

Dienstvereinbarung zur Einführung eines leistungsorientierten Entgelts und Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TVöD

Der Kreis Segeberg
– vertreten durch den Landrat –
und der Personalrat der Kreisverwaltung
– vertreten durch den Vorsitzenden –
schließen gemäß der in § 18 TVöD übertragenen
Regelungskompetenz folgende Dienstvereinbarung:

Präambel

Diese Dienstvereinbarung dient der betrieblichen Vereinbarung eines Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TVöD-VKA i.V.m. § 13 TV-ArbZ SH zur Einführung und Entwicklung der leistungsorientierten Bezahlung zum 01.01.2008. Das Leistungsentgelt soll gemäß § 18 Abs. 1 Satz 1 TVöD die öffentlichen Dienstleistungen verbessern, die Effektivität und Effizienz der Organisation und Prozesse (§ 18 Abs. 6 Satz 3 TVöD) steigern und zugleich die Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz stärken (§ 18 Abs. 1 Satz 2 TVöD).

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Kreises Segeberg, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen.
- (2) Diese Dienstvereinbarung gilt nicht für Beschäftigte des Kreises Segeberg, die an die Stadt Norderstedt abgeordnet sind.
- (3) Die freigestellten Personalratsmitglieder sowie die Gleichstellungsbeauftragte sind bei der Berechnung des Leistungsentgelts mit einem Gesamtergebnis von 1,0 im Rahmen der Zielvereinbarung zu berücksichtigen. Werden diese Anteile nur zeitanteilig wahrgenommen, findet für den verbleibenden Zeitanteil die Dienstvereinbarung Anwendung.
- (4) Leistungsgeminderte und Schwerbehinderte dürfen nicht grundsätzlich aus dem System der leistungsorientierten Bezahlung ausgenommen werden. Ihre jeweilige Leistungsminderung oder Schwerbehinderung muss im Rahmen der Leistungsbewertung und der Zielvereinbarung angemessen berücksichtigt werden.
- (5) Die Teilnahme am System der leistungsorientierten Bezahlung ist für alle Beschäftigten freiwillig. Will ein Beschäftigter / eine Beschäftigte für ein Jahr nicht am System der leistungsorientierten Bezahlung teilnehmen, so bedarf dies jeweils einer schriftlichen Verzichtserklärung. Der Verzicht führt dazu, dass in dem jeweiligen Jahr kein Anspruch auf leistungsorientierte Bezahlung entsteht. Die Verzichtserklärung wird Bestandteil der Personalakte.

§ 2 Form des Leistungsentgelts

Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als jährliche Leistungsprämie auf Basis der Leistungsbestimmung im zweistufigen Verfahren gemäß § 4 gezahlt.

§ 3 Finanzielles Gesamtvolumen und Personalkapazitäten

- (1) Der Fachdienst Personal stellt das für Leistungsentgelt im betreffenden Jahr zur Verfügung stehende Gesamtvolumen nach Maßgabe des § 18 Abs. 3 TVöD i.V.m. der Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 1 zum 30.06. eines jeden Jahres fest und informiert den Personalrat und die betriebliche Kommission über die Höhe des Finanzvolumens. Ausnahmen hierzu regelt Absatz 2.
- (2) Die WEP, die Arge Bauhof, der Verein für Jugend- und Kulturarbeit im Kreis Segeberg e.V. und das Gebäudemanagement des Kreises Segeberg AöR stellen jeweils das für Leistungsentgelt im betreffenden Jahr zur Verfügung stehende Gesamtvolumen nach Maßgabe des § 18 Abs. 3 TVöD i.V.m. der Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 1 für die vom Kreis zu ihnen abgeordneten Beschäftigten zum 30.06. eines jeden Jahres fest und informieren den Personalrat und die betriebliche Kommission über die Höhe des Finanzvolumens.
- (3) Die Fachbereichsleitungen sowie die in Absatz 2 genannten Einrichtungen teilen der betrieblichen Kommission jeweils die Personalkapazitäten der am System der leistungsorientierten Bezahlung teilnehmenden Beschäftigten zum 31.03. eines jeden Jahres mit.

§ 4 Leistungsbestimmung im zweistufigen Verfahren

- (1) Die Leistungsbestimmung erfolgt im Rahmen eines zweistufigen Verfahrens.
- (2) In der ersten Stufe wird festgestellt, ob der / die Beschäftigte im Bewertungszeitraum die ihm / ihr übertragenen Aufgaben insgesamt so bewältigt hat, dass die vorliegenden Arbeitsergebnisse die Anforderungen der Stelle in mittlerer Art und Güte erfüllt haben. Dies geschieht über die Leistungsbewertung (LB) (Anlage 1). Die Gewichtung der einzelnen Bewertungskriterien ist dem Beschäftigten / der Beschäftigten vor Beginn des Bewertungszeitraums von der Führungskraft mitzuteilen. Der Bewertungszeitraum für die Leistungsbewertung entspricht dem Kalenderjahr. Beträgt das Gesamtergebnis der Leistungsbewertung 1,0 oder mehr, gelangt der / die Beschäftigte in die zweite Stufe, in der die Erreichung der Zielvereinbarung überprüft wird. Liegt das Gesamtergebnis der Leistungsbewertung unter 1,0, erhält der / die Beschäftigte unabhängig vom Zielerreichungsgrad in der zweiten Stufe keine Leistungsprämie für den Bewertungszeitraum.
- (3) In der zweiten Stufe wird festgestellt, ob bzw. zu welchem Grad der / die Beschäftigte im Bewertungszeitraum die Zielvereinbarung (ZV) erreicht hat (Anlagen 2a und 2b). Eine Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen Führungskraft und Beschäftigtem / Beschäftigter über Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. Eine Zielvereinbarung sollte mindestens ein und maximal drei Leistungsziele umfassen.
- (4) Die vereinbarten qualitativen und quantitativen Ziele sollen messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar sein. Die angestrebten Ergebnisse müssen durch den Beschäftigten / die Beschäftigte beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein.
- (5) Zielvereinbarungen sind schriftlich zu formulieren und von allen Beteiligten der Zielvereinbarung zu unterschreiben.

- (6) Zielvereinbarungen zwischen dem Landrat / der Landrätin und den Fachbereichsleitungen müssen bis zum 31.01., zwischen Fachbereichsleitungen und Fachdienstleitungen bis zum 28.02. und zwischen Fachdienstleitungen und Beschäftigten bis zum 31.03. eines jeden Jahres abgeschlossen werden; die Laufzeit beträgt immer 9 Monate (Bewertungszeitraum: 01.04. bis 31.12.). Die Feststellung der Zielerreichung durch den Landrat / die Landrätin erfolgt bis zum 31.01., durch die Fachbereichsleitungen bis zum 28.02. und durch die Fachdienstleitungen bis zum 31.03. des auf den Bewertungszeitraum folgenden Jahres.
- (7) Leistungsziele können entweder zwischen Führungskraft und einzelnen Beschäftigten (Individualziel) oder zwischen Führungskraft und einer Gruppe von Beschäftigten (Teamziel) vereinbart werden. Die Vereinbarung von Teamzielen setzt das Einverständnis aller teilnehmenden Gruppenmitglieder voraus. Die Ziele können sowohl gleich als auch mit jeweils unterschiedlichem Prozentwert gewichtet werden, der insgesamt den Wert 100 ergeben muss. Ein Ziel muss dabei jedoch mindestens mit 25% gewichtet werden.
- (8) Es sind jeweils folgende Stufen der Zielerreichung möglich:
 - nicht erreicht = 0 Punkte
 - erreicht = 1 Punkt
 - übererreicht = 2 Punkte
- (9) Eine Anpassung einzelner Leistungsziele ist unverzüglich und nur ausnahmsweise bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen vorzunehmen. Diese liegen insbesondere vor bei gravierenden, vom Beschäftigten / von der Beschäftigten oder Arbeitgeber nicht zu beeinflussenden Umständen. Die Anpassung ist zwischen Führungskraft und Beschäftigten oder Beschäftigtengruppe zu vereinbaren. Absatz 5 gilt entsprechend.

§ 5 Bewertungskonferenz

Die Bewertungskonferenz soll einen Abgleich der Leistungsbewertungen und der abgeschlossenen Zielvereinbarungen vornehmen, um ein Gleichgewicht zwischen den einzelnen Fachdiensten herbeizuführen. Dazu treten einmal jährlich

- a) alle Fachdienstleitungen eines Fachbereichs und
- b) alle Fachbereichsleitungen

zu einer Bewertungskonferenz zusammen. Beteiligt werden außerdem der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte und die Mitglieder der Betrieblichen Kommission.

§ 6 Berechnung und Auszahlung von Leistungsentgelt

- (1) Das nach § 3 Abs. 1 festgestellte Finanzvolumen wird in folgenden Leistungsbudgets ausgewiesen:
 - a) Fachbereich L inkl. Gleichstellungsbeauftragte und freigestellte Personalratsmitglieder
 - b) Fachbereich I
 - c) Fachbereich II
 - d) Fachbereich III inkl. Beschäftigte des Leistungszentrums
 - e) Fachbereich IV
 - f) Fachbereich V
- (2) Das nach § 3 Abs. 2 festgestellte Finanzvolumen für die Beschäftigten, die an die WEP, die Arge Bauhof, den Verein für Jugend- und Kulturarbeit im Kreis Sege-

berg e.V. und das Gebäudemanagement des Kreises Segeberg AöR abgeordnet sind, wird in getrennten Leistungsbudgets ausgewiesen.

- (3) Die Aufteilung des Finanzvolumens auf die einzelnen Leistungsbudgets nimmt die Betriebliche Kommission vor, indem sie das Gesamtbudget durch die Personalkapazitäten der am System der leistungsorientierten Bezahlung teilnehmenden Beschäftigten teilt, so dass sich ein Durchschnittswert pro teilnehmender Personalkapazität ergibt. Die Höhe der Leistungsbudgets ergibt sich dann aus der Multiplikation des Durchschnittswerts mit den tatsächlich teilnehmenden Personalkapazitäten des jeweiligen Fachbereichs.
- (4) Alle nach § 4 Abs. 8 festgestellten individuellen Leistungspunkte werden je Fachbereich entsprechend dem Arbeitszeitanteil des / der Beschäftigten gewichtet und anschließend addiert. Das Leistungsbudget des Fachbereichs wird dann durch die Summe der gewichteten Leistungspunkte geteilt. Aus dem so entstehenden Punktwert wird die Höhe des Leistungsentgelts für jeden Beschäftigten / jede Beschäftigte bestimmt.
- (5) Die Fachbereichsleitungen sowie die WEP, die Arge Bauhof, der Verein für Jugend- und Kulturarbeit im Kreis Segeberg e.V. und das Gebäudemanagement des Kreises Segeberg AöR teilen dem Fachdienst Personal die Höhe des Leistungsentgelts für jeden Beschäftigten / jede Beschäftigte zum 30.04. eines jeden Jahres mit.
- (6) Das Leistungsentgelt wird mit dem Entgelt für den Monat Mai des Jahres, das auf den Bewertungszeitraum folgt, ausgezahlt.
- (7) Anspruch auf Auszahlung der Prämie hat grundsätzlich jeder / jede Beschäftigte, dessen / deren Beschäftigungsverhältnis zum Kreis Segeberg am 01.12. des Jahres, in das der Bewertungszeitraum fällt, besteht. Ausnahmen hierzu regeln die Absätze 7 und 9.
- (8) Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt die Auszahlung des Leistungsentgelts anteilig entsprechend § 24 Abs. 2 TVöD.
- (9) Mit Beschäftigten, die im laufenden Bewertungszeitraum nach dem 01.07. eines Jahres ihr aktives Arbeitsverhältnis aufnehmen bzw. wieder aufnehmen (z.B. externe Neueinstellungen, Übernahme von Auszubildenden, Wiedereinstiege nach Beurlaubung oder Elternzeit), werden für diesen Bewertungszeitraum keine Zielvereinbarungen mehr abgeschlossen; entsprechend besteht auch kein Anspruch auf Auszahlung einer Leistungsprämie. Eine Teilnahme am System der leistungsorientierten Bezahlung findet erst im darauf folgenden Zyklus statt.
- (10) Beschäftigte, die aus der Arbeitsphase der Altersteilzeit ab dem 01.10. eines Jahres in die Freistellungsphase wechseln, nehmen am aktuellen Zyklus der leistungsorientierten Bezahlung teil. Anderenfalls besteht kein Anspruch auf Teilnahme am aktuellen Zyklus der leistungsorientierten Bezahlung.
- (11) Beschäftigte, die im Bewertungszeitraum insgesamt sechs Monate oder länger krankheitsbedingt oder aus sonstigen Gründen abwesend waren oder deren Arbeitsverhältnis im Bewertungszeitraum keine sechs Monate angedauert hat, haben keinen Anspruch auf Teilnahme am aktuellen Zyklus der leistungsorientierten Bezahlung. Abwesenheit nach Satz 1 liegt auch vor, wenn die Addition mehrerer einzelner Fehlzeiten im Bewertungszeitraum insgesamt mindestens sechs Monate ergibt.

- (12) Bei einem internen Arbeitsplatzwechsel gilt folgendes:
Ist der Beschäftigte / die Beschäftigte im Bewertungszeitraum sechs Monate oder mehr auf dem neuen Arbeitsplatz, werden dort neue Zielvereinbarungen abgeschlossen, wobei das Bewertungsergebnis auf das ganze Jahr umzurechnen ist. Ist der Beschäftigte / die Beschäftigte weniger als sechs Monate auf dem neuen Arbeitsplatz, findet ein Zwischengespräch mit der bisherigen Führungskraft statt. Die Ergebnisse dieses Zwischengesprächs gelten als endgültige Bewertung der Zielerreichung. Auf dem neuen Arbeitsplatz werden im laufenden Bewertungszeitraum keine neuen Zielvereinbarungen abgeschlossen.
- (13) Die Ausschüttung der Leistungsprämie an einzelne Beschäftigte ist auf einen Betrag in Höhe von max. 2.000,00 Euro begrenzt. Hierdurch nicht ausgeschüttete Beträge werden auf die übrigen Beschäftigten des Fachbereichs verteilt.

§ 7 Konfliktlösung

- (1) Kommt es bei der inhaltlichen Vereinbarung von Zielen oder der Feststellung des Zielerreichungsgrades nicht zu einer Einigung zwischen Beschäftigtem / Beschäftigter und Fachdienstleitung, werden die Fachbereichsleitung, der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte moderierend eingeschaltet.
- (2) Wird auch nach Einschaltung des in § 7 Abs. 1 definierten Personenkreises keine einvernehmliche Regelung erzielt, ist die Betriebliche Kommission einzuschalten, auf deren Empfehlung der Landrat abschließend entscheidet.

§ 8 Betriebliche Kommission

- (1) Die betriebliche Kommission besteht aus jeweils zwei vom Arbeitgeber und vom Personalrat benannten Vertretern. Die Mitglieder der betrieblichen Kommission müssen in einem aktiven Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an den Sitzungen mit beratender Stimme teilnehmen.
- (2) Die betriebliche Kommission wirkt unbeschadet des Mitbestimmungsrechts des Personalrates bei allen generellen Regelungen im Zusammenhang mit der Entwicklung, Einführung und dem ständigen Controlling des betrieblichen Systems mit. Außerdem berät die betriebliche Kommission über schriftlich begründete Beschwerden von Beschäftigten, soweit sich die Beschwerde auf Mängel des Systems oder seiner Anwendung beziehen. Für eine Beschwerde gilt eine Ausschlussfrist von vier Wochen ab dem Bewertungsgespräch. Unter Berücksichtigung der Stellungnahme der für die Leistungsentgeltbemessung zuständigen Führungskraft leitet die betriebliche Kommission ihre Empfehlung dem Landrat zu, der abschließend entscheidet.
- (3) Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung. Darin ist insbesondere zu regeln:
- Sitzungsfolge nach Bedarf
 - Sitzungsleitung
 - Schriftführung
 - Einladung und Einladungsfristen
- Entscheidungen in der betrieblichen Kommission werden mit Mehrheit getroffen. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

§ 9 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.01.2008 in Kraft. Sie kann jederzeit mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmalig jedoch zum 31.12.2009, schriftlich gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung nehmen die Parteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, zu einer Neuvereinbarung zu gelangen. Diese Dienstvereinbarung wirkt bis zum Abschluss einer Neuvereinbarung nach.
- (2) Die Anlagen 1 (Leistungsbewertung) sowie 2a und 2b (Zielvereinbarung) sind Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.
- (3) Die Dienstvereinbarung ist jedem Beschäftigten / jeder Beschäftigten in geeigneter Weise bekannt zu geben.
- (4) Beide Parteien verpflichten sich, die Dienstvereinbarung im Sinne einer engen und gleichberechtigten, sowie vertrauensvollen Zusammenarbeit fortzuentwickeln und den praktischen Erfordernissen anzupassen, die sich aus ihrer Anwendung ergeben. Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, alle Änderungen in diese Dienstvereinbarung aufzunehmen, die zur Durchsetzung ihrer Ziele erforderlich sind. Anpassungen bzw. Ergänzungen der Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform.
- (5) Sollte ein Teil dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Teile unberührt. Die Parteien verpflichten sich für diesen Fall, anstelle der unwirksamen Regelung eine dem gewollten Ziel möglichst nahe kommende Regelung zu treffen.

Bad Segeberg, den 13.09.2007

Landrat

Personalratsvorsitzender