



Leistungsentgelt im TVöD

Stellungnahme
der Fachgruppe Musik der ver.di

Berlin | Juni 2007

Herausgeber

ver.di | Fachgruppe Musik | Bundesvorstand

10179 Berlin, Paula-Thiede-Ufer 10 | TEL +49.30.6956-2327 | E-MAIL musik@verdi.de | <http://musik.verdi.de>

Redaktion

Anja Bossen, Uta Eggers, Harald Ertl, Stefan Gretsch, Ulli Hess, Angelika Jähn, Berni Kochhan, Ursula Nawroth

Tarifpolitische Beratung

Wolfgang Paul, Bundestarifsekretär im Bereich Kunst und Kultur der ver.di

Redaktionelle Mitarbeit

Dirk von Kügelgen, Bundesfachgruppenleiter

(Druckfassung_Leistungsentgelt_TVoeD_1.doc)

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	6
LEISTUNGSENTGELT IM TVÖD	8
1 DIE WICHTIGSTEN INHALTE DES TVÖD ZUM LEISTUNGSENTGELT (§ 18)	
2 VORGEHENSWEISE	
ERLÄUTERUNGEN ZUR MUSTER-DIENST-/BETRIEBSVEREINBARUNG ZU § 18 TVÖD (VKA LEISTUNGSENTGELT)	12
1 VORBEMERKUNG GRUNDÜBERLEGUNGEN	
2 ZUR MUSTER-DIENST-/BETRIEBSVEREINBARUNG	
3 NACHBEMERKUNG	
MUSTER-DIENST-/BETRIEBSVEREINBARUNG ZU § 18 TVÖD VKA LEISTUNGSENTGELT	16
VARIANTE 1	
MUSTER-DIENST-/BETRIEBSVEREINBARUNG ZU § 18 TVÖD VKA LEISTUNGSENTGELT	30
VARIANTE 2	
ANMERKUNGEN ZU EMPFEHLUNGEN DES VDM	46
ANHANG	
§ 18 TVÖD (VKA) LEISTUNGSENTGELT	48

Vorwort ¹

Zum 1. Januar 2007 wurde im Rahmen der Ablösung des BAT durch den neuen TVöD u. a. eine leistungsorientierte Vergütung für den öffentlichen Dienst eingeführt. Ziele einer solchen Vergütung, die im öffentlichen Dienst anderer europäischer Länder bereits seit einigen Jahren praktiziert wird, sind laut TVöD die »Stärkung der Effizienz und Effektivität, der Eigenverantwortung und Motivation, der Führungskompetenz und des Dienstleistungsgedankens«. Der Grundgedanke des Leistungsentgelts besteht also in dem Motto: »Leistung soll sich lohnen«. Auch mehr Gerechtigkeit unter den Beschäftigten soll nach der Absicht des TVöD so hergestellt werden.

Die Einführung des Leistungsbegriffes an Musikschulen stellt eine große Herausforderung dar. Das eigentlich nicht zufriedenstellend zu lösende zentrale Problem dabei ist die äußerst schwierige Definition des Begriffs »Leistung«: Was genau macht die Leistung von Musikschullehrkräften aus? Und selbst, wenn man Kriterien dafür finden könnte: Wie und von wem sollen sie gemessen werden? In der Komplexität des Begriffs »Leistung« liegen die Probleme, die es im Prinzip unmöglich machen, das Leistungsentgelt sinnvoll auf den Bereich von Musikschulen anzuwenden – so die Auffassung des Bundesfachgruppenvorstandes Musik.

Die Folgen der Anwendung von Leistungsentgelt – nicht nur im Bereich der Musikschulen – sind heute noch nicht absehbar. Wie die Erfahrung aus anderen europäischen Ländern zeigt, sind die ursprünglich beabsichtigten Ziele bisher überwiegend nicht erreicht worden – stattdessen wurde eher das Gegenteil bewirkt. Die bisherigen Ansätze zu einem Leistungsentgelt sind wenig zielführend.

Diese von einer Arbeitsgruppe des Bundesfachgruppenvorstandes in einem längeren, zunächst durchaus kontroversen Diskussionsprozess erarbeitete Broschüre umfasst Informationen über die Höhe und Umsetzung des Leistungsentgelts, setzt sich mit Problemen der Leistungsbewertung kritisch auseinander und enthält als Handlungshilfe eine Musterdienstvereinbarung.

Berlin, im Juni 2007

Stefan Gretsch
Bundesfachgruppen-
vorsitzender

Anja Bossen
Mitglied des
Bundesfachgruppenvorstandes

¹ Das Vorwort wurde nach weiteren Diskussionen im September 2008 präzisiert.

Leistungsentgelt im TVöD

Stellungnahme der Bundesfachgruppe Musik

Die Finanzierung des Leistungsentgeltes geschieht über die Mittel, die mit dem TVöD eingespart werden (Wegfall des Urlaubsgeldes, verringerte Jahressonderzahlung, allmählicher Wegfall der in der Überleitung gesicherten Besitzstände). Der Topf, der für das Leistungsentgelt zur Verfügung steht, ist also keine »milde Gabe« des Arbeitgebers, sondern von allen Arbeitnehmerinnen/-nehmern eingebrachter Verzicht auf tariflichen Leistungen, die sie nicht mehr erhalten.

Es ist letztlich nur eine Umverteilung.

Leistungsentgelt bedeutet, dass Leistung nach bestimmten und zu definierenden Kriterien bewertet werden muss und dass als Ergebnis dieser Bewertung die einzelnen Beschäftigten unterschiedliche Summen als Leistungsentgelt erhalten. Somit wird künftig ein noch geringfügiger Teil (zur Zeit ein Prozent) des Einkommens im Bereich des TVöD variabel sein.

1 Die wichtigsten Inhalte des TVöD zum Leistungsentgelt (§ 18)

Das Leistungsentgelt wird ab 1. Januar 2007 eingeführt. Es wird zusätzlich zum Tabellenentgelt bezahlt. Die zur Verfügung stehende Summe beträgt im Moment 1 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Leistungsentgelte jährlich auszuzahlen. Es ist geplant, das Leistungsentgelt bis zu 8 % des entsprechenden Gesamtvolumens zu steigern. Dies soll Bestandteil künftiger Lohnverhandlungen werden.

Die Betriebsparteien, also Arbeitgeber und Personal-/Betriebsrat sollen sich möglichst bis zum 1. Januar 2007 einigen, wie bzw. nach welchen Kriterien sie die Auszahlung des Leistungsentgeltes in ihrem Bereich regeln wollen. Voraussetzung hierzu ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung. In § 18 Abs. 3 TVöD ist beschrieben, was in dieser Dienstvereinbarung vor allem geregelt werden soll.

Leistungsentgelt ist für den gesamten Bereich des öffentlichen Dienstes etwas grundsätzlich Neues; dessen waren sich die Tarifparteien beim Abschluss des TVöD bewusst. Sie haben daher auch gleich geregelt, was geschieht, wenn sich die Betriebsparteien nicht auf eine Dienstvereinbarung einigen können:

- Wenn bis zum 31. Juli 2007 keine Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde, erhalten alle Beschäftigten im Dezember 2007 zwölf Prozent des für September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgeltes. Dies ist ungefähr die Summe, die 2007 als Leistungsentgelt auszuschütten wäre.
- Wird auch bis zum 30. September 2007 keine Dienstvereinbarung abgeschlossen, erhalten alle Beschäftigten im Dezember 2008 sechs Prozent des im September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgeltes, also etwa die Hälfte der Summe, die 2008 auszuschütten ist. Im folgenden Jahr erhöht sich die für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Summe dann um den Restbetrag des Gesamtvolumens.
- Solange auch in den Folgejahren keine Einigung zustande kommt, wird weiter so verfahren, dass eine Hälfte, also sechs Prozent des Septemberentgeltes ausbezahlt wird und der Rest das zur Verfügung stehende Volumen des Folgejahres erhöht.

In der Entgelttrunde 2008 werden die Tarifvertragsparteien die Umsetzung des § 18 TVöD analysieren und gegebenenfalls notwendige Folgerungen ziehen.

Um die Handhabung des Leistungsentgeltes zu entwickeln, zu begleiten, zu verbessern und zu kontrollieren, ist eine betriebliche Kommission zu bilden, die paritätisch

vom Arbeitgeber und vom Personalrat besetzt wird. Sie ist außerdem zuständig für die Beratung von schriftlichen Beschwerden und kann Korrekturvorschläge für das betriebliche System machen.

Zum Leistungsentgelt nennt der TVöD einige Grundrichtlinien:

- Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein.
- Leistungsgeminderte dürfen nicht ausgeschlossen werden; ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.
- Bei Teilzeitbeschäftigten kann vom § 24 Abs. 2 (anteilmäßige Bezahlung) abgewichen werden.
- Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgeltes darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen.
- Die Leistungsziele müssen von den Beschäftigten beeinflussbar sein und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein.
- Leistung muss möglichst messbar sein oder nach anderweitig objektivierbaren Kriterien bewertet werden.

2 Vorgehensweise

Viele Kommunen werden, falls sie es nicht schon getan haben, wohl demnächst mit ihren Personalräten Verhandlungen zum Leistungsentgelt beginnen. Etliche Kommunen zögern noch, dieses auch für sie »heiße Eisen« anzupacken und wollen erst Erfahrungen von anderen sammeln.

Im Einzelnen muss unterschieden werden:

- Gilt für die Musikschule der TVöD?
- Hat die Musikschule einen eigenen Personalrat?
- Ist sie im Personalrat der allgemeinen Verwaltung durch Kolleginnen/Kollegen der Musikschule vertreten?
- Gehört sie zur Zuständigkeit eines Personalrats ohne eine/einen Kollegin/Kollegen der Musikschule?

Im ersten Fall kann nichts verloren gehen, da keine Regelung an dem PR vorbei erfolgen kann.

In beiden anderen Fällen ist Eile geboten, besonders im letzten. Hier könnten Regelungen getroffen werden ohne eine Beteiligung, ja ohne eine Information der Beschäftigten der Musikschule. Hier ist es notwendig und eilig, sich möglichst bald mit dem jeweils zuständigen Personalrat in Verbindung zu setzen, mit dem Ziel, ihn für die besondere Situation der Musikschullehrkräfte zu sensibilisieren. Hauptargument: Aufgrund der Besonderheit der Arbeitsweise an einer Musikschule ist es äußerst schwierig, Leistungen im pädagogisch-künstlerischen Bereich, dem Hauptarbeitsfeld einer Musikschullehrkraft, überhaupt miteinander zu vergleichen. Um ein Vielfaches schwieriger ist es, diese Tätigkeit mit den normalen Abläufen im Verwaltungsbereich oder auf dem Bauhof zu vergleichen.

Für die Musikschule ist es daher notwendig, über den eigenen Budgetanteil entsprechend ihres Lohnkostenanteils selbst zu verfügen und eigene Regelungen zum Verteilen zu entwickeln, die den Besonderheiten der Tätigkeit an einer Musikschule berücksichtigen.

- Bei der Bildung der Kommission nach § 18 Abs. 7 TVöD sollten auch Beschäftigte der Musikschule vertreten sein.
- Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Musikschule sollten in Veranstaltungen der ver.di informiert werden.
- Alle im Besonderen Beteiligten müssen umfangreich fortgebildet werden.

Je nach der Situation vor Ort kann es hilfreich sein, dieses Anliegen gemeinsam mit der Musikschulleitung beim Personalrat und bei den entsprechenden Stellen der Verwaltung einzubringen.

Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Leistungszulage oder/und Erfolgsprämie gewährt, letztere zusätzlich (siehe § 18 Abs. 4 TVöD).

Der TVöD sieht grundsätzlich zwei Möglichkeiten für die Bewertung von Leistungen vor (siehe § 18 Abs. 5 TVöD):

- Die Zielvereinbarung und
- die systematische Leistungsbewertung.

Kriterien für Zielvereinbarungen müssen in der Dienstvereinbarung festgelegt werden. Ziele müssen in der regulären Arbeitszeit erreichbar sein, von den Beschäftigten jeweils beeinflussbar sein, sie müssen zudem zumutbar und überprüfbar sein. Sie dürfen kein »Zieldiktat« sein.

Es besteht vor allem bei der individuellen Zielvereinbarung die Gefahr, dass je nach Verhandlungsgeschick des Einzelnen die Ziele unterschiedlich ausfallen, dass eine Vorgabe von Zielen erfolgt anstatt einer Vereinbarung, dass die Ziele zu hoch ausfallen und doch nur durch Mehrarbeit erreichbar sind, dass zu viele Ziele vereinbart werden.

Gerade bei Musikschullehrkräften, bei denen nur die Unterrichtszeit und die Gesamtarbeitszeit festgelegt ist, besteht die Gefahr, dass in solchen Zielvereinbarungen dann doch Ziele festgelegt werden, die erhebliche Mehrarbeit erfordern. Hier sehen wir eine Gefahr und empfehlen, wenn Zielvereinbarungen abgeschlossen werden, diese als Gruppe, z.B. als Fachbereich abzuschließen. Wichtig ist es zu vereinbaren, dass bei einer bereits bestehenden guten Leistung die Zielvereinbarung beinhalten kann, diese Leistung auch im folgenden Jahr zu erbringen.

Leistungsbewertungen können gegebenenfalls nach Aufgabenbereichen – also z.B. für die Musikschule – differenziert werden. Für die einzelnen Kriterienbereiche werden in der Regel Punkte vergeben, die dann Grundlage für die Auszahlung des Leistungsentgeltes sind.

Im Mittelpunkt der Arbeit an einer Musikschule steht der Unterricht. Ziel des Unterrichtes ist die Vermittlung von musikalischen und instrumentalen Kenntnissen und Fertigkeiten, die die Schüler befähigen, sich entsprechend ihrer Fähigkeiten, ihres Alters und ihres Entwicklungsstandes sowie ihrer Wünsche aktiv mit Musik zu befassen. Es ist schwierig bis unmöglich, die Qualität von Musikschulunterricht zu bewerten und zu vergleichen: Unterrichtsbesuche können die im Einzel- und Kleingruppenunterricht bestehende Unterrichtssituation grundlegend verändern und so das Urteil beeinträchtigen, wenn nicht unmöglich machen. Es ist zudem fraglich, ob den für die Beurteilung Verantwortlichen in ausreichenden Maß Kenntnisse und zeitliche Kapazitäten zur Verfügung stehen. Wie will man die unterschiedliche Ziele und Ergebnisse eines guten Musikunterrichts (z.B. Freude am Musizieren und konzertante Erfolge) vergleichen und bewerten?

Oberste Kriterien müssen Vergleichbarkeit und Chancengleichheit sein. Die Leistungen müssen innerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar sein, insbesondere darf es nicht darum gehen, zusätzliche Aufgabenbereiche wie z.B. Fachbereichs- und Außenstellenleitung, Öffentlichkeitsarbeit, Bibliotheksdienst etc. über das Leistungsentgelt zu »vergüten«. Leistungsentgelt darf keine »Nasenprämie« sein, auch kein Disziplinierungsinstrument.

Die Schwierigkeit eines solchen Bewertungssystems liegt darin, dass – nicht nur bei Musikschullehrkräften – auch die scheinbar einfach zu messenden und objektiv zu bewertenden Kriterien für eine Leistungsbewertung immer auch subjektive Elemente

haben werden, also herangezogen werden, um ein eigentlich nicht gewolltes »Nasengeld« zu ermöglichen. Es besteht auch die Gefahr, dass, um leicht messbare Kriterien zu bekommen, zweit- und dritrangige Ziele ein viel zu hohes Gewicht erhalten, z.B. das ordentliche Ausfüllen von Anwesenheitslisten.

Wichtig ist, dass das betriebliche System der Leistungsbeurteilung von allen Beteiligten akzeptiert wird – sonst besteht die Gefahr, dass sich das Betriebsklima erheblich verschlechtert. An Musikschulen können viele Leistungen, die das Wesen und den Erfolg einer Musikschule ausmachen, nur im kollegialen Miteinander erbracht werden. Musikschulen brauchen die Vielseitigkeit und Vielfalt ihres Kollegiums: die Arbeit der Grundstufe, sich gut versorgtühlende »normale« Musikschülerinnen/-schüler, funktionierende Ensembles, Preisträger bei »Jugend musiziert«, erfolgreiche Arbeit im Klassenmusizieren, bei Projekten in Jugendzentren etc. ...

Die Summe all dieser Bereiche macht das Profil einer Schule aus, sichert ihren Bestand und jeder Bereich muss daher mit seinen Ergebnissen in ein Beurteilungs- oder Zielvereinbarungssystem mit einbezogen sein, um echte Chancen zu haben, Leistungsentgelt zu erhalten.

Es gibt für die Gestaltung des Leistungsentgeltes nicht einen »Königsweg«. Die Situation ist den einzelnen Schulen unterschiedlich. Es gibt, wie schon eingangs gesagt, Schulen mit eigenem Personal- oder Betriebsrat, Schulen, die eine/einen Kollegin/Kollegen im Personalrat ihrer Stadt haben und Schulen, die wenig Kontakt mit dem Personalrat ihrer Stadt haben. Es gilt auf jeden Fall zu verhindern, dass in der jeweiligen Kommune eine Dienstvereinbarung abgeschlossen wird, in der die Musikschule mit der ihnen eigenen Problematik nicht berücksichtigt wird.

Möglich wäre es, z.B. mit dem Personalrat und dem Arbeitgeber zu vereinbaren, dass die Musikschule in eine schon für 2007 geltende Dienstvereinbarung zwar mit eingeschlossen wird, sie aber aufgrund ihrer besonderen Situation für 2007 pauschal 12 % an alle Beschäftigten vergütet. Natürlich kann auch über 2007 eine solche Auszahlung vereinbart werden.

Es gibt aber auch Beispiele, bei denen die gesamte Summen nach Anzahl der Beschäftigten im Verhältnis ihres Beschäftigungsumfang ausgezahlt wird.

Grundsätzlich sollten schon die Erbringer von »Normalleistung« in den Genuss von Leistungsentgelt kommen, da ja bei diesen diese Gelder abgezweigt wurden. Die darüber hinausgehende Leistung könnte sich mit dem Verzicht auf Leistungsentgelt von Minderleistung ausgleichen. Voraussetzung hierfür ist natürlich ein eigenes Budget für die Musikschule. So könnte man Zeit gewinnen, um Seminare zu besuchen, Erfahrungen von anderen Musikschulen oder auch der allgemeinbildenden Schulen zu nutzen, eine Arbeitsgruppe in der Musikschule zu installieren, die einen Entwurf ausarbeitet und ihn mit dem Kollegium und dem Personalrat, der ihn mit dem Arbeitgeber verhandeln muss, abstimmt. So hätte man die Chance, für die eigene Schule eine Lösung zu finden, die das Kollegium mitträgt und die für die Zukunft tragfähig ist. Es muss allen Entscheidungsträgern in und für die Musikschulen vermittelt werden, dass ein den Betriebsfrieden störendes und/oder viele Kolleginnen/Kollegen demotivierendes Leistungsentgelt ein »Schuss nach hinten« sein kann, nämlich viel Aufwand für nichts oder sogar eine Rückschritt in der Entwicklung der Musikschule.

Im Moment geht es noch um relativ kleine Summen. Aber wenn das Leistungsentgelt in einiger Zeit tatsächlich steigt, ist es wichtig, ein System zu haben, bei dem die Kolleginnen/Kollegen nicht das Gefühl haben, benachteiligt zu sein.

Erläuterungen zur Muster-Dienst-/Betriebsvereinbarung zu § 18 TVöD (VKA Leistungsentgelt)

1 Vorbemerkung / Grundüberlegungen

Mit dem Inkrafttreten des TVöD zum 1. Oktober 2005 wurden eine Vielzahl von Veränderungen im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes vollzogen. Dabei wurden u. a. erstmalig auch Elemente einer leistungsorientierten Vergütung tariflich geregelt, die von den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes selbst finanziert werden bzw. für die Erreichung der vollen Zielgröße noch zu finanzieren sind. Das Startvolumen für das Leistungsentgelt gemäß § 18 TVöD in Höhe von 1 % ist aus Einsparungen aus anderen Tarifgegenständen (Finanzierung aus Umwandlung von Zuwendung und Urlaubsgeld zur Jahressonderzahlung und Rückflüssen aus Besitzständen) bereits vollständig von den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes finanziert. Die Erreichung der Zielgröße von insgesamt 8 % soll dabei aus zukünftigen Lohnzuwächsen getragen werden (z. B. durch weniger Tabellenwachstum). Die Fachgruppe Musik ist daher der Auffassung, dass alle Beschäftigten, die ihre Aufgaben mit normaler guter Leistung erledigen, deshalb bereits einen Auszahlungsanspruch auf die von ihnen eingebrachten Bestandteile des Leistungsentgelts haben sollen.

Allen möglichen Unkenrufen der Arbeitgeber zum Trotz, verstößt ein solcher Regellungsansatz nicht gegen den § 18 TVöD (weder gegen den Wortlaut, noch gegen den Sinn und schon gar nicht gegen den »Geist« dieser Regelung), denn die Tarifparteien haben nicht definiert, was eigentlich Leistung ist, wie sie gemessen und mit welchem Anteil vom Volumen des Leistungsentgeltes sie honoriert wird, sondern dies ausdrücklich den Betriebsparteien überlassen.

In den vielen verschiedenen Modellen von Mustervereinbarungen, selbst aus ver.di-Kreisen, entsteht immer erst dann für Beschäftigte ein Anspruch auf die Zahlung eines Leistungsentgeltes, wenn sie mehr leisten als bisher. Der Ist-Zustand (die Ausgangsleistung) wird bei allen Beschäftigten immer mit 0 Punkten bewertet. Nur wer die Ziele erreicht bzw. erfüllt oder die Aufgaben oberhalb der normalen guten Leistung erledigt, hat Anspruch auf das Leistungsentgelt. Mit diesem Ansatz werden bereits die Beschäftigten die ihre Aufgaben normal gut erfüllen in den gleichen Topf wie die Beschäftigten, die ihre Aufgaben schlecht erfüllen, geworfen.

Dieser Ansatz ist aber höchst ungerecht und absolut leistungsfeindlich. Dies möchte ich kurz mit einem Beispiel verdeutlichen.

Nehmen wir drei Beschäftigte (bei gleicher Tätigkeit, gleiche Vergütung, etc.), davon ein Beschäftigter mit sehr guter Leistung (leistet 120 % vom Normalniveau), ein Beschäftigter mit normal guter Leistung (leistet 100 % vom Normalniveau) und ein Beschäftigter mit schlechter Leistung (leistet 80 % vom Normalniveau).

→ Variante 1

Würden nun alle drei Beschäftigten nur ihr Leistungsniveau halten, würde keiner von diesen drei Beschäftigten an der Ausschüttung des Leistungsentgelts teilnehmen, obwohl sie in erheblichen Maß (der eine sogar deutlich über dem arbeitsvertraglich geschuldetem Niveau) unterschiedlich viel für die gleiche Vergütung leisten.

→ Variante 2

Würde nun der Beschäftigte mit normal guter Leistung sein Leistungsniveau von 100 % auf 110 % steigern, der Beschäftigte mit schlechter Leistung sein Leistungsniveau von 80 % auf 100 % steigern, aber der Beschäftigte mit sehr guter Leistung »nur« sein Niveau von 120 % halten, würden die ersten beiden Beschäftigten ein Leistungsentgelt erhalten, obwohl sie immer noch deutlich

Im Klartext bedeutet dies, dass ein System, welches nur vom aktuellen Leistungsstand ausgeht, zu höchst ungerechten Ergebnissen führen muss. Ohne eine Definition der normalen guten (100 %) Leistung und die gleichzeitige Zuordnung der Beschäftigten zu diesem Ausgangsmaß, wird eine Ausschüttung des Leistungsentgelts zum purem Lotteriespiel. Um es auch gleich vorweg zu nehmen: Es ist bisher noch keinem gelungen, dies gerecht und objektiv prüfbar zu definieren. Ausnahmen gibt es lediglich in verschiedenen Industriebereichen, wo Stück- oder Akkordlohn gezahlt oder gemessen werden können.

Darüber hinaus gibt es noch ein zweites Problem in dieser Systematik, das Problem der Mengenverteilung. Unterstellt man z. B., dass ca. 80 % der Beschäftigten ihre Aufgaben normal gut erfüllen, ca. 10 % der Beschäftigten ihre Aufgaben schlecht erfüllen und ca. 10 % der Beschäftigten ihre Aufgaben sehr gut erfüllen (diese Annahme mag in der Praxis differieren), dann würden 10 % der Beschäftigten (die Beschäftigten, die ihre Aufgaben sehr gut erfüllen) 100 % aller Leistungsentgelte erhalten. Bei 1 % Ausschüttungsvolumen ist dies schon nicht wenig, allerdings ein enormer Betrag, wenn die Endzielgröße von 8 % erreicht wird. Diese enorme Umverteilung mag man mit etwas mehr Differenzierung (fünf- oder noch mehr stufiges Verteilsystem) etwas abmildern, am Umstand selbst ändert sich jedoch dabei nichts. Für alle, die sich dies abstrakt nicht so recht vorstellen können, habe ich eine Excelmappe erstellt, an der man recht anschaulich alle möglichen Varianten durchspielen kann.²

Das Ausschüttungsmodell, welches wir für angemessen halten, ist einfach, transparent und letztlich auch gerecht.

Nach unserem Modell erhalten alle Beschäftigten, die ihre Aufgaben normal gut erfüllen, ihren eingebrachten Anteil am Leistungsentgelt zurück. Beschäftigte, die ihre Aufgaben schlecht erfüllen, erhalten kein Leistungsentgelt. Beschäftigte, die ihre Aufgaben sehr gut erfüllen, erhalten ebenfalls ihren eingebrachten Anteil zurück und zusätzlich den Anteil der Beschäftigten, die ihre Aufgaben schlecht erfüllen, ausgezahlt. Bei einer proportionalen Streuung würden sie damit das Doppelte der normal gut Leistenden erhalten. Weicht die Streuung ab, sinkt oder erhöht sich dieser Wert entsprechend. Gibt es allerdings keine Beschäftigten, die ihre Aufgaben schlecht erfüllen, dann fehlt eine entsprechende zusätzliche Verteilungsmasse. In diesem Fall sollte dem Arbeitgeber aber ein solch erreichter Stand Anlass sein, für diese Gruppe zusätzliche Leistungsprämien zur Verfügung zu stellen, denn hier existiert bereits ein durchschnittliches Leistungsniveau von über 100 %.

2 Zur Muster-Dienst-/Betriebsvereinbarung

- └ Grundlage unserer Muster-Dienst-/Betriebsvereinbarung war das Eckpunktepapier der Fachgruppe Theater und Bühnen / Darstellende Kunst zu dieser Problematik, welches in der Arbeitsgruppe Leistungsentgelt der Fachgruppe erarbeitet und mit vielen Personal- und Betriebsräten aus dem Theater- und Bühnenbereich diskutiert wurde sowie die Unterlagen der Tarifabteilung des Landesbezirks NRW unter Federführung von Jochen Felix, bei dem wir uns auf diesem Wege herzlich bedanken möchten.
- └ Wir haben gemäß der Vorgaben des § 18 TVöD zwei Varianten einer Muster-Dienst-/Betriebsvereinbarung erstellt.

² Die Tabelle kann bei Bedarf abgefordert werden bei: musik@verdi.de

Die *Variante 1* sieht als Instrument nur die Zielvereinbarung und dabei wiederum vorrangig Team- oder Gruppenzielvereinbarungen vor.

In *Variante 2* wird für Ausnahmefälle, in denen das Instrument der Zielvereinbarung objektiv nicht anwendbar ist, zusätzlich noch das Instrument der systematischen Leistungsbewertung als Option angeboten.

Ansonsten sind beide Muster-Dienst-/Betriebsvereinbarungen identisch. Daher wird nachfolgend, sofern nicht ausdrücklich das Instrument der systematischen Leistungsbewertung angesprochen wird, immer von der Muster-Dienst-/Betriebsvereinbarung gesprochen.

- └ Wir haben in vielen Gesprächen erfahren, und dies nicht nur auf Arbeitnehmerseite, dass große Skepsis herrscht, in der derzeitigen Ausgangslage (relativ geringe Ausschüttungssumme und relativ hoher administrativer Aufwand) in das Thema der leistungsorientierten Vergütung ernsthaft einzusteigen und möglicherweise eine kurze Dienst-/Betriebsvereinbarung mit pauschaler Ausschüttung, vorzuziehen. Dies ist nach dem geltendem Tarifrecht nicht verboten und mag möglicherweise die Zeit geben, die man braucht, um sich in die komplexe Materie einzuarbeiten.

Wir raten, soll die Motivation der Beschäftigten und damit eine Steigerung des Leistungswillens ernsthaft gewollt sein, behutsam, sorgfältig und nur für ausgewählte und überschaubare Bereiche eine Erprobungs- und Evaluierungsphase voranzustellen, um sich mit der komplizierten Materie vertraut zu machen.

Die entsprechende Option ist in der Muster-Dienst-/Betriebsvereinbarung (§ 12 bzw. § 13) enthalten. Für die Zeit der Erprobungs- und Evaluierungsphase erhalten nach unserer Muster-Dienst-/Betriebsvereinbarung die übrigen Beschäftigten eine Leistungspauschale in Höhe des jeweils aktuellen v. H. Satzes der ständigen individuellen Monatsentgelte des Vorjahres gemäß § 18 TVöD.

- └ Bei den in der Muster-Dienst-/Betriebsvereinbarung aufgeführten Anlagen handelt es sich um Regelungen, die im und für den Betrieb konkret zu erarbeiten sind. Hier können wir einigen Anlagen (Muster als Anregung für die betriebliche Gestaltung) zur Verfügung stellen, die konkrete Erarbeitung, können wir allerdings nicht vorweg nehmen.

Prüft immer gründlich vorher, welche Auswirkungen bestimmte Regelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen haben.

So führt z. B. ein zusätzliches Merkmal zur Leistungsbewertung, welches zu zusätzlichen Bewertungspunkten führt, die nur dieser Gruppe zugänglich sind (z. B. 78 Punkte für Führungsaufgaben und nur maximal 60 Punkte für alle anderen Beschäftigten im Modell des Deutschen Bühnenvereins), zu einer massiven Umverteilung zu Gunsten dieser Gruppe.

- └ Grundsätzlich wird in der Muster-Dienst-/Betriebsvereinbarung ein Leistungsentgelt in Höhe des jeweils aktuellen v. H. Satzes der ständigen individuellen Monatsentgelte des Vorjahres gemäß § 18 TVöD abgesichert.

Wir halten – vor dem Hintergrund, dass das Leistungsentgelt bereits in individueller Höhe eingebracht wurde – es für nicht zwingend, noch einmal im Zusammenhang mit dem Leistungsentgelt eine soziale Umverteilung vorzunehmen, indem wir mit Durchschnittswerten rechnen.

- └ Die Rechte und Qualifizierungsansprüche für den Personalrat/Betriebsrat, die betriebliche Kommission und die Beschäftigten haben wir, so weit dies rechtlich möglich ist, komfortabel ausgestaltet. Wir halten dies für unumgänglich, soll dieser Prozess erfolgreich werden.

- └ Für Betriebe in privater Rechtsform ist nach unserer Muster-Dienst-/Betriebsvereinbarung zwingend eine Insolvenzsicherung vorgesehen (§ 15 bzw. § 14).

- Bei den Schlussbestimmungen (Kündigung, Nachwirkung, etc.) bieten wir zwei Modelle an, die je nach Qualität der Dienst-/Betriebsvereinbarung berücksichtigt werden sollten.

3 *Nachbemerkung*

Uns ist wohl bewusst, dass aus einer guten Muster-Dienst-/Betriebsvereinbarung noch lange keine reale Dienst-/Betriebsvereinbarung wird. Diese Mühe können wir euch nicht abnehmen, sondern nur unterstützend für euch tätig werden. Die Entwürfe der Arbeitgeberseite belegen deutlich, dass dies nicht einfach werden wird. Wo immer ihr Hilfe benötigt, wendet euch an die verantwortlichen Sekretärinnen und Sekretäre vor Ort, die euch gern bei dieser komplizierten Materie unterstützen werden.

Wolfgang Paul

Bundestarifsekretär

im Bereich Kunst und Kultur der ver.di

Muster-Dienst-/Betriebsvereinbarung zu § 18 TVöD VKA Leistungsentgelt

Variante 1

DV/BV zu § 18 TVöD | VKA Leistungsentgelt

Zwischen der Musikschule, Berlin
 Karlstraße 10, 10000 Berlin
 – nachfolgend "Musikschule" genannt –
und dem Betriebsrat (Personalrat) der Musikschule, Berlin
 Karlstraße 10, 10000 Berlin
 – nachfolgend "Personal-/Betriebsrat" genannt –

kommt folgende Dienst-/Betriebsvereinbarung zustande.

PRÄAMBEL

Die Vertragsparteien streben bei der Umsetzung der Tarifregelungen zum Leistungsentgelt mit dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung an, das Leistungsangebot der Musikschule zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Beschäftigten gestärkt werden.

Die Vertragsparteien sind sich dabei bewusst, dass die Einführung des Leistungsentgelts eine enorme Herausforderung für alle Beteiligten darstellt, soll sie den oben genannten Zielsetzungen gerecht werden. Für die Vertragsparteien steht daher eine erfolgreiche Einführung des Leistungsentgeltes an aller erster Stelle.

Die Komplexität der Materie erfordert eine schrittweise, gut vorbereitete Einführung einschließlich der hierzu notwendigen Qualifizierung durch Schulungen, Workshops usw., um Fehler von Beginn an auszuschließen bzw. unverzüglich abstellen zu können. Dabei sind sich die Vertragsparteien darin einig, dass die Einführung und betriebliche Umsetzung eines Leistungsentgelts nur ein Teilsegment erfolgreicher Mitarbeiterführung sein kann.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienst-/Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten, die vom Geltungsbereich des TVöD VKA in seiner jeweils aktuellen Fassung einschließlich der ihn ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge erfasst werden. Sofern im weiteren auf den TVöD Bezug genommen wird, ist damit der Bezug zum TVöD und den ihn ergänzenden, ändernden und/oder ersetzenden Tarifverträge mit der VKA genommen. Diese Dienst-/Betriebsvereinbarung regelt das betriebliche System zur Gestaltung des Leistungsentgeltes.

§ 2 Rechts- und Anwendungsgrundsätze

Die nachfolgenden verbindlichen Rechts- und Anwendungsgrundsätze sind bei allen Regelungen und der betrieblichen Umsetzung und Anwendung sicherzustellen. Abweichungen von diesen Grundsätzen sind nichtig und nur insoweit zulässig, sofern dies in den nachfolgenden Regelungen des § 2 oder in dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung mit ausdrücklichem Hinweis vereinbart wurde. Nicht Gegenstand dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung sind Erfolgsprämien und Leistungszulagen im Sinne von § 18 Abs. 4 TVöD.

- a) Alle Beschäftigten haben Rechtsanspruch auf eine gerechte und chancengleiche Einbeziehung in das System des Leistungsentgelts und erhalten daher auch entsprechende Auszahlungen aus dem Leistungsentgelt. Dies schließt ausdrücklich die sachgerechte Einbeziehung der freigestellten Personalrats- bzw. Betriebsratsmitglieder (einschl. JAV), Gleichstellungsbeauftragte und Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten und sonstige öffentliche Ehrenämter (z. B. Beisitzer in Selbstverwaltungsorganen) mit ein.
- b) Grundlage für das Leistungsentgelt sind Zielvereinbarungen. Andere Verfahren bzw. Instrumente der Leistungsbewertung sind ausgeschlossen.
- c) Bei der Vereinbarung von Zielen und der Feststellung von Leistung sind die individuellen Voraussetzungen der Beschäftigten (z.B. sachlich begründete Leistungsminderung, Schwerbehinderung) entsprechend zu berücksichtigen. Die in der Zielvereinbarung einvernehmlich festgelegten Ziele müssen innerhalb der individuellen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit ohne Verletzung von Schutzbestimmungen (z. B. ArbZG, Unfallverhütungsvorschriften, etc.) erreichbar sein.
Die Ergebnisse müssen vom Beschäftigten selbst beeinflussbar sein. Faktoren, die von den Beschäftigten nicht beeinflusst werden können, dürfen bei der Feststellung der Zielerreichung nicht negativ herangezogen werden bzw. sind bei der Stufenzuordnung als erfüllt zu bewerten. Bei nicht messbaren oder quantifizierbaren Kriterien in der Zielvereinbarung wird nur zwischen erfüllt / nicht erfüllt unterschieden, um eine weitgehend objektive Abprüfbarkeit sicherzustellen. Es sind vorrangig Gruppen- oder Teamziele zu vereinbaren. Zielvereinbarungen für einzelne Beschäftigte sollen nur vereinbart werden, wenn Gruppen- oder Teamziele objektiv nicht vereinbart werden können.
- d) Die volle Auszahlung der eingestellten Beträge, durch die vom Geltungsbereich des TVöD erfassten Beschäftigten, ist jeweils zum Abrechnungszeitraum in voller Höhe in Form einer Leistungsprämie sicherzustellen (Auszahlungsverpflichtung). Dies sind zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung derzeit 1 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres gemäß § 18 TVöD, unter Berücksichtigung des § 3 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung. Dabei führt die normal gute Leistung bereits zum Auszahlungsanspruch in Höhe des jeweils aktuellen v. H. Satzes der ständigen individuellen Monatsentgelte des Vorjahres gemäß § 18 TVöD (derzeit 1 %) unter Berücksichtigung de § 3 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung.
- e) Bei Umsetzungen oder Aufgabenveränderungen des/der Beschäftigten im Laufe des Bewertungszeitraums erfolgt die Bewertung bis zum Zeitpunkt der Veränderung. Für den Rest der Zeit erfolgt die Bewertung nach den neuen Aufgaben in einer neuen Zielvereinbarung. Die Zuordnung zur Leistungsstufe für das Gesamtjahr erfolgt anteilig entsprechend den Einzelbewertungen.
- f) Das Nichterreichen von Zielen einer einvernehmlich vereinbarten Zielvereinbarung oder die im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses gewonnenen Erkenntnisse können nicht für arbeitsrechtliche Maßnahmen (Nachteilsauschluss) verwendet werden (z.B. Abmahnungen, Versetzungen, Kündigungen). Maßnahmen, die gegen diesen Grundsatz verstoßen, sind nichtig.
- g) Die im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses gewonnenen Erkenntnisse können nicht für die Anwendung des § 17 Abs. 2 TVöD (Hemmen und Beschleunigen von Stufenaufstiegen) verwendet werden (Überschneidungsfreiheit). Maßnahmen, die gegen diesen Grundsatz verstoßen, sind nichtig.
- h) Leistungsgeminderte dürfen nicht aus Gründen ihrer Leistungsminderung benachteiligt werden, sondern sind entsprechend ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit gegenüber den anderen Beschäftigten gleich zu stellen. Dies gilt für

ältere Beschäftigte, die aufgrund ihres Alters nicht mehr voll leistungsfähig sind, analog.

- i) Beschäftigte mit befristeten Verträgen sind im Rahmen ihrer Beschäftigungsdauer gleichberechtigt in das Leistungsentgelt einzubeziehen und haben daher auch einen zum Volumen ihrer Beschäftigungszeit entsprechenden Ausschüttungsanspruch.
- j) Im übrigen sind die gesetzlichen Diskriminierungs- bzw. Benachteiligungsverbote, wie sie sich z. B. aus dem TzBfG, dem AGG oder anderen gesetzlichen Bestimmungen ergeben, in jedem Fall zu beachten.
- k) Alle finanziellen Ansprüche aus dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung sind vererblich.
- l) Für alle Systeme der Leistungsbemessung ist eine aktuelle, umfassende und exakte Stellen- bzw. Arbeitsplatzbeschreibung für jeden einzelnen Arbeitsplatz Grundvoraussetzung. Maßnahmen der Leistungsbewertung, die ohne diese Grundvoraussetzung zu Stande kommen, sind nichtig.

§ 3 Gesamt- und Teilvolumen für Leistungsprämien (Leistungstopf)

- a) Das Startvolumen für Leistungsentgelt beträgt 1 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres. Dieses Volumen erhöht sich automatisch um den gleichen Prozentsatz, den die Tarifvertragsparteien im TVöD jeweils vereinbart haben.
- b) In das Gesamtvolumen (den »Leistungstopf«) werden alle ständigen Zahlungen zwischen dem 01.01. und dem 31.12. des jeweiligen Vorjahres einbezogen. Berücksichtigt werden auch die Monatsentgelte für im Laufe des Jahres ein- und austretende Beschäftigte entsprechend ihrer jeweiligen Beschäftigungsdauer.
- c) Zu den ständigen Monatsentgelten gehören:
 - das Tabellenentgelt
 - die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (z. B.) einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelte im Krankheitsfall und bei Urlaub
 - weitere ständige Zulagen sowie
 - folgende, unständige Entgeltbestandteile
- d) Werden Teilvolumen gebildet, sind sie nach folgenden Berechnungsmethoden (bezugnehmend auf den 31.12. eines Jahres) zu bilden:
 - 1.) 1 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres der Beschäftigten dieses Teilbereichs der Verwaltung / des Betriebes,
 - 2.) nur nach Anzahl der Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigte zeitanteilig) oder
 - 3.) Mischformen aus a) und b).

In der *Anlage 1*, die Bestandteil dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung ist, sind die Teilvolumen für die einzelnen Organisationseinheiten aufgelistet.
- e) Die hierfür erforderlichen Unterlagen (z. B. Brutto-Lohn- und Gehaltslisten) sind zur Verfügung zu stellen.

§ 4 Verteilung des Leistungsentgelts (Leistungsprämien)

- a) Die Verwendung des Leistungstopfes geschieht ausschließlich für die Zahlung des Leistungsentgeltes in Form von Leistungsprämien gemäß dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung. Eine andere Verwendung der Gelder, z.B. für die Entwicklung bzw. Implementierung des betrieblichen Systems, ist nicht zulässig.

- b) Das Gesamtvolumen bzw. die Teilvolumen werden jährlich vollständig ausgeschüttet.
- c) Bei der Ausschüttung ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten, ungeachtet ihrer Entgeltgruppe und des Bereichs, in dem sie arbeiten, gleichberechtigt am betrieblichen System teilhaben.
- d) In der *Anlage 2*, die Bestandteil dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung ist, werden die Budgets ausgewiesen, die auf die einzelnen Entgeltgruppen entfallen.
- e) Kommt in Abteilungen, Funktionsbereichen oder für einzelne Beschäftigte kein betriebliches System zur Anwendung, dann haben diese Beschäftigten Anspruch auf die Zahlung einer Leistungspauschale gemäß § 15 lit. b) dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung, bis ein System für sie zur Anwendung kommt.
- f) Das Gesamtvolumen für Leistungsentgelte reduziert sich entsprechend um die auszuzahlende Summe für die Leistungspauschale. Sollte das gesamte Volumen des Leistungstopfes nicht im Jahr der Bildung ausgeschüttet worden sein (Topfrest), dann wird die verbleibende Summe, die innerbetrieblich veröffentlicht wird, wie folgt verwendet:
 Sie wird als ein Durchschnittsbetrag an alle Beschäftigten entsprechend des arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeitanteils (Vollzeit/Teilzeit) mit dem Dezembergehalt als einmaliger Betrag ausgezahlt. Beschäftigte, die nicht für die gesamte Dauer der Bildung des Leistungstopfes beschäftigt waren, erhalten entsprechend der Dauer ihrer Beschäftigungszeit den Betrag anteilig.
- g) Die mit der Zahlung der Leistungsprämie, der Zahlung der Leistungspauschale oder der Auskehrung des Topfes verbundenen Aufwendungen des Arbeitgebers zur Sozialversicherung und/oder Altersversorgung trägt der Arbeitgeber. Sie dürfen nicht dem Leistungstopf entnommen werden.

§ 5 Zielvereinbarung

- a) Der Abschluss einer Zielvereinbarung ist freiwillig, sie berührt nicht den Arbeitsvertrag. Das Team oder der/die Beschäftigte ist gleichberechtigte/r Verhandlungspartner/in. Zielvorgaben oder Zieldiktate sind unzulässig und nichtig.
- b) Allen Beschäftigten ist der Abschluss einer Zielvereinbarung zu ermöglichen. Eine willkürliche Vereinbarung nur mit einzelnen Beschäftigten ist ausgeschlossen. Beschäftigte, die sich willkürlich dem Zielvereinbarungsgespräch entziehen, nehmen nicht am betrieblichen System teil. Der Anteil dieser Beschäftigten am Leistungstopf gemäß § 3 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung verbleibt im Leistungstopf und steht der Ausschüttung an die übrigen Beschäftigten zur Verfügung.
- c) Kann zwischen der direkten Führungskraft und den Beschäftigten / der Gruppe / dem Team kein Einvernehmen über den Inhalt und das Leistungsziel einer Zielvereinbarung erreicht werden, haben die Beschäftigten Anspruch auf Zielvereinbarungsgespräch mit der nächst höheren Führungskraft. Kann auch zwischen der nächst höheren Führungskraft und den Beschäftigten / der Gruppe / dem Team kein Einvernehmen über den Inhalt und das Leistungsziel einer Zielvereinbarung erreicht werden, kommt keine Zielvereinbarung zustande und damit kein betriebliches System zur Anwendung.
- d) Die zu vereinbarenden Ziele müssen realistisch und beeinflussbar sein, sie müssen gesundheitlich zumutbar und in der jeweiligen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu erreichen sein.

- e) Die zu vereinbarenden Ziele leisten einen direkten oder indirekten Beitrag zur Verbesserung des Leistungsangebotes der Musikschule. Es kann sich sowohl um quantitative als auch um qualitative Ziele handeln.
- f) Bei qualitativen Zielen sind die zu erreichenden Ziele so präzise zu beschreiben, dass eine Überprüfung der Zielerreichung durch Daten oder Fakten möglich ist.
- g) Die vereinbarten Ziele sind schriftlich, präzise und klar zu beschreiben. Sie sollen messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar (z.B. durch Belege und Fakten) nachvollziehbar und überprüfbar sein.
- h) Der Abschluss von Zielvereinbarungen, die zu einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung führen können, ist unzulässig.
- i) In einer Vereinbarung sind 2, maximal 3 Ziele zu vereinbaren.
- j) Die Zielvereinbarung muss mindestens enthalten:
 - Bezeichnung der Beteiligten
 - Gegenstand und Ziel der besonderen Leistung einschließlich einer Gewichtung
 - Konkrete Beschreibungen der Zielerreichungsstufen
 - Ausgangsleistung
 - Dokumentation der Rahmenbedingungen und Maßnahmen zur Optimierung vor Inkrafttreten der Zielvereinbarung
 - Instrumente zur Ermittlung der Zielerreichung
 - Termine für Zwischenbilanzen
 - Regelungen der Zahlungsbedingungen
(neben der Einmalzahlung sind Zahlungen in zeitlicher Abfolge/Teilzahlungen an dieser Stelle zu vereinbaren)
 - Personenkreis, der von der Vereinbarung erfasst ist
 Zielvereinbarungen bedürfen der Schriftform.
- k) Unmittelbare Führungskraft und Beschäftigte orientieren sich beim Zielvereinbarungsgespräch an den von der betrieblichen Kommission entwickelten Leitlinien. Gegenstand des Zielvereinbarungsgesprächs sind auch die Maßnahmen, die zur Erreichung des Zieles / der Ziele durchgeführt werden können.
- l) Die Laufzeit darf 12 Kalendermonate nicht überschreiten und wird für alle Beschäftigten identisch geregelt. Ausnahmen sind nur dort möglich, wo aufgrund der Zielvereinbarung andere Termine zu beachten sind (z.B. Meilensteine im Rahmen von Projektarbeit).
- m) Treten Ereignisse ein, z. B. Änderungen der Rahmenbedingungen, die eine Zielerreichung ganz oder teilweise unmöglich machen und haben die Beschäftigten diese nicht zu vertreten, ist das Leistungsziel auf Antrag der Beschäftigten neu zu bestimmen und/oder die bisher erreichte Leistung zu bewerten und ein entsprechendes Leistungsentgelt zu bezahlen. Die Zielveränderungen müssen spätestens 4 Wochen nach der Reklamation erfolgen.
- n) Nach der in der Zielvereinbarung fest gelegten Laufzeit findet ein Zielerreichungsgespräch statt. Gegenstand des Gespräches ist die Feststellung der Zielerreichung und der damit erreichten Bewertungsstufe. Die Ergebnisse des Gespräches werden mit Hilfe des in den Anlagen zu dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung enthaltenen standardisierten Zielerreichungsbogens dokumentiert.

- o) Sofern im Zielerreichungsgespräch kein Einvernehmen über den Zielerreichungsgrad erzielt wird, kann sich der/die Beschäftigte schriftlich bei der betrieblichen Kommission beschweren.
- p) Als Anlagen zu dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung werden folgende Bögen vereinbart:
 - der Zielvereinbarungsbogen (*Anlage 3*)
 - der Bogen für Zwischengespräche (*Anlage 4*)
 - der Zielerreichungsbogen (*Anlage 5*)
 - Muster einer Zielvereinbarung (*Anlage 6*)

§ 6 Bestimmung der Leistungsprämie

- a) Zur Bestimmung der Leistungsprämie bei Zielvereinbarung wird folgendes einheitliches Bewertungssystem angewendet:
Bei der Leistungsbewertung sind drei Bewertungsstufen und die damit verbundenen Prozentwerte bzw. Punktwerte (wenn ein Punktesystem zur Anwendung kommt) zu Grunde zu legen:
 - 1.) normal gute Aufgabenerledigung (entspricht den Anforderungen) = 100 % (10 Punkte)
 - 2.) sehr gute oder herausragende Aufgabenerledigung = 110 % oder 20 Punkte (Beispiel)
 - 3.) sehr schlechte oder mangelhafte Aufgabenerledigung = 90 % oder 0 Punkte (Beispiel)

Werden mehrere Ziele vereinbart, sind die Prozentwerte bzw. Punktwerte (wenn ein Punktesystem zur Anwendung kommt) entsprechend der Anzahl der Ziele und ihrer Gewichtung aufzuteilen. Dabei führt ein erreichter Prozentwert von 100 % oder der entsprechende Punktwert gemäß Ziffer 1.) (wenn ein Punktesystem zur Anwendung kommt) bereits zum Auszahlungsanspruch in Höhe des jeweils aktuellen v. H. Satzes der ständigen individuellen Monatsentgelte des Vorjahres gemäß § 18 TVöD, unter Berücksichtigung des § 3 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung.
- b) Jede/r Beschäftigte erhält die Möglichkeit, das maximale Bewertungsergebnis in Prozent oder Punkten (wenn ein Punktesystem zur Anwendung kommt) zu erreichen.
- c) Anspruch auf eine Leistungsprämie hat jeder/jede Beschäftigte, der/die mindestens 100 % oder den entsprechenden Punktwert (wenn ein Punktesystem zur Anwendung kommt) erreicht hat.
- d) Beschäftigte, bei deren Leistungsbewertung sehr schlechte oder mangelhafte Zielerreichung festgestellt wird, haben keinen Auszahlungsanspruch für das Leistungsentgelt.
- e) Das Leistungsentgelt wird nach den erreichten Bewertungsstufen gemäß lit. a) wie folgt verteilt:
 - 1.) Wurde die Leistungspauschale gemäß § 15 lit. b) dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung an einen Beschäftigtenkreis ausgezahlt oder ist noch auszuführen, dann ist der Leistungstopf um die ausgezahlte bzw. noch auszahlende Summe zu kürzen.
 - 2.) Beschäftigte gemäß lit. a), die die Bewertungsstufe 1.) (normal gute Aufgabenerledigung) erreicht haben, erhalten den in lit. a) festgelegten Ausschüttungsanteil. Das Gesamtvolumen für Leistungsentgelte reduziert sich entsprechend um diese auszahlende Summe.
 - 3.) Beschäftigte gemäß lit. a), die die Bewertungsstufe 2.) (sehr gute oder herausragende Aufgabenerledigung) erreicht haben, erhalten ein Leis-

tungsentgelt in Höhe des jeweils aktuellen v. H. Satzes der ständigen individuellen Monatsentgelte des Vorjahres gemäß § 18 TVöD, unter Berücksichtigung des § 3 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung. Darüber hinaus wird der verbleibende Restbetrag des Leistungstopfes als ein Durchschnittsbetrag an alle Beschäftigten dieser Bewertungsstufe entsprechend des arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeitanteils (Vollzeit/Teilzeit) als einmaliger Betrag ausgezahlt. Beschäftigte, die nicht für die gesamte Dauer der Bildung des Leistungstopfes beschäftigt waren, erhalten entsprechend der Dauer ihrer Beschäftigungszeit den Betrag anteilig.

- f) Werden Gruppenleistungen bewertet, erhalten die Gruppenmitglieder den Prozentwert oder Punktwert (wenn ein Punktesystem zur Anwendung kommt), der dem Anteilwert ihres jeweils aktuellen v. H. Satzes der ständigen individuellen Monatsentgelte des Vorjahres gemäß § 18 TVöD, unter Berücksichtigung des § 3 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung und ihres arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeitanteils (Vollzeit/Teilzeit) entspricht. Beschäftigte, die nicht für die gesamte Dauer der Bildung des Leistungstopfes beschäftigt waren, erhalten entsprechend der Dauer ihrer Beschäftigungszeit den Betrag anteilig. Bewertet wird dabei ausschließlich die Gesamtleistung der Gruppen. Sollte darüber hinaus ein Restbetrag verbleiben, so ist dieser Restbetrag als ein Durchschnittsbetrag an alle Beschäftigten der jeweiligen Gruppe entsprechend des arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeitanteils (Vollzeit/Teilzeit) als einmaliger Betrag auszuzahlen. Beschäftigte, die nicht für die gesamte Dauer der Bildung des Leistungstopfes beschäftigt waren, erhalten entsprechend der Dauer ihrer Beschäftigungszeit den Betrag anteilig.
- g) Möchte eine Gruppe einvernehmlich von den oben genannten Verteilungsgrundsätzen abweichen, so bedarf es hierfür der Zustimmung der betrieblichen Kommission und des Personalrates/Betriebsrates.
- h) Die Leistungsprämie wird in dem Folgemonat nach der Feststellung der Leistung fällig.

§ 7 Rechte des Betriebsrates /Personalrates

- a) Die Beteiligungsrechte nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen bleiben durch diese BV/DV unberührt.
- b) Die Dienststellen-/Betriebsleitung unterrichtet während eines laufenden Jahres den BR/PR Ende April, Ende Juli, Ende Oktober über die bis dahin aufgelaufenen Beträge und legt dazu alle Unterlagen vor.
- c) Bis spätestens zum 31. März des Folgejahres erhält der Betriebsrat/Personalrat eine Aufstellung über das Volumen des Leistungstopfes des vorhergehenden Jahres sowie eine kumulierte Aufstellung nach den einzelnen Entgeltarten (z.B. Monatstabellenentgelt, Zulagen, Besitzstandszulagen) sowie Überschussbeträge aus dem Vorjahr.
- d) Als weitere Informationen erhält er Auskunft über die Bildung und Verteilung von Teilbudgets entsprechend den Kriterien nach dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung.
- e) Spätestens bis zum 31. März eines Jahres wird der Betriebsrat/Personalrat detailliert und anhand von schriftlichen Unterlagen über die Verteilung des Leistungsentgeltes im vorangegangenen Jahr unterrichtet. Dazu gehören auch Daten über gezahlte Leistungsentgelte, aufgeschlüsselt nach

- Geschlecht
- Entgeltgruppe
- Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigte
- Organisations-/Abteilungs-/Funktionsbereichen.

Die nichtausgeschütteten Beträge sind ebenfalls auszuweisen.

- f) Arbeitgeber und der Betriebsrat/Personalrat vereinbaren einvernehmlich eine Geschäftsordnung für die betriebliche Kommission als Anlage zu dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung.

§ 8 Betriebliche Kommission

- a) Die betriebliche Kommission wird durch Vertreter des Arbeitgebers und Mitglieder der ver.di, die unter den Geltungsbereich dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung fallen und auch Mitglieder des BR/PR sein können, paritätisch besetzt.

Die betriebliche Kommission hat folgende Aufgaben nach dieser BV/DV:

- Entwicklung und ständiges Controlling des betrieblichen Systems,
- Erarbeitung von Empfehlungen an die Betriebsparteien für notwendige Korrekturen des Systems bzw. Systembestandteile,
- Beratung von schriftlich eingereichten Beschwerden, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen.

- b) Bei schriftlich eingereichten Beschwerden hat die Kommission einen Vorschlag an den Arbeitgeber zu erarbeiten, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen werden soll.
- c) Der Beschwerdeführer erhält von der Kommission eine Antwort auf seine Beschwerde.
- d) Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission. Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag der Kommission begründet nicht, so hat er diese Gründe gegenüber dem beschwerdeführenden Beschäftigten und der Kommission schriftlich darzulegen.
- e) Zur Entscheidungsfindung der Kommission übergibt der Arbeitgeber den Mitgliedern rechtzeitig die hierzu erforderlichen Unterlagen.
- f) Die Mitglieder der Kommission werden für die Zeit ihrer Tätigkeit, einschließlich der hierzu notwendigen Vor- und Nachbereitungszeiten von der Arbeitsleistung bezahlt freigestellt. Die Mitglieder der Kommission werden zur Erfüllung ihrer Aufgaben rechtzeitig, umfassend und gründlich qualifiziert und geschult. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber. Für diese Qualifizierungs- und Schulungszeiten, einschließlich eventueller Fahrzeiten werden die Mitglieder der Kommission von der Arbeitsleistung bezahlt freigestellt.

§ 9 Dokumentation von Leistungsdaten

- a) Zielvereinbarung und Zielerreichungsbogen sind zwingend zu dokumentieren und an zentraler Stelle zu sammeln.
- b) Bestandteil sind gegebenenfalls vorhandene Ausgangsdaten zur Ist-Situation, die vorher dem Beschäftigten zur Verfügung zu stellen zu sind und etwaige Gegendarstellungen.
- c) Der Betriebsrat/Personalrat hat jederzeit das Recht zur Einsicht in die Dokumentationen, um stichprobenartig den ordnungsgemäßen Ablauf der Leistungsbewertungen auch außerhalb der regelmäßigen Sitzung der betrieblichen Kommission prüfen zu können.

- d) Die EDV-mäßige Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Auswertungen und Löschung von Leistungsdaten gemäß dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung wird in einer gesonderten Zusatzvereinbarung geregelt.
- e) Unabhängig von einer solchen zukünftigen Regelung gemäß lit. d) dürfen nach Ablauf des Verfahrens gemäß dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung diese Daten nicht mehr zum Nachteil der Beschäftigten verwendet werden. Alle Maßnahmen, die dagegen verstoßen, sind nichtig. Die Daten sind zu löschen, wenn die Leistungsbewertung und die entsprechende Ausschüttung des Leistungsentgelts einvernehmlich erfolgt sind. Dies gilt nicht für die sich aus der Leistungsbewertung ergebenden Eurobeträge.

§ 10 Rechte der Beschäftigten

- a) Die Beschäftigten werden durch geeignete Maßnahmen mit dem betrieblichen System und dem Inhalt dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung vertraut gemacht.
- b) Von allen Unterlagen erhalten die jeweils betroffenen Beschäftigten eine Kopie für ihre Unterlagen. Sie haben das Recht, sich bei der betrieblichen Kommission schriftlich bei Mängel des Systems bzw. seiner betrieblichen Anwendung zu beschweren.
- c) Mängel des Systems können z.B. sein:
Uneinheitliche Leistungsmaßstäbe bei gleichen und gleichwertigen Tätigkeiten, intransparente Bewertungsentscheidungen, fehlerhafte Instrumente zur Leistungsfeststellung.
Mängel bei der betrieblichen Anwendung können z.B. sein:
fehlerhafte Feststellung eines Zielerreichungsgrades durch die Führungskraft, falsche Berechnung einer Leistungsprämie.

§ 11 Qualifizierung zur Teilnahme am betrieblichen System

- a) Beschäftigte, Personalrat/Betriebsrat sowie Führungskräfte sind rechtzeitig und umfassend zu qualifizieren, um eine erfolgreiche Umsetzung zu erzielen.
- b) Zunächst ist zu ermitteln, welche Qualifikationen die Einführung und Umsetzung des § 18 TVöD den Beschäftigten, den Führungskräften sowie den Betriebsrat/Personalrat abfordern. Hierzu gehören Wissen und Kenntnisse über
 - die Topfbildung,
 - den Charakter der Leistungsprämie,
 - die Bewertung und Feststellung von Leistung (Zielvereinbarung),
 - rechtliche Vorgaben an Leistungsentgeltsysteme,
 - Dienst-/Betriebsvereinbarungen zum jeweiligen System der leistungsbezogenen Bezahlung,
 - Zusammensetzung, Rechte und Aufgaben der betrieblichen Kommission sowie darüber hinaus Wissen und Kenntnisse über
 - den Prozess der Einführung solcher Leistungsbewertungssysteme, wie Kenntnisse des Projekt- und Prozessmanagements für Beteiligte am Einführungsprozess (siehe § 12 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung), inhaltliche und zeitliche Planung, Informations- und Diskussionsveranstaltungen, Informations-Ordner, Beschäftigtenforen, individuelle und teambezogene Beratung zur Zielfindung, Gruppenkoordinatorinnen/-koordinatoren, Entwicklung von Musterformularen für Zielvereinbarungsgespräche,
 - die Begleitung zum Beispiel bei Konflikten, Störungen innerhalb des Verfahrens zum Leistungsentgelt und dem Controlling,
 - Gesprächsführung und Beurteilungsverhalten bei Führungskräften.

- c) Die Hinzuziehung von externen Sachverständigen ist jederzeit möglich (siehe § 13 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung).
- d) Nachdem der konkrete Bedarf ermittelt wurde, beraten Dienststellenleitung/ Führungskräfte und Betriebsrat/Personalrat gemäß § ... , Absatz ... LPersVG (bzw. BetrVG) die notwendigen Qualifikationsmaßnahmen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedlich intensiv mit dem Thema befasst sind (Beschäftigte, Führungskräfte, Betriebsrat/Personalrat). Alle Führungskräfte sind mindestens einmalig vor Beginn der Einführung zu qualifizieren. Daneben erhalten die Führungskräfte Gesprächstrainings, um die gemäß dieser BV/DV vorgesehenen Zielvereinbarungsgespräche und Leistungsfeststellungsgespräche motivierend, verantwortungsvoll und partnerschaftlich durchführen zu können.
- e) Themen, Inhalte, Anzahl, Umfang und Art der Qualifikationsmaßnahmen zum Leistungsentgelt, deren zeitliche Lage und zeitliche Struktur (z. B. Angebote in Teilzeit), die Anzahl der Teilnehmerinnen-/Teilnehmerplätze und der erforderliche Personalausgleich werden von der Dienststellenleitung und dem Betriebsrat/Personalrat rechtzeitig vor Einführung des Instruments Leistungsentgelt beschlossen. Hierzu ist eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.
- f) Die Kosten für Qualifikation im Zusammenhang mit der Einführung und Gestaltung des Instruments Leistungsentgelt sind nicht aus dem Topf für Leistungsentgelt zu bezahlen. Diese Kosten trägt der Arbeitgeber.
- g) Die Beschäftigten werden unter Fortzahlung des Entgeltes für die Qualifikationsmaßnahmen von der Arbeit freigestellt.
- h) Für die Beschäftigten ist ein Leitfaden zu erstellen, dem alle Informationen zur Dienst-/Betriebsvereinbarung und der darin dargestellten Methoden und Instrumente zu entnehmen sind.
- i) In den Bereichen (z. B. etc.) werden durch die Leiter dieser Organisationseinheiten Informations- und Diskussionsveranstaltungen durchgeführt.

§ 12 Einführungsprozess und Evaluierung

- a) Die Einführung des Leistungsentgeltsystems ist als Prozess zu organisieren. Verfahren und Instrumente sind durch begrenzte Teilprojekte zu testen. Der Prozess und die Teilprojekte erstrecken sich jeweils über drei Phasen:
 - Sondierungsphase
 - Umsetzungs- bzw. Testphase
 - Evaluierung.
- b) Der Betriebsrat/Personalrat kann jederzeit zur Begleitung seiner Aktivitäten bei der Einführung des Leistungsentgeltsystems einen Berater seines Vertrauens bestellen. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber. Arbeitnehmervertreterinnen/ -vertreter, die sich am Einführungsprozess beteiligen, sind vor diesem Prozess rechtzeitig und umfassend gemäß § 12 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung zu qualifizieren.
- c) Die für den Einführungsprozess, das Controlling und die Evaluation der Prozess- und Projektergebnisse entstehenden Kosten werden nicht aus dem Topf der auszuschüttenden Leistungsentgelte entnommen, sondern sind vom Arbeitgeber zu tragen. Zu den anfallenden Kosten zählen insbesondere:
 - Beraterkosten
 - Freistellungen für die Mitarbeit im Einführungsprozess/Projektarbeit
 - Sachmittelausstattung

- Kosten für Verwaltungspersonal
- Raumkosten
- Qualifizierungskosten.

Die Kosten werden in einem Kostenplan erfasst und einvernehmlich beschlossen.

- d) Mit der Steuerung des Gesamtprojektes wird die betriebliche Kommission beauftragt.
- e) Vertreter der ver.di werden in den Einführungsprozess in beratender Funktion einbezogen.
- f) Die Rechte und Pflichten des Personalrat/Betriebsrat nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen bleiben unberührt.
- g) Die Beschäftigten werden durch geeignete Maßnahmen laufend informiert. Die freiwillige Beteiligung am Prozess soll unterstützt werden.
- h) Das Projekt-Controlling stellt regelmäßige Projektstandsberichte, Abweichungsanalysen und Kostenübersichten zur Verfügung.
- i) Die Prozessbeteiligten sind ausreichend zu schulen. Die Qualifizierung bezieht sich auf die Anforderungen der projektförmigen Arbeit und auf grundlegende Kenntnisse der Leistungsvergütung.
- j) Das Evaluationsverfahren muss sicherstellen, dass alle zur Beurteilung der Wirkung wichtigen Perspektiven erhoben und systematisch ausgewertet werden.

Dazu zählen insbesondere die Sichtweisen von:

- Betriebsrat/Personalrat
 - Direkt und indirekt betroffene/beteiligte Beschäftigte
 - Mitglieder der betrieblichen Kommission
 - Führungskräfte
 - Tarifparteien
 - Beschwerdeführerinnen/-führer im betrieblichen Beschwerdeverfahren.
- k) Eine endgültige Einführung des Gesamtsystems bzw. einzelner Verfahren und Instrumente, die in Pilotprojekten erprobt wurden, erfolgt einvernehmlich erst nach einer Evaluationsphase.
- l) Bis zum Abschluss der Evaluationsphase erhalten alle Beschäftigten, die nicht in die Evaluationsphase einbezogen sind, solange eine Leistungspauschale gemäß § 15 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung, bis sie in das betriebliche System einbezogen sind.

§ 13 Abrechnungszeitraum

- a) Der Abrechnungszeitraum beginnt am *1. Juli* eines jeden Jahres und endet spätestens am *30. Juni* des darauffolgenden Jahres.
- b) Für die Abteilungen wird abweichend von lit. a) folgender Abrechnungszeitraum vereinbart.
- c) Die Auszahlung des Leistungsentgelts erfolgt spätestens mit der Zahlung der monatlichen Vergütung des Monats (*Juli*) eines jeden Jahres.

§ 14 Insolvenzversicherung (gilt nur für Musikschulen in privater Rechtsform)

- a) Der Arbeitgeber sichert die Ansprüche der Beschäftigten aus dieser Betriebsvereinbarung rechtssicher nach dem Modell der doppelten Treuhand gegen das Insolvenzrisiko ab und weist dies der betrieblichen Kommission und dem Betriebsrat gegenüber nach. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.

- b) Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nach Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung nicht unverzüglich nach, erhalten die unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallenden Beschäftigten solange eine Leistungspauschale gemäß § 15 lit. b) dieser Betriebsvereinbarung, bis der Nachweis gemäß § 14 lit. a) erbracht wurde.

§ 15 Begriffsdefinitionen

- a) Unmittelbare Führungskraft im Sinne dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung ist nur die oder der Vorgesetzte, die/der eine umfassende Weisungsbefugnis gegenüber dem Beschäftigten hat und zugleich das Arbeitsverhalten und die Arbeitsergebnisse des Beschäftigten auch ständig beobachten bzw. kontrollieren kann. Sofern eine Zielvereinbarung mit der nächst höheren Führungskraft vereinbart wurde, gelten die Voraussetzungen für die nächst höhere Führungskraft analog.
- b) Leistungspauschale im Sinne dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung ist der individuelle Auszahlungsanspruch in Höhe des jeweils aktuellen v. H. Satzes der ständigen individuellen Monatsentgelte des Vorjahres gemäß § 18 TVÖD (derzeit 1 %), unter Berücksichtigung des § 3 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung. Diese Leistungspauschale ist abweichend von § 2 lit. d) jeweils zu 1/12 mit der Monatsvergütung auszuführen (sofern in den entsprechenden Regelungen dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung nicht ausdrücklich und abweichend die Zahlung in einer Jahressumme zu einem bestimmten Stichtag festgelegt ist) und darüber hinaus gesondert in der Vergütungsabrechnung auszuweisen.

§ 16 Schlussbestimmungen

(Variante 1 – wenn sehr gute DV/BV abgeschlossen wurde)

- a) Diese Dienst-/Betriebsvereinbarung tritt zum in Kraft.
- b) Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende des Abrechnungszeitraumes gemäß § 13 lit. a) gekündigt werden. Im Abrechnungszeitraum vor Wirksamwerden der Kündigung entstandene Ansprüche bleiben unberührt. Im Falle der Kündigung wirkt diese Dienst-/Betriebsvereinbarung solange nach, bis sie einvernehmlich durch eine neue Dienst-/Betriebsvereinbarung ersetzt wird.
- c) Spätestens 3 Monate nach Ausspruch der Kündigung verhandeln Arbeitgeber und Betriebsrat/Personalrat über eine einvernehmliche Fortsetzung und/oder Veränderung dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung.
- d) Die in dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung aufgeführten Anlagen sind Bestandteil dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung und unterliegen hinsichtlich der Laufzeit und der Kündigungsbestimmungen den gleichen Regelungen wie diese Dienst-/Betriebsvereinbarung.
- e) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung unwirksam sein, so werden die Vertragsparteien eine Neuregelung vereinbaren, die dem ursprünglich Gewollten am nächsten kommt. Die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung wird von der Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen nicht berührt.

§ 17 Schlussbestimmungen

(Variante 2 – wenn keine gute DV/BV abgeschlossen wurde)

- a) Diese Betriebs-/Dienstvereinbarung tritt zum in Kraft.
- b) Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende des Abrechnungszeitraumes gemäß § 13 lit. a) gekündigt werden.

- c) Für den Fall, dass der Arbeitgeber gegen Regelungen dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung verstößt, besteht für den Personalrat/Betriebsrat ein außerordentliches Kündigungsrecht mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende. Verstöße des Arbeitgeber, die zu einer für die Beschäftigten nachteiligen Anwendung dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung führen bzw. führen könnten, sind im Rahmen einer Leistungsbewertung nichtig und führen zu Ausschüttung der Leistungspauschale gemäß § 15 lit. b) dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung. Dabei ist der Stichtag der Ausschüttung der Stichtag, der bei normaler Anwendung dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung zur Anwendung gekommen wäre.
- d) Im Falle der Kündigung wirkt diese Dienst-/Betriebsvereinbarung, mit Ausnahme von § 17 lit. e), nicht nach.
- e) Für den Fall, dass vom Kündigungsrecht gemäß § 17 lit. c) Gebrauch gemacht wird, besteht ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerden der Kündigung Anspruch für alle unter den Geltungsbereich dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung fallenden Beschäftigten auf die Auszahlung einer Leistungspauschale gemäß § 15 lit. b) dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung, bis einvernehmlich eine neue Dienst-/Betriebsvereinbarung zum Leistungsentgelt gemäß § 18 TVöD abgeschlossen wurde. Spätestens 3 Monate nach Ausspruch der Kündigung verhandeln Arbeitgeber und Betriebsrat/Personalrat über eine einvernehmliche Fortsetzung und/oder Veränderung dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung.
- f) Die in dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung aufgeführten Anlagen sind Bestandteil dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung und unterliegen hinsichtlich der Laufzeit und der Kündigungsbestimmungen den gleichen Regelungen wie diese Dienst-/Betriebsvereinbarung.
- g) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung unwirksam sein, so werden die Vertragsparteien eine Neuregelung vereinbaren, die dem ursprünglich Gewollten am nächsten kommt. Die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung wird von der Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen nicht berührt.

Berlin, den

.....
Musikschule
Karlstraße 10, 10000 Berlin

.....
BR(PR) der Musikschule
Karlstraße 10, 10000 Berlin

Muster-Dienst-/Betriebsvereinbarung zu § 18 TVöD VKA Leistungsentgelt

Variante 2

DV/BV zu § 18 TVöD | VKA Leistungsentgelt

Zwischen der Musikschule, Berlin
 Karlstraße 10, 10000 Berlin
 – nachfolgend »Musikschule« genannt –
und dem Betriebsrat (Personalrat) der Musikschule, Berlin
 Karlstraße 10, 10000 Berlin
 – nachfolgend »Personal-/Betriebsrat« genannt –

kommt folgende Dienst-/Betriebsvereinbarung zustande.

PRÄAMBEL

Die Vertragsparteien streben bei der Umsetzung der Tarifregelungen zum Leistungsentgelt mit dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung an, das Leistungsangebot der Musikschule zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Beschäftigten gestärkt werden.

Die Vertragsparteien sind sich dabei bewusst, dass die Einführung des Leistungsentgelts eine enorme Herausforderung für alle Beteiligten darstellt, soll sie den oben genannten Zielsetzungen gerecht werden. Für die Vertragsparteien steht daher eine erfolgreiche Einführung des Leistungsentgeltes an aller erster Stelle.

Die Komplexität der Materie erfordert eine schrittweise, gut vorbereitete Einführung einschließlich der hierzu notwendigen Qualifizierung durch Schulungen, Workshops usw., um Fehler von Beginn an auszuschließen bzw. unverzüglich abstellen zu können. Dabei sind sich die Vertragsparteien darin einig, dass die Einführung und betriebliche Umsetzung eines Leistungsentgelts nur ein Teilsegment erfolgreicher Mitarbeiterführung sein kann.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienst-/Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten, die vom Geltungsbereich des TVöD VKA in seiner jeweils aktuellen Fassung einschließlich der ihn ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge erfasst werden. Sofern im weiteren auf den TVöD Bezug genommen wird, ist damit der Bezug zum TVöD und den ihn ergänzenden, ändernden und/oder ersetzenden Tarifverträge mit der VKA genommen. Diese Dienst-/Betriebsvereinbarung regelt das betriebliche System zur Gestaltung des Leistungsentgeltes.

§ 2 Rechts- und Anwendungsgrundsätze

Die nachfolgenden verbindlichen Rechts- und Anwendungsgrundsätze sind bei allen Regelungen und der betrieblichen Umsetzung und Anwendung sicherzustellen. Abweichungen von diesen Grundsätzen sind nichtig und nur insoweit zulässig, sofern dies in den nachfolgenden Regelungen des § 2 oder in dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung mit ausdrücklichem Hinweis vereinbart wurde. Nicht Gegenstand dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung sind Erfolgsprämien und Leistungszulagen im Sinne von § 18 Abs. 4 TVöD.

- a) Alle Beschäftigten haben Rechtsanspruch auf eine gerechte und chancengleiche Einbeziehung in das System des Leistungsentgelts und erhalten daher auch entsprechende Auszahlungen aus dem Leistungsentgelt. Dies schließt ausdrücklich die sachgerechte Einbeziehung der freigestellten Personalrats- bzw. Betriebsratsmitglieder (einschl. JAV), Gleichstellungsbeauftragte und Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten und sonstige öffentliche Ehrenämter (z. B. Beisitzer in Selbstverwaltungsorganen) mit ein.
- b) Grundlage für das Leistungsentgelt sind Zielvereinbarungen. Nur wenn Zielvereinbarungen objektiv nicht möglich sind, können stattdessen Verfahren der systematischen Leistungsbewertung als Ausnahme vereinbart werden. Eine Verknüpfung bzw. Verbindung des Instruments der Zielvereinbarung mit dem Instrument der systematischen Leistungsbewertung ist ausgeschlossen. Andere Verfahren bzw. Instrumente der Leistungsbewertung sind ausgeschlossen.
- c) Bei der Vereinbarung von Zielen und der Feststellung von Leistung sind die individuellen Voraussetzungen der Beschäftigten (z.B. sachlich begründete Leistungsminderung, Schwerbehinderung) entsprechend zu berücksichtigen. Die in der Zielvereinbarung einvernehmlich festgelegten Ziele müssen innerhalb der individuellen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit ohne Verletzung von Schutzbestimmungen (z. B. ArbZG, Unfallverhütungsvorschriften, etc.) erreichbar sein.
Die Ergebnisse müssen vom Beschäftigten selbst beeinflussbar sein. Faktoren, die von den Beschäftigten nicht beeinflusst werden können, dürfen bei der Feststellung der Zielerreichung bzw. Feststellung von Leistung nicht negativ herangezogen werden bzw. sind bei der Stufenzuordnung als erfüllt zu bewerten. Bei nicht messbaren oder quantifizierbaren Kriterien in der Zielvereinbarung wird nur zwischen erfüllt / nicht erfüllt unterschieden, um eine weitgehend objektive Abprüfbarkeit sicherzustellen. Es sind vorrangig Gruppen- oder Teamziele zu vereinbaren. Zielvereinbarungen für einzelne Beschäftigte sollen nur vereinbart werden, wenn Gruppen- oder Teamziele objektiv nicht vereinbart werden können.
- d) Die volle Auszahlung der eingestellten Beträge, durch die vom Geltungsbereich des TVöD erfassten Beschäftigten, ist jeweils zum Abrechnungszeitraum in voller Höhe in Form einer Leistungsprämie sicherzustellen (Auszahlungsverpflichtung). Dies sind zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung derzeit 1 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres gemäß § 18 TVöD, unter Berücksichtigung des § 3 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung. Dabei führt die normal gute Leistung bereits zum Auszahlungsanspruch in Höhe des jeweils aktuellen v. H. Satzes der ständigen individuellen Monatsentgelte des Vorjahres gemäß § 18 TVöD (derzeit 1 %) unter Berücksichtigung des § 3 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung.
- e) Bei Umsetzungen oder Aufgabenveränderungen des/der Beschäftigten im Laufe des Bewertungszeitraums erfolgt die Bewertung bis zum Zeitpunkt der Veränderung. Für den Rest der Zeit erfolgt die Bewertung nach den neuen Aufgaben in einer neuen Zielvereinbarung. Die Zuordnung zur Leistungsstufe für das Gesamtjahr erfolgt anteilig entsprechend den Einzelbewertungen.
- f) Das Nichterreichen von Zielen einer einvernehmlich vereinbarten Zielvereinbarung oder die im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses oder der systematischen Leistungsbewertung gewonnenen Erkenntnisse können nicht für arbeitsrechtliche Maßnahmen (Nachteilsausschluss) verwendet werden (z.B. Abmahnungen, Versetzungen, Kündigungen). Maßnahmen die gegen diesen Grundsatz verstoßen sind nichtig.

- g) Die im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses oder der systematischen Leistungsbewertung gewonnenen Erkenntnisse können nicht für die Anwendung des § 17 Abs. 2 TVöD (Hemmen und Beschleunigen von Stufenaufstiegen) verwendet werden (Überschneidungsfreiheit). Maßnahmen die gegen diesen Grundsatz verstoßen sind nichtig.
- h) Leistungsgeminderte dürfen nicht aus Gründen ihrer Leistungsminderung benachteiligt werden, sondern sind entsprechend ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit gegenüber den anderen Beschäftigten gleich zu stellen. Dies gilt für ältere Beschäftigte, die Aufgrund ihres Alters nicht mehr voll leistungsfähig sind, analog.
- i) Beschäftigte mit befristeten Verträgen sind im Rahmen ihrer Beschäftigungsdauer gleichberechtigt in das Leistungsentgelt einzubeziehen und haben daher auch einen zum Volumen ihrer Beschäftigungszeit entsprechenden Ausschüttungsanspruch.
- j) Im übrigen sind die gesetzlichen Diskriminierungs- bzw. Benachteiligungsverbote, wie sie sich z. B. aus dem TzBfG, dem AGG oder anderen gesetzlichen Bestimmungen ergeben, in jedem Fall zu beachten.
- k) Alle finanziellen Ansprüche aus dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung sind vererblich.
- l) Für alle Systeme der Leistungsbemessung ist eine aktuelle, umfassende und exakte Stellen- bzw. Arbeitsplatzbeschreibung für jeden einzelnen Arbeitsplatz Grundvoraussetzung. Maßnahmen der Leistungsbewertung, die ohne diese Grundvoraussetzung zu Stande kommen, sind nichtig.

§ 3 Gesamt- und Teilvolumen für Leistungsprämien (Leistungstopf)

- a) Das Startvolumen für Leistungsentgelt beträgt 1 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres. Dieses Volumen erhöht sich automatisch um den gleichen Prozentsatz, den die Tarifvertragsparteien im TVöD jeweils vereinbart haben.
- b) In das Gesamtvolumen (den »Leistungstopf«) werden alle ständigen Zahlungen zwischen dem 01.01. und dem 31.12. des jeweiligen Vorjahres einbezogen. Berücksichtigt werden auch die Monatsentgelte für im Laufe des Jahres ein- und austretende Beschäftigte entsprechend ihrer jeweiligen Beschäftigungsdauer.
- c) Zu den ständigen Monatsentgelten gehören:
 - das Tabellenentgelt,
 - die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (z. B.), einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelte im Krankheitsfall und bei Urlaub,
 - weitere ständige Zulagen sowie
 - folgende, unständige Entgeltbestandteile
- d) Werden Teilvolumen gebildet, sind sie nach folgenden Berechnungsmethoden (bezugnehmend auf den 31.12. eines Jahres) zu bilden:
 - 1.) 1 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres der Beschäftigten dieses Teilbereichs der Verwaltung / des Betriebes
 - 2.) nur nach Anzahl der Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigte zeitanteilig) oder
 - 3.) Mischformen aus a) und b).

In der *Anlage 1*, die Bestandteil dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung ist, sind die Teilvolumen für die einzelnen Organisationseinheiten aufgelistet.
- e) Die hierfür erforderlichen Unterlagen (z. B. Brutto-Lohn- und Gehaltslisten) sind zur Verfügung zu stellen.

§ 4 Verteilung des Leistungsentgelts (Leistungsprämien)

- a) Die Verwendung des Leistungstopfes geschieht ausschließlich für die Zahlung des Leistungsentgeltes in Form von Leistungsprämien gemäß dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung. Eine andere Verwendung der Gelder, z. B. für die Entwicklung bzw. Implementierung des betrieblichen Systems, ist nicht zulässig.
- b) Das Gesamtvolumen bzw. die Teilvolumen werden jährlich vollständig ausgeschüttet.
- c) Bei der Ausschüttung ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten, ungeachtet ihrer Entgeltgruppe und des Bereichs, in dem sie arbeiten, gleichberechtigt am betrieblichen System teilhaben.
- d) In der *Anlage 2*, die Bestandteil dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung ist, werden die Budgets ausgewiesen, die auf die einzelnen Entgeltgruppen entfallen.
- e) Kommt in Abteilungen, Funktionsbereichen oder für einzelne Beschäftigte kein betriebliches System zur Anwendung, dann haben diese Beschäftigten Anspruch auf die Zahlung einer Leistungspauschale gemäß § 16 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung, bis ein System für sie zur Anwendung kommt.
- f) Das Gesamtvolumen für Leistungsentgelte reduziert sich entsprechend um die auszuzahlende Summe für die Leistungspauschale. Sollte das gesamte Volumen des Leistungstopfes nicht im Jahr der Bildung ausgeschüttet worden sein (Topfrest), dann wird die verbleibende Summe, die innerbetrieblich veröffentlicht wird, wie folgt verwendet:
 Sie wird als ein Durchschnittsbetrag an alle Beschäftigten entsprechend des arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeitanteils (Vollzeit/Teilzeit) mit dem Dezembergehalt als einmaliger Betrag ausgezahlt. Beschäftigte, die nicht für die gesamte Dauer der Bildung des Leistungstopfes beschäftigt waren, erhalten entsprechend der Dauer ihrer Beschäftigungszeit den Betrag anteilig.
- g) Die mit der Zahlung der Leistungsprämie, der Zahlung der Leistungspauschale oder der Auskehrung des Topfes verbundenen Aufwendungen des Arbeitgebers zur Sozialversicherung und/oder Altersversorgung trägt der Arbeitgeber. Sie dürfen nicht dem Leistungstopf entnommen werden.

§ 5 Zielvereinbarung

- a) Der Abschluss einer Zielvereinbarung ist freiwillig, sie berührt nicht den Arbeitsvertrag. Das Team oder der/die Beschäftigte ist gleichberechtigte/r Verhandlungspartner/in. Zielvorgaben oder Zieldiktate sind unzulässig und nichtig.
- b) Allen Beschäftigten ist der Abschluss einer Zielvereinbarung zu ermöglichen. Eine willkürliche Vereinbarung nur mit einzelnen Beschäftigten ist ausgeschlossen. Beschäftigte, die sich willkürlich dem Zielvereinbarungsgespräch entziehen, nehmen nicht am betrieblichen System teil. Der Anteil dieser Beschäftigten am Leistungstopf gemäß § 3 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung verbleibt im Leistungstopf und steht der Ausschüttung an die übrigen Beschäftigten zur Verfügung.
- c) Kann zwischen der direkten Führungskraft und den Beschäftigten / der Gruppe / dem Team kein Einvernehmen über den Inhalt und das Leistungsziel einer Zielvereinbarung erreicht werden, haben die Beschäftigten Anspruch auf Zielvereinbarungsgespräch mit der nächst höheren Führungskraft. Kann auch zwischen der nächst höheren Führungskraft und den Beschäftigten / der Gruppe / dem Team kein Einvernehmen über den Inhalt und das Leistungsziel

- einer Zielvereinbarung erreicht werden, kommt keine Zielvereinbarung zustande und damit kein betriebliches System zur Anwendung.
- d) Die zu vereinbarenden Ziele müssen realistisch und beeinflussbar sein, sie müssen gesundheitlich zumutbar und in der jeweiligen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu erreichen sein.
- e) Die zu vereinbarenden Ziele leisten einen direkten oder indirekten Beitrag zur Verbesserung des Leistungsangebotes der Musikschule. Es kann sich sowohl um quantitative als auch um qualitative Ziele handeln.
- f) Bei qualitativen Zielen sind die zu erreichenden Ziele so präzise zu beschreiben, dass eine Überprüfung der Zielerreichung durch Daten oder Fakten möglich ist.
- g) Die vereinbarten Ziele sind schriftlich, präzise und klar zu beschreiben. Sie sollen messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar (z.B. durch Belege und Fakten) nachvollziehbar und überprüfbar sein.
- h) Der Abschluss von Zielvereinbarungen, die zu einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung führen können, ist unzulässig.
- i) In einer Vereinbarung sind 2, maximal 3 Ziele zu vereinbaren.
- j) Die Zielvereinbarung muss mindestens enthalten:
- Bezeichnung der Beteiligten
 - Gegenstand und Ziel der besonderen Leistung einschließlich einer Gewichtung
 - Konkrete Beschreibungen der Zielerreichungsstufen
 - Ausgangsleistung
 - Dokumentation der Rahmenbedingungen und Maßnahmen zur Optimierung vor Inkrafttreten der Zielvereinbarung
 - Instrumente zur Ermittlung der Zielerreichung
 - Termine für Zwischenbilanzen
 - Regelungen der Zahlungsbedingungen (neben der Einmalzahlung sind Zahlungen in zeitlicher Abfolge/Teilzahlungen an dieser Stelle zu vereinbaren)
 - Personenkreis, der von der Vereinbarung erfasst ist
- Zielvereinbarungen bedürfen der Schriftform.
- k) Unmittelbare Führungskraft und Beschäftigte orientieren sich beim Zielvereinbarungsgespräch an den von der betrieblichen Kommission entwickelten Leitlinien. Gegenstand des Zielvereinbarungsgesprächs sind auch die Maßnahmen, die zur Erreichung des Zieles / der Ziele durchgeführt werden können.
- l) Die Laufzeit darf 12 Kalendermonate nicht überschreiten und wird für alle Beschäftigten identisch geregelt. Ausnahmen sind nur dort möglich, wo aufgrund der Zielvereinbarung andere Termine zu beachten sind (z.B. Meilensteine im Rahmen von Projektarbeit).
- m) Treten Ereignisse ein, z. B. Änderungen der Rahmenbedingungen, die eine Zielerreichung ganz oder teilweise unmöglich machen und haben die Beschäftigten diese nicht zu vertreten, ist das Leistungsziel auf Antrag der Beschäftigten neu zu bestimmen und/oder die bisher erreichte Leistung zu bewerten und ein entsprechendes Leistungsentgelt zu bezahlen. Die Zielveränderungen müssen spätestens 4 Wochen nach der Reklamation erfolgen.
- n) Nach der in der Zielvereinbarung fest gelegten Laufzeit findet ein Zielerreichungsgespräch statt. Gegenstand des Gespräches ist die Feststellung der Zielerreichung und der damit erreichten Bewertungsstufe. Die Ergebnisse des

Gespräch werden mit Hilfe des in den Anlagen zu dieser Betriebs-/Dienstvereinbarung enthaltenen standardisierten Zielerreichungsbogens dokumentiert.

- o) Sofern im Zielerreichungsgespräch kein Einvernehmen über den Zielerreichungsgrad erzielt wird, kann sich der/die Beschäftigte schriftlich bei der betrieblichen Kommission beschweren.
- p) Als Anlagen zu dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung werden folgende Bögen vereinbart:
 - der Zielvereinbarungsbogen (*Anlage 3*)
 - der Bogen für Zwischengespräche (*Anlage 4*)
 - der Zielerreichungsbogen (*Anlage 5*)
 - Muster einer Zielvereinbarung (*Anlage 6*)

§ 6 Systematische Leistungsbewertung

- a) Zur Vergabe von Leistungsprämien kann in Ausnahmefällen gemäß § 2 lit. b) auch die systematische Leistungsbewertung angewandt werden. Sie kann durch folgende Methoden konkretisiert werden:
 - 1.) Aufgabenbezogene Bewertung
 - 2.) Kennzahlenbezogene Bewertung
- b) Die Leistungskriterien für die systematische Leistungsbewertung beziehen sich auf das Arbeitsergebnis oder auf die erfolgreiche Erledigung von Aufgaben. Die zu bewertenden Leistungen müssen messbar, zählbar, durch Belege und Fakten oder anderweitig objektiv nachweisbar sein. Sie müssen für die Tätigkeiten von Bedeutung und durch das Arbeitshandeln der Beschäftigten beeinflussbar sein.
- c) Voraussetzung für die Erreichbarkeit der Leistungskriterien ist, dass damit im Zusammenhang stehende Rahmenbedingungen sichergestellt und dokumentiert sind.
- d) Rahmenbedingungen nach dieser BV/DV sind:
- e) Die systematische Leistungsbewertung erfolgt einmal jährlich rückwirkend für das vorhergehende Jahr im Monat des Folgejahres. Die Leistungsbewertung erfolgt durch die unmittelbare Führungskraft.

§ 6.1 Aufgabenbezogene Leistungsbewertung

- a) Ausgangsbasis für die systematische Leistungsbewertung ist eine aktuelle Aufgabenbeschreibung. Es können Aufgaben einzelner Beschäftigter oder Aufgaben von Gruppen bewertet werden.
- b) Auf Basis der Aufgabenbeschreibungen vereinbaren vor Beginn eines Bewertungszeitraumes Führungskraft und einzelne Beschäftigte bzw. Gruppen schriftlich die Aufgaben, die bewertet werden. Sollen mehrere Aufgaben bewertet werden, sind sie einvernehmlich zu gewichten.
- c) Die Anzahl der zu bewertenden Aufgaben ist auf zwei bis maximal drei zu begrenzen.
- d) Bei der Bewertung der Aufgabenerledigung sind drei Bewertungsstufen und die damit verbundenen Prozentwerte zu Grunde zu legen:
 - 1.) normal gute Aufgabenerledigung (entspricht den Anforderungen) = 100 %
 - 2.) sehr gute oder herausragende Aufgabenerledigung = 110 % (Beispiel)
 - 3.) sehr schlechte oder mangelhafte Aufgabenerledigung = 90 % (Beispiel)
 Werden mehrere Aufgaben vereinbart, sind die Prozentwerte entsprechend der Anzahl der Aufgaben und ihrer Gewichtung aufzuteilen. Dabei führt ein er-

reichter Prozentwert von 100 % bereits zum Auszahlungsanspruch in Höhe des jeweils aktuellen v. H. Satzes der ständigen individuellen Monatsentgelte des Vorjahres gemäß § 18 TVöD (derzeit 1 %) unter Berücksichtigung des § 3 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung.

- e) Führungskraft und Beschäftigte vereinbaren einvernehmlich unter Beteiligung der betrieblichen Kommission die Bewertungsmaßstäbe. Zu diesem Zweck werden gemeinsam Standards bezüglich Qualität und/oder Quantität definiert, die den gemäß lit. d) unter den Ziffern 1.) bis 3.) entsprechenden Aufgabenerledigungen kennzeichnen. Gleichzeitig werden die Rahmenbedingungen (personell, technisch, sachlich usw.) dokumentiert. Bei wesentlichen Änderungen der Rahmenbedingungen sind die Aufgaben und/oder die Bewertungsmaßstäbe zu ändern.
- f) Für die Bewertung werden die erreichten Prozentwerte – unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Gewichtung – für jede/jede Beschäftigte/Beschäftigten zu einem Gesamtprozentwert zusammengezählt.
- g) Die Bewertungsergebnisse müssen durch Belege, Fakten oder nachvollziehbare Daten begründet werden. Es ist eine einvernehmliche Bewertung zu erzielen.
- h) Innerhalb des Bewertungszeitraumes ist mindestens einmal ein Zwischengespräch mit dem Beschäftigten / der Beschäftigten zu führen. In diesem Gespräch erfolgt eine Einschätzung, ob und inwieweit zu diesem Zeitpunkt die Zahlung einer Leistungsprämie gegeben ist. Ziel ist es, ein Feedback zu geben und gemeinsam zu überprüfen, ob die vorliegenden Rahmenbedingungen konstant geblieben und ob sie zu optimieren sind, z.B. durch technische, organisatorisch-personelle Unterstützung oder durch Qualifizierungen. Die aufgabenbezogene Leistungsbewertung erfolgt mit dem als *Anlage 7* zur Verfügung gestellten Musterbogen. Der ausgefüllte Bogen ist die Grundlage für das zu führende Gespräch.
- i) Die Führungskraft hat die/den Beschäftigte/n auf das Recht zur Gegendarstellung aufmerksam zu machen. Eine Gegendarstellung des/der Beschäftigten ist als Anlage dem Bewertungsbogen beizufügen.
- j) Sofern im Bewertungsgespräch kein Einvernehmen über das Leistungsergebnis erzielt wird, kann sich der/die Beschäftigte auch schriftlich bei der betrieblichen Kommission beschweren.

§ 6.2 Kennzahlenbezogene Leistungsbewertung

- a) Das Leistungsergebnis wird durch Vergleich von erbrachter Leistung zur Ausgangsleistung festgestellt. Erbrachte Leistung und Ausgangsleistung werden in Form von arbeitsergebnisbezogenen Kennzahlen ermittelt. Die Kennzahlen können sich auf Leistungsqualität, -menge oder -zeit beziehen.
- b) Die Ausgangsleistung kann a) methodisch ermittelt oder b) auf der Grundlage von Daten vereinbart werden. Zur methodischen Ermittlung der Kennzahlen (Ausgangsleistung sowie erreichte Leistung) können folgende Methoden angewendet werden:
 - Zählen und Messen (Urdaten oder Stichproben),
 - Befragen der Leistungsbezieher/innen (z. B. Bürger/innen, Besucher/innen),
 - Auswertung von Lob und berechtigten Beschwerden,
 - Nachweis durch Belege und Fakten.

Welches Verfahren zur Festlegung der Ausgangsleistung zur Anwendung kommt, ist einvernehmlich zu vereinbaren.

- c) Vereinbart wird eine Leistungsobergrenze. Diese Leistungsobergrenze entspricht der maximal erreichbaren Punkt- oder Prozentzahl (siehe § 7 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung). Die normal gute Aufgabenerledigung (Leistung) entspricht der Punkt- oder Prozentzahl, die bereits zum Auszahlungsanspruch in Höhe des jeweils aktuellen v. H. Satzes der ständigen individuellen Monatsentgelte des Vorjahres gemäß § 18 TVöD (derzeit 1 %), unter Berücksichtigung des § 3 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung, führt.
- d) Der Zeitraum der kennzahlenbezogenen Bewertung beträgt höchstens ein Jahr.
- e) Die Rechts- und Anwendungsgrundsätze gemäß § 2 sind bei der Ermittlung/ Vereinbarung von Ausgangsleistung und Leistungsobergrenze zu berücksichtigen.
- f) Die einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen sind regelmäßig, mindestens einmal pro Quartal und mit einer entsprechenden kontrollierbaren Dokumentation, über ihren Leistungsstand zu informieren.

§ 7 Bestimmung der Leistungsprämie

- a) Zur Bestimmung der Leistungsprämie bei Zielvereinbarung oder systematischer Leistungsbewertung wird folgendes einheitliches Bewertungssystem angewendet:
Bei der Leistungsbewertung sind drei Bewertungsstufen und die damit verbundenen Prozentwerte bzw. Punktwerte (wenn ein Punktesystem zur Anwendung kommt) zu Grunde zu legen:
 - 1.) normal gute Aufgabenerledigung (entspricht den Anforderungen) = 100 % (10 Punkte)
 - 2.) sehr gute oder herausragende Aufgabenerledigung = 110 % oder 20 Punkte (Beispiel)
 - 3.) sehr schlechte oder mangelhafte Aufgabenerledigung = 90 % oder 0 Punkte (Beispiel)
 Werden mehrere Ziele oder Aufgaben vereinbart, sind die Prozentwerte bzw. Punktwerte (wenn ein Punktesystem zur Anwendung kommt) entsprechend der Anzahl der Ziele oder Aufgaben und ihrer Gewichtung aufzuteilen. Dabei führt ein erreichter Prozentwert von 100 % oder der entsprechende Punktwert gemäß Ziffer 1.) (wenn ein Punktesystem zur Anwendung kommt) bereits zum Auszahlungsanspruch in Höhe des jeweils aktuellen v. H. Satzes der ständigen individuellen Monatsentgelte des Vorjahres gemäß § 18 TVöD, unter Berücksichtigung des § 3 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung.
- b) Jede/Jeder Beschäftigte erhält die Möglichkeit, das maximale Bewertungsergebnis in Prozent oder Punkten (wenn ein Punktesystem zur Anwendung kommt) zu erreichen.
- c) Anspruch auf eine Leistungsprämie hat jeder/jede Beschäftigte, der/die mindestens 100 % oder den entsprechenden Punktwert (wenn ein Punktesystem zur Anwendung kommt) erreicht hat.
- d) Beschäftigte, bei deren Leistungsbewertung sehr schlechte oder mangelhafte Zielerreichung oder Aufgabenerledigung festgestellt wird, haben keine Auszahlungsanspruch für das Leistungsentgelt.
- e) Das Leistungsentgelt wird nach den erreichten Bewertungsstufen gemäß lit. a) wie folgt verteilt:
 - 1.) Wurde die Leistungspauschale gemäß § 16 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung an einen Beschäftigtenkreis ausgezahlt oder ist noch auszuzahlen,

dann ist der Leistungstopf um die ausgezahlte bzw. noch auszahlende Summe zu kürzen.

- 2.) Beschäftigte gemäß lit. a), die die Bewertungsstufe 1.) (normal gute Aufgabenerledigung) erreicht haben, erhalten den in lit. a) festgelegten Ausschüttungsanteil. Das Gesamtvolumen für Leistungsentgelte reduziert sich entsprechend um diese auszahlende Summe.
 - 3.) Beschäftigte gemäß lit. a), die die Bewertungsstufe 2.) (sehr gute oder herausragende Aufgabenerledigung) erreicht haben, erhalten ein Leistungsentgelt in Höhe des jeweils aktuellen v. H. Satzes der ständigen individuellen Monatsentgelte des Vorjahres gemäß § 18 TVöD, unter Berücksichtigung des § 3 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung.
Darüber hinaus wird der verbleibende Restbetrag des Leistungstopfes als ein Durchschnittsbetrag an alle Beschäftigten dieser Bewertungsstufe entsprechend des arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeitanteils (Vollzeit/Teilzeit) als einmaliger Betrag ausgezahlt. Beschäftigte, die nicht für die gesamte Dauer der Bildung des Leistungstopfes beschäftigt waren, erhalten entsprechend der Dauer ihrer Beschäftigungszeit den Betrag anteilig.
- f) Werden Gruppenleistungen bewertet, erhalten die Gruppenmitglieder den Prozentwert oder Punktwert (wenn ein Punktesystem zur Anwendung kommt), der dem Anteilwert ihres jeweils aktuellen v. H. Satzes der ständigen individuellen Monatsentgelte des Vorjahres gemäß § 18 TVöD, unter Berücksichtigung des § 3 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung und ihres arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeitanteils (Vollzeit/Teilzeit) entspricht. Beschäftigte, die nicht für die gesamte Dauer der Bildung des Leistungstopfes beschäftigt waren, erhalten entsprechend der Dauer ihrer Beschäftigungszeit den Betrag anteilig. Bewertet wird dabei ausschließlich die Gesamtleistung der Gruppen. Sollte darüber hinaus ein Restbetrag verbleiben, so ist dieser Restbetrag als ein Durchschnittsbetrag an alle Beschäftigten der jeweiligen Gruppe entsprechend des arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeitanteils (Vollzeit/Teilzeit) als einmaliger Betrag auszuzahlen. Beschäftigte, die nicht für die gesamte Dauer der Bildung des Leistungstopfes beschäftigt waren, erhalten entsprechend der Dauer ihrer Beschäftigungszeit den Betrag anteilig.
- g) Möchte eine Gruppe einvernehmlich von den oben genannten Verteilungsgrundsätzen abweichen, so bedarf es hierfür der Zustimmung der betrieblichen Kommission und des Personalrates/Betriebsrates.
- h) Die Leistungsprämie wird in dem Folgemonat nach der Feststellung der Leistung fällig.

§ 8 Rechte des Betriebsrates /Personalrates

- a) Die Beteiligungsrechte nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen bleiben durch diese Betriebs-/Dienstvereinbarung unberührt.
- b) Die Dienststellen-/Betriebsleitung unterrichtet während eines laufenden Jahres den Betriebs-/Personalrat Ende April, Ende Juli, Ende Oktober über die bis dahin aufgelaufenen Beträge und legt dazu alle Unterlagen vor.
- c) Bis spätestens zum 31. März des Folgejahres erhält der Betriebs-/Personalrat eine Aufstellung über das Volumen des Leistungstopfes des vorhergehenden Jahres sowie eine kumulierte Aufstellung nach den einzelnen Entgeltarten (z. B. Monatstabellenentgelt, Zulagen, Besitzstandszulagen) sowie Überschussbeträge aus dem Vorjahr.

- d) Als weitere Informationen erhält er Auskunft über die Bildung und Verteilung von Teilbudgets entsprechend den Kriterien nach dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung.
- e) Spätestens bis zum 31. März eines Jahres wird der Betriebsrat/Personalrat detailliert und anhand von schriftlichen Unterlagen über die Verteilung des Leistungsentgeltes im vorangegangenen Jahr unterrichtet.
Dazu gehören auch Daten über gezahlte Leistungsentgelte, aufgeschlüsselt nach
 - Geschlecht,
 - Entgeltgruppe,
 - Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigte,
 - Organisations-/Abteilungs-/Funktionsbereichen.
 Die nichtausgeschütteten Beträge sind ebenfalls auszuweisen.
- f) Arbeitgeber und der Betriebsrat/Personalrat vereinbaren einvernehmlich eine Geschäftsordnung für die betriebliche Kommission als Anlage zu dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung.

§ 9 Betriebliche Kommission

- a) Die betriebliche Kommission wird durch Vertreter des Arbeitgebers und Mitglieder der ver.di, die unter den Geltungsbereich dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung fallen und auch Mitglieder des Betriebs-/Personalrats sein können, paritätisch besetzt. Die betriebliche Kommission hat folgende Aufgaben nach dieser Betriebs-/Dienstvereinbarung:
 - Entwicklung und ständiges Controlling des betrieblichen Systems,
 - Erarbeitung von Empfehlungen an die Betriebsparteien für notwendige Korrekturen des Systems bzw. Systembestandteile,
 - Beratung von schriftlich eingereichten Beschwerden, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen.
- b) Bei schriftlich eingereichten Beschwerden hat die Kommission einen Vorschlag an den Arbeitgeber zu erarbeiten, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen werden soll.
- c) Der Beschwerdeführer erhält von der Kommission eine Antwort auf seine Beschwerde.
- d) Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission. Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag der Kommission begründet nicht, so hat er diese Gründe gegenüber dem beschwerdeführenden Beschäftigten und der Kommission schriftlich darzulegen.
- e) Zur Entscheidungsfindung der Kommission übergibt der Arbeitgeber den Mitgliedern rechtzeitig die hierzu erforderlichen Unterlagen.
- f) Die Mitglieder der Kommission werden für die Zeit ihrer Tätigkeit, einschließlich der hierzu notwendigen Vor- und Nachbereitungszeiten von der Arbeitsleistung bezahlt freigestellt. Die Mitglieder der Kommission werden zur Erfüllung ihrer Aufgaben rechtzeitig, umfassend und gründlich qualifiziert und geschult. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber. Für diese Qualifizierungs- und Schulungszeiten, einschließlich eventueller Fahrzeiten werden die Mitglieder der Kommission von der Arbeitsleistung bezahlt freigestellt.

§ 10 Dokumentation von Leistungsdaten

- a) Zielvereinbarung, Zielerreichungsbogen und Leistungsbewertungsbogen sind zwingend zu dokumentieren und an zentraler Stelle zu sammeln.

- b) Bestandteil sind gegebenenfalls vorhandene Ausgangsdaten zur Ist-Situation, die vorher dem Beschäftigten zur Verfügung zu stellen zu sind und etwaige Gegendarstellungen. Dies gilt auch für Leistungsfeststellungen im Rahmen der systematischen Leistungsbewertung.
- c) Der Betriebsrat/Personalrat hat jederzeit das Recht zur Einsicht in die Dokumentationen, um stichprobenartig den ordnungsgemäßen Ablauf der Leistungsbewertungen auch außerhalb der regelmäßigen Sitzung der betrieblichen Kommission prüfen zu können.
- d) Die EDV-mäßige Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Auswertungen und Löschung von Leistungsdaten gemäß dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung wird in einer gesonderten Zusatzvereinbarung geregelt.
- e) Unabhängig von einer solchen zukünftigen Regelung gemäß lit. d) dürfen nach Ablauf des Verfahrens gemäß dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung diese Daten nicht mehr zum Nachteil der Beschäftigten verwendet werden. Alle Maßnahmen, die dagegen verstoßen, sind nichtig. Die Daten sind zu löschen, wenn die Leistungsbewertung und die entsprechende Ausschüttung des Leistungsentgelts einvernehmlich erfolgt sind. Dies gilt nicht für die sich aus der Leistungsbewertung ergebenden Eurobeträge.

§ 11 Rechte der Beschäftigten

- a) Die Beschäftigten werden durch geeignete Maßnahmen mit dem betrieblichen System und dem Inhalt dieser Betriebs-/Dienstvereinbarung vertraut gemacht.
- b) Von allen Unterlagen erhalten die jeweils betroffenen Beschäftigten eine Kopie für ihre Unterlagen. Sie haben das Recht, sich bei der betrieblichen Kommission schriftlich bei Mängel des Systems bzw. seiner betrieblichen Anwendung zu beschweren.
- c) Mängel des Systems können z.B. sein:
Uneinheitliche Leistungsmaßstäbe bei gleichen und gleichwertigen Tätigkeiten, intransparente Bewertungsentscheidungen, fehlerhafte Instrumente zur Leistungsfeststellung (z.B. Kundenbefragungen, Beschwerdesysteme),
Mängel bei der betrieblichen Anwendung können z.B. sein:
Fehlerhafte Feststellung eines Zielerreichungsgrades durch die Führungskraft, falsche Bewertung im Rahmen einer systematischen Leistungsbewertung, falsche Berechnung einer Leistungsprämie.

§ 12 Qualifizierung zur Teilnahme am betrieblichen System

- a) Beschäftigte, Personal-/Betriebsrat sowie Führungskräfte sind rechtzeitig und umfassend zu qualifizieren, um eine erfolgreiche Umsetzung zu erzielen.
- b) Zunächst ist zu ermitteln, welche Qualifikationen die Einführung und Umsetzung des § 18 TVöD den Beschäftigten, den Führungskräften sowie dem Betriebsrat/Personalrat abfordern. Hierzu gehören Wissen und Kenntnisse über
 - die Topfbildung
 - den Charakter der Leistungsprämie
 - die unterschiedlichen Formen der Bewertung und Feststellung von Leistung (Zielvereinbarung, systematische Leistungsbewertung)
 - rechtliche Vorgaben an Leistungsentgeltsysteme
 - Dienst-/Betriebsvereinbarungen zum jeweiligen System der leistungsbezogenen Bezahlung
 - Zusammensetzung, Rechte und Aufgaben der betrieblichen Kommission sowie darüber hinaus Wissen und Kenntnisse über

- den Prozess der Einführung solcher Leistungsbewertungssysteme, wie Kenntnisse des Projekt- und Prozessmanagements für Beteiligte am Einführungsprozess (siehe § 13 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung), inhaltliche und zeitliche Planung, Informations- und Diskussionsveranstaltungen, Informations-Ordner, Beschäftigtenforen, individuelle und teambezogene Beratung zur Zielfindung, Gruppenkoordinatorinnen/-koordinatoren, Entwicklung von Musterformularen für Zielvereinbarungsgespräche
 - die Begleitung zum Beispiel bei Konflikten, Störungen innerhalb des Verfahrens zum Leistungsentgelt und dem Controlling
 - Gesprächsführung und Beurteilungsverhalten bei Führungskräften.
- c) Die Hinzuziehung von externen Sachverständigen ist jederzeit möglich (siehe § 13 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung).
- d) Nachdem der konkrete Bedarf ermittelt wurde, beraten Dienststellenleitung/ Führungskräfte und Betriebsrat/Personalrat gemäß § , Absatz LPersVG (bzw. BetrVG) die notwendigen Qualifikationsmaßnahmen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedlich intensiv mit dem Thema befasst sind (Beschäftigte, Führungskräfte, Betriebsrat/Personalrat). Alle Führungskräfte sind mindestens einmalig vor Beginn der Einführung zu qualifizieren. Daneben erhalten die Führungskräfte Gesprächstrainings, um die gemäß dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung vorgesehenen Zielvereinbarungsgespräche und Leistungsfeststellungsgespräche motivierend, verantwortungsvoll und partnerschaftlich durchführen zu können.
- e) Themen, Inhalte, Anzahl, Umfang und Art der Qualifikationsmaßnahmen zum Leistungsentgelt, deren zeitliche Lage und zeitliche Struktur (z. B. Angebote in Teilzeit), die Anzahl der Teilnehmer-/Teilnehmerinnenplätze und der erforderliche Personalausgleich werden von der Dienststellenleitung und dem Betriebsrat/Personalrat rechtzeitig vor Einführung des Instruments Leistungsentgelt beschlossen. Hierzu ist eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.
- f) Die Kosten für Qualifikation im Zusammenhang mit der Einführung und Gestaltung des Instruments Leistungsentgelt sind nicht aus dem Topf für Leistungsentgelt zu bezahlen. Diese Kosten trägt der Arbeitgeber.
- g) Die Beschäftigten werden unter Fortzahlung des Entgeltes für die Qualifikationsmaßnahmen von der Arbeit freigestellt.
- h) Für die Beschäftigten ist ein Leitfaden zu erstellen, dem alle Informationen zur Dienst-/Betriebsvereinbarung und der darin dargestellten Methoden und Instrumente zu entnehmen sind.
- i) In den Bereichen (z. B., etc.) werden durch die Leiter dieser Organisationseinheiten Informations- und Diskussionsveranstaltungen durchgeführt.

§ 13 Einführungsprozess und Evaluierung

- a) Die Einführung des Leistungsentgeltsystems ist als Prozess zu organisieren. Verfahren und Instrumente sind durch begrenzte Teilprojekte zu testen. Der Prozess und die Teilprojekte erstrecken sich jeweils über drei Phasen:
- Sondierungsphase
 - Umsetzungs- bzw. Testphase
 - Evaluierung.
- b) Der Betriebsrat/Personalrat kann jederzeit zur Begleitung seiner Aktivitäten bei der Einführung des Leistungsentgeltsystems einen Berater seines Vertrauens bestellen. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber. Arbeitnehmervertreterinnen/-vertreter, die sich am Einführungsprozess beteiligen, sind vor

- c) Die für den Einführungsprozess, das Controlling und die Evaluation der Prozess- und Projektergebnisse entstehenden Kosten werden nicht aus dem Topf der auszuschüttenden Leistungsentgelte entnommen, sondern sind vom Arbeitgeber zu tragen.
Zu den anfallenden Kosten zählen insbesondere:
- Beraterkosten
 - Freistellungen für die Mitarbeit im Einführungsprozess/Projektarbeit
 - Sachmittelausstattung
 - Kosten für Verwaltungspersonal
 - Raumkosten
 - Qualifizierungskosten.
- Die Kosten werden in einem Kostenplan erfasst und einvernehmlich beschlossen.
- d) Mit der Steuerung des Gesamtprojektes wird die betriebliche Kommission beauftragt.
- e) Vertreter der ver.di werden in den Einführungsprozess in beratender Funktion einbezogen.
- f) Die Rechte und Pflichten des Personalrats/Betriebsrats nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen bleiben unberührt.
- g) Die Beschäftigten werden durch geeignete Maßnahmen laufend informiert. Die freiwillige Beteiligung am Prozess soll unterstützt werden.
- h) Das Projekt-Controlling stellt regelmäßige Projektstandsberichte, Abweichungsanalysen und Kostenübersichten zur Verfügung.
- i) Die Prozessbeteiligten sind ausreichend zu schulen. Die Qualifizierung bezieht sich auf die Anforderungen der projektförmigen Arbeit und auf grundlegende Kenntnisse der Leistungsvergütung.
- j) Das Evaluationsverfahren muss sicherstellen, dass alle zur Beurteilung der Wirkung wichtigen Perspektiven erhoben und systematisch ausgewertet werden.
Dazu zählen insbesondere die Sichtweisen von:
- Betriebsrat /Personalrat
 - Direkt und indirekt betroffene/beteiligte Beschäftigte
 - Mitglieder der betrieblichen Kommission
 - Führungskräfte
 - Tarifparteien
 - Beschwerdeführerinnen/-führer im betrieblichen Beschwerdeverfahren.
- k) Eine endgültige Einführung des Gesamtsystems bzw. einzelner Verfahren und Instrumente, die in Pilotprojekten erprobt wurden, erfolgt einvernehmlich erst nach einer Evaluationsphase.
- l) Bis zum Abschluss der Evaluationsphase erhalten alle Beschäftigten, die nicht in die Evaluationsphase einbezogen sind, solange eine Leistungspauschale gemäß § 16 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung, bis sie in das betriebliche System einbezogen sind.

§ 14 Abrechnungszeitraum

- a) Der Abrechnungszeitraum beginnt am *1. Juli* eines jeden Jahres und endet spätestens am *30. Juni* des darauffolgenden Jahres.

- b) Für die Abteilungen wird abweichend von lit. a) folgender Abrechnungszeitraum vereinbart:
- c) Die Auszahlung des Leistungsentgelts erfolgt spätestens mit der Zahlung der monatlichen Vergütung des Monats (*Juli*) eines jeden Jahres.

§ 15 Insolvenzsicherung (gilt nur für Musikschulen in privater Rechtsform)

- a) Der Arbeitgeber sichert die Ansprüche der Beschäftigten aus dieser Betriebsvereinbarung rechtssicher nach dem Modell der doppelten Treuhand gegen das Insolvenzrisiko ab und weist dies der betrieblichen Kommission und dem Betriebsrat gegenüber nach. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.
- b) Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nach Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung nicht unverzüglich nach, erhalten die unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallenden Beschäftigten solange eine Leistungspauschale gemäß § 16 dieser Betriebsvereinbarung, bis der Nachweis gemäß § 15 lit. a) erbracht wurde.

§ 16 Begriffsdefinitionen

- a) Unmittelbare Führungskraft im Sinne dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung ist nur die oder der Vorgesetzte, die/der eine umfassende Weisungsbefugnis gegenüber dem Beschäftigten hat und zugleich das Arbeitsverhalten und die Arbeitsergebnisse des Beschäftigten auch ständig beobachten bzw. kontrollieren kann. Sofern eine Zielvereinbarung mit der nächst höheren Führungskraft vereinbart wurde, gelten die Voraussetzungen für die nächst höhere Führungskraft analog.
- a) Leistungspauschale im Sinne dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung ist der individuelle Auszahlungsanspruch in Höhe des jeweils aktuellen v. H. Satzes der ständigen individuellen Monatsentgelte des Vorjahres gemäß § 18 TVöD (derzeit 1 %), unter Berücksichtigung des § 3 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung. Diese Leistungspauschale ist abweichend von § 2 lit. d) jeweils zu 1/12 mit der Monatsvergütung auszahlbar (sofern in den entsprechenden Regelungen dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung nicht ausdrücklich und abweichend die Zahlung in einer Jahressumme zu einem bestimmten Stichtag festgelegt ist) und darüber hinaus gesondert in der Vergütungsabrechnung auszuweisen.

§ 17 Schlussbestimmungen

(Variante 1 – wenn sehr gute DV/BV abgeschlossen wurde)

- a) Diese Dienst-/Betriebsvereinbarung tritt zum in Kraft.
- b) Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende des Abrechnungszeitraumes gemäß § 14 lit. a) gekündigt werden. Im Abrechnungszeitraum vor Wirksamwerden der Kündigung entstandene Ansprüche bleiben unberührt. Im Falle der Kündigung wirkt diese Dienst-/Betriebsvereinbarung solange nach, bis sie einvernehmlich durch eine neue Dienst-/Betriebsvereinbarung ersetzt wird.
- c) Spätestens 3 Monate nach Ausspruch der Kündigung verhandeln Arbeitgeber und Betriebsrat/Personalrat über eine einvernehmliche Fortsetzung und/oder Veränderung dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung.
- d) Die in dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung aufgeführten Anlagen sind Bestandteil dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung und unterliegen hinsichtlich der Laufzeit und der Kündigungsbestimmungen den gleichen Regelungen wie diese Dienst-/Betriebsvereinbarung.

- e) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung unwirksam sein, so werden die Vertragsparteien eine Neuregelung vereinbaren, die dem ursprünglich Gewollten am nächsten kommt. Die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung wird von der Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen nicht berührt.

**§ 18 Schlussbestimmungen
(Variante 2 – wenn keine gute DV/BV abgeschlossen wurde)**

- a) Diese Dienst-/Betriebsvereinbarung tritt zum in Kraft.
- b) Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende des Abrechnungszeitraumes gemäß § 14 lit. a) gekündigt werden.
- c) Für den Fall, dass der Arbeitgeber gegen Regelungen dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung verstößt, besteht für den Personalrat/Betriebsrat ein außerordentliches Kündigungsrecht mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende. Verstöße des Arbeitgeber, die zu einer für die Beschäftigten nachteiligen Anwendung dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung führen bzw. führen könnten, sind im Rahmen einer Leistungsbewertung nichtig und führen zu Ausschüttung der Leistungspauschale gemäß § 16 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung. Dabei ist der Stichtag der Ausschüttung der Stichtag, der bei normaler Anwendung dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung zur Anwendung gekommen wäre.
- d) Im Falle der Kündigung wirkt diese Dienst-/Betriebsvereinbarung, mit Ausnahme von § 18 lit. e), nicht nach.
- e) Für den Fall, dass vom Kündigungsrecht gemäß § 18 lit. c) Gebrauch gemacht wird, besteht ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerden der Kündigung Anspruch für alle unter den Geltungsbereich dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung fallenden Beschäftigten auf die Auszahlung einer Leistungspauschale gemäß § 16 dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung, bis einvernehmlich eine neue Dienst-/Betriebsvereinbarung zum Leistungsentgelt gemäß § 18 TVöD abgeschlossen wurde. Spätestens 3 Monate nach Ausspruch der Kündigung verhandeln Arbeitgeber und Betriebsrat/Personalrat über eine einvernehmliche Fortsetzung und/oder Veränderung dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung.
- f) Die in dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung aufgeführten Anlagen sind Bestandteil dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung und unterliegen hinsichtlich der Laufzeit und der Kündigungsbestimmungen den gleichen Regelungen wie diese Dienst-/Betriebsvereinbarung.
- g) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung unwirksam sein, so werden die Vertragsparteien eine Neuregelung vereinbaren, die dem ursprünglich Gewollten am nächsten kommt. Die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung wird von der Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen nicht berührt.

Berlin, den

.....
Musikschule
Karlstraße 10, 10000 Berlin

.....
BR(PR) der Musikschule
Karlstraße 10, 10000 Berlin

Anmerkungen zu Empfehlungen des VdM

Trotz der geschilderten Probleme kann es sein, dass man an einer Musikschule um eine systematische Leistungsbewertung nicht herumkommt, weil Personalrat und Stadtverwaltung ein solches System vereinbart haben und für die Musikschule keine Sonderregelung zulassen möchten.

Es gibt Empfehlungen des VdM zum Thema³, die den Kolleginnen/Kollegen oft als Grundlage, Empfehlung oder gar als tarifverbindlich vorgelegt werden. Dieses Material ist durchaus kritisch zu betrachten, da es in vielen Bereichen nicht dem TVöD entspricht bzw. ihm sogar widerspricht.

Der TVöD ist in vielen Punkten wesentlich offener angelegt, er macht z.B. keine Vorgaben zum Bewertungssystem an sich, zur Frage, welches Punktesystem zu wählen ist oder wie das betriebliche Bewertungssystem auszusehen hat, welche Kriterien der Bewertung zu Grunde zu legen sind, etc. Der TVöD nennt lediglich Bedingungen, die ein solches System erfüllen muss: zählbar, messbar oder anderweitig objektivierbar, Ziele müssen in der normalen Arbeitszeit erreichbar sein etc.

In den VdM-Materialien wird beispielsweise in der Einleitung über die systematische Leistungsbewertung gesagt, dass diese es ermögliche, neben besonderen Arbeitsergebnissen auch die Übernahme zusätzlicher Aufgaben zu belohnen. Was beinhaltet der Begriff »zusätzliche Aufgaben«? Sollen andere Tätigkeiten reduziert werden? Dies würde dann die Chancen auf eine gute Beurteilung in den anderen Tätigkeitsfeldern mindern, da alle Aufgaben laut TVöD in der tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeit erfüllt werden müssen. Aus diesem Grund kann auch keine Mehrarbeit durch die Übernahme zusätzlicher Tätigkeiten erfolgen.

Eine Außenstellenleitung, das Ordnen der Bibliothek, die Leitung eines Ensembles, um nur einige von typischen zusätzlichen Arbeiten an einer Musikschule zu nennen, sind zweifelsfrei wichtige Tätigkeiten für die Musikschule, sie bedeuten aber immer Mehrarbeit und diese muss durch entsprechende Deputatsnachlässe oder entsprechende Überstundenregelungen oder sonstige Arbeitszeitregelungen, wie z.B. ein Arbeitszeitkonto abgegolten werden. Die Qualität dieser Arbeiten könnte dann gegebenenfalls beurteilt werden und unter Umständen zur Zahlung von Leistungsentgelt führen.

Um überhaupt eine Leistung bewerten zu können, muss definiert werden, was es denn in den einzelnen Tätigkeitsfeldern (zählbar, messbar, objektivierbar) bedeutet, wenn beispielsweise die Note »3 = entspricht im Wesentlichen den Anforderungen« vergeben wird. Definitionen der sechs Leistungskategorien fehlen. Im Übrigen steht an keiner Stelle des TVöD, dass es sechs Kategorien sein müssen, es könnten genauso gut mehr oder weniger sein.

In der Arbeitshilfe 1 (Anforderungsprofil) werden die Tätigkeitsfelder einer Musikschullehrkraft umfangreich beschrieben. Es bleibt aber offen, wie die Leistungen in den jeweiligen Feldern gemessen werden können. Es erfolgt auch keine Gewichtung der einzelnen Tätigkeiten, bzw. es wird nicht darauf eingegangen, ob z. B. die zentrale musikpädagogische Tätigkeit, die ja auch den größten Raum im Anforderungsprofil einnimmt, genauso zu gewichten ist wie die unter »Allgemeine Anforderungen« genannten Verhaltensweisen. Die beschriebenen Tätigkeitsfelder sind auch nicht auf alle Lehrkräfte anwendbar. Früherziehungslehrkräfte beispielsweise können sich in vielen der aufgeführten Tätigkeitsbereiche nicht profilieren, haben dafür aber andere Tätigkeitsschwerpunkte.

³ Die Anmerkungen beziehen sich im wesentlichen auf:
Leistungsentgelt an öffentlichen Musikschulen – Empfehlungen des Verbandes deutscher Musikschulen zu § 18 TVöD (VKA), Stand: 8. September 2006; Herausgeber: VdM, Bonn 2006

In den VdM-Materialien werden zu den einzelnen Tätigkeitsfeldern jeweils Belege genannt, die für die systematische Leistungsbewertung herangezogen werden sollen. Es erscheint sehr oft fragwürdig, inwieweit diese zur Leistungsüberprüfung zu gebrauchen sind. Inwieweit kann z.B. eine Literaturliste darüber Auskunft geben, ob ein Lehrer das Profil eines Schülers richtig erkannt hat? Inwieweit ist die Verweildauer eines Schülers von der Lehrerin / vom Lehrer zu beeinflussen? Inwieweit lässt sich durch das eigene Abonnement einer Fachzeitschrift durch eine Lehrkraft die Weiterentwicklung ihrer pädagogischen Fähigkeiten bewerten? Was haben Dienstreise- und Fortbildungsabrechnungen damit zu tun, ob man sich über pädagogische Konzepte informiert und wie wird das bewertet?

Was ist musikalisches Wertebewusstsein und wie will man es messen? Die hierfür u. a. genannte künstlerische Tätigkeit ist für die Musikschule und die Lehrkräfte sicherlich nützlich. Sie gehört aber nicht zu den eigentlichen Aufgaben einer/eines Instrumentallehrerin/-lehrers, erfordert erhebliche Mehrarbeit und kann daher nicht zur Berechnung des Leistungsentgeltes herangezogen werden. So könnte man weiter fortfahren... .

Eine sinnvolle Möglichkeit, die musik- und instrumentalpädagogischen Leistungen von Musikschullehrerinnen/-lehrern zu beurteilen, wären sicherlich Unterrichtsbesuche, denn hierbei würde die Kerntätigkeit von Musikschullehrkräften, nämlich der Unterricht, den Schwerpunkt der Leistungsbewertung bilden. Die Unterrichtsbesuche müssten, um zu aussagekräftigen Ergebnissen zu führen, in größeren Abständen von den jeweils gleichen Personen (mehreren) unter vorher genau festgelegten Beobachtungs-Kriterien durchgeführt werden. Aber hier stößt an den Musikschulen jede Führungskraft an zeitliche und z.T. auch fachliche Grenzen. Zu beachten ist auch, dass die Raumsituation wie die rein physische Anwesenheit von Fremden immer die Unterrichtssituation negativ beeinflussen kann.

Die Entwicklungsbilder für Lehrkräfte in der Arbeitshilfe 4, die Anregungen für individuelle Zielvereinbarungen bieten sollen, sind ebenfalls wenig konkret. Die verschiedenen Begriffe sind nicht klar definiert und somit nicht überprüfbar. Sie begünstigen eine subjektive Bewertung der Entwicklung einer Lehrkraft durch die Führungskraft.

Eine Zielvereinbarung, wie sie in der Arbeitshilfe 5/5a beschrieben ist, ist denkbar und entspricht formal auch im wesentlichen den Anforderungen des TVöD, indem sie z.B. rät, die einzelnen Arbeitsschritte detailliert aufzulisten, das Ziel kurz und prägnant zu beschreiben etc.

Dennoch ist zu fragen: Wie ist eine an pädagogischen Zielen ausgerichtete Zielvereinbarung zu treffen, wie der Zielerreichungsgrad objektiv zu messen?

Fazit:

Zwei Grundprobleme kennzeichnen die VdM-Materialien: Zum einen wird eine völlig subjektive Beurteilung durch die jeweilige Führungskraft ermöglicht, zum anderen ist es nahezu unmöglich, die Inhalte der im Anforderungsprofil aufgeführten Tätigkeitsbereiche von Musikschullehrkräften überhaupt objektiv zu messen.

Für den Bereich der Zielvereinbarung ist festzustellen, dass eine pädagogische an musikalischen und künstlerischen Inhalten ausgerichtete Zielvereinbarung wenn nicht unmöglich, so doch sehr schwierig zu formulieren ist. Noch schwieriger ist es, den Zielerreichungsgrad objektiv zu messen.

**§ 18 TVöD (VKA)
Leistungsentgelt**

- (1) ¹Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. ²Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.
- (2) ¹Ab dem 1. Januar 2007 wird ein Leistungsentgelt eingeführt. ²Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.
- (3) ¹Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v.H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 1 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. ²Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

¹Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten. ²Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

- (4) ¹Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. ²Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. ³Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg neben dem gemäß Absatz 3 vereinbarten Startvolumen gezahlt werden. ⁴Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. ⁵Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. ⁶Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. ⁷Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Abs. 2 abgewichen werden.

Protokollerklärungen zu Absatz 4:

1. ¹Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die zeitgerechte Einführung des Leistungsentgelts sinnvoll, notwendig und deshalb beiderseits gewollt ist. ²Sie fordern deshalb die Betriebsparteien dazu auf, rechtzeitig vor dem 1. Januar 2007 die betrieblichen Systeme zu vereinbaren. ³Kommt bis zum 30. September 2007 keine betriebliche Regelung zustande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2008 6 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. ⁴Das Leistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens. ⁵Solange auch in den Folge-

jahren keine Einigung entsprechend Satz 2 zustande kommt, gelten die Sätze 3 und 4 ebenfalls. ⁶Für das Jahr 2007 erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 12 v.H. des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausbezahlt, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen gemäß Absatz 3 Satz 1, wenn bis zum 31. Juli 2007 keine Einigung nach Satz 3 zustande gekommen ist.

2. ¹In der Entgeltrunde 2008 werden die Tarifvertragsparteien die Umsetzung des § 18 (Leistungsentgelt) analysieren und ggf. notwendige Folgerungen (z.B. Schiedsstellen) ziehen. ²In diesem Rahmen werden auch Höchstfristen für eine teilweise Nichtauszahlung des Gesamtvolumens gemäß Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 1 festgelegt; ferner wird eine Verzinsung des etwaigen ab dem Jahr 2008 nicht ausgezahlten Gesamtvolumens geklärt.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 4:

¹Die wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Verwaltungs-/Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest. ²Der wirtschaftliche Erfolg wird auf der Gesamtebene der Verwaltung/des Betriebes festgestellt.

- (5) ¹Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. ²Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. ³Leistungsbewertung ist die auf einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.
- (6) ¹Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird betrieblich vereinbart. ²Die individuellen Leistungsziele von Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. ³Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche

Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

- Verfahren der Einführung von leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelten,
- zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,
- Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (z.B. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, - der Dienstleistungsqualität, - der Kunden-/Bürgerorientierung),
- Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), ggf. differenziert nach Arbeitsbereichen, u. U. Zielerreichungsgrade,
- Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,
- Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,
- Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens, ggf. Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,

- Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

Besteht in einer Dienststelle / in einem Unternehmen kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte im Umfang des Vmhundertsatzes der Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 4 sicherzustellen, solange eine Kommission im Sinne des Absatzes 7 nicht besteht.

- (7) ¹Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden. ²Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. ³Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. ⁴Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen. ⁵Notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfiehlt die betriebliche Kommission. ⁶Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.
- (8) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärungen zu § 18:

1. ¹Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. ²Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. ¹Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. ²Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.
3. Die Vorschriften des § 18 sind sowohl für die Parteien der betrieblichen Systeme als auch für die Arbeitgeber und Beschäftigten unmittelbar geltende Regelungen.
4. Die Beschäftigten in Sparkassen sind ausgenommen.
5. Die landesbezirklichen Regelungen in Baden-Württemberg, in Nordrhein-Westfalen und im Saarland zu Leistungszuschlägen zu § 20 BMT-G bleiben unberührt.