und Freistellungsphase) betrachtet, nach § 3 Abs. 1 TV ATZ vereinbart wurde. Für die Berechnung des Leistungsentgelts ist ebenfalls die in der jeweiligen Phase geschuldete Arbeitszeit maßgeblich. In der Arbeitsphase wird das Leistungsentgelt daher nicht entsprechend dem Verhältnis der für die gesamte Altersteilzeit (Arbeits- und Freistellungsphase) vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit, sondern nur entsprechend dem Verhältnis der für die jeweilige Phase der Altersteilzeit geschuldeten Arbeitszeit (§ 3 Abs. 2 TV ATZ) zur regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit (z. B. § 6 Abs. 1 TVöD) gekürzt.

In der Arbeitsphase wird also das Leistungsentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in voller Höhe ausgezahlt. Für die Freistellungsphase erfolgt keine Leistungsfeststellung und es besteht somit auch kein Anspruch auf Leistungsentgelt.

Das Leistungsentgelt wird neben den Aufstockungsleistungen nach § 5 TV ATZ gezahlt und bleibt bei der Berechnung von Aufstockungsleistungen unberücksichtigt. Es wird daher auch selbst nicht aufgestockt (Protokollerklärung zu § 11 Absatz 6 Satz 2). Aus systematischen Gründen werden die Tarifvertragsparteien den TV ATZ entsprechend redaktionell anpassen (Niederschriftserklärung zu § 11 Abs. 6 Satz 3).

Zu § 12 - Dokumentation

§ 12 regelt, in welcher Weise die Ergebnisse der Leistungsfeststellung und des Leistungsentgelts festzuhalten und zu veröffentlichen sind.

1. Adressat der Norm

§ 12 Abs. 1 richtet sich als unmittelbar geltendes Recht direkt an Beschäftigte und Dienststelle. § 12 Abs. 2 enthält Rahmenregelungen für die Dienstvereinbarung, die sich an die Betriebsparteien richten.

2. Verhältnis zur Personalakte (§ 12 Abs. 2)

Das Ergebnis der Leistungsfeststellung ist nach § 12 Abs. 1 in schriftlicher Form zur Personalakte zu nehmen. Die Regelung soll den Dienststellen ermöglichen, auf Grundlage dieser Ergebnisse eine langfristige Leistungsentwicklung der Beschäftigten zu



ermitteln. Das Ergebnis umfasst daher die gesamte Leistungsfeststellung, nicht nur die sich aus der Leistungsfeststellung ergebende Punktzahl; aus dem Ergebnis der Leistungsfeststellung muss erkennbar sein, welche Bewertung bzw. Zielabrechnung zu dem Ergebnis der Leistungsfeststellung geführt hat.

In die Personalakte sind die Originalunterlagen der Leistungsfeststellung aufzunehmen; die/der Beschäftigte erhält eine Kopie aller zur Personalakte genommenen Unterlagen. Durch Dienstvereinbarung kann in diesem Rahmen geregelt werden, wie z. B. die Führungskräfte mit Unterlagen, die für die Leistungsfeststellung verwendet wurden, umzugehen haben.

3. Statistische Auswertung (§ 12 Abs. 2)

Die Ergebnisse der Leistungsfeststellung und das Leistungsentgelt sind statistisch zu erfassen und innerhalb jeder Behörde, für die nach § 9 Abs. 1 ein eigenes Gesamtvolumen gebildet wurde, bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann z. B. im Intranet erfolgen.

Der Tarifvertrag enthält keine Vorgaben zu der Art und Weise der statistischen Erfassung oder zu den Kriterien, nach denen die statistische Erfassung erfolgen soll. Bei der Statistik geht es nicht um individuelle Einzelergebnisse, sondern um die anonymisierte Zusammenstellung von Daten und Zahlen, die sich auf die jeweilige Verwaltung (§ 9 Abs. 1 Satz 1) bzw. auf den jeweiligen Verwaltungsteil (§ 9 Abs. 1 Satz 3) in der Gesamtheit bzw. den wesentlichen Teilen beziehen. Die Einzelheiten zu Art und Umfang der Darstellung sind durch Dienstvereinbarung festzulegen. Es ist zulässig, sich dabei an bestehenden Statistikverpflichtungen zu orientieren oder diese für die statistische Auswertung nach § 12 Abs. 2 zu verwenden. Der Tarifvertrag verpflichtet die Betriebsparteien nicht, über bereits bestehende Statistikverpflichtungen (z. B. nach der GleichStV) hinausgehende Statistiken zu erstellen.

Zu § 13 - Konfliktlösung

§ 13 regelt ein Schlichtungsverfahren, das zur Anwendung kommen soll, wenn das Ergebnis der Leistungsfeststellung von einer/einem Beschäftigten angefochten wird.

1. Adressat der Norm

§ 13 Abs. 1 und 2 richten sich als unmittelbar geltendes Recht direkt an Beschäftigte und Verwaltungen. § 13 Abs. 3 enthält eine Rahmenregelung zur Ausgestaltung durch Dienstvereinbarung, die sich an die Parteien der Dienstvereinbarung richtet.



2. **Beschwerde (§ 13 Abs. 1)**

§ 13 Abs. 1 gibt allen Beschäftigten die Möglichkeit, das Ergebnis ihrer Leistungsfeststellung förmlich zu beanstanden (Beschwerde).

Eine (förmliche) Beschwerde nach § 13 Abs. 1 gibt den Beschäftigten die Möglichkeit, vor oder statt der Inanspruchnahme gerichtlichen Rechtsschutzes eine dienststelleninterne Überprüfung ihrer Leistungsfeststellung zu erreichen. Sie ist aber nicht Sachurteilsvoraussetzung für gerichtlichen Rechtsschutz.

Die Beschwerde muss gegenüber der zuständigen Personalstelle erfolgen. Die Beanstandung muss in schriftlicher Form erfolgen und eine schriftliche Begründung enthalten. Aus der Begründung muss hervorgehen, inwieweit und warum die/der Beschäftigte seine/ihre Leistungsfeststellung beanstandet; Beschwerden bezüglich der Leistungsfeststellung Dritter oder bezüglich des Systems sind nicht möglich (§ 13 Abs. 1).

Für die Beanstandung besteht eine (Ausschluss-)Frist von 3 Wochen; diese orientiert sich an der Ausschlussfrist des § 4 Satz 1 KSchG. Die Frist beginnt mit Eröffnung des Ergebnisses der Leistungsfeststellung. Wird das Ergebnis der Leistungsfeststellung in einem Gespräch mitgeteilt (vgl. § 5 Abs. 3 Satz 2), beginnt die Frist also am Tag nach dem Gespräch (§ 187 Abs. 1 BGB).

Die Beschwerde führt zu einer Überprüfung der Leistungsfeststellung durch Dienststelle und Paritätische Kommission. Diese Überprüfung kann auch zu einer Änderung des Ergebnisses der Leistungsfeststellung zu Ungunsten der/des Beschäftigten („reformatio in peius“) führen, wenn sich die Leistungsfeststellung als zu Gunsten der/des Beschäftigten fehlerhaft erweist.

3. **Beschwerdeverfahren (§ 13 Abs. 2)**

§ 14 Abs. 2 enthält Regelungen zum Ablauf des Beschwerdeverfahrens bei einer form- und fristgerechten Beschwerde. Die Regelungen können durch Dienstvereinbarung nicht abgeändert werden; insoweit bestehen lediglich Regelungsspielräume nach Maßgabe des § 13 Abs. 3 Satz 1 (siehe nachfolgend zu § 13 Tz. 4).

3.1 **Ablauf des Beschwerdeverfahrens**

Eine bei der Personalstelle eingelegte Beschwerde kann zunächst von der Personalstelle geprüft werden; der Prüfungsumfang der Personalstelle ist durch den Tarifvertrag nicht beschränkt. Stellt die Personalstelle fest, dass die Leistungsfeststellung fehlerhaft



ist, kann sie ihr abhelfen, indem sie - sofern möglich - den Fehler korrigiert oder die Leistungsfeststellung mit der Aufforderung, die festgestellten Fehler zu korrigieren, an die jeweilige Führungskraft zurückverweist. Die Personalstelle ist aber weder zur Prüfung noch zur Abhilfe verpflichtet.

Hilft die Personalstelle der Beschwerde nicht ab, leitet sie diese der nach § 14 gebildeten paritätischen Kommission zur Beratung zu. Die Beratung der Kommission wird durch einen Vorschlag an die Dienststelle abgeschlossen. Der Vorschlag umfasst eine Empfehlung der Kommission, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Der Arbeitgeber entscheidet unter Berücksichtigung dieses Vorschlags, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen wird. Er ist nicht verpflichtet, dem Vorschlag der Kommission zu folgen, muss aber seine Gründe darlegen, wenn er dem Vorschlag nicht folgt. Diese Gründe werden auch der/dem Beschäftigten mitgeteilt (Niederschriftserklärung zu § 13 Abs. 2 Satz 4).

3.2 Prüfungsumfang der Paritätischen Kommission

Die Beratung der Paritätischen Kommission bezieht sich auf die Überprüfung, ob die Verfahren, welche durch den und die jeweils maßgeblichen ihn ausfüllenden Dienstvereinbarungen bestimmt sind, und auf die in der Protokollerklärung zu § 13 Abs. 2 erläuterten sachlichen Grenzen einer Bewertung eingehalten worden sind. Von der Kommission kann daher überprüft werden,

- ob die Leistungsfeststellung formelle Fehler aufweist,
- ob überhaupt eine Bewertung bzw. bei einer Zielvereinbarung ein Soll-Ist-Vergleich stattgefunden hat oder ob es an einer Bewertungsentscheidung fehlt (Bewertungsausfall),
- ob sachfremde Erwägungen Einfluss auf die Bewertung hatten (Bewertungs-
fehlgebrauch),
- ob die Bewertung über die Grenzen dessen, was nach dem und der diesen ausfüllenden Dienstvereinbarungen bewertet werden kann, hinausgeht (Überschreitung des Bewertungsrahmens) und
- ob der Leistungsfeststellung unrichtige Tatsachen zugrunde gelegt wurden.

Die Beratung umfasst keine eigene Feststellung der Leistungen der/des Beschäftigten durch die Kommission. In dem durch § 13 Abs. 2 abgesteckten Rahmen steht der jeweiligen Führungskraft daher ein Bewertungsspielraum zu, der von der Kommission nicht überprüft werden kann.



4. Gestuftes Verfahren (§ 13 Abs. 3)

Durch Dienstvereinbarung kann bestimmt werden, dass nach einer förmlichen Beschwerde vor Beginn des Kommissionsverfahrens nach Absatz 2 zunächst ein gestuftes Verfahren durchzuführen ist, bei dem zum Beispiel die nächst höhere Führungskraft und/oder ein Mitglied der Personalvertretung einbezogen wird. Dies kann u.U. sinnvoll sein,

- um die Anzahl der Kommissionsverfahren zu begrenzen,
- wenn die Paritätische Kommission von den Beschäftigten und der jeweiligen Führungskraft räumlich weit entfernt ist oder
- wenn für Verwaltungsteile nach § 9 Abs. 1 Satz 3 ein Gesamtvolumen gebildet worden ist und für die Verwaltungsteile keine eigene Paritätische Kommission gebildet worden ist (§ 14 Abs. 1 Satz 6).

Es besteht keine Verpflichtung, ein solches gestuftes Verfahren vorzusehen. Nach einem gestuften Verfahren steht das Verfahren nach § 13 Abs. 2 offen.

Zu § 14 - Paritätische Kommission

§ 14 regelt Errichtung, Zusammensetzung und Aufgaben der Paritätischen Kommission. Dieses gemeinsame Organ von Dienststelle und Personalvertretung ist für die Behandlung von Beschwerden zuständig und soll daneben bei der Weiterentwicklung und Verbesserung des Systems mitwirken.

1. Adressat der Norm

§ 14 richtet sich an die Betriebsparteien (Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 1 und Satz 6) und enthält ansonsten abschließende Regelungen (Absatz 1 Satz 1 Halbsätze 2 und 3, Satz 2 bis 5, Absätze 2 und 3).

2. Errichtung (§ 14 Abs. 1 Satz 5 und 6)

Eine Paritätische Kommission ist für jede Verwaltung zu bilden. Durch Dienstvereinbarung kann vorgesehen werden, dass im Fall der Bildung von Gesamtvolumina für Verwaltungsteile (§ 9 Abs. 1 Satz 3) stattdessen in jedem dieser Verwaltungsteile eine Paritätische Kommission gebildet wird.

Die Paritätische Kommission kann eine Geschäftsordnung erhalten, die von der Paritätischen Kommission selbst oder durch Dienstvereinbarung festgelegt werden kann. Sofern nichts anderes festgelegt wird, tritt die Paritätische Kommission nur zusammen, wenn ihre Mitwirkung nach § 13 Abs. 2 oder § 14 Abs. 2 dies erfordert.



3. Zusammensetzung (§ 14 Abs. 1 Satz 1 bis 4)

Die Anzahl der Mitglieder wird durch Dienstvereinbarung festgelegt. Da die Kommission paritätisch vom Arbeitgeber und der Personalvertretung zu besetzen ist, muss eine gerade Mitgliederzahl festgelegt werden. Die von der Personalvertretung benannten Mitglieder der Kommission sollen der Personalvertretung angehören (§ 14 Abs. 1 Satz 1 2. Halbsatz); sie kann jedoch auch Personen benennen, die nicht der Personalvertretung angehören.

Die Mitglieder werden vom Arbeitgeber bzw. der Personalvertretung benannt; eine Wahl findet nicht statt. Die paritätische Kommission hat auch keine Amtszeit; ein Mitglied der paritätischen Kommission kann von der Betriebspartei, von welcher es benannt wurde, jederzeit durch Benennung einer anderen Person ersetzt werden (§ 14 Abs. 1 Satz 4).

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen können auf ihren Wunsch an den Beratungen der Kommission teilnehmen. Sie haben aber kein Stimmrecht. Dies gilt nicht, wenn sie vom Arbeitgeber oder der Personalvertretung als Mitglied der Kommission benannt werden.

4. Aufgaben (§ 14 Abs. 2)

Die Paritätische Kommission ist nach § 13 Abs. 2 für die Beratung von Beschwerden zuständig. Sie wirkt nach § 14 Abs. 1 darüber hinaus bei der ständigen Kontrolle des durch die Dienstvereinbarung ausgestalteten Systems der Leistungsfeststellung und -bezahlung mit. Sie kann den Betriebsparteien Empfehlungen zur Weiterentwicklung und zu Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen geben. Die Empfehlungen lösen keine Handlungspflicht der Betriebsparteien aus.

5. Verhältnis zu gesetzlichen Beteiligungsrechten (§ 14 Abs. 3)

Die gesetzlichen Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Personalvertretungen, der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen bleiben durch deren Mitwirkung in der Paritätischen Kommission unberührt.

Zu § 15 - Dienstvereinbarung zur Ausgestaltung dieses Tarifvertrages

Wie eingangs dargestellt, haben die Tarifvertragsparteien die spezifische Ausgestaltung des Systems der Leistungsbezahlung den Betriebsparteien überlassen (siehe zu



§ 2 Tz. 1). Aus diesem Grund enthält der LeistungsTV mit § 15 eine Auflistung, in der regelungsbedürftige Detailfragen zusammengestellt worden sind.

1. Adressat der Norm

Die Regelungen in § 15 richten sich ausschließlich an die Betriebsparteien der Behörde, da hier der Inhalt der zu schließenden Dienstvereinbarung bestimmt wird.

2. Grundsatz (§ 15 Satz 1)

Die Betriebsparteien haben zwar einerseits einen weiten Gestaltungsspielraum, andererseits kommt die Leistungsbezahlung erst durch die Dienstvereinbarung zur Anwendung. Die Dienststelle und die örtliche Personalvertretung sind daher mit § 15 Satz 1 aufgefordert, die in § 18 TVöD und LeistungsTV getroffenen Grundregeln zur Einführung der leistungsorientierten Bezahlung umzusetzen und hierdurch das speziell für ihr Haus anzuwendende System der Leistungsfeststellung und Gewährung eines Leistungsentgelts festzulegen.

Nach § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG hat der Personalrat gegebenenfalls durch Abschluss einer Dienstvereinbarung bei der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie der Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Die Tarifvertragsparteien haben mit dem LeistungsTV in vielen Bereichen – wie zuvor dargestellt – ausdrücklich auf eine tarifliche Regelung zu Gunsten einer mit der örtlichen Personalvertretung zu schließenden Dienstvereinbarung verzichtet. Bei den auf örtlicher Ebene zu treffenden Regelungen ist jedoch der vorgegebene Rahmen des LeistungsTV zu beachten, d.h. die Regelungen dürfen nicht in Widerspruch zum LeistungsTV stehen (vgl. auch § 75 Abs. 5 BPersVG).

3. Auflistung (§ 15 Satz 2)

Die in § 15 Satz 2 zusammengestellte Auflistung soll den Betriebsparteien eine „Checkliste“ für das Erstellen der Dienstvereinbarung geben. Es handelt sich um eine Soll-Regelung. Dies bedeutet insbesondere, dass das Fehlen von Regelungen zu einzelnen genannten Punkten der Checkliste nicht zur Unwirksamkeit der Dienstvereinbarung führt. Ob die jeweilige Dienstvereinbarung den Vorgaben des Tarifvertrages entspricht, ist daher im Einzelfall zu prüfen (vgl. § 75 Abs. 3, 5 BPersVG iVm. § 4 Abs. 3 TVG). Die Auflistung ist keine abschließende Aufzählung, sondern zählt lediglich in Reihenfolge der Paragraphen alle Tatbestände des LeistungsTV auf, in denen auf eine Regelung durch Dienstvereinbarung ausdrücklich verwiesen wird. Die konkreten



Regelungsmöglichkeiten ergeben sich aus den dort in Bezug genommenen Vorschriften.

Weitere Hinweise zur Ausgestaltung eines Leistungsbewertungssystems finden sich im „[Leitfaden Leistungsbewertung](#)“ des Bundesministeriums des Innern, Stand 24. Januar 2006 (Download im Internet unter www.bmi.bund.de in der Rubrik „Öffentlicher Dienst - Weitere Themen zum öffentlichen Dienst“). Da sich der Leitfaden auch auf die Leistungsbewertung von Beamten bezieht, ist die Vereinbarkeit der dortigen Hinweise mit dem LeistungsTV im Einzelfall zu prüfen.

V. Abschnitt - Schlussvorschriften

Der fünfte und letzte Abschnitt beginnt in § 16 mit umfangreichen Sonderregelungen für die Einführungsphase im Jahr 2007, um damit den Betriebsparteien genügend Zeit für den Abschluss der Dienstvereinbarung und einer sorgfältigen Vorbereitung des abgestimmten Systems der Leistungsbezahlung zu lassen. Daran anschließend enthält § 17 einige Begriffsbestimmungen. Das In-Kraft-Treten des LeistungsTV ist in § 18 geregelt.

Zu § 16 - Einführungs- und Übergangsregelungen

§ 16 enthält Übergangs- und Einführungsregelungen für die Jahre 2007 und 2008 und zum Verfahren bei Fehlen einer Dienstvereinbarung. Zu unterscheiden sind dabei zwei Konstellationen, nämlich

- die Einführungsregelungen bei Abschluss einer Dienstvereinbarung bis zum 30. Juni 2007 (§ 16 Abs. 1) und
- die Einführungsregelungen in Fällen, in denen bis zum 30. Juni 2007 noch keine Dienstvereinbarung abgeschlossen worden ist (§ 16 Abs. 2).

Wird innerhalb eines Ressorts ein einheitlicher Leistungszeitraum für Ministerium und Geschäftsbereich angestrebt, sollte dieser in der Rahmendienstvereinbarung und unter Beachtung der Einführungsregelung festgelegt werden.

1. Adressat der Regelung

Die Regelungen in § 16 Abs. 1 Satz 1 bis 3 und Abs. 2 richten sich als unmittelbar geltendes Recht direkt an Beschäftigte und Dienststelle. § 16 Abs. 1 Satz 4 und 5 enthält Rahmenregelung zur Ausgestaltung durch Dienstvereinbarung und richtet sich damit an die Betriebsparteien.



2. **Einführungsphase nach § 16 Abs. 1**

§ 16 Abs. 1 enthält in den Sätzen 1 bis 3 Regelungen, die für alle Beschäftigten gelten. Die Sätze 4 und 5 richten sich an die Betriebsparteien und finden nur Anwendung, wenn eine Dienstvereinbarung bis zum 30. Juni 2007 abgeschlossen wird.

2.1 **Der erste Leistungszeitraum (Jahr 2007)**

Der erste Leistungszeitraum beginnt nach § 16 Abs. 1 Satz 4 erst am 1. Juli 2007 und dauert mindestens sechs, höchstens neun Monate. Damit wurde der erste Leistungszeitraum gegenüber dem in § 3 Abs. 3 Satz 1 festgelegten Grundsatz der jährlichen Leistungsfeststellung verkürzt; die Motive der Tarifvertragsparteien für diese Regelung ergeben sich aus der Niederschriftserklärung zu § 16 Abs. 1. Der erste Leistungszeitraum umfasst daher mindestens die Monate Juli bis Dezember 2007 und kann durch Dienstvereinbarung bis Ende März 2008 ausgedehnt werden.

Durch die flexible Dauer des ersten Leistungszeitraumes haben es die Betriebsparteien in der Hand, ihren eigenen Rhythmus - passend für ihre Verwaltung bzw. Einrichtung - festzulegen; dies kann dann allerdings dauerhaft in die Zukunft wirken (siehe dazu nachfolgend zu § 16 Tz. 2.3 und 2.4). Daran anknüpfend bedingt die Festlegung des Leistungszeitraumes aber auch die Bestimmung des Leistungsfeststellungszeitraumes und damit letztendlich auch die Auszahlung des Leistungsentgelts an die Beschäftigten.

2.2. **Pauschale Auszahlung in 2007**

Da der erste Leistungszeitraum frühestens am 31. Dezember 2007 endet und dadurch im Jahr 2007 ein an einer Leistungsfeststellung orientiertes Leistungsentgelt nicht ausbezahlt werden kann, ist durch § 16 Abs. 1 Satz 1 bis 3 für das Jahr 2007 ein pauschales Leistungsentgelt vorgesehen. Die Beschäftigten erhalten danach mit dem Tabellenentgelt des Monats Juli 2007 **ein Leistungsentgelt in Höhe von 6 v.H.** des ihnen für den Monat März 2007 gezahlten Tabellenentgelts.

Im März 2007 werden sich voraussichtlich viele Beschäftigte in der individuellen Zwischenstufe nach § 6 TVÜ-Bund befinden, da der Aufstieg in die betragsmäßig nächst höhere Stufe der Tabelle gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund erst zum 1. Oktober 2007 erfolgt. Insoweit bestimmt die Protokollerklärung zu § 16 Abs. 1 und 2, dass in diesen Fällen das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe dem Tabellenentgelt (Stufenbetrag) gleich steht. Entsprechendes gilt für Beschäftigte, die nach § 6 Abs. 3 Satz 1 und § 7 Abs. 2 TVÜ-Bund in eine individuelle Endstufe der Tabelle übergeleitet wurden. Bei diesen Beschäftigten wird daher für die Berechnung der Pau-



schale anstelle des höchsten Stufenbetrags der zugeordneten Entgeltgruppe der Betrag der individuellen Endstufe zu Grunde gelegt.

Soweit Beschäftigte im März 2007 z. B. wegen Elternzeit oder unbezahltem Sonderurlaub nach § 28 TVöD kein Tabellenentgelt erhalten, wird nach § 16 Abs. 1 Satz 2 auf das zuletzt bezogene Tabellenentgelt abgestellt, es sei denn, für die Beschäftigte/den Beschäftigten hätte nach § 11 keine Leistungsfeststellung stattgefunden.

Beispiel 1:

Ein Vollzeitbeschäftigter wurde am 1. Oktober 2005 mit einem Vergleichsentgelt von 1988,33 € in die individuelle Zwischenstufe 3+ der Entgeltgruppe 5 übergeleitet. Ab dem 1. Januar 2006 hat er unbezahlten Sonderurlaub bis zum 30. Juni 2007 nach § 28 TVöD erhalten.

Nach §§ 16 Abs. 1 Satz 2 iVm. 11 Abs. 1 wird kein Leistungsentgelt gezahlt. Zwar erhalten nach der Sonderregelung in § 16 Abs. 1 Satz 1 grundsätzlich alle Beschäftigten zusammen mit dem Tabellenentgelt des Monats Juli 2007 ein pauschales Leistungsentgelt. Zwingende Voraussetzung hierfür ist jedoch nach § 16 Abs. 1 Satz 2, 2. Halbsatz, dass eine Leistungsfeststellung überhaupt stattgefunden hätte. Eine solche „fiktive Leistungsfeststellung“ wäre bei einem Sonderurlaub bis zum 30. Juni 2007 durch § 11 Abs. 1 ausgeschlossen, da der Beschäftigte während des fiktiven Leistungszeitraumes nicht, und damit weniger als zwei Kalendermonate tätig gewesen ist.

Beispiel 2:

Würde der unbezahlte Urlaub im vorgenannten Beispiel hingegen bereits zum 30. April 2007 enden, wäre ein pauschales Leistungsentgelt von 119,30 € zu zahlen. Mit der Arbeitsaufnahme ab 2. Mai 2007 wäre das Mindesterfordernis von § 11 Abs. 1 erfüllt. Bis zum 30. Juni 2007 wäre der Beschäftigte genau zwei Kalendermonate tätig. Das pauschale Leistungsentgelt nach § 16 Abs. 1 Satz 1 ist in diesem Fall zu zahlen.

Bei der Berechnung der Pauschale kann nicht auf das Tabellenentgelt für den Monat März 2007 zurückgegriffen werden, da der Beschäftigte hier noch im Sonderurlaub war. Ein vor der Beurlaubung zuletzt bezogenes Tabellenentgelt wurde noch nicht gezahlt, da sich der Beschäftigte noch in der individuellen Zwischenstufe befindet. Da das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe nach der Protokollerklärung zu § 16 Abs. 1 und 2 dem Tabellenentgelt gleichgestellt ist, wird die Pauschale wie folgt berechnet: 6 v.H. von 1988,33 € = 119,30 €

Die Pauschale hat die Wirkung einer Abschlagszahlung auf das insgesamt zur Verfügung stehende Leistungsentgelt. Für das Jahr 2007 stehen als Gesamtvolumen insgesamt 1% der ständigen Monatsentgelte des Jahres 2006 zur Verfügung. Dabei entspricht 1% des Jahrestabellenentgelts in etwa 12% eines Monatstabellenentgelts. Nach Abzug der mit den Bezügen für den Monat Juli 2007 ausgezahlten Pauschale erhöht das verbleibende Entgeltvolumen für das Jahr 2007 das Gesamtvolumen für das Jahr 2008 (§ 16 Abs. 1 Satz 3). Die Beschäftigten erhalten die verbleibenden „Restbeträge aus 2007“ somit nach Abschluss des ersten Leistungszeitraumes zusammen mit dem zur Verfügung stehenden Gesamtvolumen für das Jahr 2008 ausgezahlt. Da die Pauschalauszahlung im Jahr 2007 nur etwa die Hälfte des „1-Prozent-Volumens“ für 2007 ausmacht, stehen im Jahr 2008 der Restbetrag aus 2007 sowie 1% der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres (2007) als Leistungsentgeltvolumen zur Verfügung, im Ergebnis also in etwa 1,5%.



2.3 Der zweite Leistungszeitraum (Jahr 2008)

§ 16 Abs. 1 Satz 5 enthält auch für den zweiten Leistungszeitraum eine Sonderregelung.

Der Beginn des zweiten Leistungszeitraums hängt von der Laufzeit des ersten Leistungszeitraumes ab. Zwar soll der Zeitraum grundsätzlich einen Zeitraum von 12 Monaten umfassen und entspricht damit dem Grundsatz der jährlichen Leistungsfeststellung (§ 3 Abs. 3 Satz 1). Es besteht aber die Möglichkeit, den Leistungszeitraum um bis zu drei Monate zu verlängern, so dass die Laufzeit dieses zweiten Leistungszeitraumes bis zu 15 Monate betragen kann.

2.4 Abschluss der Einführungsphase

Der zweite Leistungszeitraum endet unter Berücksichtigung der zuvor beschriebenen Optionen für den ersten und zweiten Leistungszeitraum zwischen dem 31. Dezember 2008 und dem 30. Juni 2009. Nach der Einführungsphase ergibt sich aus dem erreichten Ende des zweiten Leistungszeitraums und dem Grundsatz der Jährlichkeit der Leistungsfeststellung (§ 3 Abs. 3 Satz 1) die zukünftige (zeitliche) Lage des Leistungszeitraums. Die Leistungsfeststellung findet dann zukünftig jedes Jahr zur gleichen Zeit statt.

3. Einführungsphase nach § 16 Abs. 2

§ 16 Abs. 2 regelt den Fall, dass bis zum 30. Juni 2007 keine Dienstvereinbarung abgeschlossen wird.

3.1 Pauschale Auszahlung in 2008

Mit § 16 Abs. 2 Satz 1 soll vermieden werden, dass die Beschäftigten im Jahr 2008 keinerlei Leistungsentgelt erhalten, weil bis zum 30. Juni 2007 keine Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde. Nach § 16 Abs. 2 Satz 1 erhalten die Beschäftigten in diesem Fall mit dem Tabellenentgelt des Monats April 2008 ein pauschales Leistungsentgelt in Höhe von 6 v.H. des für den Monat Dezember 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts. An einer Dienstvereinbarung fehlt es auch dann, wenn zwar eine Rahmendienstvereinbarung einer Stufenvertretung vorliegt, deren Ausfüllung durch Dienstvereinbarung der örtlichen Betriebsparteien aber aussteht.



3.2 Leistungszeitraum

§ 16 Abs. 2 trifft nur Regelungen zur pauschalen Entgeltauszahlung für die Zeit, in der noch keine Dienstvereinbarung vorliegt. **Sonderregelungen für Beginn und Dauer des ersten und zweiten Leistungszeitraums bestehen nicht.** Der Beginn des ersten Leistungszeitraums ist daher durch die Dienstvereinbarung festzulegen. Für die Dauer gilt das Prinzip der Jährlichkeit der Leistungsfeststellung (§ 3 Abs. 3 Satz 1); **der erste Leistungszeitraum dauert folglich - wie alle anderen Leistungszeiträume auch - 12 Monate.**

3.3 Übertragung von Entgeltvolumina und Pauschalzahlungen

Fände die Pauschalregelung des § 16 Abs. 2 Satz 1 Anwendung, würde im Jahr 2008 nur ein Teilbetrag des zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens pauschal ausgezahlt. Dadurch würde sich das Gesamtvolumen des Jahres 2009 um den verbleibenden Betrag des Gesamtvolumens erhöhen (§ 16 Abs. 2 Satz 2).

In der Zusammenschau der Jahre 2007 und 2008 würden damit insgesamt nur rund 12 v.H. des Tabellenentgelts pauschal ausgezahlt; das entspricht rund 1 % der ständigen Monatsentgelte nach § 18 Abs. 1 TVöD. Das „Restguthaben“, das nicht pauschal ausgezahlt würde, wäre damit schon auf rund 1 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres angewachsen; im Jahr 2009 betrüge das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen dann rund 2 v.H.

4. Keine Dienstvereinbarung in den Folgejahren

Falls auch in den Folgejahren keine Dienstvereinbarung abgeschlossen würde, gelten nach § 16 Abs. 2 Satz 3 die Sätze 1 und 2 zur pauschalen Auszahlung des Leistungsentgelts entsprechend. Da mit der pauschalen Auszahlung – jeweils im April des betreffenden Jahres – stets nur rund die Hälfte des für das jeweilige Jahr zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens des Vorjahres (d.h. ohne Übertragungen aus dem Vorjahr/den Vorjahren) ausgekehrt würde, stiege das „Restguthaben“ des Gesamtvolumens in diesem Fall ständig an und würde bis zur einer Einigung der Betriebsparteien auf eine Dienstvereinbarung nicht zur Auszahlung gelangen.

Zu § 17 - Begriffsbestimmungen

§ 17 enthält Begriffsbestimmungen, die für den gesamten Tarifvertrag von Bedeutung sind.



§ 17 Abs. 1 stellt klar, dass in **Betrieben**, in denen der LeistungsTV zur Anwendung kommt, die Ausgestaltung statt durch Dienstvereinbarung durch Betriebsvereinbarung erfolgt. An Stelle der Terminologie des BPersVG tritt die daher die entsprechende Terminologie des BetrVG.

§ 17 Abs. 2 und 3 enthalten Definitionen für die Begriffe **Leistungszeitraum** und **Feststellungszeitraum**.

§ 17 Abs. 4 stellt klar, dass bei Inbezugnahme des TVöD im Rahmen LeistungsTV die für den Bund geltenden Vorschriften gemeint sind. Bedeutung hat diese Klarstellung insbesondere für den Verweis auf § 18 TVöD.

Weitere Begriffsbestimmungen finden sich in den §§ 9, 10 und 13 Abs. 1 . Dabei handelt es sich um die Begriffe

- Gesamtvolumen (§ 9 Abs. 1),
- Verwaltung (§ 9 Abs. 1 Satz 1),
- Verwaltungsteile (§ 9 Abs. 1 Satz 3),
- SOLL-Volumen (§ 9 Abs. 4 Satz 1),
- IST-Volumen (§ 9 Abs. 4 Satz 1),
- Teilvolumen (§ 10 Abs. 2) und
- Beschwerde (§ 13 Abs. 1).

Wegen der Definitionen wird auf die Ausführungen unter zu § 9 Tz. 2 und zu § 13 Tz. 2 verwiesen.

Zu § 18 - In-Kraft-Treten

§ 18 regelt das In-Kraft-Treten und die Kündigung des LeistungsTV. Der Tarifvertrag tritt zum 1. Januar 2007 in Kraft (§ 18 Abs. 1), die Kündigungsfrist des Absatz 2 entspricht der Kündigungsfrist für den TVöD.

Im Auftrag

Bredendiek