

Dienstvereinbarung

zur Einführung leistungs- und/oder erfolgsorientierter Entgelte und Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs.6 Satz 1 TVöD (VKA)

Die Stadt Aachen (Arbeitgeber), vertreten durch den Oberbürgermeister, Herrn Dr. Jürgen Linden,

und

der Gesamtpersonalrat, vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn Udo Herforth,

vereinbaren auf der Grundlage der in § 18 TVöD (VKA) übertragenden 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.

§ 1 Geltungsbereich

1. Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Beschäftigten, auf deren Beschäftigungsverhältnis der TVöD Anwendung findet.
2. Diese Dienstvereinbarung gilt nicht für Beschäftigte, die gemäß § 1 Abs.2 TVöD vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausgenommen sind.
3. Verwaltung und Gesamtpersonalrat erklären ausdrücklich, auch die beamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Grundlage der gleichen Intention und den gleichen Regularien dieser Dienstvereinbarung mit in die Vereinbarung einbeziehen zu wollen. Verwaltung und Gesamtpersonalrat sind sich darüber im Klaren, dass dies unter dem Genehmigungsvorbehalt der Bezirksregierung steht.
4. Auswirkungen auf die Zahlung von Leistungszuschlägen / Besitzstandszahlungen nach § 4 TVöD-NRW bleiben unberücksichtigt.

§ 2 Verfahren zur Einführung

Die Leistungsentgelte werden in der gesamten Verwaltung einschließlich aller Eigenbetriebe und eigenen Dienststellen nach den gleichen Regularien eingeführt.

§ 3 Intention leistungs- und/oder erfolgsorientierter Entgelte

1. Leistungs- und/oder erfolgsorientierte Entgelte sollen gem. § 18 Abs. 1 Satz 1 TVöD (VKA) die öffentlichen Dienstleistungen verbessern, die Effektivität und Effizienz der Organisation und Prozesse steigern und zugleich die Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz stärken.
2. Eine Verbesserung der öffentlichen Dienstleistung liegt z.B. in einer besseren Dienstleistungsqualität oder Bürgerfreundlichkeit vor, die sich insbesondere messen lassen an
 - verbesserter Personalpräsenz und Erreichbarkeit
 - Qualität der Auskünfte
 - Verkürzung/Vereinbarung von Verfahrensabläufen
 - Verminderung von Beschwerdefällen
3. Ein Verbesserung der Wirtschaftlichkeit kann ermittelt werden durch
 - Steigerung der Produktivität
 - Verbesserung von Erträgen und Einnahmen
 - Anhebung des Kostendeckungsgrades
 - Vermeidung von Kostensteigerungen und Abgabenerhöhungen

§ 4 Form und Methode des Leistungsentgeltes

1. Leistungsentgelte werden zusätzlich zum Tabellenentgelt als einmalige Leistungszulage im Dezember ausgezahlt, erstmals im Dezember 2007, dies gilt ebenso für Jahr 2008.
2. Verwaltung und Gesamtpersonalrat sind sich bewusst, dass die einvernehmlich vereinbarte Auszahlung der einmaligen Leistungszulage für alle problematisch im Sinne der Zweckentsprechung nach § 18 Abs. 3 Satz 2 TVöD (VKA) ist. Hiermit verpflichten sich beide Parteien, entsprechend der Kompromisslösung aus der 2. Sitzung der Steuerungsgruppe vom 10.01.2007
 - im Jahre 2007 alle Vorbereitungen zu treffen, um vorzugsweise auf der Basis von Mitarbeitergesprächen Zielvereinbarungen zu entwickeln
 - im Jahre 2008 flächendeckend, übungsweise und ohne finanzielle Auswirkungen Zielvereinbarungen aufzustellen und in die Praxis umzusetzen und gegebenenfalls Korrekturen vorzunehmen, bevor die Umsetzung des § 18 TVöD im Jahre 2009 zu konkreten Ergebnissen führt.
3. In Verbindung mit dem Auszug aus dem Protokoll der Steuerungsgruppe vom 10.01.2007 wird festgestellt:
 - Verwaltung und GPR erarbeiten in Verbindung mit einem externen Berater die inhaltlichen Grundlagen für die konkrete Umsetzung in 2008, insbesondere eine gemeinsame inhaltliche Ausrichtung von Zielvereinbarungen, Qualifizierungsmaßnahmen und Umsetzungsstrategien in die Verwaltung.
 - Beide Vertragspartner verpflichten sich, die inhaltlichen Ergebnisse konkret in die Praxis für 2008 umzusetzen.

§ 5 Bestimmung der Höhe des Finanzvolumens

1. Der Arbeitgeber stellt die Höhe des Finanzvolumens nach Maßgabe des § 18 Abs.3 TVöD i.V.m. der Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 1 bis August fest. Dies gilt für die allgemeine Verwaltung wie auch für die Eigenbetriebe, für die das Finanzvolumen aus deren Wirtschaftspläne hergeleitet wird. Er informiert den Gesamtpersonalrat, die Dienststellenpersonalräte und die Betriebliche Kommission (§ 7) über die Höhe des jeweiligen Finanzvolumens.
2. Reste, die sich bilden, etwa aus den Tatbeständen zu § 6 Abs.3, werden gleichmäßig auf alle Beschäftigten, unabhängig von der jeweiligen Entgeltgruppe so verteilt, dass der zur Ausschüttung zur Verfügung stehende Betrag vollständig aufgezehrt wird.

§ 6 Grundsätze der Aufteilung

1. Die Aufteilung des Finanzvolumens gem. § 5 erfolgt für den /die einzelnen Mitarbeiter/in prozentual nach der geleisteten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit jeweils zum Stichtag 1. September. Hierzu wird das Finanzvolumen durch die Gesamtwochenstundenzahl der betroffenen Beschäftigten dividiert und mit deren individuell festgelegten wöchentlichen Arbeitsstunden multipliziert.
2. Zwingende Voraussetzung für die Zahlung einer einmaligen Leistungszulage im jeweiligen Haushaltsjahr ist, dass die / der Beschäftigte am 1.September des laufenden Jahres seit mindestens 6 Monaten in einem Arbeitsverhältnis bei der Stadt Aachen steht.
3. Mitarbeiter/innen, die während eines Haushaltsjahres wegen Schlechtleistung oder eines Verstoßes gegen Rechte und Pflichten eines/r Arbeitnehmers/in abgemahnt wurden, erhalten für dieses Jahr keine einmalige Leistungszulage.

§ 7 Betriebliche Kommission

1. Die Betriebliche Kommission (BK) besteht aus jeweils vier vom Arbeitgeber und vom Gesamtpersonalrat benannten Vertretern. Alle Mitglieder der BK müssen in einem aktiven Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Bei Bedarf können jeweils paritätisch für Arbeitgeber und Gesamtpersonalrat weitere Vertreter zur Beratung herangezogen werden.
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 gilt eine Ausschlussfrist von 6 Wochen. Unter Berücksichtigung der Stellungnahme des Personalamtes leitet die BK ihre Empfehlung dem Personaldezernenten zu, der abschließend entscheidet.
3. Arbeitgeber und Gesamtpersonalrat geben der BK eine Geschäftsordnung. In der Geschäftsordnung sind zu regeln
 - Sitzungsfolge nach Bedarf
 - Sitzungsleitung (kein doppeltes Stimmrecht)
 - Schriftführung
 - Einladung und Einladungsfristen

Entscheidungen in der BK werden mit Mehrheit getroffen. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

§ 8 Informationsrechte des Gesamtpersonalrates

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 (§ 5)
- Mitteilung über die Höhe der einmaligen Leistungszulage

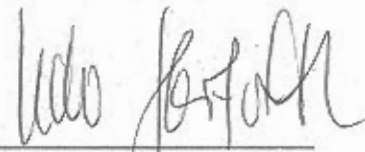
§ 9 Schlussbestimmungen

1. Diese Vereinbarung ist jedem Beschäftigten in geeigneter Weise bekannt zu geben.
2. Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und endet am 31. Dezember 2008.
3. Soweit einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung aufgrund anderer rechtlicher oder tarifvertraglicher Regelungen unwirksam sind oder werden sollten, wird die Wirksamkeit dieser 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.

Aachen, den 24. Juli 2007



Dr. Jürgen Linden
Oberbürgermeister



Udo Herforth
Vorsitzender des Gesamtpersonalrates

Anlage: Auszug aus dem Protokoll der 2. Sitzung der Steuergruppe vom 10.01.2007

1. In 2007 wird eine flächige Ausschüttung des Leistungsentgeltvolumens vorgenommen. Die Verhandlungspartner verständigen sich alsbald auf konkrete Grundlagen für eine leistungsorientierte Bezahlung. Die Verwaltung schlägt dazu den von ihr vorgelegten Entwurf einer Rahmendienstvereinbarung vor. Sobald Einvernehmen über die Ausgestaltung besteht, erfolgt die Informations- und Schulungsphase der Bediensteten, insbesondere der Führungskräfte.

Weiterhin ist Einvernehmen darüber zu erzielen, inwieweit - wie vom GPR vorgeschlagen - für den Prozess der Ausgestaltung sowie für die konkreten Qualifizierungsmaßnahmen eine externe Beratung in Anspruch genommen wird.

2. In 2008 wird eine auf allen Ebenen verbindliche Umsetzungsperiode festgelegt, die zwar noch keine finanziellen Konsequenzen hat, aber nicht weniger gehaltvoll abzuwickeln ist. Dieser „Probelauf“ ist unterstützend und kritisch zu begleiten und im Anschluss auszuwerten. In der Konsequenz könnten sich notwendige Korrekturen oder weitere Feinjustierungen des Systems ergeben.

Da das bei der Stadt Aachen obligatorische „jährliche Mitarbeitergespräch“ auch schon jetzt Zielvereinbarungen vorsieht, ist dieser dann erneut angestoßene Prozess auf jeden Fall fortzusetzen. Dies wird umso notwendiger bzw. in seinen finanziellen Auswirkungen für die Beschäftigten relevanter, wenn die Tarifverhandlungen demnächst zum Beibehalt oder sogar zu einer Ausweitung dieses variablen Entgeltbestandteiles führen sollten.

Die flächige Ausschüttung des Leistungsentgeltvolumens erfolgt wie in 2007.

Ergänzende Vereinbarung zur Dienstvereinbarung

zur Einführung leistungs- und/oder erfolgsorientierter Entgelte und Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TvöD (VKA)

Die Stadt Aachen (Arbeitgeber), vertreten durch den Oberbürgermeister, Herrn Dr. Jürgen Linden,

und

der Gesamtpersonalrat, vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn Udo Herforth,

vereinbaren folgende Veränderungen zur Dienstvereinbarung über die Einführung leistungs- und/oder erfolgsorientierter Entgelte und Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TVöD (VKA) vom 24.07.2007.

Zu § 6 - Grundsätze der Aufteilung - Absatz 1

Bei der Ermittlung der Leistungsentgelte werden entsprechend der Regelungen für die Gewährung von Sonderzahlungen folgende Entgeltgruppen zusammengefasst:

Entgeltgruppen	2 - 8
Entgeltgruppen	9 - 12
Entgeltgruppen	13 - 15

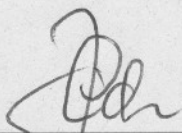
Zu § 7 - Betriebliche Kommission - Absatz 1

Die Betriebliche Kommission (BK) besteht aus jeweils fünf vom Arbeitgeber und vom Gesamtpersonalrat benannten Vertretern.

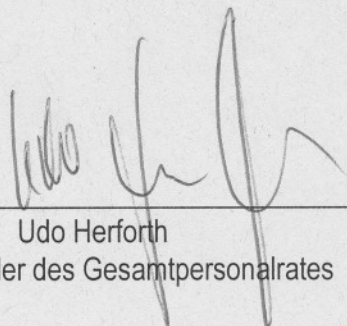
§ 9 Schlussbestimmungen

2. Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und endet am 31. Dezember 2008. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Aachen, den 12. November 2007



Dr. Jürgen Linden
Oberbürgermeister



Udo Herforth
Vorsitzender des Gesamtpersonalrates