

Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt für Tarifbeschäftigte

I. Bericht

Die Stadt hat nach intensiven Verhandlungen mit der Personalvertretung eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt für Tarifbeschäftigte nach § 18 TVöD abgeschlossen. Den Verhandlungspartnern kam es darauf an, ein möglichst einfaches, praxisgerechtes, und transparentes Leistungsentgeltsystem zu schaffen.

Kernelement des in der Dienstvereinbarung geregelten Systems ist die Aufteilung des Gesamtvolumens für die leistungsorientierte Bezahlung (derzeit 1 Prozent der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres) in zwei Säulen. Danach werden 70 Prozent als sogenanntes Basisleistungsentgelt und 30 Prozent als sogenanntes Zusatzleistungsentgelt ausbezahlt.

Das **Basisleistungsentgelt** wird in gleicher Höhe an alle Beschäftigten, die den Anforderungen gerecht werden und dadurch zum Gesamterfolg der Stadtverwaltung beitragen, mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt. Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens seit 1. Januar des laufenden Jahres bei der Stadt beschäftigt waren. Teilzeitbeschäftigung und Abwesenheitszeiten führen zu anteiligen Kürzungen.

Das **Zusatzleistungsentgelt wird** von den einzelnen Dienststellen bzw. Eigenbetrieben bis zum Jahresende an Beschäftigte gezahlt, die im Betrachtungszeitraum herausragende Leistungen erbracht haben. Die Vergabe eines Zusatzleistungsentgelts ist an max. 15 Prozent der Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle möglich (auf der Grundlage von Zielvereinbarungen an max. 20 Prozent).

Über die Zahlung von Zusatzleistungsentgelt und das Wegfallen des Basisleistungsentgelts (bei unzureichenden Leistungen) entscheiden grundsätzlich die Dienststellen-, Schul- und Werkleitungen. Die Gründe, für den Wegfall des Basisleistungsentgelts bzw. zur Zahlung von Zusatzleistungsentgelt sind den betroffenen Beschäftigten mündlich zu erörtern und schriftlich zu dokumentieren.

Die detaillierte Beschreibung des städtischen Leistungsentgeltsystems finden Sie in der Dienstvereinbarung, die als Anlage beigefügt ist.

II. GPR

III. Ref. I/POA

Nürnberg, 25.03.2009
Referat für Allgemeine Verwaltung

Dienstvereinbarung

zum Leistungsentgelt für Tarifbeschäftigte der Stadt Nürnberg

nach § 18 TVöD (VKA)

Zwischen der Stadt Nürnberg, vertreten durch den Oberbürgermeister, und dem Gesamtpersonalrat, vertreten durch den Vorsitzenden, wird gem. Art. 73 BayPVG und § 18 TVöD (VKA) folgende Dienstvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

Die Stadtverwaltung Nürnberg muss vielfältige und schwierige Aufgaben in einem komplexen Umfeld erfüllen. Dies ist nur im gemeinsamen Zusammenwirken mit und zwischen allen Beschäftigten möglich. Diese Dienstvereinbarung dient der Einführung und Entwicklung der leistungsorientierten Bezahlung nach § 18 TVöD (VKA) zum 1. Januar 2009. Die Leistung der Stadtverwaltung wird vom Engagement und der guten Zusammenarbeit aller Beschäftigten, aber auch vom herausragenden Einsatz Einzelner getragen. Beides zu würdigen, ist die Aufgabe dieser Dienstvereinbarung. Sie steht unter der Prämisse der Chancengleichheit, unabhängig von der Eingruppierung der Beschäftigten, und soll auch dazu dienen, Effektivität und Effizienz der Organisation und Prozesse zu unterstützen.

§ 1 Geltungsbereich

Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Beschäftigten, auf deren Beschäftigungsverhältnis der TVöD Anwendung findet. Diese Dienstvereinbarung gilt nicht für Beschäftigte, die gemäß § 1 Abs. 2 TVöD vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausgenommen sind.

§ 2 Verfahren zur Einführung

Die leistungsorientierte Bezahlung wird in allen Bereichen der Stadtverwaltung eingeführt. Das in dieser Dienstvereinbarung beschriebene System gilt einheitlich für alle Organisationseinheiten. Die konkrete Umsetzung findet auf der Ebene von Dienststellen, Schulen und Eigenbetrieben statt. Alle Führungskräfte sind über die Dienstvereinbarung und zusätzlich, neben dem Wortlaut der Regelung, in allgemein verständlicher Sprache über die wesentlichen Aspekte des Leistungsentgeltsystems zu informieren. Entsprechendes gilt bei späteren wesentlichen Änderungen der Dienstvereinbarung. Den Dienststellen-, Schul- und Werkleiter/innen sind Empfehlungen und Hilfestellungen für den Umgang mit leistungsschwachen Beschäftigten (bei Wegfall des Basisleistungsentgelts) sowie zur strukturierten Entscheidungsfindung beim Zusatzleistungsentgelt (einschließlich Begründung) zu geben. Dies gilt, soweit erforderlich, auch für nachgeordnete Führungskräfte. Entsprechende Schulungen werden angeboten.

§ 3 Rechte der Beschäftigten

Die Beschäftigten sind über Inhalt dieser Dienstvereinbarung und die wesentlichen Aspekte des Leistungsentgeltsystems zu informieren. Dies gilt auch für spätere wesentliche Änderungen der Dienstvereinbarung. Sie haben das Recht, sich bei der betrieblichen Kommission schriftlich bei Mängeln des Systems bzw. seiner Anwendung zu beschweren. Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgeltes darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen.

§ 4 Zielsetzung

Das Leistungsentgelt soll gemäß § 18 Abs. 1 Satz 1 TVöD (VKA) dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern und zugleich die Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz stärken (§ 18 Abs. 1 Satz 2 TVöD (VKA)).

§ 5 Besondere Zielsetzung und Grundsätze zur Bestimmung von Leistung

Bei Anwendung und Ausführung dieser Dienstvereinbarung ist die Diskriminierungsfreiheit sicherzustellen. Die Belange von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming), von Menschen unterschiedlicher Altersgruppen und Herkunft sowie von behinderten Menschen werden daher ebenso wie die Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beachtet.

Folgende Grundsätze sind zwingend zu berücksichtigen:

- Die Leistungen sind in der regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringen,
- die Leistungsziele müssen durch die Beschäftigten beeinflussbar und erreichbar sein,
- die Bewertung der Arbeitsleistung muss nach messbaren, objektiven und transparenten Kriterien erfolgen,
- bei der Vereinbarung und Feststellung von Leistung sind die individuellen Voraussetzungen der Beschäftigten (z. B. Leistungsminderung, Schwerbehinderung, Entgeltgruppen) entsprechend zu berücksichtigen.

§ 6 Basis- und Zusatzleistungsentgelt

Allen Beschäftigten, die durch ihre Leistungen zum Erfolg der Stadtverwaltung beitragen, wird ein einheitliches Basisleistungsentgelt gezahlt. Dessen Höhe wird nach § 10 errechnet. Die Zahlung erfolgt nach einer jährlich vorzunehmenden Bewertung der Leistung des/der Beschäftigten. Beschäftigte, die den Anforderungen der jeweiligen Stelle nicht gerecht werden, erhalten kein Basisleistungsentgelt. Wenn dies zu erwarten ist, ist die/der Beschäftigte von der Dienststelle, Schule oder dem Eigenbetrieb bis spätestens 31.03. des jeweiligen Kalenderjahres darüber zu informieren und Gelegenheit zu geben, die Leistungen zu steigern, um das Basisleistungsentgelt zu erhalten.

Protokollnotiz:

Die/der Beschäftigte ist von der Dienststelle, Schule oder dem Eigenbetrieb im Jahr 2009 bis spätestens 30.04.2009 darüber zu informieren, dass ihre/seine Leistungen den Anforderungen der jeweiligen Stelle nicht gerecht werden, um ihr/ihm Gelegenheit zu geben, die Leistungen zu steigern, um das Basisleistungsentgelt zu erhalten.

Darüber hinaus erhalten Beschäftigte, die herausragende Leistung erbringen, ein Zusatzleistungsentgelt. Die Festlegung erfolgt anhand einer Bewertung der Leistung der/des Beschäftigten oder anhand des Grades der Zielerreichung nach Abschluss einer Zielvereinbarung mit dem/der Beschäftigten. Der Leistungsmaßstab bei der Bewertung der Leistung ist so zu bemessen, dass höchstens 15 v. H. der Beschäftigten das Zusatzleistungsentgelt erhalten. Wenn Zusatzleistungsentgelt auf der Grundlage von Zielvereinbarungen gewährt werden soll, kann diese Quote bis max. 20 v. H. im Rahmen des verfügbaren Finanzvolumens erhöht werden. Die Quoten können jeweils auf die nächsthöhere volle Kopfzahl gerundet werden.

Das Zusatzleistungsentgelt kann (unter Beachtung der Quoten) auch an ganze Teams bzw. Arbeitsgruppen ausgezahlt werden.

§ 7 Bewertung der Leistung und Dokumentation der Vergabe

Die/der unmittelbare Vorgesetzte bewertet die Leistung der/des Beschäftigten. Kriterien als Orientierungshilfen können sein:

- Arbeitsmenge und Arbeitstempo,
- Arbeitsgüte,
- Arbeitsorganisation,
- Eigeninitiative, Selbständigkeit, Entscheidungsverhalten und Verlässlichkeit sowie
- soziale Kompetenz, ggf. auch Führungsverhalten.

Die Gründe, die zur Vergabe eines Zusatzleistungsentgelts oder zum Wegfall des Basisleistungsentgelts führen, sind dem Betroffenen mündlich zu erörtern und schriftlich zu dokumentieren. Die Dokumentation ist am Ort der Vergabe (z.B. Dienststelle) bis zum Ablauf des übernächsten Jahres nach Ende des Vergabezeitraums aufzubewahren.

§ 8 Entscheidungsberechtigte und Vorschlagsberechtigte

Entscheidungsberechtigt über die Vergabe sind grundsätzlich die Dienststellen-, Schul- und Werkleitungen. Vorschlagsberechtigt ist die/der unmittelbare Vorgesetzte. Der Vorschlag wird unter Einhaltung des Dienstweges an die Dienststellen-, Schul- oder Werkleitung weitergeleitet. Ziel ist es, eine objektive und leistungsgerechte Vergabe sicherzustellen.

§ 9 Bestimmung des Gesamtvolumens

Das Personalamt stellt die Höhe des Gesamtvolumens nach Maßgabe des § 18 Abs. 3 TVöD (VKA) i.V.m. der Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 1 bis zum 31. Januar eines jeden Jahres fest. Unständige Entgeltbestandteile sind einzubeziehen. Es informiert die Dienststellen, Schulen und Eigenbetriebe, den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Betriebliche Kommission über die Höhe des Finanzvolumens. Die für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Mittel sind zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Pflicht zur jährlichen Auszahlung. Nicht ausgeschüttete Restbeträge bzw. Überschreitungen des für das Basisleistungsentgelt zur Verfügung stehenden Volumens werden in das Folgejahr übertragen und kommen dem Gesamtvolumen des Folgejahres zugute bzw. verkürzen dieses. Das Zusatzleistungsentgelt ist grundsätzlich auszuschütten; evtl. Restbeträge davon kommen im Folgejahr dem Volumen der Dienststelle zugute.

§ 10 Aufteilungsgrundsätze

Auf das Zusatzleistungsentgelt entfallen 30 v. H. und auf das Basisleistungsentgelt 70 v. H. des gesamtstädtischen Leistungsentgeltvolumens nach § 9 dieser Vereinbarung.

Der sich für das Basisleistungsentgelt ergebende Betrag wird in gleichen Teilen auf alle dem Geltungsbereich dieser Vereinbarung unterliegenden Beschäftigten (unter Berücksichtigung der in den §§ 6 und 13 festgelegten Grundsätze) verteilt. Maßstab für die Verteilung auf die einzelnen Beschäftigten sind die sich zum Stichtag 31.01. des Ausschüttungsjahres aus dem Ist-Stellenplan ergebenden Vollkraftzahlen.

Der sich für das Zusatzleistungsentgelt ergebende Betrag wird auf die einzelnen Dienststellen bzw. Eigenbetriebe nach dem jeweiligen Anteil am Gesamtvolumen der Entgelte aller Beschäftigten verteilt.

Protokollnotiz:

Rechnungsgröße für die Ermittlung des Entgeltanteils der einzelnen Dienststellen und Eigenbetriebe am Gesamtentgeltvolumen ist das Rechnungsergebnis der Sachkonten „Regelzahlung“ (Arbeitnehmer und Aushilfskräfte) und des Sachkontos „Aufstockungsleistungen (Arbeitnehmer)“ zum Stichtag 31.12. des Vorjahres sowie die entsprechenden Aufwände der Eigenbetriebe. Für die Schulen wird der Entgeltanteil auf der Ebene der Pädagogischen Ämter ermittelt. Diese regeln die weitere Verteilung auf ihre Schulen bzw. Bereiche.

§ 11 Prämienauszahlung

Das Basisleistungsentgelt wird mit dem Entgelt für den Monat Juli in Form einer Einzelprämie und im Rahmen einer einmaligen Zahlung ausgezahlt. Das Zusatzleistungsentgelt wird bei Vorliegen herausragender Leistung spätestens bis Jahresende ausgezahlt. Die Auszahlung des Zusatzleistungsentgelts wird von den Dienststellen und Eigenbetrieben über das Personalabrechnungssystem veranlasst.

§ 12 Sonderregelungen für bestimmte Personengruppen

Dienststellen-, Schul- und Werkleiter/innen werden bei den jeweiligen Referaten/Geschäftsbereichen berücksichtigt. Die von der Dienst- bzw. Arbeitsleistung teilweise Freigestellten (z. B. Personalräte, Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten, Frauenbeauftragte, freigestellte Jugendvertreter) werden in der Dienststelle berücksichtigt, wo sie stellenplanmäßig geführt werden. Vollfreigestellte erhalten grundsätzlich das Basisleistungsentgelt.

§ 13 Sonderregelungen für Teilzeitkräfte

Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt die Auszahlung des Basisleistungsentgelts in dem Umfang, der dem Anteil ihrer im Kalendermonat Juli geltenden, individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.

§ 14 Berücksichtigung von Abwesenheitszeiten

Ein Basisleistungsentgelt wird nur dann ausgezahlt, wenn das Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Nürnberg mindestens seit 01.01. des laufenden Kalenderjahres bestanden hat, am 01.07. noch besteht und nicht aus einem von der/dem Beschäftigten zu vertretenden Grund bis 31.07. beendet wird.

Die Auszahlung in voller Höhe setzt voraus, dass die/der Beschäftigte im Zeitraum vom 01.07. des Vorjahres bis zum 30.06. des laufenden Jahres seine Arbeitsleistung zur Verfügung stellen konnte. Für Abwesenheitszeiten wird das Basisleistungsentgelt daher jeweils für volle 30 Kalendertage (summiert) Abwesenheitszeit um ein Zwölftel gekürzt. Als Abwesenheitszeit gelten auch Zeiten eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses sowie ggf. vor Beginn des Arbeitsverhältnisses, nicht jedoch der Urlaub nach §§ 26, 27 und 29 TVöD.

Protokollnotiz:

Bei Dienst(wieder)antritt nach dem 01.07. des Vorjahres werden pro vollem Kalendermonat, der zwischen dem 01.07. des Vorjahres und dem Dienst(wieder)antritt liegt, 30 Kalendertage als Abwesenheitszeit berücksichtigt.

Tarifbeschäftigte Mitarbeiter/innen in Altersteilzeit (Blockmodell) erhalten während der Ansparphase das volle Basisleistungsentgelt. Ab Beginn der Freistellungsphase wird kein Basisleistungsentgelt mehr gewährt.

§ 15 Auswertung

Systematische Auswertungen des Leistungsentgelts erfolgen jährlich ohne Personenbezug. Näheres regelt die Betriebliche Kommission.

Die personenbezogenen Ergebnisse des Leistungsentgelts sowie Grund und Höhe im Einzelfall werden von allen Beteiligten streng vertraulich behandelt. Sie werden nicht in die Personalakte aufgenommen. Eine Weitergabe an Dritte außerhalb der zuständigen Dienststelle, Schule oder des Eigenbetriebes findet nicht statt, soweit dies nicht aus Gründen der Zahlbarmachung erforderlich ist. Hierbei ist die Einhaltung des Datenschutzes zu beachten.

§ 16 Informationsrechte des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung

Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt. Zur Wahrnehmung der Rechte erhalten der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung jährlich eine Mitteilung über die Höhe des Finanzvolumens, die Zusammensetzung des Finanzvolumens (kumulierte Aufstellung nach den einzelnen Entgeltarten sowie Überschussbeträge aus dem Vorjahr) sowie eine Auswertung der Ergebnisse des Leistungsentgelts nach § 15 dieser Dienstvereinbarung.

§ 17 Betriebliche Kommission

Die Betriebliche Kommission besteht aus jeweils drei vom Referat für Allgemeine Verwaltung und vom Gesamtpersonalrat benannten Vertretern. Die Mitglieder der Betrieblichen Kommission müssen in einem aktiven Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnis zur Stadt Nürnberg stehen. Die Aufgaben der Betrieblichen Kommission richten sich nach § 18 Abs. 7 TVöD (VKA). Die Betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung.

§ 18 Leistungsprämien nach anderen Regelungen

Das bisher bei der Stadt Nürnberg bereits bestehende Prämiensystem in der jeweils geltenden Fassung (zuletzt bekannt gegeben in der Mitteilung 20 B vom 25.01.2002) bleibt von dieser Vereinbarung unberührt.

§ 19 Übergangsregelung für das Leistungsentgelt 2008

Das unter Berücksichtigung der Zahlung im Dezember 2008 noch nicht ausgeschöpfte Gesamtvolumen nach § 18 Abs. 3 TVöD (VKA) für das Kalenderjahr 2008 wird auf das Gesamtvolumen des Jahres 2009 übertragen.

§ 20 Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt rückwirkend zum 1. Januar 2009 in Kraft. Sie gilt zunächst befristet bis 31. Dezember 2010 und verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, soweit sie nicht zum Jahresende gekündigt wird. Im Falle einer Kündigung der Dienstvereinbarung verpflichten sich die Vertragsparteien, unverzüglich über eine neue Dienstvereinbarung in Verhandlungen zu treten mit dem Ziel, bis zum Ende des Kalenderjahres eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen. Für den Fall einer Erhöhung des Vorhundertatzes des für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen gem. § 18 Absatz 3 TVöD wird eine Nachwirkung ausdrücklich ausgeschlossen. Die beteiligten Partner sind sich einig, bei einer tarifvertraglichen Erhöhung des Leistungsentgelts über die Einführung eines Bewertungssystems zu verhandeln.

§ 21 Salvatorische Klausel

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 ihr im Erfolg möglichst gleichkommende wirksame zu ersetzen.

Nürnberg, 13. März 2009
STADT NÜRNBERG



Dr. Ulrich Maly
Oberbürgermeister



Wolfgang Köhler
Referent für Allg. Verwaltung

GESAMTPERSONALRAT
DER STADT NÜRNBERG



Hans Mimler
Vorsitzender