

**Dienstvereinbarung
zum System
der leistungsorientierten
Bezahlung
in der Stadt Melle**

Dienstvereinbarung

zwischen der Stadt Melle
vertreten durch den Bürgermeister
Schürenkamp 16
49324 Melle

und dem

Personalrat der Stadt Melle
vertreten durch die Vorsitzende
Schürenkamp 16
49324 Melle

zum System der leistungsorientierten Bezahlung in der Stadt Melle

Präambel

§ 18 Abs. 6 Satz 1 TVöD ermöglicht ab 01.01.2007 erstmals die Vergabe von Leistungsentgelten an tariflich Beschäftigte über ein zu vereinbarendes betriebliches System. Darüber hinaus wird durch § 53 Abs. 7 Nds. Beamtenbesoldungsgesetz wieder die Möglichkeit geschaffen, auch Laufbahnbeamtinnen und –beamten an diesem Leistungssystem teilnehmen zu lassen.

Die vorliegende Dienstvereinbarung regelt das dazu notwendige Verfahren und soll eine möglichst gerechte und nachvollziehbare Handhabung sicherstellen.

Subjektive Beurteilungen, Vorurteile gegenüber bestimmten Mitarbeitern, Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz dürfen nicht in die Bewertung mit einfließen.

Neben den tariflich bzw. gesetzlich verankerten Zielen der Einführung leistungs- und erfolgsorientierter Entgelte, nämlich

- der Verbesserung der öffentlichen Dienstleistungen (§ 18 Abs. 1 Satz 1 TVöD),
- der Stärkung von Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz (§ 18 Abs. 1 Satz 2 TVöD),
- der Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen, z.B. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, der Dienstleistungsqualität und der Kunden-/ Bürgerorientierung (§ 18 Abs. 6 Satz 3 TVöD)
soll das betriebliche System in der Stadt Melle einen wichtigen Beitrag zur Erreichung folgender Ziele leisten:
- Das Arbeiten mit Zielen voranbringen, Schwerpunkte setzen, d.h. nicht mehr, aber in Schritten anders arbeiten,
- Führungskompetenz verbessern,
- kontinuierlichen Austausch über Aufgabenerfüllung fördern,
- gute Leistungsqualität anerkennen,
- Verknüpfung mit dem Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch ermöglichen.

Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung in der Stadt Melle

Die Umsetzung dieser Ziele erfordert einen kontinuierlichen Prozess des gemeinsamen Lernens.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die nachstehenden Regelungen gelten für alle tariflich Beschäftigten der Stadt Melle einschließlich der Berufsgruppe der Laufbahnbeamten. Die Dienstvereinbarung richtet sich in gleicher Weise an Frauen und Männer. Lediglich aus Gründen der besseren Lesbarkeit sind in der Dienstvereinbarung nicht die weiblichen und männlichen Bezeichnungen der einzelnen Personengruppen verwendet worden.
- (2) Die Berufsgruppe der Anwärter, Auszubildenden, Praktikanten, Bundesfreiwilligen, Beschäftigten in Arbeitsgelegenheiten (1 Euro Job) sowie die in unter § 1 Abs. 2 TVöD fallenden Beschäftigten (ehemalige Angestellte/Arbeiter) sind vom Geltungsbereich ausgenommen.

§ 2 Grundsätze zur Einführung von Leistungsentgelten

- (1) Bei der Stadt Melle wurden zum 01.01.2007 flächendeckend Leistungsentgelte in Form von Leistungsprämien eingeführt.
- (2) Das Leistungsentgelt wird auf der Grundlage von Zielvereinbarungen (ZV) oder systematischen Leistungsbewertungen (SLB) gewährt. Eine ZV ist eine freiwillige Abrede zwischen Führungskraft (Amtsleitung, Verwaltungsvorstand) und einzelnen Mitarbeitern oder einer Gruppe von Mitarbeitern (z.B. Team) über Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. Akzeptieren Mitarbeiter eines Teams die an das Team gerichteten Zielvereinbarungsvorschläge nicht, so haben sie Anspruch auf den Abschluss von Einzel-Zielvereinbarungen. Führungskräfte sind verpflichtet, den Mitarbeitern den Abschluss einer Zielvereinbarung anzubieten.
- (3) Kommen Führungskraft und Mitarbeiter überein, keine Zielvereinbarung abzuschließen, gilt für die Feststellung der Höhe des zu zahlenden Leistungsentgeltes das Instrument der systematischen Leistungsbewertung.
- (4) Lehnt ein Mitarbeiter von vornherein oder nach Abstimmung mit der Kommission das Angebot einer Zielvereinbarung durch die Führungskraft ab, so hat er einen Anspruch auf eine systematische Leistungsbewertung. Der Mitarbeiter kann dabei im günstigsten Fall jedoch nur 50% des ansonsten zu erreichenden Leistungsentgeltes erhalten.
- (5) Lehnt ein Mitarbeiter die Instrumente der Zielvereinbarung sowie der systematischen Leistungsbewertung für sich ab, hat er keinen Anspruch auf das Leistungsentgelt.

§ 3 Abschluss von Zielvereinbarungen, Feststellung der Zielerreichung

- (1) Ziele setzen Schwerpunkte in der Tätigkeit eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeitergruppe. Sie sind nicht gleichzusetzen mit Stellen- oder Tätigkeitsbeschreibungen.
- (2) Es können maximal drei Ziele pro Jahr vereinbart werden. Die vereinbarten Ziele müssen dabei folgende Kriterien erfüllen:

Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung in der Stadt Melle

- präzise formuliert,
- sinnvoll (Relevanz für den Arbeitsbereich),
- erreichbar (nicht zu groß, nicht zu klein, an den Fähigkeiten des Mitarbeiters orientiert),
- akzeptiert
- widerspruchsfrei (in sich und zu anderen Zielen)
- überprüfbar / messbar

Wenn mehrere Ziele vereinbart werden, sind die Ziele zueinander zu gewichten (s. Zielvereinbarungsformular).

- (3) Ziele leiten sich grundsätzlich aus den strategischen Zielen / allgemeinen Verwaltungszielen / den Zielen der Ämter ab.
- (4) Wird eine ZV mit einer Gruppe von Mitarbeitern abgeschlossen, so sollten die Beiträge der einzelnen Mitarbeiter zur Zielerreichung möglichst klar beschrieben werden. Die Ausschüttung der Leistungsentgelte bei Teamzielen erfolgt auf der Grundlage der individuellen Eingruppierung nach Entgelt-/Besoldungsgruppe.
- (5) Zielvereinbarungsgespräche sind grundsätzlich bis zum 15.03. zu führen, schriftlich zu formulieren und von allen Beteiligten zu unterschreiben.
- (6) Die Laufzeit einer ZV bewegt sich im Rahmen des Kalenderjahres.
- (7) Einmal im Umsetzungszeitraum tauschen sich Führungskraft und Mitarbeiter über den Fortgang der Zielerreichung aus. Die Initiative hierzu geht von der Führungskraft aus. Mitarbeiter haben ein Recht auf dieses Gespräch, Führungskräfte sind verpflichtet, es zu führen. Mitarbeiter können weitere Gespräche einfordern.
- (8) Die Feststellung der Zielerreichung obliegt der Führungskraft und ist spätestens bis zum 15.11. des Jahres zu treffen. Die Zielerreichung wird dem Mitarbeiter in einem persönlichen Gespräch bis zum 15.12. bekannt gegeben und schriftlich dokumentiert. Führungskraft und Mitarbeiter erhalten je ein Exemplar des bewerteten ZV-Formulars. Das Ergebnis (Anzahl der erreichten Punkte) geht an das Sachgebiet „Personal“ zur Zahlbarmachung des Leistungsentgeltes.

Die Bewertung der Ziele erfolgt nach folgendem Punkte-verfahren:

Ziel vollständig erreicht	20 Punkte
Ziel teilweise (mind. zu 50%) erreicht	10 Punkte
Ziel nicht erreicht	0 Punkte

- (9) Eine unterjährige Veränderung der ZV ist möglich, wenn folgende Umstände vorliegen:
 - bei einer Veränderung von Rahmenbedingungen, die der Mitarbeiter nicht beeinflussen kann und die voraussichtlich zu einer Nichterreichung des Zieles führt,
 - bei einer wesentlichen Änderung des Aufgabenbereiches des Mitarbeiters (z.B. Übernahme neuer Aufgaben, Umsetzung) oder
 - bei einer Veränderung der individuellen Arbeitszeit.

§ 4 Durchführung der systematischen Leistungsbewertung

- (1) Die systematische Leistungsbewertung bezieht sich auf die Merkmale
 - Arbeitsmenge,
 - Arbeitsgüte und
 - Kooperation.
- (2) Falls im Rahmen des Zielvereinbarungsgespräches (15.03.) vereinbart wird, dass eine SLB durchgeführt werden soll, besprechen die FK und der Mitarbeiter den derzeitigen Stand (Arbeitsmenge, -güte und Kooperation) und ggf. den Verbesserungsbedarf und dokumentieren das Gesprächsergebnis. Der Mitarbeiter erhält ein Exemplar der Dokumentation.
- (3) Analog zum Verfahren der ZV erfolgt unterjährig ebenfalls eine Überprüfung der Entwicklung des Mitarbeiters.
- (4) Die SLB erfolgt zum 15.11. und ist dem Mitarbeiter bis zum 15.12. bekannt zu geben. Im Rahmen der SLB erhält der Mitarbeiter folgende Punkte:
 - alle drei Merkmale (Arbeitsmenge, -güte und Kooperation) werden voll erfüllt 20 Punkte
 - zwei Merkmale werden voll, das 3. Merkmal wird mit Einschränkungen erfüllt 10 Punkte
 - es werden nur zwei Merkmale oder weniger erfüllt 0 Punkte

§ 5

Zuständigkeit für den Abschluss von Zielvereinbarungen und systematischen Leistungsbewertungen

- (1) Zuständig für die Leistungsfeststellung zur Gewährung einer Leistungsprämie sind grundsätzlich die Führungskräfte für die ihnen organisatorisch zugeordneten Mitarbeiter. Die Amtsleitungen sind berechtigt, die Gesprächsführung auf nachgeordnete Führungskräfte zu übertragen. Der Abschluss der Zielvereinbarung bzw. die Feststellung der Leistungsbewertung erfolgt durch die Amtsleitung. Um eine sachgerechte Bewertung sicherzustellen, findet mindestens einmal im Jahr ein Abstimmungsgespräch zwischen der Amtsleitung und den nachgeordneten Leitungskräften statt.
- (2) Ausnahmen hiervon können in Abstimmung mit der Betrieblichen Kommission getroffen werden.
- (3) Zuständig für die Leistungsfeststellung der Amtsleitungen ist der jeweilige Verwaltungsvorstand.
- (4) Nach Abschluss der ZV erfolgt jährlich bis zum 31.03. eine ZV-Konferenz im Rahmen der AL-Runde, um die Qualitätssicherung der Ziele zu gewährleisten. An der ZV-Konferenz sind die Vertreter der Betrieblichen Kommission und des Verwaltungsvorstandes zu beteiligen.

§ 6

Bestimmung der Höhe des Finanzvolumens

- (1) Die Stadt Melle stellt die Höhe des Finanzvolumens für das laufende Jahr bis zum 31.03. fest und informiert hierüber zeitnah den Personalrat sowie die Betriebliche Kommission (§10).
- (2) Das Volumen für das Leistungsentgelt beträgt z.Z. nach § 18 Abs. 3 TVöD 2 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres. Dieses Volumen wird analog auch auf die Berufsgruppe der Laufbahnbeamten angewendet.

§ 7

Verteilungsgrundsätze

- (1) In vollem Umfang freigestellte Personalratsmitglieder erhalten ein pauschales Leistungsentgelt entsprechend der Freistellung.
- (2) Der Leiter des Rechnungsprüfungsamtes erhält ein pauschales Leistungsentgelt.
- (3) Mitarbeiter in der Freizeitphase ihrer Altersteilzeit bleiben bei der Verteilung der Leistungsprämien unberücksichtigt. Mitarbeiter in der Arbeitsphase ihrer Altersteilzeit werden im Rahmen ihrer vorherigen Beschäftigung berücksichtigt. Altersteilzeitbeschäftigte nach dem Teilzeitmodell werden behandelt wie Teilzeitbeschäftigte.
- (4) Der Datenschutzbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte können ZV / SLB im Rahmen der verbleibenden Tätigkeit abschließen.
- (5) Die Leistungsprämie wird zum Jahresende des laufenden Jahres als einmalige Zahlung gewährt.
- (6) Einfluss von Abwesenheitszeiten auf Anspruch des Leistungsentgelts

Sonderurlaub

Pro vollendetem Monat Sonderurlaub wird 1/12 des zu erreichenden Leistungsentgeltes vom Leistungsentgelt abgezogen. Sonderurlaub von weniger als einen Monat bleibt unberücksichtigt.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Krankheitsbedingte Fehlzeiten führen zu keiner zeitanteiligen Kürzung des Leistungsentgeltes. Es wird unterstellt, dass die Voraussetzungen zum Erhalt des vollen Leistungsentgeltes erfüllt sind. Diese Regelung gilt, so lange ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (6 Wochen). Bei Beamten wirkt sich ebenfalls eine Krankheit bis zu 6 Wochen nicht auf das Leistungsentgelt aus.

Mutterschutz-/Elternzeiten

Gesetzlich festgeschriebene Mutterschutzzeiten führen zu keiner zeitanteiligen Kürzung des Leistungsentgeltes. Es wird unterstellt, dass die Voraussetzungen zum Erhalt des vollen Leistungsentgeltes erfüllt sind und vor Beginn des Mutterschutzes / der Elternzeit ein entsprechendes Ziel erreicht wurde (s. § 3 Abs. 9).

Unterjährig neu eingestellte Mitarbeiter

Bis zum 01.07. eines Jahres neu eingestellte Mitarbeiter haben Anspruch auf das Angebot einer Zielvereinbarung. Die Höhe des Leistungsentgeltes bestimmt sich anteilig nach der Beschäftigungsdauer.

Nach dem 01.07. eines Jahres neu eingestellte Beschäftigte oder übernommene Auszubildende erhalten je nach Beschäftigungsdauer ein anteiliges, pauschales Leistungsentgelt.

Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung in der Stadt Melle

Unterjährig ausscheidende Mitarbeiter

Bis zum 31.03. eines Jahres ausscheidende Mitarbeiter erhalten je nach Beschäftigungsdauer ein anteiliges, pauschales Leistungsentgelt.

Ab dem 01.04. eines Jahres ausscheidende Mitarbeiter haben Anspruch auf das Angebot einer Zielvereinbarung. Die Höhe des Leistungsentgeltes bestimmt sich nach Umfang des Zieles (voll oder anteilig nach Beschäftigungsdauer).

Voraussetzung für die Anwendung der vorstehenden Regelung ist, dass sich Führungskraft und Mitarbeiter für die verbleibende Arbeitszeit zeitnah auf eine den Umständen angepasste Zielvereinbarung / SLB verständigen.

§ 8

Betriebliche Kommission

- (1) Die Betriebliche Kommission (BK) besteht aus jeweils drei von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite benannten, stimmberechtigten Vertretern sowie zusätzlich einem stellvertretendem Mitglied, welches beratend an den Sitzungen teilnimmt, sofern kein Vertretungsfall eintritt. Die Mitglieder der BK müssen in einem aktiven Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnis zur Stadt Melle stehen.
- (2) Die BK wirkt bei allen generellen Regelungen im Zusammenhang mit der Entwicklung, Einführung und dem ständigen Controlling des betrieblichen Systems mit. Die BK berät darüber hinaus über schriftlich begründete Beschwerden von Mitarbeitern, soweit sich die Beschwerde auf Mängel des Systems oder seine Anwendung beziehen. Unter Berücksichtigung der Stellungnahme der für die Leistungsentgeltbemessung zuständigen Führungskraft leitet die BK ihre Empfehlung dem Bürgermeister/dem Verwaltungsvorstand zu, der abschließend entscheidet. Der Beschwerdeführer erhält von der BK eine schriftliche Antwort auf seine Beschwerde.
- (3) Die Arbeit der BK erfolgt auf der Grundlage einer Geschäftsordnung, welche der Dienstvereinbarung als Anlage beigelegt ist (Anlage 1).
- (4) In Schlichtungsfällen wird eine Arbeitsgruppe der Kommission, bestehend aus je einem Vertreter des Arbeitgebers und des Personalrates, tätig.

§ 9

Information und Qualifizierung

- (1) Der Abschluss von Zielvereinbarungen als Grundlage für die Gewährung von Leistungsentgelten und die Erstellung von systematischen Leistungsbewertungen setzt eine ausreichende Qualifizierung der betroffenen Führungskräfte voraus.
- (2) Alle Mitarbeiter (§1 Abs. 1) sind über die Anliegen und wesentlichen Inhalte des betrieblichen Systems ausführlich zu informieren. Entsprechendes gilt bei späteren wesentlichen Änderungen der Dienstvereinbarung.

§ 10
Evaluierung (Analyse und Bewertung)

Es werden systematische Auswertungen ohne individuellen Personenbezug durch die zuständigen Stellen (Fachamt, SG Personal, AL-Runde) vorgenommen, um evtl. Korrekturbedürfnisse im System feststellen zu können (Quantitatives Controlling z.B. Ermittlung der Quote). Die BK wird regelmäßig über die Ergebnisauswertung informiert.

§ 11
Schlussbestimmungen

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt rückwirkend zum 01.01.2018 in Kraft.
- (2) 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 zu sofortiger Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel, die unwirksame Regelung durch eine ihm im Erfolg möglichst gleichkommende wirksame zu ersetzen.
- (3) Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 4 Wochen zum Jahresende gekündigt werden. Im Übrigen kann sie im gegenseitigen Einvernehmen und ohne Einhaltung einer Frist aufgehoben, verändert oder ergänzt werden. Nach Kündigung der Dienstvereinbarung gelten die Regelungen bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung, längstens jedoch für ein Jahr, weiter.

Stadt Melle

Bürgermeister

Personalratsvorsitzende