

Tarifvertrag
über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten
der Verbandsmitglieder der
Tarifgemeinschaft der
Deutschen Rentenversicherung
(LeistungsTV-TgDRV)

vom 30. November 2007¹

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Regelungsstruktur

II. Abschnitt: Leistungsfeststellung

§ 3 Instrumente der Leistungsfeststellung

§ 4 Zielvereinbarung

¹ Abgeschlossen mit der

- a) Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - Bundesvorstand -
- b) Gewerkschaft der Sozialversicherung - Bundesvorstand –

§ 5 Systematische Leistungsbewertung

§ 6 Verbindung der Instrumente

§ 7 Verhältnis der Instrumente

III. Abschnitt: Leistungsentgelt

§ 8 Formen und Auszahlung des Leistungsentgelts

§ 9 Aufteilung des Entgeltvolumens nach § 18 TV-TgDRV

§ 10 Berechnung des Leistungsentgelts

IV. Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 11 Unterjährige Veränderungen, besondere Situationen

§ 12 Dokumentation

§ 13 Konfliktlösung

§ 14 Paritätische Kommission

§ 15 Dienstvereinbarungen zur Ausgestaltung dieses Tarifvertrages

V. Abschnitt: Schlussvorschriften

§ 16 Einführungs- und Übergangsregelungen

§ 17 Begriffsbestimmungen

§ 18 Inkrafttreten

Präambel

¹Das Leistungsentgelt soll dazu beitragen, die Effizienz zu stärken und die Dienstleistungen zu verbessern. ²Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. ³Bei Anwendung und Ausfüllung dieses Tarifvertrages sind die Diskriminierungsfreiheit und Transparenz der Bewertungs- und Feststellungsregelungen sicherzustellen. ⁴Bei der Gestaltung der Leistungsanforderungen und -bewertungen ist dem Grundsatz der Vereinbarkeit von Fami-

lie und Beruf Rechnung zu tragen und das Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender-Mainstreaming) zu verwirklichen.

I. Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten der Verbandsmitglieder der TgDRV, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für die Verbandsmitglieder der TgDRV (TV-TgDRV) fallen.

§ 2 Regelungsstruktur

¹Dieser Tarifvertrag regelt den Rahmen und legt wesentliche Details für die Gewährung des Leistungsentgelts nach § 18 TV-TgDRV fest. ²Die weitere Ausgestaltung erfolgt durch einvernehmliche Dienstvereinbarung oder durch einvernehmliche Betriebsvereinbarung.

II. Abschnitt: Leistungsfeststellung

§ 3 Instrumente der Leistungsfeststellung

- (1) ¹Die Feststellung von Leistungen erfolgt anhand von Zielvereinbarungen (§ 4) oder systematischen Leistungsbewertungen (§ 5). ²Beide Instrumente können auch miteinander verbunden werden (§ 6). ³Für die Leistungsfeststellung kann sowohl an die individuelle Leistung als auch an die Leistung einer Gruppe von Beschäftigten (Teamleistung) angeknüpft werden.
- (2) ¹Für die Leistungsfeststellung dürfen nur Ziele oder Kriterien herangezogen werden, die auf die auszuübende Tätigkeit der/des Be-

schäftigten bezogen sind, von der/dem Beschäftigten beeinflusst und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreicht werden können.²Voraussetzung der Leistungsfeststellung sind Transparenz und Nachvollziehbarkeit der auf die Tätigkeit bezogenen Leistungskriterien.

- (3) ¹Die Leistungsfeststellung erfolgt jährlich. ²Durch kürzere oder längere Laufzeiten von Zielvereinbarungen dürfen Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen nicht von dem Leistungsentgelt ausgenommen werden; § 11 bleibt unberührt. ³Beginn und Ende des maßgeblichen Leistungs- und Feststellungszeitraums werden in der Dienstvereinbarung geregelt.
- (4) ¹Die Leistungsfeststellung erfolgt durch die jeweilige Führungskraft. ²Der Arbeitgeber bestimmt zu Beginn des Leistungszeitraums die jeweils zuständige Führungsebene.

Protokollerklärung zu § 3:

¹Bei schwerbehinderten Menschen ist eine durch die Schwerbehinderung bedingte Minderung der Arbeitsleistung angemessen zu berücksichtigen. ²Die Protokollerklärung Nr. 2 zu § 18 TV-TgDRV bleibt unberührt.

§ 4

Zielvereinbarung

- (1) ¹Eine Zielvereinbarung ist eine schriftlich niedergelegte, freiwillige und verbindliche Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen für einen festgelegten Zeitraum über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. ²Die Leistungsziele sind eindeutig, konkret und präzise zu bestimmen. ³Das gilt auch für den Zeitraum bzw. den Zeitpunkt der Zielerreichung. ⁴Die Leistungsziele müssen realistisch, messbar und nachvollziehbar sein.
- (2) ¹In der Zielvereinbarung sind ein oder mehrere Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung zu vereinbaren. ²Für die Zielvereinbarung können bis zu 5 Ziele festgelegt werden; sie können unterschiedlich gewichtet werden. ³Für jedes Ziel sind bis zu 5 Ziel-

erreichungsgrade festzulegen. ⁴Näheres regelt die Dienstvereinbarung.

- (3) ¹Erklärt die/der Beschäftigte oder eine Beschäftigtengruppe bzw. die jeweilige Führungskraft ihren Wunsch nach Abschluss einer Zielvereinbarung, ist ein Gespräch zu führen, um die Möglichkeit des Abschlusses einer Zielvereinbarung zu prüfen; ein Anspruch auf Abschluss einer Zielvereinbarung besteht nicht. ²Kommt eine Zielvereinbarung mit einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen nicht zu Stande, erfolgt eine Leistungsfeststellung jeder/jedes dieser Beschäftigten auf Grundlage einer systematischen Leistungsbewertung.
- (4) ¹Eine Zielvereinbarung mit einer Beschäftigtengruppe erfolgt in Form einer Abrede zwischen der jeweiligen Führungskraft und jeder/jedem Beschäftigten der Gruppe. ²Eine Zielvereinbarung für die Gruppe kommt zustande, wenn sich alle Beschäftigten der Gruppe und die jeweilige Führungskraft für den Abschluss der Gruppenzielvereinbarung entscheiden.
- (5) ¹Während der Laufzeit von Zielvereinbarungen sollen Gespräche zum Zwischenstand der Zielerreichung zwischen der jeweiligen Führungskraft und der/dem Beschäftigten geführt werden. ²Bei relevanten Änderungen, die die Zielerreichung gefährden, sind die Gespräche zeitnah zu führen. ³Ist ein Zielerreichungsgrad zu erwarten, der ein Leistungsentgelt ausschließt, ist ein Gespräch mit der/dem Beschäftigten zu führen, um gemeinsam Wege zur Zielerreichung zu erörtern. ⁴Die Initiative für ein Gespräch kann von der/dem Beschäftigten oder der jeweiligen Führungskraft ausgehen.
- (6) Die Leistungsfeststellung erfolgt nach § 3 Abs. 4 durch den Vergleich der vereinbarten Ziele mit dem Grad der Zielerreichung (Soll-Ist Vergleich).

Protokollerklärung zu Absatz 5 Satz 2:

¹Eine relevante Änderung ist zum Beispiel ein Arbeitsplatzwechsel.

²Ein Tätigkeitswechsel, die Reduzierung oder der Wegfall personeller oder materieller Ressourcen können relevante Änderungen sein.

§ 5

Systematische Leistungsbewertung

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

Protokollerklärung zu § 5:

¹Die systematische Leistungsbewertung entspricht nicht der Regelbeurteilung. ²Quoten dürfen nicht vereinbart werden.

§ 6

Verbindung der Instrumente

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

§ 7

Verhältnis der Instrumente

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

III. Abschnitt: Leistungsentgelt

§ 8

Formen und Auszahlung des Leistungsentgelts

- (1) ¹Das Leistungsentgelt wird als Leistungsprämie oder Leistungszulage ausgezahlt. ²Die Leistungsprämie ist eine einmalige Zahlung. ³Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung.
- (2) Die Auszahlung des Leistungsentgelts soll spätestens im vierten Monat nach Abschluss der Leistungsfeststellung des jeweiligen Verbandsmitglieds im Sinne des § 9 Abs. 1 zu dem in § 24 Abs. 1 Satz 2 TV-TgDRV bestimmten Zahltag erfolgen.

§ 9

Aufteilung des Entgeltvolumens nach § 18 TV-TgDRV

- (1) ¹Das Volumen entspricht dem Entgeltvolumen der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres der Beschäftigten eines Verbandsmitglieds, das sich bei Anwendung des in § 18 Abs. 2 Satz 1 TV-TgDRV bestimmten Vomhundertsatzes ergibt. ²Sind die Monatsentgelte der Beschäftigten in unterschiedlichen Kontenklassen ausgebracht, ist das Volumen des Leistungsentgeltes entsprechend der Kontenklassen aufzuteilen. ³Eine weitere Aufteilung auf Teilbereiche wird unter Beteiligung der zuständigen Personalvertretung geregelt.
- (2) ¹Für die Ermittlung der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres (§ 18 Abs. 2 Satz 1 TV-TgDRV) wird jeweils der Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember zu Grunde gelegt. ²Das Gesamtvolumen nach Absatz 1 Satz 1 ist jeweils bis zum 30. April eines jeden Jahres zu ermitteln.
- (3) ¹Wird das Gesamtvolumen des Verbandsmitglieds bzw. des Teilbereiches nicht ausgeschöpft, so erhöht sich das betreffende Volumen im Folgejahr um die verbleibenden Restanteile.

²Überschreitungen eines Volumens werden im Folgejahr auf das betreffende Volumen angerechnet.

- (4) ¹Der zuständigen Personalvertretung ist das ermittelte Gesamtvolumen nach Absatz 1 (SOLL) sowie das ausgezahlte Volumen (IST) mitzuteilen. ²Über- oder Unterschreitungen sind auszuweisen und darzulegen.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

Nr. 1: Absatz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte sonstiger Einrichtungen, bei denen das Tarifrecht der TgDRV zur Anwendung kommt.

Nr. 2: Durch Dienstvereinbarung kann bestimmt werden, dass - zur vereinfachten Erfassung und Berechnung - die weitere Aufteilung in pauschalierter Form (z.B. nach Anzahl der Beschäftigten zu einem bestimmten Stichtag) erfolgt.

§ 10

Berechnung des Leistungsentgelts

- (1) ¹Die Höhe des individuellen Leistungsentgeltes der/des Beschäftigten ergibt sich aus dem durch Dienstvereinbarung festzulegenden Schlüssel, der das Ergebnis der individuellen Leistungsfeststellung der/des Beschäftigten mit der Höhe des jeweils zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens nach Absatz 2 verknüpft. ²Durch Dienstvereinbarung kann eine Obergrenze für das individuelle Leistungsentgelt festgelegt werden.
- (2) ¹Das Gesamtvolumen für ein Verbandsmitglied bzw. einen Teilbereich ist grundsätzlich nach Entgeltgruppen getrennt aufzuteilen. ²Durch Dienstvereinbarung kann auf eine Trennung nach Entgeltgruppen verzichtet und/oder eine Zusammenfassung von Entgeltgruppen vorgenommen werden; in dieser kann auch eine Aufteilung nach organisatorischen Gesichtspunkten erfolgen.

Protokollerklärung zu Absatz 2

Nr. 1: Wird das Gesamtvolumen nach Entgeltgruppen aufgeteilt, ist bei der Bildung der Teilvolumina unter Berücksichtigung der Protokollerklärung Nr. 4 zu gewährleisten, dass das be-

treffende Volumen in den einzelnen Entgeltgruppen verbleibt.

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

IV. Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 11

Unterjährige Veränderungen, besondere Situationen

- (1) Eine Leistungsfeststellung findet nicht statt, wenn die/der Beschäftigte während des Leistungszeitraums weniger als 2 Monate tätig war.
- (2) ¹Beschäftigte, für die gemäß Absatz 1 keine Leistungsfeststellung erfolgt, erhalten kein Leistungsentgelt. ²Bestand nicht während des gesamten Leistungszeitraums ein Entgeltanspruch, wird das Leistungsentgelt der/des Beschäftigten für jeden Kalendermonat, in dem kein Entgeltanspruch bestand, um ein Zwölftel gekürzt.

- (3) Die/Der unterjährig ausscheidende Beschäftigte erhält für den Leistungszeitraum, in dem das Arbeitsverhältnis endet, mit der letzten Entgeltzahlung ein pauschales Leistungsentgelt in Höhe des in § 18 Abs. 2 Satz 1 TV-TgDRV bestimmten Vomhundertsatzes der ihr/ihm im Leistungszeitraum gezahlten Tabellenentgelte.
- (4) Ein Leistungsentgelt wird nicht gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem Grund, den die/der Beschäftigte durch eigenes Verschulden verursacht hat, beendet wurde.
- (5) ¹Im Fall eines Arbeitsplatzwechsels oder eines Wechsels der Führungskraft erhält die/der Beschäftigte grundsätzlich ein Zwischenergebnis zur Feststellung der bisherigen Leistungen. ²Durch Dienstvereinbarung kann bestimmt werden, dass anstelle eines Zwischenergebnisses eine gemeinschaftliche Leistungsfeststellung der früheren und der aktuellen Führungskraft der/des Beschäftigten erfolgt. ³Näheres regelt die Dienstvereinbarung.
- (6) ¹Beschäftigte, die nach Gleichstellungsgesetzen, Personalvertretungsgesetzen der Länder oder Sozialgesetzbuch Neuntes Buch von der Erbringung ihrer Arbeitsleistung zu 75 v.H. und mehr ihrer individuellen durchschnittlichen Arbeitszeit freigestellt worden sind, erhalten ohne Leistungsfeststellung ein Leistungsentgelt in Höhe des Durchschnittsbetrages der Beschäftigten ihrer jeweiligen Entgeltgruppe. ²Für Beschäftigte, die nach Satz 1 zu 50 v.H. und weniger freigestellt sind, erfolgt eine Leistungsfeststellung auf Grundlage der erbrachten Arbeitsleistungen in den nicht freigestellten Zeiten. ³Für die Berechnung des Leistungsentgelts ist dieses Ergebnis auf den freigestellten Anteil der Arbeitsleistung zu übertragen. ⁴Beschäftigte, die nach Satz 1 zu weniger als 75 v.H. und mehr als 50 v.H. freigestellt sind, können zwischen der Regelung nach Satz 1 und Satz 2 wählen; das Wahlrecht muss zu Beginn des Leistungszeitraums, bei einer entsprechenden Freistellung während des Leistungszeitraums am ersten Tag dieser Freistellung ausgeübt werden.
- (7) ¹Bei Teilzeitbeschäftigten beziehen sich die Leistungsanforderungen auf die individuell vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit. ²Für die Höhe des Leistungsentgelts findet § 24 Abs. 2 TV-TgDRV Anwendung; Stichtag für den maßgeblichen Arbeitszeit-

umfang ist der letzte Tag des Leistungszeitraums.³ Bei Beschäftigten, die in Altersteilzeit im Blockmodell beschäftigt sind, bemisst sich das Leistungsentgelt nach der Arbeitszeit, die während der jeweiligen Phase der Altersteilzeit geschuldet wird.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Verstirbt die/der Beschäftigte vor einer Leistungsfeststellung erhöht sich die Zahlung nach § 23 Abs. 3 TV-TgDRV um ein pauschales Leistungsentgelt in Höhe des in § 18 Abs. 2 Satz 1 TV-TgDRV bestimmten Vomhundertsatzes der ihr/ihm im Leistungszeitraum gezahlten Tabellenentgelte.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

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

Protokollerklärung zu Absatz 6:

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

Protokollerklärung zu Absatz 7 Satz 3:

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

§ 12

Dokumentation

- (1) Das Ergebnis der individuellen Leistungsfeststellung wird in schriftlicher Form zur Personalakte genommen; eine Kopie ist der/dem Beschäftigten auszuhändigen.
- (2) ¹Die Ergebnisse der Leistungsfeststellung und des Leistungsentgelts sind innerhalb jedes Bereichs im Sinne von § 9 Abs. 1 Satz 2 statistisch zu erfassen und bekannt zu machen. ²Im Fall einer Aufteilung nach § 9 Abs. 1 Satz 3 erfolgt die Erfassung und Bekannt-

machung nach Satz 1 in dem jeweiligen Teilbereich. ³Näheres regelt die Dienstvereinbarung.

§ 13 Konfliktlösung

- (1) Jede/jeder Beschäftigte kann das Ergebnis seiner Leistungsfeststellung gegenüber der zuständigen Personalstelle unter Beifügung einer schriftlichen Begründung innerhalb von drei Wochen nach Eröffnung des Ergebnisses der Leistungsfeststellung beanstanden (Beschwerde).
- (2) ¹Wird der Beschwerde nicht abgeholfen, wird sie der paritätischen Kommission (§ 14) zur Beratung zugeleitet. ²Die Beratung bezieht sich auf die Einhaltung der durch diesen Tarifvertrag und die jeweils maßgeblichen ihn ausfüllenden Dienstvereinbarungen vorgegebenen Verfahren und auf die Einhaltung der sachlichen Grenzen einer Bewertung; die Mitwirkung erfasst nicht die Leistungsbewertung oder die Entscheidung über die Vergabe von Leistungsentgelten im Einzelfall. ³Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. ⁴Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen.
- (3) ¹Durch Dienstvereinbarung kann vorgesehen werden, dass nach einer Beschwerde gemäß Absatz 1 zunächst ein gestuftes Verfahren unter Einbeziehung von z.B. der nächst höheren Führungskraft und/oder einem Mitglied der Personalvertretung einsetzt. ²Erledigt sich die Beschwerde dadurch nicht, steht das Verfahren gemäß Absatz 2 offen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

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

§ 14 Paritätische Kommission

- (1) ¹Die Anzahl der Mitglieder der Paritätischen Kommission ist durch Dienstvereinbarung festzulegen; jeweils die Hälfte der Mitglieder wird vom Arbeitgeber und von der Personalvertretung in der Regel aus dessen Mitte benannt; jedes Mitglied der Paritätischen Kommission muss bei dem Verbandsmitglied, bei dem die Paritätische Kommission gebildet wird, beschäftigt sein. ²Die Gleichstellungsbeauftragte und die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen können auf ihren Wunsch an den Beratungen der Kommission teilnehmen; sie haben kein Stimmrecht. ³Beteiligte i.S.d. § 13 Abs. 1 sind in eigenen Angelegenheiten von der Mitwirkung in der paritätischen Kommission ausgeschlossen. ⁴Ein Mitglied der Paritätischen Kommission kann von der Partei, welche es benannt hat, jederzeit durch Benennung einer anderen Person nach Satz 1 ersetzt werden. ⁵Eine Paritätische Kommission ist für jedes Verbandsmitglied der TgDRV zu bilden. ⁶Durch Dienstvereinbarung kann vorgesehen werden, dass im Fall einer Aufteilung nach § 9 Abs. 1 Satz 2 oder Satz 3 eine Paritätische Kommission in dem jeweiligen Teilbereich gebildet wird.

- (2) ¹Unabhängig von der Beteiligung nach § 13 wirkt die Paritätische Kommission bei der ständigen Kontrolle des durch Dienstvereinbarung ausgestalteten Systems der Leistungsfeststellung und -bezahlung mit. ²Sie kann Empfehlungen zur Weiterentwicklung und zu Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen geben.

- (3) Die Rechte der Personalvertretungen, der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen bleiben unberührt.

§ 15 Dienstvereinbarungen zur Ausgestaltung dieses Tarifvertrages

¹Das in den Dienststellen anzuwendende System der Leistungsfeststellung und der Gewährung eines Leistungsentgelts wird im Rahmen die-

ses Tarifvertrages durch Dienstvereinbarungen nach § 2 Satz 2 festgelegt. ²In diesen Dienstvereinbarungen sollen insbesondere

- der Beginn und das Ende des maßgeblichen Leistungs- und Feststellungszeitraums (§ 3 Abs. 3 Satz 3),
- die Ausgestaltung von und mögliche konkrete Anforderungen an Zielvereinbarungen (§ 4 Abs. 2),
- das Bewertungssystem der systematischen Leistungsbewertung einschließlich der Gewichtung der Kriterien (§ 5 Abs. 2),
- die Punktwerte der Stufen der Leistungsbewertung bzw. der Zielerreichungsgrade (§ 7 Abs. 2),
- die Anzahl der Stufen der systematischen Leistungsbewertung, die Anzahl der Zielerreichungsgrade und die Festlegung, welcher Stufe der systematischen Leistungsbewertung die volle Zielerreichung zugeordnet wird (§ 7 Abs. 3 und 4),
- das Berechnungsverfahren für das jeweilige Leistungsentgelt einschließlich einer etwaigen Obergrenze für das individuelle Leistungsentgelt (§ 10 Abs. 1),
- eine gegebenenfalls von der Aufteilung nach Entgeltgruppen abweichende Aufteilung des Leistungsentgeltvolumens (§ 10 Abs. 2),
- die Leistungsfeststellung im Fall eines Arbeitsplatzwechsels oder eines Wechsels der Führungskraft (§ 11 Abs. 4)
- die statistische Erfassung der Ergebnisse von Leistungsfeststellung und Leistungsentgelt (§ 12 Abs. 2),
- ein etwaiges gestuftes Verfahren vor Eröffnung der Beschwerde zur Paritätischen Kommission (§ 13 Abs. 3),
- die Anzahl der Mitglieder der Paritätischen Kommission (§ 14 Abs. 1)
- gegebenenfalls die Bildung einer Paritätischen Kommission in dem jeweiligen Teilbereich (§ 14 Abs. 1 Satz 6)

geregelt werden.

V. Abschnitt: Schlussvorschriften

§ 16

Einführungs- und Übergangsregelungen

- (1) Der erste Leistungszeitraum beginnt am 1. Januar 2009.
- (2) Durch Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass das Instrument der Zielvereinbarung (§ 4) erst zu einem späteren Zeitpunkt Anwendung findet.
- (3) ¹Für das Jahr 2007 erhält die/der Beschäftigte mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 ein pauschales Leistungsentgelt in Höhe von 1 v.H. der ihr/ihm für das Jahr 2007 gezahlten Tabellenentgelte. ²Für das Jahr 2008 erhält die/der Beschäftigte mit dem Entgelt des Monats Dezember 2008 und des Monats Juli 2009 ein pauschales Leistungsentgelt in Höhe von jeweils 0,5 v.H. der ihr/ihm für das Jahr 2008 gezahlten Tabellenentgelte. ³Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli 2009 endet, erhalten das pauschale Leistungsentgelt nach Satz 2 mit dem Tabellenentgelt des Monats der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. ⁴Für die Berechnung der gezahlten Tabellenentgelte nach den Sätzen 1 und 2 wird für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein oder nicht für alle Tage Tabellenentgelt erhalten haben wegen
 - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie anschließend die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
 - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat,das Tabellenentgelt zu Grunde gelegt, welches vor dem maßgebenden Sachverhalt nach Buchstabe a) bis c) für einen vollen Kalendermonat gezahlt wurde.

- (4) ¹Kommt bis zum 31. Dezember 2008 keine Dienstvereinbarung nach § 15 zustande, erhält die/der Beschäftigte mit dem Tabellenentgelt des Monats April 2010 ein pauschales Leistungsentgelt in Höhe von 0,5 v.H. der ihr/ihm für das Jahr 2009 gezahlten Tabellenentgelte. ²Absatz 3 Satz 4 findet Anwendung. ³Das Leistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den verbleibenden Betrag des Gesamtvolumens des Verbandsmitglieds bzw. des Teilbereiches. ⁴Solange auch in den Folgejahren keine Dienstvereinbarung zustande kommt, gelten die Sätze 1, 2 und 3 entsprechend.
- (5) Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 18 Absatz 3 TV-TgDRV wird unter Beibehaltung der Nummerierung gestrichen.

Protokollerklärung zu Absatz 3 und 4:

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

§ 17

Begriffsbestimmungen

- (1) In Betrieben, in denen dieser Tarifvertrag zur Anwendung kommt, erfolgt die Ausgestaltung dieses Tarifvertrages durch Betriebsvereinbarung; an die Stelle der Begriffe „Dienstvereinbarung“ und „Personalvertretung“ treten in diesem Fall die Begriffe „Betriebsvereinbarung“ und „Betriebsrat“.
- (2) Leistungszeitraum ist der Zeitraum, welcher für die Feststellung der Leistungen der Beschäftigten berücksichtigt wird.
- (3) Feststellungszeitraum ist der Zeitraum, in welchem die Leistungen der Beschäftigten festgestellt werden.

§ 18

Inkrafttreten

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2007 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres

schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2010.

Alzenau, den 30. November 2007

Für die
Tarifgemeinschaft der Deutschen Rentenversicherung
der Vorsitzende der Tarifkommission

Für

Niederschriftserklärungen:

Zum Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten der Verbandsmitglieder der TgDRV (LeistungsTV-TgDRV)

Zwischen

der Tarifgemeinschaft der Deutschen Rentenversicherung,
vertreten durch den Vorsitzenden der Tarifkommission,

einerseits

und

andererseits

werden folgende Niederschriftserklärungen vereinbart:

Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 1 Satz 1:

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

Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 2:

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

Niederschriftserklärung zu Abschnitt III:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, spätestens im Jahr 2010 die praktische Umsetzung der Bestimmung und Aufteilung des Entgeltvolumens zu prüfen und etwaige notwendige Anpassungen für die Folgezeit im Tarifvertrag vorzunehmen.

Niederschriftserklärung zu § 11 Abs. 2 Satz 2:

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

Niederschriftserklärung zu § 11 Abs. 5:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass ein Arbeitsplatzwechsel auch bei einem Wechsel der/des Beschäftigten zu einem anderen Verbandsmitglied oder zu einem anderen Träger der Deutschen Rentenversicherung gegeben ist.

Niederschriftserklärung zu § 11 Abs. 7 Satz 3:

Die Tarifvertragsparteien werden den TV ATZ-TgRV entsprechend anpassen.

Niederschriftserklärung zu § 13 Abs. 2 Satz 4:

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

Niederschriftserklärung zu § 16:

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

Nr. 2: Die Tarifvertragsparteien sehen die Verantwortung für die erfolgreiche Umsetzung dieses Tarifvertrages auch bei den Parteien der noch abzuschließenden Dienstvereinbarungen.

Nr. 3: Die Tarifvertragsparteien werden die Umsetzung dieses Tarifvertrages im Jahr 2010 analysieren und gegebenenfalls notwendige Folgerungen ziehen.

Alzenau, den 30. November 2007

Für die
Tarifgemeinschaft der Deutschen Rentenversicherung
der Vorsitzende der Tarifkommission

Für