

Die Waisenhausstiftung Freiburg i.Br.

vertreten durch den Stiftungsdirektor Lothar A. Böhler

und

**der Personalrat der Waisenhausstiftung Freiburg i.Br.,
vertreten durch die Personalratsvorsitzende Sabine Probst,**

schließen folgende

Dienstvereinbarung

Präambel

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist, die Arbeit der Beschäftigten in der Waisenhausstiftung Freiburg i.Br. im Sinne des Stiftungszwecks nachhaltig zu sichern und die damit verbundenen Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern. Hierbei ist zwischen Leistungsorientierung und sozialer Verantwortung gegenüber den Beschäftigten die Balance zu wahren.

Die leistungsgerechte Bezahlung soll die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren, sich mit ihren Kenntnissen und Fähigkeiten in die gemeinsame Arbeit einzubringen. Im Rahmen einer kontinuierlichen Personalentwicklung in Verbindung mit leistungsbezogenen Elementen sollen vor allem Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. Außerdem sollen Teamgeist und die Zusammenarbeit gefördert werden, um dauerhaft ein gutes Betriebsklima zu erhalten, bestehende Arbeitsplätze zu sichern und ggfs. durch neue Dienstleistungsangebote Arbeitsplätze zu schaffen.

Die Transparenz von Zielen und Leistungsanforderungen an die Beschäftigten ist vom Arbeitgeber zu gewährleisten. In gemeinschaftlich getragener Verantwortung und unter Einbeziehung der Ideen und der Kreativität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll in partnerschaftlichem Miteinander die Motivation, die Qualität der Arbeit und die Wirtschaftlichkeit der Einrichtungen verbessert werden.

Die Qualität der erbrachten Dienstleistungen hängt entscheidend von der Leistungsbereitschaft und der Leistungsfähigkeit jedes Beschäftigten ab. Gerade in Zeiten eines erhöhten Wettbewerbs bedarf es des überdurchschnittlichen Engagements und der besonderen Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung ermöglicht es, überdurchschnittliches Engagement zu honorieren und gute Leistung zu entlohnen.

§ 1 Zielsetzung

(1) Bewertungskriterien

Mit dieser Dienstvereinbarung werden die Regelungen des § 18 TVöD (Leistungsentgelt) ab 01.01.2008 in die Praxis umgesetzt.

Das Verfahren zu § 17 TVöD (leistungsabhängiger Stufenaufstieg) wird gesondert geregelt.

Objektivität, Transparenz, Verteilgerechtigkeit und die Einhaltung des Diskriminierungsverbotes sind wesentliche Grundlagen zur Sicherung des Betriebsfriedens. Leistung ist das Ergebnis der Arbeit von Menschen, gemessen nach Menge und Qualität.

Im öffentlichen Dienst und bei sozialen Dienstleistungen ist Leistung jedoch nicht ausschließlich nach wirtschaftlichen Aspekten zu beurteilen.

Hauptkriterien für die Bewertung von Leistung sind insbesondere:

- Arbeitsweise/Arbeitseinsatz
- Arbeitsqualität
- Wirtschaftlichkeit
- für Führungskräfte: Leitungserfolg

Können (Befähigung), Wollen (Motivation) und Dürfen (vorgegebene Handlungsspielräume für selbständiges Handeln) müssen ineinander greifen und sich ergänzen.

Die Beurteilung von Leistung wird immer auch von der Einschätzung, der Erwartungshaltung und dem Vergleich des jeweiligen Vorgesetzten mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abhängig sein, erfolgt jedoch nach möglichst messbaren und von subjektiven Einflüssen befreiten Kriterien.

(2) Unzulässige Kriterien

Subjektive Bewertungen und Vorurteile dürfen nicht in die Bewertung einfließen. Dies betrifft in besonderem Maße Beschäftigte

- mit Schwerbehinderung
- in niedrigen Entgeltgruppen
- mit familiären Verpflichtungen bzw. in Teilzeit
- in den Mutterschutzfristen und in der Elternzeit
- mit Leistungsminderung oder
- in Wiedereingliederungsmaßnahmen

Diese Einschränkungen sollen bei der Beurteilung der Leistung in angemessener Weise berücksichtigt werden.

Unzulässige Kriterien sind die

- im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Benachteiligungen
- Überstunden, für die ein Anspruch gem. § 7 Abs. 7 TVöD besteht
- Vertretungssituationen, in denen ein Anspruch auf Vertretungszulage gemäß § 14 TVöD besteht

Durch das Leistungsentgelt dürfen keine tariflichen Ansprüche abgegolten werden.

§ 2 Geltungsbereich

Die §§ 17 und 18 TVöD sind auf alle Beschäftigten der vorgenannten Stiftung anzuwenden, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen.

Die Dienstvereinbarung regelt das betriebliche System zur Gestaltung des Leistungsentgelts.

Ausgenommen sind:

- Auszubildende und Praktikanten
- Beschäftigte, die durch Fördermaßnahmen (SGB III ABM) ganz oder teilweise refinanziert werden
- Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinaus gehendes regelmäßiges Entgelt erhalten
- Beamte
- geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristig Beschäftigte)
- Leiharbeitnehmer

§ 3 Verfahren zur Einführung

- (1) Das Leistungsentgelt nach § 18 TVöD wird im gesamten Bereich der Waisenhausstiftung Freiburg eingeführt.
- (2) Die konkrete Umsetzung erfolgt auf der Ebene der sozialen Einrichtungen, der Zentralverwaltung und insbesondere der Personalabteilung in der Zentralverwaltung.
- (3) Im Jahr 2007 wurden Schulungen durch externe Trainer für alle Führungskräfte durchgeführt. Führungskräfte im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind alle weisungsbefugten Beschäftigten, die systematische Leistungsbewertung vorzunehmen haben. Nachrückende Führungskräfte können erst nach entsprechender Schulung Leistungsbeurteilungen vornehmen.
- (4) Alle Beschäftigten werden über die Anliegen und wesentlichen Inhalte des betrieblichen Systems in Veranstaltungen ausführlich informiert.

§ 4 Form und Methode des Leistungsentgelts nach § 18 TVöD

- (1) Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt in der Form einer Leistungsprämie gewährt.
- (2) Die Leistungsprämie wird auf der Grundlage einer systematischen Leistungsbewertung (SLB, Anlage 1) als einmalige Zahlung für 2008 gewährt.
- (3) Die Teilnahme der Bediensteten an der systematischen Leistungsbewertung (SLB) ist verpflichtend.
- (4) Die Führungskraft erläutert den Personen, die durch sie beurteilt wurden, die Ergebnisse der systematischen Leistungsbewertung in einem persönlichen Gespräch.
- (5) Die Ergebnisse der systematischen Leistungsbewertung haben keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen, sondern dient ausschließlich der Ausschüttung des Leistungsentgelts.

- (6) Das Verfahren zur Ausschüttung des Leistungsentgelts beginnt im Jahr 2008 mit einer systematischen Leistungsbewertung. Arbeitgeberseite und Personalrat stimmen darin überein, dass für die Zukunft an die Einführung von Zielvereinbarungen zur Ausschüttung des Leistungsentgelts gedacht ist.

§ 5 Höhe des Finanzvolumens

Als ständige Monatsentgelte sind in das Gesamtvolumen des Leistungsentgelts folgende Entgeltbestandteile, die im maßgebenden Kalenderjahr ausbezahlt worden sind, einzubeziehen:

- Tabellenentgelt
- in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, z.B. Wechselschicht- und Schichtzulagen
- monatlich pauschaliert gezahlte Zuschläge
- Entgelt im Krankheitsfall
- Entgelt bei Urlaub
- die vermögenswirksamen Leistungen
- Zeitzuschläge, z.B. Sonn- und Feiertagszuschläge

Der Arbeitgeber stellt die Höhe des Finanzvolumens diesen Maßgaben des § 18 Abs. 3 TVöD in Verbindung mit der Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 1 fest. Er informiert den Personalrat und die Betriebliche Kommission unmittelbar nach der Feststellung über die Höhe des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens.

§ 6 Grundsätze der Aufteilung des Finanzvolumens

- (1) Über die systematische Leistungsbewertung (Anlage 1) werden für die erbrachte Leistung der Mitarbeiter/innen Punkte verteilt. Die Summe aller im Bereich der Waisenhausstiftung verteilten Punkte wird addiert und zusammengefasst.
- (2) Bei Führungskräften zählt hierbei jeder Punkt nur 0,75, da drei zusätzliche Bewertungsmerkmale im Fragebogen vorliegen. Bei allen Beschäftigten werden dann neun Punkte vom erzielten Gesamtpunktwert des Einzelnen abgezogen (Kappungsgrenze).
- (3) Das Gesamtfinanzvolumen wird durch die Gesamtpunktzahl aller Mitarbeiter/innen geteilt und ergibt so einen Multiplikator.
- (4) Dieser Multiplikator wird mit dem Durchschnittsverdienst der Monate September bis Februar und den erzielten Punkten des einzelnen Beschäftigten ins Verhältnis gesetzt und ergibt so die Leistungsprämie. Hierdurch erhalten Teilzeitbeschäftigte die Leistungsprämie anteilig.
- (5) An diesem Verfahren kann nur teilnehmen, wer am 01.03. eines jeden Jahres mindestens 6 Monate in einem ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnis mit der Waisenhausstiftung gestanden hat.

- (6) Bei Austritt muss das Beschäftigungsverhältnis im Auszahlungsmonat noch bestehen. Ausgenommen davon sind Bedienstete, wenn unmittelbar nach dem Austritt gesetzliche Altersrente bezogen wird.

§ 7 Beschwerden zum System und dessen Anwendung

Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen, ist die Betriebliche Kommission zuständig. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen wird. Bei Beschwerden im Einzelfall ist nicht die Betriebliche Kommission, sondern der nächsthöhere Vorgesetzte bzw. der Personalrat zuständig.

§ 8 Betriebliche Kommission

- (1) Die Betriebliche Kommission besteht aus jeweils zwei vom Arbeitgeber und vom Personalrat benannten Vertretern. Die Mitglieder müssen in einem aktiven Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.
- (2) Entscheidungen in der Betrieblichen Kommission werden mit Mehrheit getroffen. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.
- (3) Arbeitgeber und Personalrat geben der Betrieblichen Kommission eine Geschäftsordnung. In dieser sind zu regeln:
- die Sitzungsfolge nach Bedarf
 - die Sitzungsleitung (alternierend, kein doppeltes Stimmrecht)
 - Schriftführung durch Mitarbeiter/innen der Personalabteilung, kein Stimmrecht
 - Einladung und Einladungsfristen

§ 9 Dokumentation

- (1) Die Ergebnisse der systematischen Leistungsbewertung sind von allen Beteiligten vertraulich zu behandeln.
- (2) Die Ergebnisse der systematischen Leistungsbewertung sind in einem gesonderten Ordner in der Personalabteilung unter Verschluss aufzubewahren. Eine Einsichtnahme außerhalb der Personalabteilung ist nur für die Leitungskräfte bzgl. der von ihnen beurteilten Personen möglich. Spätestens nach Ablauf von drei Jahren ist der jeweils älteste Ordner mit allen Daten zu vernichten. Bei Wechsel einer Führungskraft wird keine Einsicht in die Bewertungsbögen des/der Vorgängers/in gewährt.

§ 10 Informationsrechte des Personalrates

Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Personalrats bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt. Zur Wahrung seiner Rechte aus dieser Dienstvereinbarung erhält der Personalrat folgende Informationen und Unterlagen:

- Mitteilung über die Höhe des jährlichen Finanzvolumens

- Auswertung der Ergebnisse der systematischen Leistungsbewertung ohne individuellen Personenbezug

§ 11 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Dienstvereinbarung ist jedem Beschäftigten durch Aushang oder in sonstiger geeigneter Weise bekannt zu geben. Die Bekanntgabe erfolgt im Jahr der Einführung außerdem durch Mitarbeiter-Rundschreiben sowie durch Präsenz auf der Homepage der Stiftungsverwaltung Freiburg i.Br..
- (2) Diese Dienstvereinbarung tritt zum 01.01.2008 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Wochen zum Jahresende, frühestens zum 31.12.2010 gekündigt werden. Wird die Dienstvereinbarung nicht gekündigt, verlängert sie sich jeweils um ein weiteres Kalenderjahr.
- (3) 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 Falle zur sofortigen Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel, die unwirksame Regelung durch eine ihr im Erfolg möglichst gleichkommende wirksame zu ersetzen.

Freiburg i.Br., den 02. Oktober 2007

Lothar A Böhrer
Stiftungsdirektor

Sabine Probst
Personalratsvorsitzende
der Waisenhausstiftung