

3. Sondervereinbarung zur Dienstvereinbarung 01/2013 „zur Leistungsorientierten Bezahlung (LOB)“ vom 20. September 2013

zwischen dem Unstrut-Hainich-Kreis,
vertreten durch den Landrat, Herrn Zanker,
und dem Personalrat des Unstrut-Hainich-Kreises,
vertreten durch die Personalratsvorsitzende, Frau Nöthling

Präambel

Diese Sondervereinbarung regelt abweichend von den §§ 3 – 10 der Dienstvereinbarung 01/2013 „zur Leistungsorientierten Bezahlung (LOB)“ die Festlegung und Ausschüttung des Leistungsentgeltes.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Sondervereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Landkreises Unstrut-Hainich, die vom Geltungsbereich des § 7 TV Fleischuntersuchung umfasst sind.

Diese Sondervereinbarung gilt nicht für Beschäftigte mit Stückvergütung.

§ 2 Form der LOB

- (1) Die LOB wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie gezahlt.
- (2) Die Leistungsprämie erfolgt auf Grundlage einer Pauschalauszahlung als Einmalzahlung.
- (3) Die LOB muss allen Beschäftigten zugänglich sein und ist nicht für Sanktionsmaßnahmen zu missbrauchen.

§ 3 Dokumentation

Die Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Auswertung und Löschung von Leistungsdaten erfolgt nur im Sinne § 18 (VKA) TVöD. Dabei sind die gesetzlichen Bestimmungen des Thüringer Datenschutzgesetzes zu wahren. Die Beurteilungen sind im Original der jeweiligen Personalakte beizufügen. Eine Weitergabe an Dritte außerhalb der zuständigen personalbearbeitenden Stelle findet nicht statt, soweit dies nicht aus Gründen der Zahlbarmachung des Leistungsentgelts oder der Personalentwicklung erforderlich ist. Systematische Auswertungen ohne individuellen Personenbezug durch die zuständigen Stellen sind gestattet.

§ 4 Bestimmung der Höhe des Finanzbudgets

- (1) Der Arbeitgeber hat das für die LOB zur Verfügung stehende Gesamtvolumen jährlich nach den Grundsätzen des § 10 Abs. 2 TV-Fleischuntersuchung in Verbindung mit der Protokollerklärung zu Abs. 2 bis zum 31.01. des Jahres zu ermitteln.
- (2) Das Gesamtvolumen nach § 4 Abs. 1 bemisst sich gemäß Anlage 4 der DV 01/2013 neben den ständigen Monatsentgelten auch an unständigen Entgeltbestandteilen.
- (3) Das Gesamtvolumen gemäß § 4 Abs. 1 der Sondervereinbarung wird dem Personalrat bekannt gegeben.

Als individuelles Leistungsentgelt erhalten die Beschäftigten grundsätzlich 0,5 v. H. des dem Beschäftigten für den Monat September des jeweiligen Jahres jeweils zustehenden Tabellenentgelts, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen des jeweiligen Jahres gem. Ziffer 9.1 der DV 01/2013. Es ist auf volle Cent abzurunden.

§ 5 Betriebliche Kommission

- (1) Die Aufgabe der Kommission besteht in der Einführung und Begleitung des betrieblichen Systems. Die betriebliche Kommission kann ferner prüfen
 - ob eine Begünstigung einzelner Beschäftigungsgruppen/ Entgeltgruppen bei der Anwendung der LOB entstanden ist oder
 - ob etwaige Beschwerden auf Mängel des Systems bzw. seine Anwendung zurückzuführen sind.
- (2) Sie besteht aus jeweils zwei vom Arbeitgeber und vom Personalrat benannten Vertretern. In Angelegenheiten von Beschäftigten des Jobcenters wird die Kommission um je einen Vertreter der Geschäftsführung und des Personalrates des Jobcenters erweitert. In Angelegenheiten von Beschäftigten des Abfallwirtschaftsbetriebes wird die Kommission um je einen von der Betriebsleitung als auch vom Personalrat, aus den Reihen des Abfallwirtschaftsbetriebes, zu bestimmenden Vertreter erweitert.
- (3) Die Kommission benennt einen Vorsitzenden für die Dauer eines Beurteilungszeitraumes. Der Vorsitz hat im Wechsel zwischen Arbeitgebervertreter und Personalratsvertreter zu erfolgen.
- (4) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn drei viertel der Mitglieder anwesend sind. Die Kommission stimmt mehrheitlich ab. Im Falle der Nichteinigung hat der Vorsitzende ein doppeltes Stimmrecht.
- (5) Bei Bedarf kann auf Antrag der Hälfte der Kommissionsmitglieder die betriebliche Kommission für fachbezogene Themen weitere nicht stimmberechtigte Mitglieder zu den Beratungen hinzuziehen. Die durch die Tätigkeit der Kommission entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Der Kommission ist das für ihre

Tätigkeit aus dieser Dienstvereinbarung erforderliche Datenmaterial zur Verfügung zu stellen.

- (6) Ist der Beschäftigte mit der Leistungsprämie nicht einverstanden, kann er dies innerhalb von einem Monat seit Bekanntgabe des Leistungsergebnisses bei dem Dienststellenleiter schriftlich begründet beanstanden. Über die Beschwerde ist innerhalb von acht Wochen zu entscheiden.
- (7) Bei eingereichten Beschwerden hat der Vorsitzende der Kommission in Abstimmung mit den Mitgliedern einen Vorschlag an den Dienststellenleiter zu erarbeiten, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen werden kann.
- (8) Der Dienststellenleiter entscheidet abschließend. Der Beschwerdeführer erhält vom Dienststellenleiter eine schriftliche Antwort auf seine Beschwerde. Sofern darin Aussagen enthalten sind, welche unmittelbare Auswirkungen auf Dritte haben (z. B. erneutes Beurteilungsgespräch mit dem Vorgesetzten), erfolgt durch den FD Pers eine entsprechende Information an die Dritten.
- (9) In Angelegenheiten der betrieblichen Kommission unterliegen ihre Mitglieder der Schweigepflicht.
- (10) Bei Befangenheit von Mitgliedern der Kommission (als Bewerter oder Bewerteter) sind diese von der Behandlung der Beschwerde auszuschließen. In diesem Falle ist ein entsprechender Ersatz durch die jeweilige Vertreterseite zu benennen.

§ 8 Schlussbestimmungen

- (1) Die Verwendung von Personenbezeichnungen in dieser Sondervereinbarung erfolgt ohne Rücksicht auf Anzahl und Geschlecht.
- (2) Andere Rechtsvorschriften, tarifvertragliche Bestimmungen sowie die Rechte des Personalrates gem. ThürPersVG bleiben unberührt.
- (3) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Sondervereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. In diesem Falle verpflichten sich die Parteien, eine der unwirksamen oder undurchführbaren Regelung möglichst nahe kommende rechtswirksame und durchführbare Ersatzregelung zu treffen.
- (4) Die Sondervereinbarung kann jederzeit im beiderseitigen Einvernehmen geändert werden.
- (5) Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Beurteilungszeitraumes, frühestens zum 30.09.2021, schriftlich gekündigt werden. Im Falle der Kündigung gilt diese Sondervereinbarung fort, bis zwischen den Parteien eine Neuregelung vereinbart ist, längstens jedoch für ein Jahr. Eine weitergehende Nachwirkung ist ausgeschlossen, es sei denn, eine neue Sondervereinbarung kommt aus von der Dienststellenleitung zu vertretenden Gründen nicht zustande.

- (6) Die sonstigen Bestimmungen der Dienstvereinbarung 01/2013 finden ergänzende Anwendung, sofern sie der mit dieser Sondervereinbarung bezweckten Zielstellung nicht entgegenstehen.
- (7) Diese Sondervereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.10.2020 in Kraft.

Mühlhausen, den 01.10.2020

gez. Zanker
Landrat

Nöthling
Personalratsvorsitzende