

Die Stadt Ravensburg,
vertreten durch Herrn Oberbürgermeister Dr. Daniel Rapp,

der Betriebshof der Stadt Ravensburg,
vertreten durch die Betriebsleitung Herrn Bernhard Jerg, Herrn Paul Lohner

und der

Personalrat der Stadt Ravensburg,
vertreten durch den Personalratsvorsitzenden Herrn Christoph Hepperle,

schließen rückwirkend zum 01.01.2011 gemäß § 18 TVöD folgende

Dienstvereinbarung über das im Betriebshof eingeführte Leistungsbeurteilungs- und Vergütungssystem "LbV – System"

ab:

§ 1	Geltungsbereich.....	2
§ 2	Leistungsbeurteilung	2
§ 3	Betriebliche Grundsätze des LbV-Systems.....	2
§ 4	Bestandteile der leistungsorientierten Vergütung im Betriebshof.....	2
§ 5	Berechnung der Mittel für Leistungszulagen und Leistungsprämien	3
§ 6	Kriterien zur Bewertung Betriebserfolg	3
§ 7	Eigenbeurteilung und Mitarbeitergespräch.....	4
§ 8	Beurteilungszeitraum und Termine	4
§ 9	Regelung von Sonderfällen im LbV-System.....	4
§ 10	Gewährung von Leistungszulagen und Leistungsprämien für Teilzeitkräfte	4
§ 11	Dokumentation und Datenschutz.....	5
§ 12	Rechte der Beschäftigten	5
§ 13	Betriebliche Kommission	5
§ 14	Rechte des Personalrats	5
§ 15	Inkrafttreten, Laufzeit und Schlussbestimmungen	5

Präambel

Mit dieser Dienstvereinbarung soll der Rahmen geschaffen werden um die Effizienz des kommunalen Dienstleistungsunternehmens Betriebshof dauerhaft zu festigen und zu steigern. Der Stärkung der Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Mitarbeiter wird hierbei besonderes Augenmerk geschenkt.

Diese Dienstvereinbarung dient der betrieblichen Vereinbarung eines Leistungsbeurteilungs- und Vergütungssystems (nachfolgend LbV-System genannt) nach § 18 Abs. 6 TVöD zwischen den Betriebspartnern. Darüber hinaus beinhaltet diese Dienstvereinbarung über-/außertarifliche Regelungen.

Vereinbartes Ziel zwischen Betriebsleitung und Personalvertretung ist es, das seit 2004 angewandte Vergütungs- und Beurteilungssystem verbindlich für die beteiligten Parteien festzuhalten. Das überarbeitete System wurde vom Gemeinderat am 23.03.2009 mit DS 2009/086 beschlossen.

Betriebsleitung und Führungskräfte des Betriebshofs sowie der Personalrat fordern daher alle Beschäftigten auf, sich aktiv in das System der leistungsorientierten Beurteilung und Bezahlung einzubringen. Die Beteiligten im Betriebshof sind aufgefordert,

bei der Beurteilung ausschließlich objektive Maßstäbe und die Grundsätze (siehe § 3 Dienstvereinbarung) anzusetzen. Sie vertreten dieses LbV-System und tragen die Verantwortung für die sachgerechte Umsetzung.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Eigenbetriebs Betriebshof, auf deren Beschäftigungsverhältnis der TVöD Anwendung findet, mit Ausnahme der Betriebsleitung. Die **Anlagen 1 – 6** sind Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

§ 2 Leistungsbeurteilung

Dieses LbV-System hat die Aufgabe der Leistungsbemessung der unter § 1 genannten Beschäftigten und stellt die Basis dar für die Zahlung der monatlichen Leistungszulage und die Nachzahlung der jährlichen Leistungsprämie auf der Basis des Betriebserfolges. Die Grundlage für die Leistungsbemessung stellt der in **Anlage 1** beigefügte **LbV-Beurteilungsbogen** dar, welcher für Erst-, Zweit- und Eigenbeurteilung herangezogen wird.

Die im Beurteilungsbogen formulierte Erwartungshaltung an den Mitarbeiter orientiert sich grundsätzlich an der Erwartungshaltung seiner Vorgesetzten und den zugewiesenen Aufgaben.

§ 3 Betriebliche Grundsätze des LbV-Systems

Die nachfolgenden betrieblichen Grundsätze sind von großer Bedeutung für das Leistungsbeurteilungs- und Vergütungssystem, auf deren Einhaltung alle Beteiligten gemeinsam großes Augenmerk richten müssen:

- die Beurteilung erfolgt immer durch einen Erst- und einen Zweitbeurteiler,
- die Zuordnung des Beschäftigten zum Erst- und Zweitbeurteiler wird entsprechend der Aufbauorganisation vorgenommen,
- der Erstbeurteiler ist grundsätzlich der direkte Vorgesetzte, der Zweitbeurteiler ist der direkte Vorgesetzte des Erstbeurteilers,
- der Bewertung durch den Erstbeurteiler muss wegen des ständigen Kontaktes zum Beschäftigten besondere Bedeutung beigemessen werden,
- entstehen bei den beiden Beurteilungen dennoch Meinungsverschiedenheiten, so entscheidet im Zweifelsfall die Betriebsleitung,
- nur für eine kontinuierlich über der Erwartungshaltung liegende Leistung können Leistungszulagen und Leistungsprämien bezahlt werden,
- bei einzelnen Beurteilungskriterien vergebene Minuspunkte werden mit Pluspunkten anderer Kriterien aufgerechnet,
- jedes Leistungsbeurteilungssystem muss leistungsbedingte Schwankungen nach oben und nach unten zulassen und darf nicht statisch sein.

§ 4 Bestandteile der leistungsorientierten Vergütung im Betriebshof

Die Mindesthöhe der leistungsorientierten Vergütung richtet sich nach § 18 TVöD.

Der Gemeinderat hat übertariflich einen jederzeit widerruflichen Bonustopf beschlossen. Die Verteilung richtet sich nach dieser Dienstvereinbarung.

Die leistungsorientierte Vergütung besteht aus zwei Bestandteilen;

Dienstvereinbarung über das Leistungs-
beurteilungs- und Vergütungssystem
"LbV-System" im Betriebshof
D-68-03

- a) einer regelmäßigen, monatlich ausbezahlten vom persönlichen Beurteilungsergebnis abhängigen **Leistungszulage** und
- b) einer **Leistungsprämie**, die als Einmalzahlung vom persönlichen Beurteilungsergebnis des Beschäftigten und dem vom Gemeinderat festgelegten Betriebserfolg abhängig ist. Die Leistungsprämie wird in der Regel in dem Monat nach Gemeinderatsbeschluss in einem Betrag ausbezahlt.

Die Verteilung der Leistungszulagen und Leistungsprämien richten sich nach dieser Dienstvereinbarung. Die durch die Zahlung von Leistungszulagen und Leistungsprämien verbundenen Arbeitgeberaufwendungen zur Sozialversicherung oder Altersversorgung trägt der Arbeitgeber. Sie dürfen nicht dem Bonus-
topf entnommen werden.

§ 5 Berechnung der Mittel für Leistungszulagen und Leistungsprämien

Zur Erläuterung der nachfolgenden Beschreibung wird in der **Anlage 2** eine Beispiel-Berechnung beigelegt.

a) Monatliche Leistungszulage:

Der Topf für die Gewährung der monatlich auszahlenden Leistungszulagen beträgt derzeit entsprechend dem Beschluss des Gemeinderates 90.000 Euro pro Jahr. Darin enthalten ist die Mindesthöhe der leistungsorientierten Vergütung nach § 18 TVöD. Die Verteilung des Topfs auf die Teams im Betriebshof erfolgt entsprechend des Stellenplanes (nach Stellenanteilen ohne Betriebsleiter) des Auszahlungsjahres, d.h. des auf die Beurteilung folgenden Jahres. Bei der Aufteilung auf die Teams werden auch nicht besetzte Stellen des Stellenplanes berücksichtigt. Die Ist-Echt Aufteilung innerhalb der Teams erfolgt nach dem Ergebnis des Beurteilungsdurchgangs. Die Beurteilungsergebnisse von Beschäftigten mit Teilzeitarbeitsverträgen werden mit dem Teilzeitfaktor multipliziert.

b) Jährliche Leistungsprämie:

Die Festlegung des Topfs für den Betriebserfolg erfolgt anhand einer in die Vergangenheit gerichteten Betrachtung. Die an den Betriebserfolg geknüpfte Leistungsprämienausschüttung erfolgt im Zuge der Feststellung des Jahresabschlusses durch den Gemeinderat. Die Grundlage für die Aufteilung des Leistungsprämientopfes bildet das Beurteilungsergebnis des betreffenden Jahres, für welches der Betriebserfolg berechnet und beschlossen wird. Bei der Aufteilung auf die Teams werden die tatsächlich besetzten Stellen herangezogen. Die Aufteilung innerhalb der Teams erfolgt nach dem Beurteilungsergebnis, auch hier werden die Beurteilungsergebnisse von Beschäftigten mit Teilzeitarbeitsverträgen mit dem Teilzeitfaktor multipliziert.

§ 6 Kriterien zur Bewertung Betriebserfolg

Die Kriterien zur Bemessung des Betriebserfolgs des Eigenbetriebs Betriebshof sind:

1. **Jahresergebnis**
2. **Personalwirtschaftlichkeit**
3. **Zufriedenheit mit Kernaufgaben des Betriebshofs**
4. **Krankenstand.**

Da es sich bei dem Bonustopf um einen Gesamtbetrag weit über dem Tarif

(§ 18 Abs. 6 TVöD) handelt wird entschieden, das Kriterium Krankenstand zuzulassen.

Eine Erläuterung der 4 Erfolgskriterien und deren Gewichtung ist in **Anlage 3** ersichtlich.

Ein Ermittlungsblatt für das Kriterium Zufriedenheit ist als **Anlage 4** dieser Dienstvereinbarung beigelegt.

Die beispielhafte Ermittlung und die Bewertung des Betriebserfolgs ist in **Anlage 5** beigelegt.

§ 7 Eigenbeurteilung und Mitarbeitergespräch

Den Abschluss des Leistungsbeurteilungsdurchgangs bildet das bei jedem Beurteilungssystem unverzichtbare Gespräch zwischen dem Beschäftigten und dem/den direkten Vorgesetzten.

Für das Gespräch soll wegen der Vertraulichkeit ein entsprechender Rahmen und Ort gewählt werden. Stärken und Schwächen sowie Entwicklungsmöglichkeiten sollen offen angesprochen werden.

Vom Beschäftigten muss die selbst ausgefüllte Eigenbeurteilung zum Mitarbeitergespräch mitgebracht werden. Kommt der Beschäftigte dieser Pflicht trotz Aufforderung nicht nach, hat er keinen Anspruch auf leistungsorientierte Entlohnung.

Das Gespräch dient in erster Linie dem Abgleich der gegenseitigen Erwartungshaltungen und der Leistungseinschätzung des Mitarbeiters. Es soll dazu beitragen, das gegenseitige Rollenverständnis zu stärken und dafür zu sensibilisieren.

Das Ergebnis der Eigenbeurteilung kann grundsätzlich keine Auswirkung auf das abgestimmte Beurteilungsergebnis zwischen Erst- und Zweitbeurteiler haben, außer die Beurteiler haben Sachverhalte falsch eingeschätzt.

Das Mitarbeitergespräch soll nach Vorliegen der Beurteilungsergebnisse spätestens im Januar geführt werden.

§ 8 Beurteilungszeitraum und Termine

Die Leistungsbeurteilung findet mindestens einmal im Jahr im Zeitraum November bis Dezember für das ablaufende Kalenderjahr statt.

Die Auszahlung der monatlichen Leistungszulage erfolgt in die Zukunft orientiert, erstmalig mit der Januarabrechnung.

Nach vollen 6 Monaten Betriebszugehörigkeit hat jeder neu eingestellte Beschäftigte wegen der Rückkoppelung seines Leistungsverhaltens ein berechtigtes Anrecht auf eine Leistungsbeurteilung und der Möglichkeit der Teilnahme an einer Auszahlung von Leistungszulagebeträgen (siehe auch Anlage 6).

§ 9 Regelung von Sonderfällen im LbV-System

Von der Regel abweichende Sonderfälle, wie z.B. unterjähriger Eintritt, Elternzeit, Altersteilzeit usw., müssen besonders beachtet werden. Damit Sonderfälle gleich behandelt werden, ist deren Behandlung in **Anlage 6** beschrieben.

§ 10 Gewährung von Leistungszulagen und Leistungsprämien für Teilzeitkräfte

Grundlage für die Berechnung der Leistungszulagen und Leistungsprämien von Teilzeitbeschäftigten ist der einzelvertraglich vereinbarte Beschäftigungsgrad

zum 1. November des Beurteilungsjahres. Verändert sich der Beschäftigungsgrad nach diesem Stichtag werden Leistungszulagen und Leistungsprämien für die Zeit der Veränderung entsprechend angepasst.

§ 11 Dokumentation und Datenschutz

Die Ergebnisse der Leistungsbeurteilung und die daraus ermittelten Entgeltbestandteile sind von allen Beteiligten und auch vom Beschäftigten streng vertraulich zu behandeln. Die Ergebnisse der Leistungsbeurteilung sind im Original in die Personalakte aufzunehmen, eine Weitergabe findet nicht statt. Der Datenschutz ist einzuhalten.

§ 12 Rechte der Beschäftigten

Führungskräfte werden bei Bedarf durch Schulungen und Informationsveranstaltungen bei der Anwendung dieser Dienstvereinbarung unterstützt. Die Führungskräfte sind verpflichtet, ihre Teammitarbeiter umfassend zu informieren. Sollte das System mangelbehaftet sein, bzw. treten bei der Umsetzung Mängel auf, dann haben Beschäftigte das Recht sich bei der Betrieblichen Kommission (§ 13) unter Angabe von Gründen schriftlich zu beschweren.

§ 13 Betriebliche Kommission

Damit Beschäftigte mit ihren Anliegen in Zusammenhang mit der Leistungsbeurteilung eine zentrale Anlaufstelle haben, wird eine betriebliche Kommission eingerichtet. Die betriebliche Kommission ist paritätisch mit zwei Personalräten und beiden Betriebsleitern besetzt.

Aufgaben der betrieblichen Kommission sind z.B.: Klärung

- schriftlich begründeter Beschwerden zum System bzw. der Anwendung,
- allgemeine Fragen zum LbV-System, sowie Klärung neuer Sonderfälle.

Keine Aufgabe der betrieblichen Kommission ist die Überprüfung von Beurteilungsergebnissen.

Die Kommission wird von der Betriebsleitung einberufen, sie tagt in der Regel nach Ablauf des Beurteilungszeitraums einmal im Jahr. Entscheidungen werden mit Mehrheit getroffen.

§ 14 Rechte des Personalrats

Die Rechte des Personalrats nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben durch diese Dienstvereinbarung unberührt.

Der Personalrat erhält nach Abschluss des Beurteilungsdurchganges, jedoch spätestens zum 31.03. die Höhe des insgesamt auszuschüttenden Finanzvolumens und Mitteilung über eventuelle Vorkommnisse und über Beschlüsse des Gemeinderates zu in diesem Zusammenhang stehenden Punkten (z.B. Kriterium Zufriedenheit).

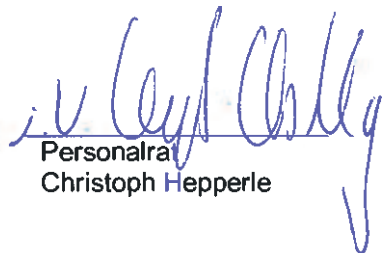
§ 15 Inkrafttreten, Laufzeit und Schlussbestimmungen

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt rückwirkend zum 01.01.2011 in Kraft.
- (2) Sollte eine Bestimmung dieser Dienstvereinbarung rechtlich unwirksam sein, so bleibt die Wirksamkeit der restlichen Bestimmungen davon unberührt. An die Stelle der rechtlichen unwirksamen Bestimmung muss eine rechtlich wirksame Neuregelung treten.

Dienstvereinbarung über das Leistungs-
beurteilungs- und Vergütungssystem
"LbV-System" im Betriebshof
D-68-03

- (3) Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform
- (4) Die Vereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monate zum Ende eines Beurteilungszeitraums = Kalenderjahr gekündigt werden, erstmals zum 31.12.2011. Die Kündigung bedarf für ihre Wirksamkeit der Schriftform.
- (5) Im Falle einer Kündigung der Dienstvereinbarung verpflichten sich die Vertragsparteien, unverzüglich über eine neue Dienstvereinbarung in Verhandlung zu treten. Bis zum Inkrafttreten einer neuen DV gilt die bestehende weiter.
- (6) Diese DV kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragspartner geändert werden.

Ravensburg, den 03.08.2011


Oberbürgermeister
Dr. Daniel Rapp
Betriebsleitung
Bernhard Jerg
Betriebsleitung
Paul Lohner
Personalrat
Christoph Hepperle

Anlagen:

- Anlage 1 – LbV-Beurteilungsbogen
- Anlage 2 – Beispiel-Berechnung Leistungszulage und Leistungsprämie
- Anlage 3 – Erläuterung der 4 Erfolgskriterien und deren Gewichtung
- Anlage 4 – Ermittlungsblatt Zufriedenheit Kernaufgaben
- Anlage 5 – Wertung Betriebserfolg
- Anlage 6 – Sonderfälle des LbV-Systems