

GKD.GF- 01-010-4-2-6

H:\01 gkd-Innere Org\010 Org Stellenverz Dienstanzw Richtl\010-4 DienstAnweis-Verein-
Richtlinien\010-4-2 Dienstvereinbarungen\010-4-2-6 TVöD LOB\010-4-2-6-1 GKD DV TVöD
LE\GKD RSO DV-TVöD LE final.doc

Dienstvereinbarung

zur Einführung leistungsorientierter Entgelte

zwischen

**dem Zweckverband Gemeinsame Kommunale Datenverarbeitung
Rhein-Sieg / Oberberg (GKD)**

-vertreten durch den Verbandsvorsteher-
(im folgenden: Zweckverband GKD),

und

dem Personalrat des Zweckverbandes GKD

-vertreten durch den Vorsitzenden-

wird auf der Grundlage der in § 18 TVöD übertragenen Regelungskompetenz folgende
Dienstvereinbarung geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Präambel	2
§ 1 Geltungsbereich	2
§ 2 Verfahren zur Einführung, Definitionen	2
§ 3 Intention leistungsorientierter Entgelte	3
§ 4 Formen und Methoden des Leistungsentgelts als „betriebliches System“	3
§ 5 Bestimmung der Höhe des Finanzvolumens	4
§ 6 Betriebliche Kommission	4
§ 7 Dokumentation	4
§ 8 Informationsrechte des Personalrats	5
§ 9 Schlussbestimmungen	6
Übersicht über die Anlagen:	7

Stand: 18.11.2007 13:09:18

Seite 1 von 7 Seiten

Präambel

Diese Dienstvereinbarung dient der betrieblichen Vereinbarung eines Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TVöD zur Entwicklung und Einführung der leistungsorientierten Entgelte zum 1. Januar 2008.

Neben den Tarifbeschäftigten soll auch die Gruppe der Beamten nach den geltenden beamtenrechtlichen Regelungen in das Leistungsentgeltsystem mit einbezogen werden, da beide Beschäftigtengruppen die Dienstleistungen gemeinsam erbringen.

Aus Gründen der Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen in dieser Vereinbarung auf die Unterscheidung der maskulinen und femininen Formen verzichtet. Die maskuline Form schließt immer auch die feminine ein.

§ 1 Geltungsbereich

1. Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Beschäftigte, auf deren Beschäftigungsverhältnis der TVöD Anwendung findet.
2. Diese Dienstvereinbarung gilt nicht für Beschäftigte, die gem. § 1 Abs. 2 TVöD vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausgenommen sind.
3. In die Regelungen sollen alle Beamten in den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A einbezogen werden. Dazu ist die Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel für das jeweilige Wirtschaftsjahr - die ist frühestens ab 2008 möglich - die Voraussetzung. Näheres hierzu ist in der Anlage 4 geregelt, die mit dem Beschluss des Wirtschaftsplanes über die Bereitstellung der zusätzlichen Mittel durch die Versammlungsversammlung wirksam wird.
4. Sofern im Folgenden von „Beschäftigten“ gesprochen wird, bezieht sich dieser Begriff ebenfalls auf die Beamten. Sollten besondere Regelungen nur für eine bestimmte Personengruppe gelten, wird ausdrücklich zwischen Beschäftigte und Beamten unterschieden.

§ 2 Verfahren zur Einführung, Definitionen

1. Die Leistungsentgelte werden im gesamten Zweckverband eingeführt.
2. Die konkrete Umsetzung (Formen, Methoden) findet als betriebliches System statt.
3. Führungskräfte im Sinne des betrieblichen Systems sind alle weisungsbefugten Beschäftigten, die Zielvereinbarungen (ZV) verantwortlich abschließen oder systematische Leistungsbewertungen (SLB) vornehmen bzw. überwachen.
4. Eine Führungskraft soll für maximal 12 Beschäftigte zuständig sein. Bei größeren Organisationseinheiten wird der Stellvertreter eingesetzt, der hierzu mit den in Ziff. 3 aufgeführten Kompetenzen ausgestattet wird, und es wird eine Aufteilung der Beschäftigten innerhalb der Organisationseinheit vorgenommen. Für die Beschäftigten in Stabsstellen und für abteilungsübergreifende Teams ist die Geschäftsführung zuständig.
5. Aus dem als Anlage 1 beigefügten Organisationsplan ergibt sich, welcher Beschäftigte grundsätzlich mit welcher vorgesetzten Führungskraft das Jahresgespräch führt, wer die Zielvereinbarung abschließt und die systematische Leistungsbewer-

tung durchführt. Teams sind jährlich neu zu bilden bzw. zu bestätigen. Sofern hiervon Abweichungen erfolgen, sind sie in der Anlage 1 aufzuführen.

6. Alle Beschäftigten sind in internen Dienstbesprechungen über die Anliegen und Inhalte der Betriebsvereinbarung und des damit verknüpften betrieblichen Systems ausführlich zu informieren. Entsprechendes gilt bei späteren Änderungen der Dienstvereinbarung oder des betrieblichen Systems. Informationsveranstaltungen sind keine Startbedingungen für die Umsetzung der Dienstvereinbarung ab dem 01.01.2008.

§ 3 Intention leistungsorientierter Entgelte

1. Leistungsorientierte Entgelte sollen gem. § 18 Abs. 1 TVöD die Dienstleistungen des Zweckverbandes GKD verbessern und seine Wettbewerbsfähigkeit stärken. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Mitarbeiter gefördert und unterstützt werden. Durch die Entwicklung einer Vereinbarungskultur sollen Mitarbeiter besser in die Zielfindungsprozesse des Dienstleistungsbetriebes einbezogen werden.
2. Leistungsentgelte müssen allen Beschäftigten, die gem. § 18 Abs. 2 TVöD in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen, zugänglich sein. Leistungsgeminderte, Schwerbehinderte und Gleichgestellte dürfen nicht grundsätzlich ausgenommen werden. Ihre jeweilige Leistungsminderung oder Schwerbehinderung muss angemessen berücksichtigt werden.
3. Unabhängig von den Regelungen des Leistungsentgeltsystems und ausdrücklich unabhängig von der Teilnahme der Beamten am betrieblichen System haben alle Beschäftigten der GKD mindestens einmal jährlich ein Mitarbeitergespräch mit ihrer jeweiligen Führungskraft; das Nähere dazu regelt eine getrennte Dienstvereinbarung.

§ 4 Formen und Methoden des Leistungsentgelts als „betriebliches System“

1. Leistungsentgelte werden zusätzlich zum Tabellenentgelt bzw. zur Beamtenbesoldung in der Form der Leistungsprämie gewährt. Einzelheiten regelt ein gesondert abzuschließendes betriebliches System.
2. Das betriebliche System wird jährlich von der betrieblichen Kommission (s.a. § 6) bis spätestens zum 15. Oktober für das Folgejahr beschlossen. Für 2008 legen es Arbeitgeber und Personalrat bis spätestens 15. November 2007 fest (s.a. Anlage 7 Betriebliches System)
3. Die Leistungsprämien werden aufgrund des betrieblichen Systems ermittelt. Das betriebliche System hat zwei Komponenten
 - Zielvereinbarungen und Bewertung der Zielerreichung
 - Systematische Leistungsbewertungen
4. Die Leistungsprämie wird am Ende des Zielvereinbarungszeitraums und nach der Durchführung der systematischen Leistungsbewertung jeweils im Monat Dezember als einmalige Zulage gewährt.

5. Für das Jahr 2007 erhalten die Tarifbeschäftigten - nicht die Beamten - mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 12 v.H. des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt.

§ 5 Bestimmung der Höhe des Finanzvolumens

Der Zweckverband GKD stellt die Höhe des Finanzvolumens nach Maßgabe des § 18 Abs. 3 TVöD i. V. m. der Protokollerklärung zu Abs. 3 S. 1 bis zum 31.03. jeden Jahres fest. Für die Beamten soll daneben ein gesonderter Betrag zur Verfügung gestellt werden, der nach den Grundsätzen des § 4 innerhalb der individuell zu ermittelten Höchstbeträge im Rahmen der beamtenrechtlichen Regelungen separat verteilt und bezahlt wird.

§ 6 Betriebliche Kommission

1. Die betriebliche Kommission besteht aus jeweils drei vom Arbeitgeber und vom Personalrat benannten Vertretern; zwei Vertreter jeder Seite haben jeweils Stimmrecht. Die Mitglieder der betrieblichen Kommission müssen in einem aktiven Arbeitsverhältnis zum Zweckverband GKD bestehen
2. Es wird vereinbart, dass zusätzlich ein Vertreter der Gleichstellungsstelle als beratendes Mitglied ohne Stimmrecht teilnehmen kann.
3. Die betriebliche Kommission wirkt unbeschadet der Beteiligungsrechte des Personalrats bei allen generellen Regelungen im Zusammenhang mit der Entwicklung, der Einführung und dem ständigen Controlling des betrieblichen Systems mit.
4. Die betriebliche Kommission berät schriftliche Beschwerden, die sich auf Mängel des Systems oder seine Anwendung beziehen. Für eine Beschwerde gilt eine Ausschlussfrist von 6 Wochen. Unter Berücksichtigung der Stellungnahme der für die Leistungsentgeltbemessung zuständigen Führungskraft leitet die betriebliche Kommission ihre Empfehlung dem Geschäftsführer zu, der abschließend entscheidet. Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung.
5. Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der folgendes geregelt wird:
 - Sitzungsfolge
 - Sitzungsleitung
 - Schriftführung
 - Einladung und Einladungsfristen
 - Entscheidungsfindung

§ 7 Dokumentation

1. Die Ergebnisse aus dem betrieblichen System sind von allen Beteiligten vertraulich zu behandeln.
2. Die für die Prämienfestsetzung zugrunde liegenden Punkte und die Höhe des Leistungsentgelts aus dem betrieblichen System sind für die Dauer von 3 Jahren aufzubewahren. Eine Weitergabe an Dritte außerhalb der zuständigen personalsachbearbeitenden Stelle, dies ist für den Zweckverband GKD die Personalabteilung der Kreis-

verwaltung des Rhein-Sieg-Kreises, findet nur statt, soweit dies aus Gründen der Zahlbarmachung des Leistungsentgelts erforderlich ist. Systematische Auswertungen ohne individuellen Personenbezug durch die personalsachbearbeitende Stelle sind gestattet.

3. Das Original über die Ergebnisse aus dem betrieblichen System soll bei der Führungskraft drei Jahre unter Verschluss aufbewahrt werden. Zugriff hat die Führungskraft und im Vertretungsfall ihr Vertreter. Eine Verwendung durch die Führungskraft bzw. den Vertreter ist ausschließlich im Sinne einer kontinuierlichen Anwendung des betrieblichen Systems gestattet. Spätestens nach Ablauf von 3 Jahren sind die entsprechenden Unterlagen zu vernichten. Eine Kopie kann bei Bedarf für den Beschäftigten erstellt werden.
4. Die Ergebnisse des betrieblichen Systems haben keinerlei arbeitsrechtliche oder disziplinarrechtliche Konsequenzen.

§ 8 Informationsrechte des Personalrats

1. Gesetzliche Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.
2. Zur Wahrung seiner Rechte aus dieser Dienstvereinbarung erhält der Personalrat folgende Informationen und Unterlagen:
 - Mitteilung über die Höhe des jährlichen Finanzvolumens und der daraus resultierenden Abteilungsbudgets
 - Auswertung der Ergebnisse des betrieblichen Systems ohne individuellen Personenbezug

§ 9 Schlussbestimmungen

1. Diese Dienstvereinbarung ist jedem Beschäftigten durch E-Mail bekannt zu geben. Daneben werden sie und nachfolgende Änderungen hierzu zur Einsicht durch die Beschäftigten im Intranet abgestellt.
2. Diese Dienstvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung aller Vertragsparteien in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Wochen zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung der Dienstvereinbarung verpflichten sich die Vertragsparteien, unverzüglich über eine neue Dienstvereinbarung in Verhandlung zu treten mit dem Ziel, innerhalb einer Frist von 3 Monaten eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen. Die Dienstvereinbarung wirkt für die Dauer der Verhandlungen nach.
3. Eine Änderung des betrieblichen Systems im Hinblick auf Formen und Methoden in beiderseitigem Einvernehmen erfordern keine Kündigung der Dienstvereinbarung.
4. 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.

Siegburg, 27. September 2007

Für den Arbeitgeber:

F. Kühn

Landrat Frithjof Kühn

Verbandsvorsteher des Zweckverbandes GKD

Alfred Meinerzhagen

Alfred Meinerzhagen

Geschäftsführer des Zweckverbandes GKD

Für den Personalrat:

Hans-Dieter Witt

Hans-Dieter Witt, Personalratsvorsitzender

Übersicht über die Anlagen:

Anlage 1 Organisationsplan

Anlage 2 Berechnungsbogen zur Ermittlung der Punktwerte

Anlage 3 Gesprächsbögen für das Jahresgespräch, die Zielvereinbarungen, die Systematische Leistungsbewertung

Anlage 4 Regelung für die Einbeziehung der Beamten in eine leistungsorientierte Bezahlung

Anlage 5 Arbeitshilfe Zielvereinbarungen

Anlage 6 Glossar zur leistungsorientierten Bezahlung

Anlage 7 Betriebliches System zur Einführung leistungsorientierter Entgelte