

4. 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

Seit der Einführung des Instrumentes der Leistungsorientierten Bezahlung im Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis im September 2007 wird in der Kreismusikschule die Ausgestaltung der LOB über Zielvereinbarungen praktiziert. Dies erfolgte stets unabhängig von der sich über die Jahre mehrmals wandelnden Organisationsform der Kreismusikschule. Vor dem Hintergrund der Empfehlungen des Verbandes deutscher Musikschulen (VdM) und im Sinne einer kontinuierlichen und für die Mitarbeiter verlässlichen LOB-Anwendung soll dies unverändert fortgeführt werden. In Anbetracht dessen regelt diese Sondervereinbarung abweichend von den §§ 3, 4 Abs. 1 - 4 der Dienstvereinbarung 01/2013 „zur Leistungsorientierten Bezahlung (LOB)“ die Form und das Verfahren zur Bestimmung der LOB ab dem Jahr 2020. Sie gilt ausschließlich für die pädagogischen Kräfte der Kreismusikschule.

§ 1 Geltungsbereich

Die LOB für die pädagogischen Kräfte der Kreismusikschule wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie gewährt. Sie ist eine Einmalzahlung und wird auf der Basis einer Zielvereinbarung und einer entsprechenden Zielerreichung gewährt, die sich auf das Arbeitsergebnis im zurückliegenden Beurteilungszeitraum bezieht.

§ 2 Zielvereinbarung

- (1) Der Abschluss einer Zielvereinbarung ist freiwillig. Sie berührt weder den Arbeitsvertrag, noch stellt sie eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag dar.
- (2) Bei Zielvereinbarungen werden zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter konkrete Ziele vereinbart, die in der Regel bis zum Ende des Beurteilungszeitraumes erreicht werden sollen. Zulässig sind auch Gruppenzielvereinbarungen, d. h. Zielvereinbarungen des Vorgesetzten mit einer Gruppe von Mitarbeitern. Der Abschluss einer Zielvereinbarung kann sowohl von dem Vorgesetzten als auch vom Mitarbeiter initiiert werden.

- (3) Die Ziele müssen rechtzeitig vor dem Beginn des Beurteilungszeitraumes, spätestens zum 30.09. des jeweiligen Jahres, zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter freiwillig vereinbart werden.
- (4) Die Schriftform ist bindend. Für das Beurteilungsergebnis ist Anlage 1 dieser Sondervereinbarung zu nutzen.
- (5) Es dürfen nur solche Ziele vereinbart werden, die
 - messbar,
 - durch die Mitarbeiter beeinflussbar,
 - mit den zur Verfügung stehenden Mitteln und
 - innerhalb der normalen Arbeitszeit erreicht werden können.

Leistungsminderung bzw. Schwerbehinderung müssen bei der Festlegung der Ziele entsprechend berücksichtigt werden.

- (6) Mit dem Mitarbeiter ist mindestens ein Ziel zu vereinbaren – mehr als drei Ziele sollten nur die begründete Ausnahme bilden. Die Ziele sind gleichgewichtig zu bewerten.
- (7) Während der Laufzeit der Zielvereinbarungen muss ein Zwischengespräch stattfinden, wenn gravierende, vorher nicht erkennbare Umstände auftreten und die Möglichkeit zu Korrekturen der vereinbarten Ziele besteht.
- (8) Treten Ereignisse ein, z. B. Änderungen der Rahmenbedingungen, die eine Zielerreichung ganz oder teilweise unmöglich machen und haben die Mitarbeiter diese nicht zu vertreten, sind die Leistungsziele auf Veranlassung des Mitarbeiters neu zu bestimmen oder die bisher erreichte Leistung ist zu beurteilen.
- (9) Bei Eintritt und Austritt während der Laufzeit einer Zielvereinbarung sind die Ziele und die Richtgröße jeweils entsprechend im Wege der Vereinbarung anzupassen. Kommt keine Einigung zustande, wird auf die systematische Leistungsbewertung zurückgegriffen.

Sofern im Beurteilungszeitraum ein Wechsel des Vorgesetzten erfolgt, so hat dies keine Auswirkung auf den Bestand von Zielvereinbarungen.

§ 3 Verfahren zur Leistungsbewertung

- (1) Die Ermittlung des Zielerreichungsgrades im Rahmen der Leistungsbewertung erfolgt durch einen Abgleich mit den angestrebten Zielen. Dabei wird eine Zielerreichung in vollem Umfang mit 100 % und folglich drei Punkten definiert. Darunterliegende Zielerreichungsgrade werden mit prozentualem Anteil von der Höchstpunktzahl festgestellt.

- (2) Es werden folgende Zielerreichungsstufen mit den nachfolgenden Punktzahlen definiert:

Stufe 5	91 - 100 %	Ziele wurden umfassend erreicht	5 Punkte
Stufe 4	71 - 90 %	Ziele wurden mit geringen Einschränkungen erreicht	4 Punkte
Stufe 3	51 - 70 %	Ziele wurden mit Einschränkungen erreicht	3 Punkte
Stufe 2	31 - 50 %	Ziele wurden mit deutlichen Einschränkungen erreicht	2 Punkte
Stufe 1	11 - 30 %	Ziele wurden zum größten Teil nicht erreicht	1 Punkt

- (3) Die Feststellung, dass Ziele nicht erreicht wurden, führt für sich allein nicht zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen. Umgekehrt schließt die Teilnahme an einer Zielvereinbarung arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht aus.
- (4) Bei Gruppenzielvereinbarungen wird für die Gesamtgruppe und somit für jedes einzelne Gruppenmitglied derselbe Stufenwert ermittelt.

§ 4 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 in der aktuellen Fassung 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

Anlage

Systematische Leistungsbewertung (KMS)

Beschäftigungsangaben	
Mitarbeiter:	Vorgesetzter:
FD/ Bereich/ Team:	seit:
Aufgabengebiet:	
Datum des letzten Führungs- und Fördergesprächs des Mitarbeiter:	
Bewertungszeitraum:	
Bewertung am:	Bewertungsgespräch am:

B) Feststellung der Zielerreichung (erst ausfüllen nach Abschnitt A)

Bewertung der vereinbarten Ziele	Bewertungsstufe					Punkte	Bemerkungen
	1	2	3	4	5		
Ziel 1							
Ziel 2							
Ziel 3							
Summe Punkte =							
erforderliche Begründung, wenn Stufe 1 oder 5 vergeben wurde:							

Unterschrift Vorgesetzter

Unterschrift Mitarbeiter

A) Ziele

Ziel 1	
Beschreibung	
Indikator für Zielerreichung	

Ziel 2	
Beschreibung	
Indikator für Zielerreichung	

Ziel 3	
Beschreibung	
Indikator für Zielerreichung	

Bemerkungen der Führungskraft	Bemerkungen des Mitarbeiters

Unterschrift Vorgesetzter

Unterschrift Mitarbeiter