

Auszug aus dem

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

vom 25. August 2006.

(Übernommen am 15.07.2008 von <http://www.bmi.bund.de>¹⁾)

§ 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 Zielerreichungsgrade 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 Leistungsfeststel-

¹ Vollständige Internet-Adresse:
http://www.bmi.bund.de/nn_1179558/Internet/Content/Common/Anlagen/Themen/Oeffentlicher_Dienst/DatenundFakten/TVoeD/LeistungsTV_Bund.templateId=raw.property=publicationFile.pdf/LeistungsTV-Bund.pdf

lung 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.

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.

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