

Dienstvereinbarung für das Leistungsentgelt gemäß § 18 TVöD

Die **Gemeinde Schiffdorf**, Brameler Straße 13, 27619 Schiffdorf (Arbeitgeber), vertreten durch den Bürgermeister und der **Personalrat**, vertreten durch den Personalratsvorsitzenden, vereinbaren auf Grundlage der in § 18 TVöD übertragenen Regelungskompetenz folgende Dienstvereinbarung:

Präambel

Diese Dienstvereinbarung dient der betrieblichen Vereinbarung eines Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TVöD zur Einführung und Entwicklung der leistungsorientierten Bezahlung zum 01. Januar 2007.

Die leistungsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Effizienz der Gemeinde Schiffdorf zu steigern, die Dienstleistung zu verbessern und die Motivation und Eigenverantwortung der Beschäftigten zu stärken.

Der Arbeitgeber und der Personalrat stimmen darin überein, dass Chancengleichheit im Verfahren und Ergebnis sowie Transparenz der Bewertungsregelungen zu gewährleisten sind.

§ 1 Geltungsbereich

Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Beschäftigte, auf deren Beschäftigungsverhältnis der TVöD Anwendung findet.

§ 2 Leistungsprämie

- (1) Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie gezahlt.
- (2) Eine Leistungsprämie ist eine Einmalzahlung, die aufgrund eines von der Führungskraft ermittelten positiven Ergebnisses einer systematischen Leistungsbeurteilung (SLB) gezahlt wird.

Die Führungskräfte werden in der Anlage 1 benannt.

- (3) Die Leistungen der geringfügig Beschäftigten sowie der Hallenwarte der Turnhalle Am Feldkamp und der Musikschullehrer werden nicht bewertet.

§ 3

Bestimmung der Höhe des Finanzvolumens

Der Arbeitgeber stellt die Höhe des für das Leistungsentgelt im betreffenden Jahr zur Verfügung stehenden Finanzvolumens nach Maßgabe des § 18 Abs. 3 TVöD i.V.m. der Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 1 bis zum 28. Februar fest und teilt das Ergebnis dem Personalrat und der betrieblichen Kommission mit.

§ 4

Systematische Leistungsbewertung

- (1) Zur Leistungsfeststellung werden die Arbeitsergebnisse der den Beschäftigten zugewiesenen Aufgaben im Beurteilungszeitraum unter Verwendung des Bewertungsbogens nach Anlage 2 bewertet. Die einzelnen Leistungen werden in eine Durchschnittsleistung zusammengefasst und der sich rechnerisch ergebende Beurteilungswert auf eine Dezimalstelle kaufmännisch gerundet. Die beurteilende Führungskraft erläutert der/dem Beschäftigten das Ergebnis der schriftlich festgehaltenen SLB und teilt ihr/ihm den erreichten Beurteilungswert mit.
- (2) Der Beurteilungszeitraum wird auf den 01. März - 28./29. Februar festgelegt.
- (3) Soweit bei Beschäftigten Leistungsminderungen im Sinne von § 38 Abs. 4 TVöD vorliegen, sollen diese bei der Beurteilung angemessen berücksichtigt werden.
- (4) Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die SLB nach den Regeln dieser Dienstvereinbarung zu anderen Zwecken und nach anderen Grundsätzen erfolgt, als eine Regelbeurteilung oder eine (Zwischen-) Zeugniserteilung.
- (5) Bei Konfliktfällen, die sich auf Mängel des Systems oder seiner Anwendung beziehen, kann der Beschäftigte sich schriftlich an die betriebliche Kommission wenden. Der Bürgermeister entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und wie der Beschwerde abgeholfen wird. Hilft er nicht ab, sind die Gründe dafür darzulegen.

§ 5

Grundsätze der Aufteilung

- (1) Für folgende Beschäftigungsgruppen werden Teilbudgets gebildet:
 - a) Beschäftigte
 - b) geringfügig Beschäftigte sowie Hallenwarte TH- Am Feldkamp
 - c) Musikschullehrer
- (2) Die Ermittlung des Finanzvolumens der Teilbudgets nach Absatz 1 erfolgt nach Berechnung der jeweiligen Höhe der Gruppen entsprechend den Grundsätzen § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD.
- (3) Im Falle von Beschwerden nach § 4 Abs. 5 dieser Dienstvereinbarung (entsprechend § 18 Abs. 7 TVöD) kann durch den Bürgermeister für die Gesamtverteilung eine vorläufige Feststellung getroffen werden, falls eine Entscheidung über die Beschwerde nicht vorher erfolgt.

§ 6

Berechnung und Auszahlung der Leistungsprämie

- (1) Der Beurteilungswert aus dem Bewertungsbogen (Anlage 2) der berücksichtigungsfähigen Beschäftigten nach Abs. 4 und 5 entspricht folgenden Leistungswerten:

<u>Beurteilungswert</u>	<u>Leistungswert</u>
3,6 – 4,0	2,00
3,1 - 3,5	1,50
2,6 - 3,0	1,25
2,1 - 2,5	1,00
0,0 - 2,0	0

Das Gesamtvolumen des entsprechenden Budgets wird durch die Summe aller erreichten Leistungswerte geteilt. Das Ergebnis wird mit dem individuellen Leistungswert multipliziert und ergibt so die Höhe des Leistungsentgelts für jeden Beschäftigten.

Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Leistungswert entsprechend dem im Verhältnis der individuellen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter reduziert (§ 24 Abs. 2 TVöD).

Beschäftigte in Altersteilzeit erhalten das Leistungsentgelt anteilig ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit.

- (2) Die Beschäftigungsgruppen unter § 5 b) und c) erhalten ein Leistungsentgelt aus dem Budget ihrer Gruppe nach § 5 Absatz 2 im Verhältnis ihrer individuellen Wochenarbeitszeit zur Gesamtwochenarbeitszeit aller Beschäftigten ihrer Gruppe.
- (3) Das Leistungsentgelt wird mit der Vergütung für den Monat Juni nach Ende des Beurteilungszeitraums ausbezahlt.
- (4) Ein Leistungsentgelt wird nur dann ausgeschüttet, wenn:
- das Arbeitsverhältnis am 01. Juni noch bestanden hat und
 - das Arbeitsverhältnis mindestens 6 Monate im Bewertungszeitraum bestanden hat und
 - der Beschäftigte einen Beurteilungswert von mindestens 2,1 erreicht.
- (5) Wird im Beurteilungszeitraum aus besonderem Grund für mehr als 6 aber höchstens 9 volle Monate keine Arbeitsleistung erbracht, wird ein Leistungsentgelt anteilig für diese vollen Monate gezahlt. Gründe sind insbesondere:
- Mutterschutz/Elternzeit
 - Freistellungsphase der Altersteilzeit
 - Wehr- oder Zivildienst
 - freiwilliges soziales Jahr
 - arbeitsunfähig erkrankt

- (6) Die Ausschüttung von Leistungsentgelten an einzelne Beschäftigte ist auf das 3-fache des nach § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD berücksichtigten Anteils der individuellen ständigen Monatsentgelte des Vorjahres begrenzt.

§ 7

Betriebliche Kommission

- (1) Die betriebliche Kommission (BK) besteht aus jeweils zwei vom Arbeitgeber und vom Personalrat benannten Vertretern. Die Mitglieder der BK müssen in einem aktiven Dienst- oder Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.
- (2) Die BK wirkt unbeschadet der Beteiligungsrechte des Personalrates bei allen generellen Regelungen im Zusammenhang mit der Entwicklung, Einführung und dem ständigen Controlling des betrieblichen Systems mit. Hinsichtlich der vom Arbeitgeber vorgenommenen Entscheidung über Leistungsentgelte berät die BK über schriftlich begründete Beschwerden von Beschäftigten, soweit sich die Beschwerde auf Mängel des Systems oder seiner Anwendung beziehen. Für eine Beschwerde, die den vorangegangenen Beurteilungszeitraum betrifft, gilt eine Ausschlussfrist von vier Wochen nach Bekanntgabe der Leistungsbeurteilung durch die Führungskraft. Unter Berücksichtigung der Stellungnahme der für die Leistungsentgeltbemessung zuständigen Führungskraft leitet die BK ihre Empfehlung dem Bürgermeister zu, der abschließend entscheidet.
- (3) Entscheidungen in der BK werden mit Mehrheit getroffen. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Entscheidet die BK nicht innerhalb einer Frist von vier Wochen nach Eingang der Beschwerde, gilt die Beschwerde als zurückgewiesen.

§ 8

Dokumentation

- (1) Allen Beschäftigten wird der aktuelle Bewertungsbogen an zentraler Stelle elektronisch zur Verfügung gestellt.
- (2) Die Ergebnisse der SLB sind von allen Beteiligten vertraulich zu behandeln.
- (3) Die Ergebnisse von der SLB sind im Original in die Personalakte aufzunehmen. Die Aufbewahrungsfrist beträgt 10 Jahre nach Eingang. Eine Weitergabe an Dritte außerhalb der zuständigen personalbearbeitenden Stelle findet nicht statt, soweit dies nicht aus Gründen der Zahlbarmachung des Leistungsentgelts oder aus arbeitsrechtlichen Gründen erforderlich ist. Systematische Auswertungen ohne individuellen Personenbezug durch die zuständigen Stellen sind gestattet.

§ 9

Informationsrechte des Personalrates

Gesetzliche Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt. Zur Wahrung seiner Rechte aus dieser Dienstvereinbarung erhält der Personalrat folgende Informationen und Unterlagen:

- Mitteilung über die Höhe des jährlichen Finanzvolumens
- Auswertung der Ergebnisse der SLB ohne individuellen Personenbezug.

§ 10 Überleitungsvorschriften

Für die Jahre 2007, 2008 und 2009 erhalten die Beschäftigten zusätzlich zum Tabellenentgelt des Monats Juni 1 v. H. des für das Vorjahr jeweils gezahlten jährlichen Tabellenentgelts, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen nach § 18 Abs. 3 TVöD.

Anspruchsvoraussetzung ist ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis am 01. Juni.

Aus dem ersten Bewertungszeitraum vom 01.03.2008 bis 28.02.2009 kann kein Anspruch auf eine Leistungsprämie entstehen, da diese Bewertung ausschließlich der Erprobung des Systems dient.

§ 11 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Dienstvereinbarung ist jedem Beschäftigten in geeigneter Weise bekannt zu geben.
- (2) Diese Dienstvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31. Dezember 2009, schriftlich gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung der Dienstvereinbarung verpflichten sich die Vertragsparteien unverzüglich über eine neue Dienstvereinbarung in Verhandlungen zu treten mit dem Ziel, innerhalb einer Frist von sechs Monaten eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen. Innerhalb dieses 6 - Monatszeitraums wirken die gekündigten oder abgelaufenen Regelungen nach. Eine darüber hinausgehende Nachwirkung wird ausdrücklich ausgeschlossen.
- (3) Soweit einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung aufgrund anderer rechtlicher oder tarifvertraglicher Regelungen unwirksam sein oder werden sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich in diesem Fall, umgehend die unwirksame Regelung durch eine ihr im Erfolg möglichst gleichkommende wirksame zu ersetzen.

Schiffdorf, den

(Bürgermeister)

(Personalratsvorsitzender)

Anlagen

Anlage 1 Festlegung der Führungskräfte

Anlage 2 Bewertungsbogen

Bewertungsbogen für die systematische Leistungsbewertung der Gemeinde Schiffdorf

Name: _____ Fachgebiet:: _____

Bewertungszeitraum: _____ Direkte Führungskraft: _____

Aufgaben mit Gewichtung:

1. _____ %

2. _____ %

3. _____ %

Die Aufgaben und deren Gewichtung sind als Ergebnis des Gesprächs vor Beginn des Bewertungszeitraumes am _____ zwischen dem Unterzeichner und der/dem Beschäftigten festgelegt worden.

Datum _____

Führungskraft _____

Beschäftigte/r _____

Der ermittelte Beurteilungswert aus der umseitigen Leistungsbewertung entspricht folgenden Leistungswerten:

<u>Beurteilungswert</u>	<u>Leistungswert</u>
3,6 - 4,0	2,00
3,1 - 3,5	1,50
2,6 - 3,0	1,25
2,1 - 2,5	1,00
0,0 - 2,0	0

Ergebnis Beurteilung: = Leistungswert:

Die Weitergabe des Bewertungsbogens an das Personalamt erfolgt bis zum 15. April d.J.

	Erwartungen zum Teil erfüllt 1 Punkt	Erwartungen voll erfüllt (Normmaß) 2 Punkte	Erwartungen überschritten 3 Punkte	Erwartungen erhebl. überschritten 4 Punkte	Ergebnis
Arbeitsqualität: z.B. Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Beachtung v. Vorschriften, Termin- und Formgerechtigkeit, Wirtschaftlichkeit					
Aufgabe 1.: %					
Aufgabe 2.: %					
Aufgabe 3.: %					
Arbeitsquantität: z.B. Umfang der geleisteten Arbeit unter Berücksichtigung des Schwierigkeitsgrades					
Aufgabe 1.: %					
Aufgabe 2.: %					
Aufgabe 3.: %					
Arbeitsweise: z.B. kollegiales/bürgerfreundliches Verhalten, Erfahrungen und Informationen austauschen, konstruktiv zu Konfliktlö- sungen beitragen, Auftreten in der Öffentlichkeit, Motivierung					
Qualität der Arbeitsorganisation: z.B. systematische Arbeitsplanung, rationelle Aufgabenerle- digung, Selbständigkeit des Handelns soweit erforderlich					
Summe:					

Summe ./ Anzahl Ergebnisse = Beurteilungswert: _____ Leistungsentgelt : ja ☐ nein ☐

Datum: _____ Unterschrift: Führungskraft _____ Beschäftigte/r _____

Raum für Notizen: _____

Hinweis für die Punktberechnung bei Aufgaben mit Gewichtung: Eintragung des Ergebnisses aus der Multiplikation des erreichten Punktwertes mit dem %-Satz.