

Dienstvereinbarung zur Verteilung des Leistungsentgeltes gemäß § 18 TVöD

Zwischen
der Stadt Tornesch -vertreten durch den Bürgermeister-
und
dem Personalrat der Stadt Tornesch

wird folgende

Dienstvereinbarung

geschlossen.

Präambel

Es besteht Einigkeit darüber, dass die Verwaltungsziele in ihrer Gesamtheit in den einzelnen Fachbereichen umgesetzt werden müssen. Dabei müssen die konkreten Arbeitsaufgaben in den einzelnen Fachbereichen effektiver an diesen Unternehmenszielen ausgerichtet werden. Hierzu soll das Führungsinstrument der Zielvereinbarung eingeführt und in der Verwaltung genutzt werden. Durch die motivierende Ausgestaltung eines Zielvereinbarungssystems soll eine verstärkte Mitarbeiterorientierung erreicht werden.

Zielvereinbarungen sollen als Möglichkeit der Leistungsmessung genutzt werden und stellen somit ein Element für die leistungsorientierte Bezahlung dar.

Sie werden auf freiwilliger Basis abgeschlossen und sollen der Verbesserung der Wirtschaftlichkeit und Dienstleistungsqualität dienen.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die Festlegungen dieser Dienstvereinbarung gelten für alle Beschäftigten der Stadt Tornesch, die unter den TVöD-VKA -Allgemeiner Teil- sowie unter den TVöD -Besonderer Teil- Verwaltung fallen. § 1 TVöD -Allgemeiner Teil- gilt entsprechend.
- (2) Diese Dienstvereinbarung steht im unmittelbaren Zusammenhang mit der DV zum Zielvereinbarungssystem.
- (3) Soweit in dieser Dienstvereinbarung die männliche Sprachform verwendet wird, gilt diese Bezeichnung gleichermaßen für Frauen in der weiblichen Sprachform.

§ 2 Grundsätze

- (1) Der Arbeitgeber hat das Gesamtvolumen für das Leistungsentgelt der TVöD Beschäftigten jährlich nach den Grundsätzen des § 18 Abs. 3 TVöD-VKA zu ermitteln und bekannt zu geben.
- (2) Das Gesamtbudget nach Absatz 1 ist jährlich vollständig auszuschütten. Sofern dieses nicht möglich ist, erhöht sich das Budget des Folgejahres entsprechend.
- (3) Jeder Beschäftigte hat die Möglichkeit aus dem Budget zum Leistungsentgelt eine Ausschüttung zu erhalten, sofern er an der leistungsorientierten Bezahlung teilnimmt.
- (4) Alle Führungskräfte und Beschäftigten werden über den Inhalt der geltenden Dienstvereinbarungen zum Zielvereinbarungssystem (§ 4) informiert und geschult.

§ 3 Mittelherkunft

- (1) Die Zusammensetzung des Gesamtbudgets zum Leistungsentgelt richtet sich für die Beschäftigten nach § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD-VKA.

Danach werden berücksichtigt:

- das ständige monatliche Tabellenentgelt (Bruttobetrag ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge/Zusatzversorgung)
 - in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen
 - das Entgelt im Krankheitsfall gemäß § 22 TVöD
 - das Entgelt für die Abgeltung des Erholungsurlaubs
- (2) Unständige Entgeltbestandteile (Rufbereitschafts-, Bereitschafts- und Winterdienstpauschalen, Schichtzulagen sowie Erschwerniszulagen) werden bei der Berechnung des Gesamtbudgets nach § 3 Abs. 1 miteinbezogen.

§ 4 Zielvereinbarungssystem

Über den Abschluss und die Auswertung der Zielvereinbarungen wird eine Dienstvereinbarung zum Zielvereinbarungssystem geschlossen.

§ 5 Bildung von Budgeteinheiten

- (1) Für die Verteilung des Gesamtbudgets nach § 3 (1) werden Budgeteinheiten gebildet.

Budgeteinheit 1: Beschäftigte mit unständigen Entgeltbestandteilen gemäß § 3 Abs. 2
Budgeteinheit 2: Entgeltgruppe 1, 2 und 3
Budgeteinheit 3: Entgeltgruppe 4, 5 und 6
Budgeteinheit 4: Entgeltgruppe 7, 8 und 9
Budgeteinheit 5: Entgeltgruppe 10, 11 und 12

- (2) Die Höhe des Budgets der jeweiligen Einheit ergibt sich aus den aufsummierten Entgeltbestandteilen des Vorjahres aller in diesen Budgeteinheiten tätigen Mitarbeiter.
- (3) Die Zuständigkeit zur Ermittlung des Gesamtbudgets sowie der Budgeteinheiten liegt beim Büro des Bürgermeisters.

§ 6 Verteilungsregeln

- (1) Die jährliche Verteilung des Leistungsentgelts auf den einzelnen Beschäftigten erfolgt auf der Grundlage der Festlegung eines individuellen Zielerreichungsgrades.
- (2) Der jeweilige Zielerreichungsgrad wird gemäß der Dienstvereinbarung zum Zielvereinbarungssystem bewertet und mit einem individuellen Punktwert angegeben.
- (3) Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt die Auszahlung der Leistungsprämie grundsätzlich zeitgenau entsprechend ihrer individuellen Arbeitszeit im Verhältnis zu einer Vollzeitbeschäftigung. Dieses gilt auch bei einer Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit während des Bewertungszeitraumes.
- (4) Bei Höher- bzw. Herabgruppierungen erfolgt die Auszahlung der Leistungsprämie grundsätzlich zeitgenau entsprechend der jeweiligen Eingruppierung des Beschäftigten.
- (5) Bei unterjähriger Beendigung oder Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses erhält der Beschäftigte für den bewerteten Zeitraum anteilig den Punktwert nach dem vorherigen Bewertungsjahr.

§ 7 Berechnungsmodus zur Feststellung des Punktwertes

- (1) Die nach § 5 Abs. 3 ermittelte Verteilungsmasse der jeweiligen Budgeteinheit wird durch die Gesamtpunktzahl in dieser Budgeteinheit dividiert und ergibt einen Prämienwert pro Punkt in Euro.
Der so ermittelte jeweilige Prämienwert wird für die Beschäftigten mit ihrem persönlich erreichten Punktwert aus der Zielvereinbarung multipliziert und ergibt ihre persönliche Leistungsprämie.
- (2) Bei Teamzielen wird jedem Beschäftigten die Punktzahl des Teamergebnisses zugeordnet.

§ 8 Verfahren zur Abrechnung

- (1) Die in den Fachbereichen/Ämtern ermittelten Punktwerte aller Beschäftigten für 2007 werden bis spätestens zum 15.05.2008 an den Fachdienst Personal und Organisation gemeldet. Die Auszahlung des Leistungsentgeltes für 2007 erfolgt mit dem Entgelt im August 2008.

Die Punktwerte aller Beschäftigten für die Jahre 2008 und folgende sind dem Fachdienst Personal und Organisation jeweils bis zum 01.05 des Folgejahres mitzuteilen.

- (2) Das Leistungsentgelt wird ab 2009 jährlich mit dem jeweiligen Juli-Entgelt ausgezahlt.
- (3) Nachzahlungen wegen Änderungen erzielter Punktwerte (z.B. erfolgreiche Beschwerden) werden aus dem Budget des Folgejahres entnommen.

§ 9 Schlussbestimmungen

- (1) Andere Rechtsvorschriften und tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt.
- (2) Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem 01.07.2007, zunächst befristet für 1 Jahr, in Kraft.
- (3) Die Dienstvereinbarung kann jederzeit im beiderseitigen Einvernehmen geändert werden. Eine Nachwirkung wird vereinbart.
- (4) 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 nahe kommende Regelung zu treffen.

Tornesch, den

Roland Krügel
Bürgermeister

Ute Bräuß
Personalratsvorsitzende