

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

Zwischen

der Stadt Tornesch -vertreten durch den Bürgermeister-

und

dem Personalrat

wird auf der Grundlage der im § 18 TVöD übertragenen Regelungskompetenz folgende

Dienstvereinbarung

geschlossen.

Präambel

Mit der Einführung des Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TVöD) zum 1.10.2005 ist die Vergabe einer variablen, leistungsorientierten Bezahlung ermöglicht worden. Die leistungs- und erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, künftig die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

Aus Gründen der Gleichbehandlung soll zur gegebenen Zeit auch eine leistungsorientierte Bezahlung für die Beamtinnen und Beamten bei der Stadt Tornesch im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten eingeführt werden.

Die LOB ist lediglich ein Baustein des Gesamtkonzeptes zur Veränderung von Personalentwicklung und Personalführung. Andere Elemente, wie beispielsweise immaterielle Anreize und das Vorschlagswesen sind mit einzubeziehen.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die Regelungen dieser Dienstvereinbarung gelten für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung, die unter den TVöD-VKA -Allgemeiner Teil- sowie unter den TVöD -Besonderer Teil Verwaltung- fallen.

§ 1 TVöD Allgemeiner Teil gilt entsprechend.

- (2) Soweit in dieser Dienstvereinbarung die männliche Sprachform verwendet wird, gilt diese Bezeichnung gleichermaßen für Frauen in der weiblichen Sprachform.

§ 2 Betriebliche Kommission

- (1) Zur Einführung und Kontrolle der betrieblichen Systeme der Leistungsbewertung wird eine betriebliche Kommission gebildet. Die betriebliche Kommission besteht aus 6 ständigen Mitgliedern, welche paritätisch je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Personalrat benannt werden.
- (2) Bei Beschwerden entscheidet der Bürgermeister auf Vorschlag der betrieblichen Kommission abschließend, ob und in welchem Umfang dieser Beschwerde abgeholfen wird.
- (3) Grundlegende Aufgaben, Verfahren und Befugnisse der betrieblichen Kommission werden über eine Geschäftsordnung geregelt.

§ 3 Leistungsentgelt, Erfolgsprämie

- (1) Das Gesamtvolumen des variablen Leistungsentgeltes wird nach Maßgaben der in § 18 Absatz 3 TVöD bezifferten Monatsentgelte inkl. der un stetigen Bezüge des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich (§1 Abs. 1 Satz 1) fallenden Beschäftigten ermittelt.
- (2) Für das Jahr 2007 wird vereinbart, dass alle im Jahr 2007 Beschäftigten im Oktober 2007 eine einmalige Zahlung entsprechend ihrer Entgeltgruppe erhalten. Das Verhältnis der Entgeltgruppen wird anhand des Vergleichs der Stufe 2 einer jeden Entgeltgruppe ermittelt.
Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlung anteilig im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur Vollarbeitszeit.
Beschäftigte, die nicht das ganze Jahr über Entgelt gem. § 18 Abs. 3 Satz 1 TVÖD beziehen, erhalten die Zahlung anteilig entsprechend der Beschäftigungsdauer.

Stichtag für die Berechnung ist der 30.06.2007.

Die Form der Auszahlung wird so gewählt, da noch keine Differenzierung möglich ist. Gleichzeitig wird vereinbart, dass Zielvereinbarungen für 2008 im Juli 2007 geschlossen werden sollen.
- (3) Das Leistungsentgelt muss allen Beschäftigten zugänglich sein. Leistungsgeminderte und Schwerbehinderte nach § 38 Abs. 4 sowie Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2 Satz 2 und 6 TVöD dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. Näheres hierzu regelt die Dienstvereinbarung für Besondere Personengruppen.
- (4) Teilzeitbeschäftigte erhalten das Leistungsentgelt in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht. Altersteilzeitnehmer im Blockmodell erhalten in der Arbeitsphase ein der Vollbeschäftigung entsprechendes Leistungsentgelt. In der Freistellungsphase erfolgt keine Beteiligung am Leistungsentgelt.
- (5) Eine Beteiligung der Beschäftigten am Leistungsentgelt soll über zwei Systeme erreicht werden:
 1. durch Erreichen einer einvernehmlichen Teamzielvereinbarung
 2. durch Erreichen einer einvernehmlichen persönlichen Zielvereinbarung.

Die Einführung der einzelnen Systeme richtet sich nach dem Zeitplan unter § 4.

- (6) Sonstige Prämien oder andere Leistungszulagen können neben der LOB gezahlt werden.

§ 4 Leistungsbewertung

- (1) Die Bewertung der erbrachten Leistungen ist über die Auswertung der Zielvereinbarungen (Einzel/Team) vorzunehmen. Näheres hierzu regelt die Dienstvereinbarung „Zielvereinbarung“.

Beide Zielsysteme (Einzel/Team) stehen gleichberechtigt nebeneinander und können sowohl alternativ als auch kumulativ für die/den einzelne/n Beschäftigte/n angewandt und zur Ausschüttung von Leistungsentgelt herangezogen werden.

- (2) Die Kriterien zur Messung der erbrachten Leistung werden so objektiv wie möglich ermittelt und sind in transparenter und nachvollziehbarer Weise gegenüber der/dem Beschäftigten darzustellen.
- (3) Die Leistung soll im Quervergleich zu den Leistungen anderer Mitarbeiter/innen bewertet/gemessen werden, die in einer vergleichbaren Tarifgruppe eingruppiert sind. Der/Die jeweilige Vorgesetzte hat dafür zu sorgen, dass ihre/seine ihr/ihm unterstellten Führungskräfte möglichst den gleichen Maßstab bei ihrer Bewertung anlegen.

§ 5 Zeitplan zur Einführung der leistungsorientierten Bezahlung

- (1) Die Umsetzung der LOB wird in der Dienstvereinbarung zum Zielvereinbarungssystem geregelt. Der Zeitplan zur Einführung der LOB wird wie folgt festgelegt:

01.05.2007	Festlegung der Unternehmensziele und Teilnahme an den Schulungsveranstaltungen in 2007 zur Umsetzung der LOB.
01.07.2007	Start der Team-Zielvereinbarungen für 9 Monate auf Fachdienstebene für alle Beschäftigten. Sind keine Team-Zielvereinbarungen möglich, werden Einzelzielvereinbarungen abgeschlossen.
01.04.2008	Start der Team-Zielvereinbarungen für 1 Jahr für alle Beschäftigten. Sind keine Teamzielvereinbarungen möglich, werden Einzelzielvereinbarungen geschlossen.
01.04.2009	Start der Mitarbeiter-Zielvereinbarungen für alle Bereiche

- (2) Der Arbeitgeber schafft die Voraussetzungen für die Einführung der LOB. Die betriebliche Kommission stellt durch Beschluss fest, ob die Voraussetzungen für die Einführung der einzelnen Systeme der LOB vorliegen und konkretisiert die Termine für die Einführung.
- (3) Liegen die Voraussetzungen gem. Abs. 2 nicht vor, so erhalten die unter § 1 fallenden Beschäftigten den im TVöD vorgesehenen Prozentsatz (2007 gleich 1%) des jeweils zustehenden Jahresentgelts im Sinne des § 3 Abs. 1 und 2. Den Auszahlungstermin legt die betriebliche Kommission durch Beschluss fest.

§ 6 Zielvereinbarung

Regelungen zur Vereinbarung von Mitarbeiter- und Teamzielen werden in der Dienstvereinbarung zum Zielvereinbarungssystem festgelegt.

§ 7 Verteilungssystem

Regelungen zum Verteilungsschlüssel werden in der Dienstvereinbarung zum Verteilungssystem festgelegt.

§ 8 Besondere Personengruppen

Regelungen zu besonderen Personengruppen werden in der Dienstvereinbarung für Besondere Personengruppen festgelegt.

§ 9 Schulungs- und Durchführungsbestimmungen

- (1) Voraussetzung für die Einführung der LOB ist die Schulung aller Mitarbeiter, die Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräche durchzuführen haben.
- (2) Die notwendigen finanziellen Mittel werden den jeweiligen Ämtern und Eigenbetrieben zur Verfügung gestellt.

§ 10 Datenschutz

Die Vorgaben zum zweckgebundenen Umgang mit den ermittelten und verwerteten personenbezogenen Daten bei der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung werden gesondert in einer Dienstvereinbarung zum Datenschutz festgelegt.

§ 11 Leitfaden Mitarbeitergespräch

Der jeweils aktuelle Leitfaden zum Mitarbeitergespräch ist als Anlage Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

§ 12 Rechte der Beschäftigten

Es erfolgt eine umfassende Information der Beschäftigten über den Inhalt der geltenden Dienstvereinbarungen zur Einführung der LOB, der ergänzenden Dienstvereinbarungen und Bestandteile sowie möglicher Auswirkungen.

Es besteht ein Auskunftsanspruch der Beschäftigten über sämtliche bei der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung verwandten und gespeicherten personenbezogenen Daten gemäß Datenschutzgesetz und der Dienstvereinbarung zum Datenschutz (§10).

Der Beschäftigte erhält grundsätzlich eine Kopie seiner schriftlichen Leistungsbewertung. Ist der Beschäftigte mit seiner Leistungsbewertung nicht einverstanden, wird auf seinen Wunsch binnen einer Woche ein Gespräch mit dem nächsthöheren Vorgesetzten geführt. Kommt es hierbei zu keiner einvernehmlichen Lösung, kann die betriebliche Kommission eingeschaltet werden.

Beschäftigte, die an der leistungsorientierten Bezahlung nicht teilnehmen, erhalten kein Leistungsentgelt. Eine unterdurchschnittliche oder gar keine Beteiligung am leistungsorientierten Entgelt (LOB) führt nicht zur Durchführung arbeitsrechtlicher Maßnahmen.

§ 13 Rechte des Personalrats

Alle zur Prüfung der Einhaltung dieser Dienstvereinbarung erforderlichen Unterlagen sind dem Personalrat nach Aufforderung und konkreter Benennung durch den Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Der Einblick in die entsprechenden EDV-Verfahren ist zu gewähren.

§ 14 Schlussbestimmungen

Andere Rechtsvorschriften und tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt.

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.07.2007 in Kraft.

Diese Dienstvereinbarung kann jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen geändert werden.

Sie kann mit einer Frist von 6 Wochen zum Jahresende schriftlich gekündigt werden.

Im Fall der Kündigung dieser Dienstvereinbarung bleiben die Regelungen dieser Dienstvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung bestehen.

Sollten Teile der Dienstvereinbarung für unwirksam erklärt werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Teile nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Regelung eine dem gewollten Ziel möglichst nahekommende Regelung zu treffen.

Tornesch, den 29.06.2007

Roland Krügel
Bürgermeister

Ute Bräuß
Personalratsvorsitzende