

Dienstvereinbarung Nr. 30
zur Einführung erfolgsorientierter Entgelte nach § 18 Abs.4 S.3 TVöD

1. Gegenstand:

Die Dienstvereinbarung regelt die Umsetzung eines einheitlichen Systems zur Zahlung erfolgsorientierter Entgelte gemäß § 18 Abs.4 S.3 TVöD.

2. Geltungsbereich:

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der § [REDACTED] soweit sie unter den „Tarifvertrag öffentlicher Dienst“ (TVöD) fallen. Der Begriff Stadtverwaltung umfasst dabei sowohl die Kernverwaltung als auch die Eigenbetriebe Kommunale Immobilien [REDACTED] Kommunalservice [REDACTED] und [REDACTED] sowie den Optimierten Regiebetrieb Kommunale Kindertagesstätten [REDACTED] (im Folgenden „Einheiten“ genannt).

Sie gilt nicht für die in § 1 Abs.2 TVöD genannten Beschäftigten. Weiterhin gilt sie nicht für Beschäftigte, die sich zum 01.01. des jeweiligen laufenden Kalenderjahres in der Freizeitphase der Altersteilzeit befinden.

3. Gesetzliche Grundlagen:

- § 18 Abs.4 S.3 TVöD,
- § 74 Abs.2 Nr.3 ThürPersVG

4. Inkrafttreten:

Die Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

(im Original gezeichnet)

[REDACTED]
Oberbürgermeister

(im Original gezeichnet)

[REDACTED]
Vorsitzende des Gesamtpersonalrates

Präambel

Die erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Motivation und Eigenverantwortung der Beschäftigten zu stärken, um die öffentlichen Dienstleistungen effektiv zu realisieren.

Mit Abschluss der Dienstvereinbarung Nr. 29 haben die Vertragsparteien bereits die leistungsorientierte Bezahlung geregelt. Die darüber hinaus mögliche Zahlung von Erfolgsprämien ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, auf die auch im Falle wiederholter Zahlung kein Anspruch besteht.

Aus Gründen der Vereinfachung werden nur die männlichen Formulierungen verwendet. Sie umfassen allerdings auch die weiblichen Beschäftigten der [REDACTED] in gleichberechtigter Weise.

§ 1 Wirtschaftlicher Erfolg

- (1) Grundlage für die Auszahlung der Erfolgsprämie ist die Erzielung eines wirtschaftlichen Erfolgs durch die [REDACTED]. Ab dem Jahr 2012 kann eine Erfolgsprämienvergabe im laufenden Kalenderjahr nur dann erfolgen, wenn der Oberbürgermeister bis spätestens zum Ende des 1. Quartals feststellt, dass die [REDACTED] im Vorjahr einen wirtschaftlichen Erfolg erzielt hat. Für die Kernverwaltung wird der wirtschaftliche Erfolg festgestellt, wenn die vorläufige Ergebnisrechnung ein besseres Ergebnis ausweist als der Ergebnisplan. Dieses gilt analog für die Eigenbetriebe und den Optimierten Regiebetrieb durch den Vergleich der vorläufigen Gewinn- und Verlustrechnung mit dem Wirtschaftsplan. Dabei kann für die [REDACTED] insgesamt ein wirtschaftlicher Erfolg auch dann als erarbeitet gelten, wenn der vorläufige Jahresabschluss einer Einheit für das vorherige Haushalts- bzw. Wirtschaftsjahr negativ ausgefallen ist und der Oberbürgermeister entscheidet, dass das Erfolgsprämienbudget für diese Einheit im laufenden Kalenderjahr durch andere finanzielle Mittel gedeckt wird. Für das Jahr 2011 gilt die Sonderregelung, dass die Erfolgsprämie ausnahmsweise aus dem Jahresergebnis 2010 gezahlt wird.
- (2) Ein wirtschaftlicher Erfolg liegt nicht vor, wenn in einer oder mehreren Einheiten der Stadtver- [REDACTED] im Vorjahr betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden mussten. Sollte in einer Einheit der [REDACTED] der Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen anstehen, so erörtern der Oberbürgermeister und der Personalrat rechtzeitig diese Maßnahmen mit Blick auf die Zahlung der Erfolgsprämie im Folgejahr.

§ 2 Budget

- (1) Wird für die [REDACTED] nach § 1 insgesamt das Vorliegen eines wirtschaftlichen Erfolges für das Vorjahr festgestellt, steht im laufenden Kalenderjahr für jede Einheit ein Budget zur Zahlung von Erfolgsprämien nach den folgenden Absätzen zur Verfügung.
- (2) Die Höhe des Budgets für Erfolgsprämien darf 1,0 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres der jeweiligen Einheit nicht überschreiten. Die Berechnung erfolgt analog der Berechnung des Budgets für das Leistungsentgelt. Die Bestimmung der Höhe erfolgt durch den Oberbürgermeister einheitlich für alle Einheiten bis zum 31.03. des laufenden Kalenderjahres (zum Beispiel 0,3 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Jahres der jeweiligen Einheit).
- (3) Ein Anspruch auf vollständige Ausschüttung der Budgets besteht nicht.

§ 3 Prämierungswürdige Leistungen

Eine Erfolgsprämie kann ein Beschäftigter als Anerkennung für eine besondere, weit über die normalen Anforderungen hinausgehende Leistung erhalten, die im laufenden Kalenderjahr erbracht wurde. Auf eine deutliche Abgrenzung zur DV Nr. 29 ist dabei zu achten.

Personen, die für ihre guten Leistungen im laufenden Kalenderjahr bereits einen verkürzten Stufenaufstieg nach § 17 TVöD erhalten, können in der Regel in diesem Jahr keine Erfolgsprämie als zusätzliche Leistungsanerkennung erhalten. Über Ausnahmen entscheidet der Oberbürgermeister.

§ 4 Prämienvergabe

- (1) Über die Vergabe der Erfolgsprämien entscheiden pro Einheit der ~~Stadtverwaltung~~ zwei unabhängige Vergabestellen: der Dezernent / Werkleiter (im Folgenden Vertreter der Verwaltungsspitze) sowie die Jury. Dabei können die Vertreter der Verwaltungsspitze zu 3/5 und die Jürs zu 2/5 des für die Einheit festgelegten Gesamtbudgets verfügen. Innerhalb einer Einheit ist eine Budgetübertragung von einer Vergabestelle auf die andere Vergabestelle nach der Regelung in Abs.7 möglich.
- (2) Vorschläge für prämiierungswürdige Leistungen können von jedem Beschäftigten der ~~Stadtverwaltung~~ bis zum 30.09. des laufenden Kalenderjahres im Büro des jeweiligen Vertreters der Verwaltungsspitze mit schriftlicher Begründung eingereicht werden. Anonyme Anträge werden nicht berücksichtigt.
- (3) Die Vertreter der Verwaltungsspitze können während des gesamten laufenden Kalenderjahres, spätestens aber bis zum 30.11. Erfolgsprämien vergeben. Dabei können sie bis zum 30.09. des laufenden Kalenderjahres auf maximal 50 % der Mitarbeitervorschläge zurückgreifen. Daneben können sie v. a. auch eigene Prämierungsideen umsetzen, soweit sie von ihnen schriftlich begründet werden.
- (4) Die Mitglieder der Jury werden von den Beschäftigten der jeweiligen Einheiten für ihre verantwortungsvolle Aufgabe auf 2 Jahre vorgeschlagen. Sie können tätig werden, wenn sie durch die Betriebliche Kommission bestätigt wurden / werden. Findet im zweiten Jahr keine Erfolgsprämienvergabe statt, endet die Mitgliedschaft. Die Jurybildung wird vom jeweiligen Vertreter der Verwaltungsspitze koordiniert. Sie muss bis zum 31.05. des laufenden Kalenderjahres abgeschlossen sein. Die Jury entscheidet bis zum 30.11. des laufenden Kalenderjahres über die Mitarbeitervorschläge, die für ihre Einheit beim Vertreter der Verwaltungsspitze eingereicht wurden.
- (5) Eine Vergabe soll nur dann erfolgen, wenn die Leistung mit mindestens 300 € prämiierungswürdig erscheint. Die im laufenden Kalenderjahr an einen Beschäftigten für eine Leistung vergebene Erfolgsprämie soll die Summe von 2.500 € nicht überschreiten. Darüber hinaus kann im Einzelfall eine Erfolgsprämie für eine Leistung bis zu einem Betrag von 5.000 € durch den Oberbürgermeister vergeben werden.
- (6) Um Doppelprämierungen zu vermeiden, übergeben die Vertreter der Verwaltungsspitze zum 01.10. des laufenden Kalenderjahres neben den nicht von ihnen prämierten Mitarbeitervorschlägen eine Übersicht mit den von ihnen prämierten Personen und Leistungen an die jeweilige Jury. Die Jury übergibt nach Abschluss ihrer Entscheidungen eine ebensolche Übersicht zu den von ihnen prämierten Personen und Leistungen an den jeweiligen Vertreter der Verwaltungsspitze.
- (7) Kommen die jeweiligen Vergabestellen bis zum Ende des Vergabezeitraums zu der Einschätzung, dass keine Leistungen im Sinne des § 3 prämiierungswürdig sind, verfällt der Prämientopf zum Jahresende. Gleiches gilt, sofern das Prämienbudget nur teilweise zur Auszahlung gelangt. Eine Budgetübertragung auf die jeweils andere Vergabestelle ist nur nach schriftlicher Erklärung der jeweils abgebenden Vergabestelle gegenüber der Betrieblichen Kommission möglich.
- (8) Der Vorschlag der prämiierungswürdigen Leistung, die Entscheidung über die Prämierung und die Auszahlung der Prämie sollen möglichst unmittelbar nach Erbringung der besonderen Leistung des Beschäftigten erfolgen. Die Auszahlung erfolgt jedoch spätestens im Dezember des laufenden Kalenderjahres.

§ 5 Personalratsmitglieder

- (1) Die freigestellten Personalratsmitglieder sowie die Sekretärin des Personalratsbüros erhalten pauschal eine Erfolgsprämie, wenn sie zum Stichtag 01.06. des laufenden Kalenderjahres in dieser Funktion tätig sind.
- (2) Die Höhe der Prämie bemisst sich nach der Höhe der bis zum Stichtag 30.11. des laufenden Kalenderjahres insgesamt im Dezernat 1 gezahlten Prämien dividiert durch die Zahl der Mitarbeiter des Dezernates 1. Sie soll aber mindestens 300 € betragen. Die Prämie wird mit dem Dezembergehalt zur Zahlung fällig.

§ 6 Datenschutz

- (1) Die Daten zur Prämienvergabe sind von allen beteiligten Personen vertraulich zu behandeln. Um die Prämienauszahlungen veranlassen zu können, teilen die jeweiligen Vergabestellen ihrer personalführenden Stelle die erforderlichen Daten mit.
- (2) Die Vergabestellen informieren abgestimmt die prämierten Personen in einem verschlossenen Umschlag vertraulich über die prämierte Leistung und deren Höhe.
- (3) Am Ende des laufenden Kalenderjahres reichen die Vergabestellen alle Unterlagen zur Prämienvergabe (wie Mitarbeitervorschläge, Prämierungsideen der Verwaltungsspitze, Protokolle u.a.) bei ihrer personalführenden Stelle für eine 2-jährige Aufbewahrung ein. Im Anschluss daran werden die Unterlagen vernichtet.
- (4) Die personalführenden Stellen sichern ab, dass die Betriebliche Kommission bis zum 10.12. des jeweiligen Kalenderjahres alle statistisch relevanten Auswertungsdaten erhält.

§ 7 Schlussvorschriften

- (1) Andere Rechtsvorschriften und tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt.
- (2) Sollte der Gesetzgeber zukünftig ermöglichen, dass auch Beamte an der Erfolgsprämienvergabe teilnehmen können, sollen auch sie in den Prozess einbezogen werden. In diesem Fall ist die Verfahrensweise der Einbeziehung zu regeln.
- (3) Das weitere Vergabeverfahren und Einzelheiten zur Arbeit der Jury werden durch die Durchführungsbestimmung: „Konzeption zur Vergabe einer Erfolgsprämie in der ~~Sachverhaltung~~“ näher geregelt. Änderungen dürfen nur durch die Betriebliche Kommission vorgenommen werden.
- (4) Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende von beiden Parteien gekündigt werden. Die Vertragsparteien verpflichten sich, bei Bedarf rechtzeitig Verhandlungen über beabsichtigte Änderungen aufzunehmen. Die Dienstvereinbarung entfaltet nach Ablauf der Frist keine Nachwirkung.