

**Dienstvereinbarung für besondere Personengruppen in der LOB
gemäß § 18 Absatz 6 Satz 1 TVöD**

Zwischen

der Stadt Tornesch -vertreten durch den Bürgermeister-

und

dem Personalrat der Stadt Tornesch

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

Dienstvereinbarung

abgeschlossen:

Präambel

Auf der Grundlage der Dienstvereinbarung über die leistungsorientierte Bezahlung und Vereinbarung eines betrieblichen Systems zur leistungsorientierten Bezahlung in der Stadt Tornesch nach § 18 Absatz 6 Satz 1 TVöD vom 29.06.2007 wird davon ausgegangen, dass Zielvereinbarungen mit allen Beschäftigten vereinbart werden können. Für bestimmte Beschäftigtengruppen können besondere Regelungen zusätzlich erforderlich sein. Hierzu werden folgende Vorgaben vereinbart:

§ 1 Ältere Beschäftigte, Altersteilzeit

- (1) Alle Beschäftigten nehmen am Zielvereinbarungssystem teil.
- (2) Die Leistungsfähigkeit im Alter ist beim Abschluss der Zielvereinbarung zu berücksichtigen.
- (3) Beschäftigte, die im Blockmodell der Altersteilzeit arbeiten, erhalten in der Arbeitsphase eine Zielvereinbarung entsprechend eines Vollzeitbeschäftigten.
- (4) Beschäftigte, die im Blockmodell der Altersteilzeit arbeiten und in der Freistellungsphase sind, nehmen am Leistungsentgelt nicht teil. Ihr Anspruch wurde durch die Anrechnung auf Vollzeit in der Arbeitsphase der Altersteilzeit abgegolten.

§ 2 Leistungsgeminderte Beschäftigte

- (1) Anerkannt schwerbehinderte Beschäftigte, Leistungsgeminderte mit entsprechend ärztlichem Attest sowie Beschäftigte mit Leistungsminderungen aufgrund eines anerkannten Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII nehmen uneingeschränkt am Zielvereinbarungssystem teil.
- (2) Die anerkannte Behinderung oder die Leistungsminderung nach Absatz 1 ist beim Abschluss der Zielvereinbarung zu berücksichtigen.
- (3) Bei Unklarheiten oder Differenzen soll der arbeitsmedizinische Dienst eingeschaltet werden.

§ 3 Ausfälle

(bei Krankheit, Mutterschaft, Elternzeit, Wehr- und Zivildienst)

- (1) Beschäftigte, die wegen Krankheit am Zielvereinbarungssystem nicht oder nicht vollständig teilnehmen konnten, erhalten eine Vergütung für die erreichte punktemäßig bewertete Leistung.
- (2) Schwangere Beschäftigte nehmen am Zielvereinbarungssystem teil. Die Leistungsfähigkeit während der Schwangerschaft ist beim Abschluss der Zielvereinbarung zu berücksichtigen.
- (3) Absatz 1 ist sinngemäß auch bei Wehr- und Zivildienstleistenden anzuwenden.
- (4) Sobald absehbar ist, wie sich die Dauer des Ausfalles auf die Zielerreichung auswirkt, ist eine Zielkorrektur vorzunehmen.

§ 4 Mitglieder des Personalrates und der betrieblichen Kommission

- (1) Die Mitglieder des Personalrates und der betrieblichen Kommission schließen Zielvereinbarungen auf der Grundlage der Anforderungen ihres Hauptarbeitsplatzes ab und nehmen an dem Zielvereinbarungssystem teil. Sie dürfen aufgrund ihrer Tätigkeit im Personalrat und in der betrieblichen Kommission nicht benachteiligt werden.
- (2) Der Aufwand für die Tätigkeit im Personalrat und in der betrieblichen Kommission ist beim Abschluss der Zielvereinbarung zu berücksichtigen.
- (3) In den ersten 3 Jahren nach Einführung der leistungsorientierten Bezahlung erhalten die Mitglieder des Personalrates und der betrieblichen Kommission mindestens eine Punktebewertung in Höhe des durchschnittlichen Zielerreichungsgrades ihres Leistungstopfes.
Nach Ablauf dieser Frist erhalten sie mindestens ihren individuellen Durchschnitt der letzten 3 Jahre.
Ergibt sich jeweils ein höherer Punktwert aus der Bewertung des Hauptarbeitsplatzes, wird dieser zugrunde gelegt.

§ 5 Gleichstellungsbeauftragte

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig. Eine Teilnahme am Zielvereinbarungssystem kann nur mit ihrer schriftlichen Zustimmung erfolgen. Liegt diese Zustimmung vor, finden alle Regelungen dieser Dienstvereinbarung entsprechend Anwendung. Der Bürgermeister vereinbart, begleitet und bewertet die Zielvereinbarung/en mit der Gleichstellungsbeauftragten.
- (2) Stimmt die Gleichstellungsbeauftragte einer Teilnahme am Zielvereinbarungssystem der Stadt Tornesch nicht zu, erhält sie anstelle ihrer individuellen Zielerreichung eine Leistungsprämie in Höhe des durchschnittlichen Zielerreichungsgrades des ihr zugeordneten Leistungstopfes.

§ 6 Beschäftigte in Außenstellen

- (1) Alle Beschäftigten der Außenstellen nehmen grundsätzlich am Zielvereinbarungssystem teil. Verantwortlich für die Durchführung des Zielvereinbarungssystems ist, soweit nichts anderes bestimmt ist, die für die Außenstelle zuständige Amtsleitung.
- (2) Zur Durchführung der leistungsorientierten Bezahlung für Schulsekretärinnen ist die freiwillige Mitarbeit der Schulleitung in Form von Abstimmung der Zielvereinbarung und Bewertung der Zielerreichung erwünscht. Das Zielerreichungsgespräch findet zwischen zuständiger Führungskraft und Schulsekretärin statt.
- (3) Für den Fall, dass eine Mitwirkung der Schulleitung nicht zu erreichen ist, setzt die zuständige Führungskraft die leistungsorientierte Bezahlung um.

§ 7 Beschäftigte nach § 4 TVöD

- (1) Beschäftigte, deren Aufgaben aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen zu einem Dritten verlagert worden sind (Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung), können keine Zielvereinbarungen mit den Amtsleitungen abschließen.
- (2) Da das Leistungsentgelt nach § 18 Absatz 4 Satz 6 TVöD grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein muss, erhalten diese Beschäftigten eine Leistungsprämie in Höhe des durchschnittlichen Zielerreichungsgrades des allgemeinen Leistungstopfes.

§ 8 Schlussbestimmungen

- (1) Es gelten die Regelungen der Dienstvereinbarung über die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung und Vereinbarung eines betrieblichen Systems zur leistungsorientierten Bezahlung in der Stadt Tornesch nach § 18 Absatz 6 Satz 1 TVöD vom 29.06.2007.
- (2) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung zum 01.07.2007 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Sie ist weiterzuentwickeln und fortzuschreiben. Insbesondere sind die Vorschläge der betrieblichen Kommission zur Weiterentwicklung des Systems auf eine zeitnahe Umsetzung zu überprüfen.

- (3) Die Dienstvereinbarung kann jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen geändert werden. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende insgesamt oder in einzelnen Bestandteilen gekündigt werden, frühestens nach Ablauf der ersten Zielvereinbarungsperiode.
- (4) Im Falle einer Kündigung verpflichten sich Arbeitgeber und Personalrat, unverzüglich über eine neue Dienstvereinbarung in Verhandlungen zu treten mit dem Ziel, innerhalb einer Frist von 6 Monaten eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen. Die Vorschriften dieser Dienstvereinbarung finden bis dahin weiter Anwendung.
- (5) Soweit einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung aufgrund anderer rechtlicher oder tarifvertraglicher Regelungen unwirksam sind oder werden sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich in diesem Fall zu sofortiger Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel, die unwirksamen Regelungen durch ihnen im Erfolg möglichst gleichkommende wirksame zu ersetzen.

Tornesch, den

Roland Krügel
Bürgermeister

Ute Bräuß
Personalratsvorsitzende