

Dienstvereinbarung-LOB

Stadtverwaltung Schorndorf
Ideenwerkstatt LOB

01.01.2020

Dienstvereinbarung über das Leitungsentgelt und zur Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Absatz 6 Satz 1 TVöD VKA bei der Stadtverwaltung Schorndorf (ohne den Eigenbetrieb Zentrale Dienste Schorndorf)

(„Dienstvereinbarung-Leistung“)

Präambel

Unser bisheriges Verfahren der leistungsorientierten Bezahlung hat immer wieder auch sehr viel Frustration erzeugt. Beurteilungsgespräche zum Arbeitsverhalten erst ab Mitte des Folgejahres, Leistungsbeurteilungen die meist gleich bleiben oder ein stetiger Trend nach oben und unterschiedliches Beurteilungsverhalten der Beurteiler/innen das zu Unstimmigkeiten zwischen den Fachbereichen und Dezernaten geführt hat. Es wurde Zeit, dieses System zu überdenken. Daher wurde eine Ideenwerkstatt gebildet, um neue Ideen und einen besseren Umgang mit diesem Thema zu erarbeiten. Fachbereichs- und dezernatsübergreifend haben sich zwölf Beschäftigte zusammengefunden und einen völlig anderen Zugang zu diesem Thema erarbeitet.

Aktuelle Untersuchungen stellen fest, dass es keinen nachweisbaren Zusammenhang zwischen der Höhe von Leistungsentgelten und der Leistung an sich gibt. Was ein starker Motivationsfaktor sein kann, ist Feedback. Wer freut sich nicht über eine positive Rückmeldung oder auch eine kritische Rückmeldung – wenn diese wertschätzend vermittelt wird?

Mit dieser anderen Form der Vergabe von leistungsorientierten Entgelten sollen einerseits dieser Erkenntnis Rechnung getragen, andererseits aber auch die tarifrechtlichen Regelungen des TVöD VKA umgesetzt werden.

Unsere Mitarbeitenden sollen eine unmittelbare, direkte Rückmeldung für gute Leistungen bekommen. Außerdem soll jeder jedem seine Anerkennung ausdrücken können. Das Ziel ist, weg zu kommen von der **Beurteilung** und hin zur Anerkennung. Die Dienstvereinbarung über das Leistungsentgelt wird von der Verwaltung und dem Personalrat als lernendes System, mit dem Ziel der schrittweisen Verbesserung, betrachtet.

Diese Dienstvereinbarung ersetzt die bei der Stadtverwaltung Schorndorf bisher geltende „Dienstvereinbarung zur Einführung leistungsorientierter Entgelte und Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Absatz 6 Satz 1 TVöD“ vom 01.06.2015 im Bereich der Beschäftigten und berücksichtigt die tariflichen Vorgaben gemäß § 18 TVöD VKA.

Es wird eine Testphase von zwei Jahren vereinbart. Nach Abschluss der Auszahlung der Leistungszulagen für das Jahr 2021, das heißt im ersten Halbjahr des Jahres 2022, erfolgt eine Evaluation und eine eventuelle Anpassung des Systems.

Hinweis:

Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher oder diverser Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Dienstvereinbarung-LOB

§ 1 Geltungsbereich

Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Schorndorf (ohne den Eigenbetrieb Zentrale Dienste Schorndorf), die unter den Geltungsbereich des TVöD VKA fallen. Für die Beamten wird auf die entsprechende Dienstvereinbarung verwiesen.

§ 2 Zur Absicht des Leistungsentgelts

- (1) Leistungsentgelte sollen die öffentlichen Dienstleistungen verbessern, die Effektivität und Effizienz der Verwaltungsarbeit steigern und zugleich die Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Beschäftigten stärken.
- (2) Eine Verbesserung der öffentlichen Dienstleistung wird erkennbar in einer höheren Dienstleistungsqualität und Kundenfreundlichkeit, die sich insbesondere messen lässt an:
 - verbesserter Erreichbarkeit
 - Qualität der Auskünfte
 - Verkürzung oder Vereinfachung von Verfahrensabläufen
 - Verminderung von Beschwerdefällen
 - steter Professionalisierung der Arbeit
 - Suche und Umsetzung bestmöglicher Lösungen
 - adressatengerechter Kommunikation
 - Einstehen für unsere Arbeitgeberwerte
- (3) Eine Verbesserung der Wirtschaftlichkeit kann erreicht werden durch
 - Steigerung der Produktivität
 - Steigerung von Leistungsmenge und Umsatz
 - Senkung von Prozess- und Stückkosten
 - Anhebung des Kostendeckungsgrades
 - Verminderung von Ausgaben und Vermeidung von Ausgabenerhöhungen

§ 3 Formen des Leistungsentgelts

- (1) Leistungsentgelte werden zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungszulage und/oder als Leistungsprämie gewährt.
Das Leistungsjahr für die Leistungszulage entspricht dem Kalenderjahr.
- (2) Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung einer Leistungszulage oder einer Leistungsprämie. Beide sind zusatzversorgungspflichtig.
- (3) Die Festsetzung zur Vergabe erfolgt bei den Leistungszulagen einmal jährlich. Leistungsprämien werden ereignisbezogen oder aufgrund der Erfüllung einer Zielvereinbarung vergeben.
- (4) Grundlage für die Vergabe einer Leistungszulage ist das unter § 4 dieser Dienstvereinbarung dargestellte System.

Dienstvereinbarung-LOB

§ 4 Leistungszulage

- (1) Die Leistungszulage wird nur an die Beschäftigten ausgezahlt, die zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Leistungsjahres in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen und im jeweiligen Leistungsjahr mindestens sechs Monate Entgelt von der Stadt Schorndorf bezogen haben. Ein Leistungsjahr entspricht einem Kalenderjahr.
- (2) Beschäftigte, welche sich zum Stichtag 31.12. in einem von Seiten der Stadt fristlos gekündigten Beschäftigungsverhältnis befinden, haben keinen Anspruch auf eine Leistungszulage.
- (3) Die Leistungszulage setzt sich für jeden Beschäftigten aus zwei Teilen zusammen, dem Sockelbetrag und dem individuellen Betrag.

a) Sockelbetrag

Für den Sockelbetrag stehen 50% des Gesamtbudgets nach § 6 Abs. 1 dieser Dienstvereinbarung zur Verfügung. Dieses wird, abhängig vom jeweiligen Beschäftigungsumfang zum Stichtag 31.12., jedoch unabhängig von der Eingruppierung, auf alle vom Geltungsbereich der Dienstvereinbarung umfassten Beschäftigten (§ 1 dieser Dienstvereinbarung) des jeweiligen Leistungsjahres aufgeteilt. Bei einem Eintritt während des Leistungsjahres wird der Sockelbetrag anteilig für jeden vollen Monat der Beschäftigung gewährt.

Der Sockelbetrag für jeden Beschäftigten berechnet sich wie folgt:

$\text{Gesamtbudget} \times 50\% / \text{Vollzeitäquivalent (VZÄ) Beschäftigte} \times \text{persönliche VZÄ}.$

b) Individueller Betrag

aa) Während des Leistungsjahres werden „LOBes-Karten“ für auffallende, nicht zu erwartende Leistungen ausgegeben, die einen Mehrwert für die Stadtverwaltung, das Projekt oder das Team haben („KataLOB“).

Konkrete Beispiele für den „KataLOB“ in den einzelnen Budgetkreisen werden gemeinsam von der jeweiligen Führungskraft und ihren Mitarbeitenden erarbeitet. Alle Mitarbeitenden, dazu gehören auch alle Führungskräfte, können „LOBes-Karten“ vergeben und bekommen. Eine Leistungszulage wird mit dieser Dienstvereinbarung jedoch nur für die TVöD-Beschäftigten geregelt.

bb) Die Vergabe einer Karte erfolgt in Abstimmung mit der Führungskraft, in deren Budgetkreis sich der Mitarbeitende befindet, der eine Karte erhalten soll. Die übergeordnete Führungskraft eines jeden Budgetkreises dokumentiert pro Leistungsjahr in einer Liste die Anzahl der an jeden Beschäftigten übergebenen „LOBes-Karten“ mit Angabe des Grundes. Auch die Ablehnung einer Karte muss in dieser Liste mit Angabe des Grundes dokumentiert werden. Die Mitarbeitenden haben das Recht auf Einsicht in diese Liste in Bezug auf ihre Person, um nachvollziehen zu können, wie viele Karten ihnen ausgegeben oder abgelehnt wurden. Diese Liste („LOB-Liste“) wird vom Fachbereich Personal zur Verfügung gestellt. Sie muss bis spätestens zum 31.01. des Folgejahres beim Fachbereich Personal vorliegen.

cc) Maßgeblich für die Berechnung des individuellen Betrags ist die Anzahl an „LOBes-Karten“, die ein Beschäftigter im Laufe des Leistungsjahres erhalten hat. Für diese individuellen Beträge stehen die restlichen 50% des Gesamtbudgets nach § 6

Dienstvereinbarung-LOB

Abs. 1 dieser Dienstvereinbarung zur Verfügung. Dieses wird pro VZÄ auf die Budgetkreise nach § 6 Abs. 3 dieser Dienstvereinbarung aufgeteilt:
 $\text{Gesamtbudget} \times 50\% / \text{VZÄ Beschäftigte} \times \text{VZÄ Beschäftigte im Budgetkreis}$

Das Vergabebudget jedes Budgetkreises wird durch die Anzahl der im Budgetkreis verteilten „LOBes-Karten“ geteilt und so der Wert einer einzelnen „LOBes-Karte“ im Budgetkreis errechnet. Dieser Wert wird mit der Anzahl an erhaltenen „LOBes-Karten“ pro Beschäftigtem multipliziert.

Berechnungsbeispiel: Das Vergabebudget für einen Budgetkreis beträgt 3.000 €. Im Leistungsjahr wurden an die unter § 1 Abs.1 fallenden Beschäftigten innerhalb eines Budgetkreises insgesamt 50 „LOBes-Karten“ verteilt. Der Wert einer „LOBes-Karte“ beträgt somit 60 €. Hat ein Beschäftigter fünf Karten erhalten, beträgt sein individueller Betrag 300 €.

- (4) Die Leistungszulage wird als einmalige Zahlung in der Regel mit dem Entgelt des Monats April im Folgejahr ausgezahlt. Wird das Arbeitsverhältnis vor dem Monat April beendet, wird die Leistungszulage dann gewährt, wenn dem Fachbereich Personal die aktuelle Anschrift und Bankverbindung zur Verfügung gestellt wird.
- (5) Hinsichtlich konkretisierender Fragestellungen wird auf die FAQs zum neuen LOB-System verwiesen. Diese werden laufend fortgeschrieben und sind kein Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

§ 5 Leistungsprämien

- (1) Die Leistungsprämie dient der Belohnung einer herausragenden besonderen Einzelleistung oder der Erfüllung einer Zielvereinbarung und soll in engem zeitlichen Zusammenhang damit stehen. Die herausragende besondere Leistung ist im Einzelnen darzustellen. Mit der Leistungsprämie wird somit ein einzelnes Arbeitsergebnis zusätzlich honoriert.
- (2) Für die Zielvereinbarungen gelten die SMART-Kriterien (S – Spezifisch, M – Messbar, A – Angemessen, R – Realistisch, T – Terminiert). Die angestrebten Ergebnisse müssen durch den Beschäftigten beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein.
- (3) Leistungsprämien können einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. Wird die einzelne konkrete Leistung von einer Gruppe mehrerer Beschäftigter erbracht, kann jeder Beschäftigte als Gruppenmitglied eine Leistungsprämie erhalten, wenn er oder sie wesentlich an der Erstellung des Arbeitsergebnisses beteiligt war.
- (4) Die Leistungsprämie wird als Einmalzahlung aus dem Budget nach § 6 Abs. 2 dieser Dienstvereinbarung gewährt.
- (5) Wird festgestellt, dass ein Beschäftigter eine herausragende besondere Einzelleistung erbracht oder eine Zielvereinbarung erfüllt hat, ist dies dem Fachbereich Personal durch die Fachbereichsleitung mitzuteilen.

Dienstvereinbarung-LOB

- (6) Die Feststellung ob und in welcher Höhe eine Leistungsprämie gewährt wird, obliegt dem Oberbürgermeister. Dies gilt auch für die Festlegung der Leistungsprämie bei Abschluss einer Zielvereinbarung. Der Fachbereich Personal ist für die Abwicklung zuständig.

§ 6 Finanzvolumen und Budgetbildung

- (1) Der Fachbereich Personal stellt die Höhe des Budgets nach Maßgabe des § 18 Abs. 3 TVöD VKA in Verbindung mit der Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 1 möglichst bis Ende Februar des Auszahlungsjahres fest.
- (2) Das Budget nach Abs. 1 sowie das voraussichtlich benötigte Budget für Leistungsprämien werden im Vorjahr angemeldet.
- (3) Für die Vergabe der Leistungszulagen werden Budgetkreise gebildet. In diesen Budgetkreisen wird das jeweilige Vergabebudget festgestellt. Grundsätzlich muss ein Budgetkreis aus mindestens drei Beschäftigten bestehen.
- (4) Sollten aufgrund dieser Regelungen in einem Budgetkreis die Mittel nicht vollständig ausgeschüttet werden können, so werden diese Mittel dem Budget für Leistungsprämien im Beschäftigtenbereich zugeführt. Werden diese zusätzlichen Mittel im gleichen Jahr nicht als Leistungsprämie ausgeschüttet, erhöhen diese im Folgejahr das Budget der Leistungszulagen.

§ 7 Feedbackgespräche

Im Laufe eines Kalenderjahres soll jede Führungskraft mit ihren Mitarbeitenden zwei Feedbackgespräche führen, die die persönliche Weiterentwicklung jedes Mitarbeitenden in den Blick nimmt. Die persönliche „LOB-Liste“ ist Bestandteil des Feedbackgesprächs.

§ 8 Betriebliche Kommission

- (1) Grundsätzlich besteht die betriebliche Kommission (BK) aus zwei vom Oberbürgermeister und zwei vom Personalrat benannten Vertretern.

Während der Testphase von zwei Jahren, bis 31.12.2021, werden die Aufgaben der BK an die Ideenwerkstatt LOB übertragen, in welcher auch Mitglieder des Personalratsgremiums vertreten sind.

- (2) Die BK wirkt unbeschadet der Beteiligungsrechte des Personalrates bei allen generellen Regelungen im Zusammenhang mit den Leistungsentgelten mit.
- (3) Entscheidungen in der BK werden mit Mehrheit getroffen. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

Dienstvereinbarung-LOB

§ 9 Personalrat

Alle Rechte des Personalrats sind im Landespersonalvertretungsgesetz festgelegt. Auf diese Bestimmungen wird verwiesen.

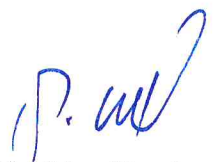
§ 10 Kündigung

- (1) Diese Dienstvereinbarung – oder einzelne Paragraphen daraus – kann/können jeweils mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung der Dienstvereinbarung oder Teilen hiervon, verpflichten sich die Vertragsparteien unverzüglich, über den gekündigten Teil in Verhandlungen zu treten mit dem Ziel, innerhalb einer Frist von einem Jahr eine neue Regelung zu vereinbaren. Die Dienstvereinbarung wirkt für die Dauer der Verhandlungen nach.
- (2) Solange diese Dienstvereinbarung nicht gekündigt wird, gilt sie weiter.

§ 11 Inkrafttreten/Schlussbestimmungen

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Zustimmung des Personalrats rückwirkend zum 01.01.2020 in Kraft. Die Dienstvereinbarung-Leistung vom 01.06.2015 wurde gekündigt und wird mit Ablauf des 31.12.2019 außer Kraft gesetzt, mit der Maßgabe, dass die Vergabe der Leistungsprämien für das Jahr 2019 im ersten Halbjahr 2020 noch nach dieser Dienstvereinbarung abgewickelt wird.
- (2) 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 Parteien der Dienstvereinbarung verpflichten sich in diesem Fall zu sofortiger Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel, die unwirksame Regelung durch eine ihr im Erfolg möglichst gleichkommende wirksame Regelung zu ersetzen.

Schorndorf, den 16.01.2020


Matthias Klopfer
Oberbürgermeister


Bettina Landau
Personalratsvorsitzende