

**Dienstvereinbarung
zur leistungsorientierten Bezahlung
nach § 18 TVöD-V
(Rahmen - DV Leistungsentgelt)**

**Die Stadt Dortmund,
vertreten durch den Oberbürgermeister - Dienststelle -,
und
der Personalrat Stadtverwaltung - Personalrat -**

**schließen aufgrund des § 70 des Personalvertretungsgesetzes
für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG NW) folgende Dienstvereinbarung:**

Präambel

Leistungsentgelte sollen dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen der Stadt Dortmund weiter zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

**§ 1
Grundsätzliches**

Die Leistungsentgelte werden in der gesamten Verwaltung einschließlich der Eigenbetriebe auf der Grundlage des in dieser Dienstvereinbarung geregelten betrieblichen Systems eingeführt. Innerhalb dieses Rahmens sind die einzelnen Fachbereiche unter Beteiligung ihrer Beschäftigten verpflichtet, fachbereichsbezogene Konzepte zur leistungsorientierten Bezahlung zu entwickeln. Die Fachbereichsleitungen haben sicherzustellen, dass Beschäftigte aus allen Hierarchie-Ebenen beteiligt werden und die erarbeiteten Konzepte verständlich und nachvollziehbar sind.

Die Fachbereichskonzepte werden nach erfolgter Zustimmung durch die Betriebliche Kommission Bestandteil dieser Rahmen-Dienstvereinbarung.

Die Teilnahme am betrieblichen System zur leistungsorientierten Bezahlung ist für die Beschäftigten freiwillig. Nichtteilnehmer/innen erhalten keine Leistungsprämie.

**§ 2
Geltungsbereich**

Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Beschäftigten der Stadt Dortmund, auf deren Beschäftigungsverhältnis der TVöD-V Anwendung findet (Tarifbeschäftigte). Sie gilt nicht für die in § 1 Abs. 2 TVöD-V genannten Beschäftigten. Die in § 19 Abs. 2 TVÜ-VKA genannten Beschäftigten gehören zu den Tarifbeschäftigten.¹

¹ Die Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in das System der Tarifbeschäftigten erstreckt sich auf alle Angehörigen der Besoldungsgruppen A. Beamtinnen und Beamte, die nach dem 01.10.05 in die Besoldungsgruppe A 16 aufgestiegen sind, werden nicht mit berücksichtigt.

Das für Tarifbeschäftigte in dieser Dienstvereinbarung vereinbarte betriebliche System ist nach Maßgabe und im Rahmen der seitens des Gesetzgebers zugesagten TVöD-analogen Regelungen und der zur Verfügung stehenden gesonderten Haushaltsmittel für die Beamtinnen und Beamten der Stadt Dortmund anzuwenden. Näheres wird nach dem Inkrafttreten der gesetzlichen Vorschriften in einer Dienstanweisung geregelt, die mit dieser Dienstvereinbarung in Einklang zu stehen hat.

§ 3

Grundsätze zur Bestimmung und Bewertung von Leistungen

Zur Verwirklichung der in der Präambel dargestellten generellen Ziele sind über die tarifvertraglichen Vorgaben hinaus folgende Grundsätze zwingend zu beachten:

- Leistungsentgelte sollen dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen der Stadt Dortmund weiter zu verbessern, eine kontinuierliche Steigerung der zu erbringenden Leistung ist ausgeschlossen
- auch das Halten einer erreichten Leistung kann honoriert werden
- die Leistungsprämien sollen vorrangig für Teams bzw. Gruppen von Beschäftigten vereinbart werden.

§ 4

Finanzvolumen

Nach § 18 Abs. 3 TVöD-V i.V.m. der Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 1 beträgt das Finanzvolumen für Leistungsentgelte 1% der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres der Tarifbeschäftigten zuzüglich evtl. Restbeträge aus den Vorjahren. Es erhöht sich um den gleichen Prozentsatz, den die Tarifvertragsparteien im TVöD-V jeweils vereinbaren.

Nach dem Landesbezirklichen Tarifvertrag vom 19.12.2006 zum TVöD im Bereich des KAV NW erhöht sich das Gesamtvolumen in jedem Jahr um das im Kalenderjahr 2006 vom Arbeitgeber nach § 4 Abs. 4 BZT-G/NRW bereitgestellte Finanzvolumen für Leistungszuschläge. Der verbleibende Differenzbetrag zwischen bereitgestelltem Finanzvolumen für ehemalige Leistungszuschläge und den jeweils ausgezahlten Besitzstandszulagen erhöht das Leistungsentgelt in den Fachbereichen entsprechend. Bei der Prämienvergabe sind die Fachbereiche verpflichtet, diese Beträge an die gewerblich Beschäftigten zu zahlen. Diese zusätzliche Zahlung erfolgt auf der Basis von Zielvereinbarungen, systematischer Leistungsbewertung oder einer Kombination hieraus.

Die nach der Auszahlung der Leistungsentgelte verbleibenden Differenzbeträge fließen in das Volumen der Fachbereiche ein.

Die Leistungsentgelte sind dezentral in den Fachbereichen nach Entgeltsummen der dortigen Beschäftigten in den Personalkostenbudgets der Fachbereiche enthalten. Sie sind ausschließlich für die leistungsorientierte Bezahlung zu verwenden.

Das Personalamt stellt das Gesamtvolumen und das Volumen der Fachbereiche einschl. der unter Absatz 2 und Absatz 3 aufgeführten Differenzbeträge fest. Die ermittelten Ergebnisse

sind der Betrieblichen Kommission und dem Personalrat mitzuteilen. Spätestens einen Monat nach der Auszahlung der jeweils gezahlten Summen erhalten die Betriebliche Kommission und der Personalrat ebenfalls Mitteilung hierüber.

Die Fachbereiche sind verpflichtet, in ihrem Personalkostenbudget entsprechende Mittel vorzuhalten, zu kontrollieren und die Ausschüttung im Rahmen ihres Fachbereichsbudgets sicherzustellen. Bei Bedarf ist der Betrieblichen Kommission hierüber Auskunft zu geben.

Die vorhandenen Differenzbeträge kommen erst auf der Basis von Zielvereinbarung, systematischer Leistungsbewertung oder einer Kombination hieraus zur Auszahlung. Die Differenzbeträge sind im jeweiligen Fachbereich in das Folgejahr zu übertragen. Der Fachbereich muss im Rahmen des Jahresabschlusses rechtzeitig einen entsprechenden Antrag bei der Kämmerei stellen.

§ 5

Sicherung der leistungsorientierten Bezahlung

Die Fachbereiche stellen sicher, dass allen Beschäftigten des Bereiches die Möglichkeit einer leistungsdifferenzierten Bezahlung eröffnet wird.

Ist in Fachbereichen aufgrund ihrer besonderen Situation die Erstellung von leistungsorientierten Bezahlungskonzepten nicht möglich, so kann die Auszahlung der Leistungsprämie auch ohne nähere Leistungsfeststellung erfolgen.

§ 6

Allgemeine Rahmenbedingungen

Beim Wegfall wesentlicher Grundlagen (z.B. gesetzliche Vorgaben), auf deren Basis die fachbereichsbezogenen leistungsorientierten Konzepte geschaffen wurden, ist eine Nachsteuerung des betrieblichen Systems zur leistungsorientierten Bezahlung notwendig. Eine Pauschalierung des leistungsbezogenen Entgeltsystems wird es dabei nicht geben.

§ 7

Verfahren zur leistungsorientierten Bezahlung

Das Leistungsentgelt wird einmal jährlich zum 31.12. in Form einer Leistungsprämie gezahlt.

Grundlage der Leistungsprämien an Einzelne oder an Gruppen ist eine Zielvereinbarung, eine systematische Leistungsbewertung oder eine Kombination hieraus. Zielvereinbarungen sind bevorzugt anzuwenden. Sind alle Mitglieder eines Teams oder einer Gruppe einverstanden, erhalten alle Mitglieder eine Prämie in gleicher Höhe. Bewertet wird hierbei die Gesamtleistung des Team bzw. der Gruppe; der Beitrag des Einzelnen wird nicht ermittelt.

Oberkriterien für die systematische Leistungsbewertung können sein: Arbeitsmenge, Arbeitsqualität, Bürger/innen- bzw. Kundenorientierung sowie Team- und ggf. Führungsverhalten. Die Fachbereiche können hierzu Unterkriterien bilden und die weitere individuelle Ausgestaltung und Auszahlung festlegen.

Die individuelle Leistungsprämie darf 1.500 € pro Person und Jahr nicht überschreiten. Diese Höchstgrenze gilt bei einem Finanzvolumen für Leistungsentgelte von 1% der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres der Tarifbeschäftigten.

Grundsätzlich wird jeweils ein Bewertungszeitraum von zwölf Monaten zu Grunde gelegt (in der Regel 01.09. bis 31.08.); bei krankheitsbedingten Ausfällen kann dieser auch kürzer sein.

Die Zahlung von Leistungszulagen und Erfolgsprämien über die nach § 18 Abs. 4 TVÖD-V bestehenden Regelungen hinaus ist zunächst nicht vorgesehen.

§ 8 Übergangsregelung zur Auszahlung der Leistungsentgelte

Aufgrund der notwendigen Vorlaufzeiten für die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung erhalten die unter den Geltungsbereich nach § 2 dieser Dienstvereinbarung fallenden Beschäftigten für das Jahr 2009 ohne nähere Leistungsfeststellung mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2009 12% des für den Monat September 2009 jeweils zustehenden Tabellenentgeltes, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen nach § 4 Abs. 1 dieser Dienstvereinbarung. In 2009 kommt das in § 4 Abs. 1 dieser Dienstvereinbarung aufgeführte Gesamtvolumen vollständig zur Auszahlung.² Diese einmalige Leistungsprämie dient der Anerkennung der gesteigerten Veränderungs- und Leistungsbereitschaft. Für den Bereich der Beamtinnen und Beamten ist diese Zahlung in 2009 aus haushalts- und beamtenrechtlichen Gründen nicht möglich.

Die verbleibenden Differenzbeträge aus dem nach § 4 Abs. 4 BZT-G/NRW im Kalenderjahr 2006 bereitgestellten Finanzvolumen für Leistungszuschläge und den gezahlten Besitzstandszulagen in einzelnen Fachbereichen fließen zusätzlich an die nach § 8 Abs. 1, Satz 1 dieser Dienstvereinbarung anspruchsberechtigten gewerblich Beschäftigten nach Köpfen und ohne nähere Leistungsfeststellung mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2009. Ein Restbetrag wird in 2009 nicht verbleiben. Auch diese einmalige Leistungsprämie dient der Anerkennung der gesteigerten Veränderungs- und Leistungsbereitschaft im Bereich der gewerblich Beschäftigten und ist eine Übergangslösung.

Für das Jahr 2010 erhalten die unter den Geltungsbereich nach § 2 dieser Dienstvereinbarung fallenden Beschäftigten und an der leistungsorientierten Bezahlung teilnehmenden Beschäftigten eine Leistungsprämie, die die Voraussetzungen für ein Leistungsentgelt auf der Grundlage einer abgeschlossenen Zielvereinbarung, dem Ergebnis einer systematischen Leistungsbewertung oder einer Kombination hieraus erfüllt haben. Gleiches gilt für das Jahr 2011. Die Auszahlung der Leistungsprämie erfolgt jeweils mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2010 und 2011. Gleiches gilt für die Differenzbeträge für das Jahr 2010 und 2011 im Bereich der gewerblich Beschäftigten.

² Wird Krankengeldzuschuss bezogen, so ist das jeweils fiktiv zustehende Septembertabellenentgelt Bemessungsgrundlage für die Zahlung des Leistungsentgeltes.

§ 9 Betriebliche Kommission

Die nach § 18 Abs. 7 TVöD-V zu bildende Betriebliche Kommission besteht aus jeweils drei vom Arbeitgeber und vom Personalrat benannten stimmberechtigten Vertreterinnen und Vertretern. Für jedes Mitglied ist zudem eine Abwesenheitsvertretung zu benennen.

Die Entscheidungen der Betrieblichen Kommission werden einvernehmlich getroffen. Sollte dies nicht möglich sein, so sind fünf Stimmen für die Beschlussfassung ausreichend.

Die Betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung und hat über die tarifvertraglichen Vorgaben hinaus insbesondere folgende Aufgaben:

- Prüfung und Freigabe der Fachbereichskonzepte. Sollte ein Fachbereichskonzept abgelehnt werden, ist dieses zu begründen.
- Lösungsorientierte Behandlung von Konflikten bei der Ausführung dieser Dienstvereinbarung.

§ 10 Schlussbestimmungen

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 unwirksame Regelung durch eine ihr im Erfolg möglichst gleichkommende wirksame zu ersetzen.

§ 11 Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Dienstvereinbarung tritt zum 01.01.2009 in Kraft. Die Laufzeit dieser Dienstvereinbarung wird befristet bis zum 31.12.2011. Eine Nachwirkung wird ausgeschlossen.

Für den Fall, dass nach den landesrechtlichen Regelungen die Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in die leistungsorientierte Bezahlung nach dieser Dienstvereinbarung nicht (mehr) möglich sein sollte, verliert diese Dienstvereinbarung ihre Gültigkeit.

Dortmund, 11.12.08

Für die Stadt Dortmund

Für den Personalrat

gez.

gez.

.....
Dr. Gerhard Langemeyer
Oberbürgermeister

.....
Pitt Meyer
Personalratsvorsitzender

Geschäftsordnung der Betrieblichen Kommission der Stadt Dortmund

Für die gemäß § 18 Abs. 7 TVöD-V zu bildende Betriebliche Kommission wird folgende Geschäftsordnung einvernehmlich zwischen Dienststellenleitung und Personalrat beschlossen:

§ 1

Aufgaben der Betrieblichen Kommission

Die Betriebliche Kommission hat nach § 18 TVöD-V und der Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung folgende Aufgaben wahrzunehmen:

- a) Prüfung und Freigabe der Fachbereichskonzepte. Sollte ein Fachbereichskonzept abgelehnt werden, ist dieses zu begründen
- b) Berücksichtigung von Besonderheiten (z.B. Regelungen zum Verfahren bei Umsetzungen, Altersteilzeit, Austritten usw.)
- c) lösungsorientierte Behandlung von Konflikten bei der Ausführung der Dienstvereinbarung
- d) Mitwirkung bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems der leistungsbezogenen Bezahlung
- e) Empfehlung von notwendigen Korrekturen des betrieblichen Systems der leistungsbezogenen Bezahlung
- f) Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden, die sich auf Mängel des betrieblichen Systems oder seiner Anwendung beziehen einschließlich der Erarbeitung eines Vorschlages an den Dienststellenleiter zur abschließenden Entscheidung.

§ 2

Mitglieder der Betrieblichen Kommission

- (1) Die Betriebliche Kommission besteht aus jeweils drei vom Arbeitgeber und vom Personalrat benannten stimmberechtigten Vertreterinnen und Vertretern. Für jedes Mitglied ist eine Abwesenheitsvertretung zu benennen.
- (2) Bei Beratungsbedarf kann die Betriebliche Kommission einvernehmlich weitere Teilnehmer/innen zu einzelnen Tagesordnungspunkten hinzuziehen. Sie haben jedoch kein Stimmrecht.
- (3) Die Betriebliche Kommission wählt die/den Vorsitzende/n und die Stellvertreter/in jeweils für ein Jahr. Die Funktion der/des Vorsitzenden einschl. der Stellvertretung wird jährlich alternierend durch ein Mitglied der Dienststelle bzw. des Personalrates wahrgenommen.

§ 3 Beschlüsse

- (1) Die Entscheidungen der Betrieblichen Kommission werden einvernehmlich getroffen. Sollte dies nicht möglich sein, so sind fünf Stimmen für die Beschlussfassung ausreichend.
- (2) Die Beteiligungsrechte nach dem LPVG NW bleiben unberührt.

§ 4 Sitzung der Betrieblichen Kommission

- (1) Die Kommission entscheidet im Umlaufverfahren. Bei Bedarf tritt sie zusammen. Sie ist von der/dem Vorsitzenden oder auf Verlangen eines Mitglieds der Betrieblichen Kommission unter Angabe des Beratungspunktes unverzüglich einzuberufen.
- (2) Die/der Vorsitzende lädt zu den Sitzungen unter Nennung der Tagesordnungspunkte und Beifügung evtl. Unterlagen ein.
- (3) Die Teilnahme an den Sitzungen ist verpflichtend. Die Inanspruchnahme der Vertretungsregelung für die ordentlichen Mitglieder ist nur in begründeten Ausnahmen zulässig.
- (4) Die Sitzungen werden von der/dem Vorsitzenden geleitet.
- (5) Die Geschäftsführung für die Betriebliche Kommission (Einladung, Umlaufverfahren, Protokoll) wird von 11/1-1 in Absprache mit der Büroleitung des Personalrates wahrgenommen.
- (6) Bei Beratungen über schriftlich begründete Beschwerden, die sich auf Mängel des betrieblichen Systems oder seine Anwendung beziehen, kann die Betriebliche Kommission die Parteien der Beschwerde anhören.
- (7) Über die in der Betrieblichen Kommission gefassten Beschlüsse ist ein Ergebnisprotokoll zu fertigen und allen Mitgliedern sowie der Dienststellenleitung und dem Personalrat zuzuleiten.

Dortmund,

Für die Betriebliche Kommission

.....

.....

.....

.....

.....

.....