

Neue Tarifverträge im öffentlichen  
Dienst – was sich ändert, was bleibt!  
Schwerpunkt: Vka

Kristina Lippold  
KEB im BIB e.V.  
Dipl.-Bibl. an der SLUB Dresden

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Vorbemerkung

- Dieses Dokument ist die Grundlage einer Fortbildung in der Büchereizentrale Lüneburg im September 2007.
- Die Lektüre kann nicht die systematische Befassung mit dem Tarifvertrag und der Kommentarliteratur ersetzen, sondern nur ergänzen.
- Jegliche Haftung aus der Benutzung des Skriptes wird ausgeschlossen.
- Mit der Nutzung des Skriptes ist keine Erteilung einer Rechtsauskunft verbunden. Das Skript hat lediglich informatorischen Charakter.

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Inhalt

- Allgemeine Fragen aus der Überleitung
- TVöD – einmal durch die Neuregelungen
- FAQ an die KEB zum Tarifrecht in Bibliotheken
- Leistungsorientierte Vergütung: §§ 17, Abs. 2 und 18 TVöD

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

„Tarifliche Regelungen stellen oft das kompromisshafte Ergebnis kontroverser Vertragsverhandlungen dar, weshalb an ihre Systemgerechtigkeit nur äußerst geringe Anforderungen gestellt werden können.“

BAG 28.01.1998

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Prozessverlauf

- Tarifrunde 2002/2003:
  - Prozessvereinbarung über den Verlauf der Neugestaltung bei Bund, Ländern und Kommunen
- Tarifeinigung 09.02.2005 / Tarifabschluss 13.09.2005 mit Bund und Kommunen
  - In-Kraft-Treten am 01.10.2005
  - Fassung vom 24. November 2005 rückwirkend zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens (redaktionelle Änderungen)

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Tarifvertragsarten

- Manteltarifvertrag  
BAT-O, MTArb-O → TVöD, TV-L
- Rahmentarifvertrag (Entgeltordnung)  
Anlage 1a zum BAT / Lohngruppenverzeichnis  
→ neue Entgeltordnung wird voraussichtlich ab  
September 2007 verhandelt
- Vergütungstarifvertrag  
→ neue Vergütungstabelle

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Tarifvertragsarten

- Spezielle Tarifverträge  
Altersteilzeit, Altersversorgung, TV soziale  
Absicherung ...
- ➔ [www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de)
- ➔ [www.bib-info.de](http://www.bib-info.de)

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Grundsätze der Vergütung im TVöD

- Einheitliche Tabelle für Arbeiter und Angestellte
- Keine Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege
- familienbezogene Vergütungsbestandteile entfallen

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Grundsätze der Vergütung im TVöD

- Eisbergprinzip: sichtbare Spitze wird weggenommen, während sich am unteren Ende Neues anlagert
- Die bisherige Angestellten-Vergütungsgruppe 1 findet keine Entsprechung im TVöD
- Neu eingefügt wird eine Entgeltgruppe 1 für einfachste Tätigkeiten

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Struktur der Entgelttabelle

- Tabellenstruktur mit 15 Entgeltgruppen mit je sechs Stufen
- Stufe 6 bei Bund / Ländern und in Einzelfällen bei VKA in Entgeltgruppe 9 und 15 nicht belegt
- vier Qualifikationsebenen

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Struktur der Entgelttabelle

- Entgeltgruppen:
  - Entgeltgruppe 1 - 4 Un-/Angelernte
  - Entgeltgruppe 5 - 8 dreijährige  
Berufsausbildung nach BBiG
  - Entgeltgruppe 9 - 12  
Fachhochschulabschluss (Bachelor)
  - Entgeltgruppe 13 - 15  
Hochschulabschluss (Master, auch FH-  
Master, wenn entsprechend akkreditiert)

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Aufbau der 6 Stufen

- Stufe 1 = AN ohne jede Berufserfahrung
- Stufe 2 = AN mit Berufserfahrung nach einem Jahr Tätigkeit
- Stufe 3 = AN mit mindestens drei Jahren Berufserfahrung
- Stufe 4 = nach sechs Jahren Tätigkeit
- Stufe 5 = nach zehn Jahren Tätigkeit
- Stufe 6 = nach 15 Jahren Tätigkeit
- nicht mehr das Lebensalter, sondern die Beschäftigungszeit im Betrieb und die Leistung bestimmen das Entgelt und weitere Leistungen
- ab Aufstieg von Stufe 3 in Stufe 4 leistungsabhängig

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Überführung der bisherigen Mitarbeiter

- Grundsätze:
  - Sicherstellen des bisherigen Monats-  
Tabellen-Einkommens
  - Bestimmte Einkommenserwartungen in der  
Zukunft sollen weiterhin abgedeckt werden

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Arbeitsschritte zur Überleitung

1. Zuordnung der bisherigen Vergütungsgruppe bzw. Lohngruppe zu einer Entgeltgruppe
2. Feststellung des Vergleichsentgeltes
3. Zuordnung zu einer Stufe / individuellen Zwischenstufe in der neuen Entgelttabelle
4. Prüfung der Besitzstandsregelungen

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Arbeitsschritte bei Neueinstellungen

1. Erstellung einer Tätigkeitsbeschreibung,  
Feststellung der Eingruppierung nach BAT
2. Zuordnung der bisherigen Vergütungsgruppe  
bzw. Lohngruppe zu einer Entgeltgruppe
3. Festlegung der Stufe innerhalb der  
Entgeltgruppe

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Überleitung in den TVöD - Besitzstandsregelungen

- **Kinderanteil im Ortszuschlag für Kinder**, die bis 31.12.2005 geboren worden sind:
  - für die Dauer des ununterbrochenem Kindergeldanspruchs
  - Unschädliche Unterbrechung:  
Grundwehrdienst, Zivildienst, FSJ, FÖJ →  
Kinderanteil lebt mit Kindergeldanspruch  
wieder auf
  - kann ab 16. Lebensjahr des Kindes  
abgefunden werden

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Überleitung in den TVöD - Besitzstandsregelungen

- **Bewährungsaufstieg** – in öB nicht relevant
- **Vorübergehend ausgeübte höherwertige Tätigkeit:** Zahlung der bisherigen Zulage nach BAT bis 30.09.2007, danach Regelungen des § 14 TVöD maßgebend

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

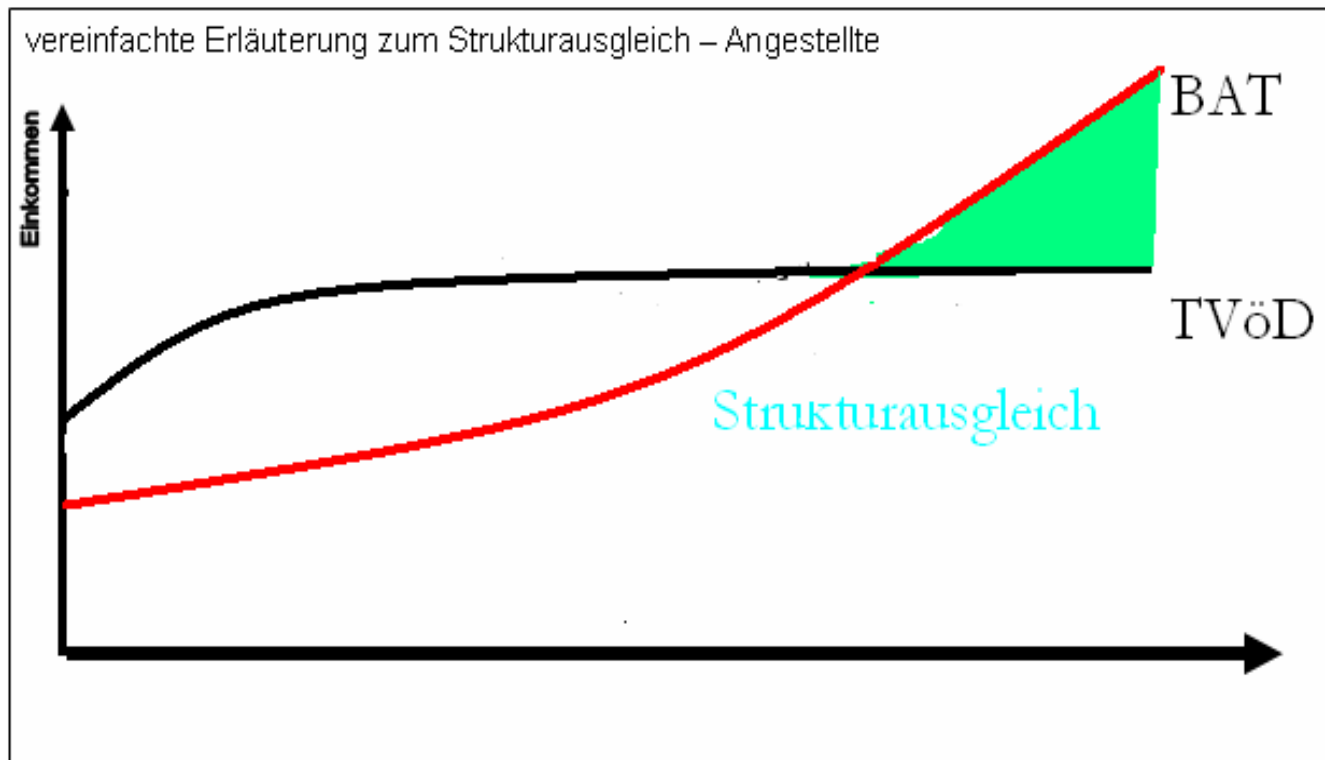
# Überleitung in den TVöD - Besitzstandsregelungen

- **Strukturausgleich**
  - Für Einkommenserwartungen („Expektanzen“), die es im BAT gegeben hätte, die aber im TVöD nicht mehr abgedeckt werden
  - kann abgefunden werden

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Schematische Darstellung des Strukturausgleiches



Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Strukturausgleich – Anlage 2 zum TVÜ-VKA

- TVÜ zum TVöD sieht ca. 170 Strukturausgleiche vor
- Betrag statisch zwischen 20 und 180 € monatlich
- Beginn in der Regel am 01.10.2007
- Teilzeitbeschäftigte: anteilig entsprechend der AZ
- Angestellte mit Ortszuschlagsstufe 1,5:  
hälftige Auszahlung des Strukturausgleiches für  
Ortszuschlagsstufe 2

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Strukturausgleich - Beispiel

<b>EG</b>	<b>Vergütungs- -gruppe</b>	<b>Ortszu- schlag Stufe 1/2</b>	<b>Über- leitung aus Stufe</b>	<b>nach</b>	<b>für</b>	<b>Betrag</b>
9	IVb/ohne BwA	1	8	2	5	50 €
6	VIb/ohne BwA	2	6	6	dauerhaft	50 €

Lesen als: „Mitarbeiter, die in Entgeltgruppe 9 übergeleitet wurden und die aus der Vergütungsgruppe IVb kommen und in dieser am 30.09.2005 den Ortszuschlag Stufe 1 und die Stufe 8 erhalten haben, bekommen nach 2 Jahren (ab 01.10.2007) für 5 Jahre monatlich 50 € Strukturausgleich.“

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Aufbau und Struktur TVöD - Allgemeiner Teil (§§1-39)

- Abschnitt I Allgemeine Vorschriften
- Abschnitt II Arbeitszeit
- Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen
- Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung
- Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# **Aufbau und Struktur TVöD – Besonderer Teil Verwaltung (§§40-56)**

- Allgemeine Pflichten
- Saisonaler Ausgleich
- Überstunden
- Reise-, Umzugskosten und Trennungsgeld
- Sonderregelungen für bestimmte Berufsfelder

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Neue Struktur im Vergleich zum BAT

keine Wiederholung des ohnehin geltenden  
Arbeitsrechts

Verweis auf allgemeines Arbeitsrecht z.B. bei:

- Entgeltfortzahlung bei Krankheit (EFZG)
- Anzeige- und Nachweispflicht bei Krankheit (EFZG)
- Einzelregelungen zum Erholungsurlaub (BUrIG)
- Befristung des Arbeitsvertrages (TzBfG, BErzGG)

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Beispiel: Arbeitnehmerhaftung

- Verzicht auf tarifliche Regelung im TVöD
- allg. arbeitsrechtliche Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung nach BGB (Haftungserweiterung auf mittlere Fahrlässigkeit)

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Geltung des neuen Tarifrechts

für Gewerkschaftsmitglieder durch beidseitige  
Tarifbindung (§ 4 Abs.1 S.1 TVG)

- für Nichtorganisierte über Gleichstellungsabrede
- („es gilt der BAT / MTArb sowie ergänzende und
- ersetzende\* Tarifverträge“)
- \* It. Niederschriftserklärung auch, wenn nicht genannt
- = TVöD ist ersetzender Tarifvertrag

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 2

### **Arbeitsvertrag** (§ 2 Abs. 1)

- Schriftform ist vorgeschrieben

### **Nebenabreden** (§ 2 Abs. 3)

- Schriftform ist zwingend

### **Probezeit** (§ 2 Abs. 4)

- einheitliche Probezeit von 6 Monaten ohne Verlängerung
- Wegfall der Probezeit für übernommene Azubis

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 3 – Allgemeine Arbeitsbedingungen

- Verschwiegenheit
- Umgang mit Belohnungen und Geschenken
- Ärztliche Untersuchung: zur Feststellung, dass arbeitsvertragliche Pflichten erfüllt werden können; auf Kosten des Arbeitgebers
- Recht auf Personalakteneinsicht und Kopien

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 3 - Nebentätigkeiten

- Abkehr vom ***beamtenrechtlichen*** Nebentätigkeitsrecht: kein Genehmigungsvorbehalt
- generelle Anzeigepflicht für Nebentätigkeit gegen Entgelt
- Möglichkeit der Untersagung oder von Auflagen durch den Arbeitgeber, wenn Beeinträchtigung der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten oder berechtigter Interessen des Arbeitgebers

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 4 Versetzung

Versetzung ist die vom Arbeitgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

### **Beispiel:**

Das Landesamt für Finanzen in C. hat einen Beschäftigten, der im Rahmen eines Projektes im Bundesministerium der Finanzen für drei Monate mitwirken soll. Um einen arbeitsrechtlich korrekten Rahmen zu schaffen, bedient sich das Landesamt der tariflichen Möglichkeit der Abordnung.

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 4 Zuweisung

Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der TVöD nicht zur Anwendung kommt.

Zustimmung des / der Beschäftigten ist notwendig, wobei die Verweigerung nur aus wichtigem Grund möglich ist.

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 4 Zuweisung

### ***Beispiel:***

Ein Beschäftigter der Universität L. soll im Rahmen eines Projektes bei der Firma SAP befristet für sechs Monate mitarbeiten. Die dadurch zu erwerbenden Kenntnisse liegen auch im Interesse der Universität. Er bekommt für die Tätigkeit von SAP Bezüge in Höhe von 3.500,- . Dieser Betrag liegt um 100,- unter seinem Entgelt bei der Universität. Die Universität zahlt lediglich noch 100,- , da die Bezüge von SAP Anrechnung finden.

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# § 4 Personalgestellung

- Verlagerung von Aufgaben des / der Betroffenen zu einem Dritten d.h. Aufgaben müssen mit der Funktion des jeweiligen Arbeitsplatzes zusammenhängen
- Organisationsentscheidung des Arbeitgebers notwendig
- Abfordern der geschuldeten Arbeitsleistung bei einem Dritten
- Erweiterung des Direktionsrechts (Zustimmung des / der Betroffenen nicht erforderlich)
- Arbeitsverhältnis besteht als Hülle weiter

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# § 4 Personalgestellung

- Beispiel:
- Der bisher kommunal betriebene Kurierfahrzeugdienst zwischen räumlich weit auseinanderliegenden Stadtteilzentren wird privatisiert. Durch Personalgestellung können die in der Werkstatt Beschäftigten dem neuen Betreiber zur Arbeitsleistung zugewiesen werden.

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 5 Qualifizierung

- kein individueller Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen
- Anspruch auf Gespräch mit der Führungskraft, in dem der Qualifizierungsbedarf festgestellt wird
- Qualifizierungsarten:
  - Erhaltungsqualifizierung
  - Fort- und Weiterbildung
  - Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung
  - Wiedereinstiegsqualifizierung

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 5 Qualifizierung

- Ausgestaltungsmöglichkeit im Rahmen einer Dienstvereinbarung
- Grundsatz der Kostentragung durch Arbeitgeber
- Eigenanteil der Arbeitnehmer möglich (vorzugsweise in Zeit eingebracht)
- Regelung von Rückforderungsansprüchen

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 6 Arbeitszeit

- TVöD Kommune: 38,5 Wochenstunden
- Ausgleichszeitraum für die Berechnung des Durchschnitts der Wochenarbeitszeit bis zu ein Jahr (kein Kalenderjahr)

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 6 Arbeitszeit

- Unterscheidung zwischen bestehenden und auch künftigen Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit (Sonderstellung) und Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitkorridor, Rahmenarbeitszeit)

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# § 6 Arbeitszeit Rahmenarbeitszeit oder Arbeitszeitkorridor

- sind keine Gleitzeitmodelle
- eröffnen zusätzliches Arbeitszeitvolumen ohne Zeitzuschläge
- Wochenarbeitszeit wird durch die Modelle nicht verlängert
- für einzelnes Arbeitsverhältnis ist nur ein Modell möglich

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 6 Arbeitszeit Rahmenarbeitszeit

- Einrichtung durch Dienstvereinbarung
- Rahmen bis zu 12 Stunden täglich (6 Uhr – 20 Uhr)
- innerhalb der vereinbarten Bandbreite entstehen keine Überstunden
- Einrichtung eines Arbeitszeitkontos zwingend

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 6 Arbeitszeit Arbeitszeitkorridor

- Einrichtung durch Dienstvereinbarung
- Zeitzuschlag nur für Überstunden außerhalb des vereinbarten Arbeitszeitkorridors von bis zu 45 Stunden
- Einrichtung eines Arbeitszeitkontos zwingend
- innerhalb des Arbeitszeitkorridors angeordneten zusätzlichen Arbeitsstunden können innerhalb des allgemeinen Ausgleichszeitraums durch Freizeit ausgeglichen werden

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 7 Sonderformen der Arbeit

- Wechselschicht- und Schichtarbeit
- Bereitschaftsdienst
- Rufbereitschaft
- Nachtarbeit (21 Uhr – 6 Uhr)
- Überstunden
- Mehrarbeit

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 7 Sonderformen der Arbeit Überstunden

Überstunden fallen grundsätzlich an,

- wenn sie angeordnet wurden **und**
- über den Rahmen der wöchentlichen Arbeitszeit hinausgehen und nicht bis zum Ende der Folgewoche ausgeglichen werden **oder**
- bei einem Arbeitszeitkorridor über der vereinbarten Grenze liegen **oder**
- bei der Rahmenzeit außerhalb der Rahmenzeit liegen

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten

Teilzeitbeschäftigte sind nur bei  
**arbeitsvertraglicher Verpflichtung** oder  
mit **ihrer Zustimmung** zur Leistung von

- Bereitschaftsdienst
- Rufbereitschaft
- Mehrarbeit (bis zur regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten)
- Überstunden

verpflichtet.

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 8 Ausgleich / Zeitzuschläge

- Angabe in % des Stundenentgeltes der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe
- Überstunden
  - EG 1-9 30 %
  - EG10-15 15 %
- Nachtarbeit 20 %
- Sonntagsarbeit 25 %
- Feiertagsarbeit
  - Mit Freizeitausgleich 35 %
  - Ohne Freizeitausgleich 135 %
- Samstagsarbeit von 13-21 Uhr 20 %

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 10 Arbeitszeitkonten

- Ansparung von Zeitguthaben, umgewandelten Zuschlägen (Faktorisierung) und anderen Kontingenten (Rufbereitschaftsdienstentgelte)
- Arbeitsunfähigkeit während des Ausgleichs führt nicht zu einer Minderung des Guthabens
- Gestaltung auch als Langzeitkonto möglich
- Insolvenzschutz

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Arbeitszeitkonten

- Beispiel:

Buchung von Zuschlägen durch  
„Faktorisierung“, d. h. dass für eine  
Stunde Arbeit am Samstag nach 13.00 Uhr  
1 Stunde und 12 Minuten (=20 %)  
gut geschrieben werden können

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# §12 / 13 Eingruppierung

- „Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit einer Entgeltordnung geregelt“
- Gegenwärtig finden innerhalb von ver.di Vorbereitungen für einen Entwurf zu den Verhandlungen über der neuen Entgeltordnung statt

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Eingruppierung - Ausblick

- Tarifautomatik bleibt erhalten
- Neue Entgeltordnung mit deutlicher Reduzierung der Eingruppierungsmerkmale
- bisher über 17.000 → zukünftig ca. 150 abstrakte Merkmale

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Eingruppierung - Ausblick

Gliederung nach Qualifikationen und Berufsbildern

- ECKEINGRUPPIERUNG orientiert sich am Ausbildungsniveau
  - Entgeltgruppe 5 bei Tätigkeiten mit „dreijähriger Berufsausbildung“
  - Entgeltgruppe 9 bei Tätigkeiten mit Fachhochschulniveau
  - Entgeltgruppe 13 bei Tätigkeiten mit Hochschulniveau

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Eingruppierung - Ausblick

- durchgehende Einführung des „Sonstigen“ unter erleichterten Voraussetzungen

**Sonstige** = Arbeitnehmer, die ohne diese Ausbildung aufgrund entsprechender Fähigkeiten diese oder gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Neu: Entgeltgruppe 1

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, z. B.

- Essens- und Getränkeausgeber/innen
- Garderobenpersonal
- Spülen und Gemüseputzen sowie sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich
- Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks
- Wärter/innen von Bedürfnisanstalten
- Servierer/innen
- Hausarbeiter/innen
- Hausgehilfe/Hausgehilfin
- Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion)

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Übergangsvorschrift für Neueingruppierungen

Eingruppierung setzt sich zusammen aus

- Eingruppierungsvorgang nach altem Recht
- Zuordnung zu den Entgeltgruppen des TVÜ zum TVöD (Anl. 3 Vka)
- Zuordnung zu einer Stufe

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Übergangsvorschrift für Neueingruppierungen

- Zuordnung zu einer Stufe
  - Stufe 1: ohne Berufserfahrung
  - Stufe 2: mindestens ein Jahr einschlägige Berufserfahrung
  - Stufe 3: mindestens drei Jahre einschlägige Berufserfahrung, ABER erst bei Neueinstellung nach 31.12.2008
  - Kann-Bestimmung für die Anrechnung weiterer Stufen zur Deckung eines Personalbedarfs

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Höhergruppierung / Herabgruppierung

## Höhergruppierung

- Stufenzuordnung erfolgt betragsmäßig  
(keine Mitnahme der Stufe, lediglich Verhinderung von Einkommensverlusten)
- Stufenzuordnung in die Stufe, deren Betrag unmittelbar über dem bisherigen Tabellenentgelt liegt
- Mindestens Stufe 2
- Garantiebetrag in
  - EG 1-8                    25 €
  - EG 9-15                  50 €
- Herabgruppierung: es wird die Stufe beibehalten

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Höhergruppierung (Beispiel)

Beispiel:

- Mitarbeiterin in EG 9 (früher IVb, Stufe 4, verh.) mit einem Monatsbrutto von 2.710 Euro (Stufe 3+)
- Höhergruppierung zum 01.08.2007 in EG 10, Stufe 3

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 9	2061	2290	2410	2730	2980	3180
EG 10	2340	2600	2800	3000	3380	3470

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Nachzeichnung des Einkommensverlaufes

	E9	E10
01.10.2007	2810 incl 80 E Strukturausgleich	2800
01.08.2010	2810	3000
01.10.2011	2980 Wegfall Strukturausgleich	3000
01.08.2014	2980	3380
01.10.2015	3180	3380

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- Keine Unterscheidung wie im BAT zwischen vertretungsweise und vorübergehend
- Zahlung einer Zulage nach einem Monat der Ausübung
- Höhe der Zulage:
  - EG1-8: 4,5 % des Tabellenentgeltes des Beschäftigten
  - EG9-15: Behandlung wie Höhergruppierung in die neue Entgeltgruppe

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# § 15 Tabellenentgelt

- Anfangs höhere Werte im Verhältnis zur alten Tabelle, am Ende abgesenkt
- Keine systematische Tabelle, sondern Ergebnis von Einzelberechnungen
- Ziel: Schutz des Lebenserwerbseinkommens  
Einbau des Volumens von bisherigen Vergütungen/Löhnen, OZ 1, OZ 2, allgemeiner Zulage
- Entgelt aus **einer** Tabelle sofort ablesbar

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# § 15 Tabellenentgelt

Öffnungsklausel für unterste Qualifikationsebene

- für un- und angelernte Tätigkeiten (E 1 – E 4)
- in von Outsourcing / Privatisierung bedrohten Bereichen
- bis zur Untergrenze E 1 (1.286,-€)
- Ausgestaltung durch landesbezirklichen Tarifvertrag

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 17 Regelungen zu den Stufen der Entgelttabelle

- Auf die Laufzeit in den Stufen werden **angerechnet**: Mutterschutzfristen (nicht Elternzeit!), Arbeitsunfähigkeit bis zu 39 Wochen, Urlaub, Sonderurlaub im dienstlichen Interesse, Unterbrechungen von weniger als einem Monat  
→ Beschäftigte werden so gestellt, als wenn sie gearbeitet hätten

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# § 17 Regelungen zu den Stufen der Entgelttabelle

Beispiel:

- Mitarbeiterin in E 9 seit 01.10.2005 in Stufe 2, Erkrankung vom 01.01.2007 bis 30.06.2007 Stufenaufstieg zum 01.10.2007 in Stufe 3

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Regelungen zu den Stufen der Entgelttabelle

- **Unschädliche Unterbrechungen** sind:  
Unterbrechungen bis zu 3 Jahren, Elternzeit  
(TVöD 5 Jahre)  
→ Beschäftigte fangen dort an, wo sie  
aufgehört haben

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Regelungen zu den Stufen der Entgelttabelle

Beispiel:

- Mitarbeiterin in E 9 seit 01.10.2005 in Stufe 2, Freistellung vom 01.01.2007 bis 30.06.2007, Stufenaufstieg nicht zum 01.10.2007, sondern zum 01.04.2008 in Stufe 3

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Regelungen zu den Stufen der Entgelttabelle

- nach längeren Unterbrechungen erfolgt die Zuordnung zu der vorvergangenen Stufe vor der Unterbrechung

Beispiel:

Mitarbeiterin in E 9 ab 01.10.2007 in Stufe 3,  
Freistellung aus persönlichen Gründen vom  
15.11.2007 bis 30.11.2010, Rückkehr am  
01.12.2010 in E 9 Stufe 2

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Regelungen zu den Stufen der Entgelttabelle

In jedem Fall auch prüfen, ob durch die Freistellung Ansprüche auf Besitzstände (Kinderanteil im Ortszuschlag) verloren gehen! → ggf. prüfen, ob Besitzstand abfindbar ist.

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Regelungen nach §§17, Abs. 2 und § 18

→ Separater Block

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# § 20

## Jahressonderzahlung

- Voraussetzung: Arbeitsverhältnis am 01.12.d.J.
  - E1 -E8 90 %
  - E9 -E12 80 %
  - E13-E15 60 %des monatlichen Durchschnittseinkommens
- Keine anteiligen Auszahlungen mehr

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# § 21 Bemessungs- grundlage für die Entgeltfortzahlung

Höhe des trotz Nichtleistung der Arbeit fort  
zuzahlenden Entgelts bei

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22)
- Erholungsurlaub (§ 26)
- Zusatzurlaub (§ 27)

im Allgemeinen Tabellenentgelt

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 22 Entgelt im Krankheitsfall

- 6 Wochen Entgeltfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit
- Danach Krankengeldzuschuss in der Höhe zwischen Bruttokrankengeld und Nettoarbeitsentgelt
- Privatversicherte: Krankengeldzuschuss bis maximal zum Krankengeldhöchstsatz der GKV
- Altbeschäftigte (vor 30.06.1994): Krankengeldzuschuss in der Höhe zwischen Nettokrankengeld und Nettoarbeitsentgelt

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Entgelt im Krankheitsfall

Zahldauer des Zuschusses:

- Beschäftigungszeit > 1 Jahr      7 Wochen  
    (= 13 Wochen Gesamtzeit)
- Beschäftigungszeit > 3 Jahre    33 Wochen  
    (= 39 Wochen Gesamtzeit)

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## Nicht mehr im Tarifvertrag: K.O.-Tage ABER

- § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz wird unmittelbar geltende Rechtsnorm
  - Unverzögliche Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit und der voraussichtlichen Dauer
  - Krankheit länger als 3 Kalendertage → ärztliche Bescheinigung spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag
  - Arbeitgeber ist berechtigt, das ärztliche Attest früher zu verlangen

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Entgeltfortzahlungsgesetz

## §5 Abs. (1)

„Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen...“

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 23 Besondere Zahlungen

- Jubiläumszuwendung bei einer Beschäftigungszeit von  
25 Jahre 350,- €  
40 Jahre 500,- €
- Vermögenswirksame Leistungen i.H.v. 6,65 € bei Vollzeitbeschäftigten (kein eigenständiger TV mehr)
- Sterbegeld (Einbeziehung Lebenspartner, Ausschluss sonstiger Personen)

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 26 Erholungsurlaub

- Dauer des Urlaubes wie bisher
- Übertragung von Urlaub in das folgende Kalenderjahr
  - Übertragener Urlaub muss bis 31.03. des Folgejahres angetreten sein
  - Ist dies wegen Krankheit oder aus dienstlichen Gründen nicht möglich, muss der Urlaub bis 31.05. angetreten sein

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Erholungsurlaub

- Neue Regelung über „zusammenhängende Gewährung“
  - Soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden
  - Dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Erholungsurlaub bei ab- weichender Verteilung der Arbeitszeit

Beispiel 1: Mitarbeiterin mit 18 Wochenstunden und 30 Tagen Urlaubsanspruch bei 5-Tage-Woche verteilt die Arbeitszeit auf Mi, Do, Fr und erhält einen Urlaubsanspruch von 3 Fünfteln = 18 Tage

Beispiel 2: Mitarbeiterin mit 30 Tagen Urlaubsanspruch bei 5-Tage-Woche arbeitet Mo-Sa und erhält einen Urlaubsanspruch von 6 Fünfteln = 36 Tage

→ Fazit: in allen Fällen beträgt der Urlaubsanspruch 6 Wochen

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 28 Sonderurlaub

- unbezahlt
- „Wichtiger Grund“ ist erforderlich
- keine Differenzierung nach dem Anlass der Beurlaubung mehr
- keine Anrechnung auf die Beschäftigungszeit, sofern ein dienstliches Interesse nicht vor dem Antritt anerkannt wurde (Achtung: Wegfall Besitzstände prüfen!)

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 29 Arbeitsbefreiung

- Wie bisheriger § 52 BAT
- Erweiterung um Lebenspartner/in nach Lebenspartnergesetz
- Ausweitung der Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke von 6 auf 8 Werkstage (Werkstage: Mo-Sa! entspricht 6,67 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche)

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# § 30 Befristete Arbeitsverträge

- Zulässigkeit der Befristung richtet sich nach allg. Grundsätzen (z.B. § 14 Abs. 1 TzBfG, Bundeselterngeldgesetz)
- Fortschreibung der alten Sonderregelung 2y
- Auch im Tarifgebiet West sind längere Befristungen als 5 Jahre auf der Basis des TzBfG zulässig

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# §§ 31/32 Führung auf Probe und auf Zeit

Führungspositionen sind die ab der Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis. Weisungsbefugt ist derjenige, der das Direktions- und Weisungsrecht nach § 106 Gewerbeordnung über andere Beschäftigte ausüben darf. (Recht, Leistungspflicht nach Zeit, Ort, Inhalt und Art zu konkretisieren)

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Führung auf Probe

- Befristet für maximal 2 Jahre; innerhalb der 2 Jahre maximal 2 Vertragsverlängerungen
- Erprobung endet mit Fristablauf, danach ergibt sich bei Bewährung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Vergütung erfolgt wie bei einer Höhergruppierung
- Bei Nichtbewährung endet das Probeverhältnis, bei bereits Beschäftigten erfolgt ein Rückfall auf die Ausgangsvergütung
- Befristungsgrund TzBfG (sachl. Grund: Erprobung oder sachgrundlose Befristung)

# Führung auf Zeit

- Bis zu 4 Jahre befristet, danach Verlängerung möglich:
  - EG 10-12      max. 2 Verlängerungen auf max. 8 Jahre
  - Ab EG 13      max. 3 Verlängerungen auf max. 12 Jahre
- Vergütung: wie bei Höhergruppierung, zuzüglich eines Zuschlags von 75 % des Unterschiedsbetrages zur nächsten Entgeltgruppe
- Nach „Führung auf Zeit“ Rückfall in alte EG

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Führung auf Zeit

- Beschäftigte in EG 9, Stufe 3 2265 €
- Führungsposition auf Zeit in EG 11, mind.  
Stufe 2 2538 €
- Zuschlag zur EG 12  
75 % von 94 € 70,50€
- Neues Entgelt **2608,50 €**

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 33/34 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Ausschluss der ordentlichen Kündigung nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens nach Vollendung des 40. Lebensjahres gilt fort (West)

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Beendigung ohne Kündigung

- TVöD: Erreichen des 65. Lebensjahres
- Jederzeit mit Auflösungsvertrag
- Sonderformen bei Erwerbsminderung

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Beschäftigungszeit

- Die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist
- Zusätzlich Zeiten bei einem anderem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber
- Beschäftigungszeit hat für die Berechnung der Kündigungsfristen und Zahlung des Jubiläumsgeldes Bedeutung
- Für Übergeleitete erfolgt keine Neuberechnung der Beschäftigungs-/Dienstzeit

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Zeugnis

- Anspruch auf qualifiziertes Zeugnis bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Zwischenzeugnis aus triftigem Grund
- Recht auf unverzügliche Ausstellung

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Ausschlussfrist

- Ansprüche verfallen, wenn sie nicht 6 Monate nach Fälligkeit geltend gemacht werden
- Dies gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Häufige Einzelfragen aus Überleitung und Anwendung

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Überleitung aus Vergütungsgruppen Vb / IVb

Überleitung erfolgt in beiden Fällen nach EG 9  
Unterschiede:

- Individuelles Vergleichsentgelt ist bei Herkunft aus IVb höher
- Beschäftigte aus IVb mit Stufe 6
- Beschäftigte aus Vb ohne Stufe 6, Stufe 5 erst nach 9 Jahren in Stufe 4

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# SR 2m Nr. 2 enthalten in § 27 TVÜ-VKA

Den Bibliothekaren, zu deren Aufgabe auch die Erarbeitung von Bücherkenntnissen und die Besprechung von Neuerscheinungen gehören, ist hierfür eine nach den besonderen Verhältnissen der einzelnen Bibliothek bemessene Zeit auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen...

→ Altregelungen vor dem 01.10.2005 gelten fort, neue dürfen seitdem nicht mehr abgeschlossen werden

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# TVöD – Gewinner und Verlierer

Neuer Aufbau der Entgelttabelle:

- Steiler Anstieg am Beginn der Tabelle
- Flacher Anstieg in mittleren Jahren
- Ende der Tabelle bereits nach 15 Jahren erreichbar

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# TVöD – Stellenwechsel zum Arbeitgeber Bund

EG 2 - 8: Stufe 1 ohne Berufserfahrung

Stufe 2 bei einschlägigen Berufserfahrungen

Stufe 3 mindestens 3 Jahre Berufserfahrung  
bei Einstellung nach 31.12.2008

Ausnahmen möglich

EG 9 - 15: immer Stufe 1, Ausnahme:  
vorhergehendes Arbeitsverhältnis zum Bund

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Stellenwechsel zu / zwischen kommunalen Arbeitgebern

Einstellung in

- Stufe 1 ohne Berufserfahrung
- Stufe 2 bei einschlägigen, mindestens einjährigen Berufserfahrungen
- Stufe 3 mindestens 3 Jahre Berufserfahrung bei Einstellung nach 31.12.2008

Neu: jegliche Berufserfahrung (auch außerhalb des öffentlichen Dienstes) **kann** angerechnet werden, wenn sie für die neue Tätigkeit förderlich ist.

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Wer gewinnt? - Berufsanfänger!

## Beispiel 1

**FAMI , ledig, unmittelbar nach Abschluss der  
Berufsausbildung, Gehalt für 6 Jahre**

- im BAT / VKA Verg. Gr. VII  
Gesamtbruttoeinkommen 131.163,60 €
- im TVöD EG 5  
Gesamtbruttoeinkommen 136.176,00 €
- Einkommensplus im TVöD: 5.012,40 €

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Gewinner

## Beispiel 2

**Dipl.-Bibl., ledig, unmittelbar nach Abschluss des Studiums, Gehalt für 6 Jahre**

- im BAT / VKA Verg. Gr. Vb  
Gesamtbruttoeinkommen 160.326,48 €
- im TVöD EG 9  
Gesamtbruttoeinkommen 166.452,00 €
- Einkommensplus im TVöD: 6.125,52 €

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Wer verliert? Stellenwechsler zu einem anderen Arbeitgeber!

## **Beispiel:**

- Mitarbeiterin mit 15jähriger Berufserfahrung (verh., 2 Ki.) zuletzt in Vergütungsgruppe IVb (Überleitung in EG 9 mit Besitzständen)
- Wechsel auf eine Stelle bei einem Arbeitgeber, der den TVöD anwendet mit Tätigkeiten, die nach Vergütungsgruppe IVa bewertet werden. Die Bezahlung erfolgt nach TVöD Entgeltgruppe 10.

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Verlierer

- Einkommen in der vorherigen Stelle: 3.140,27 €
- Einkommen in der neuen Stelle:

Einstellung in Entgeltgruppe	2.600,00
EG 10 Stufe 2	

Maximal erreichbares	3.470,00
Einkommen EG 10 Stufe 6	

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Verlierer

Fazit: erst nach einer Beschäftigungszeit in der neuen Tätigkeit von 9 Jahren werden in Stufe 5 Realeinkommensverluste aus dem Stellenwechsel trotz nomineller Höhergruppierung von IVb nach IVa / EG 9 nach EG 10 aufgehoben. Die weitere Steigerung nach Stufe 6 dauert weitere 5 Jahre.

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Hinweis für Wechselwillige

- Besitzstände aus
  - Kinderanteilen im Ortszuschlag und
  - Strukturausgleichkönnen abgefunden werden
- Einzelvertragliche Regelung
- ↳ Stellenwechsel nach Abfindung reduziert  
Verluste

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Was muss ein Leistungs- beurteilungssystem können, um gut zu sein?



Leistungsbeurteilungssystem : die Lösung für alle Probleme? (Bild aus:  
[www.stmg.de](http://www.stmg.de))

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Leistungsorientierte Vergütung im TVöD

- Physik: Leistung = Arbeit / Zeit
- Lexikon: Leistung ist der Grad der körperlichen und geistigen Beanspruchung sowie deren Ergebnis
- Leistungsmessung im Bereich des öffentlichen Dienstes?

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Was bringt die Einführung von Leistungsentgelt?

Hoffnung: Motivation durch

- Abschaffen von „Nasenprämien“
- Einbeziehung aller Beschäftigten in Systeme zur Leistungsmessung

Befürchtung: Desillusionierung durch

- Entstehen überregulierter, bürokratischer, Systeme
- Vorhandene Beurteilungssysteme bestehen parallel weiter → Intransparenz für Beschäftigte

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Ziele der Leistungsorientierten Bezahlung

- Personalentwicklung → § 17,2 TVöD
- Verbesserung der öffentlichen Dienstleistungen
- Stärkung von Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz } § 18 TVöD

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Leistungsanreize ...

- dienen der Differenzierung und der Herstellung von Transparenz über das individuelle Leistungsvermögen bei der Personalentwicklung.
- ein wichtiges Instrument zur Umsetzung strategischer Personalentwicklungskonzepte

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Grundsätze für erfolgreiche Regelungen

- Auch wer Leistungen Einzelner materiell belohnen will, muss die Leistung Aller bewerten.
- Er/Sie muss vorher sagen, wie diese Leistungen definiert sind
- Leistungsentgelt ist dann besonders motivierend, wenn der Einzelne vorab kalkulieren kann, dass und wie seine Anstrengungen belohnt werden.

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Grundsätze für erfolgreiche Regelungen

- Es gibt nicht DEN Modellvorschlag
- Struktur, Aufgabenstellung, Betriebs- und Führungskultur müssen bei Modellentwicklung mitbedacht werden
- Erfolg hängt stark von Verwaltungsspitze und Führungskräften ab

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Betriebliche Kommission

Zusammensetzung:

- Je drei Mitglieder, die vom Arbeitgeber und vom Personalrat benannt werden und der Dienststelle angehören müssen
- Zusammensetzung der Kommission nach § 17 nicht vorgeschrieben

Kommission hat beratenden Charakter

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Betriebliche Kommission

## Aufgaben:

- Entwicklung und Controlling des betrieblichen Systems der Leistungsbewertung
- Beratung von Beschwerden, die sich auf Mängel des Systems und dessen Anwendung bezieht
- Beratung von Beschwerden gegen verzögerten Stufenaufstieg

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Beschwerde- und / oder Klageweg

- Leistungsorientierte Entgelte berühren die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses
- Beschäftigten steht grundsätzlich der Klageweg beim Arbeitsgericht offen
- Vorherige Beschwerde bei betrieblicher Kommission ist sinnvoll, aber nicht zwingend
- Geltendmachung des Anspruches nach § 37 TVöD ist zwingend

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 17, Abs. 2 Tabellenentgelt / Stufenlaufzeit

- Stufenlaufzeit ab dem Wechsel von Stufe 3 nach 4 kann bei erheblich überdurchschnittlichen Leistungen verkürzt werden
- Stufenlaufzeit ab dem Wechsel von Stufe 3 nach 4 kann bei erheblich unterdurchschnittlichen Leistungen verlängert werden

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Leistungsabhängige Stufenaufstiege

Ziele der Regelung des § 17 Abs. 2

- Kein automatisches Aufrücken in den Stufen nur durch Zeitablauf oder Älterwerden (Abkehr von Senioritätsprinzip)
- Unterstützung der Personalentwicklung
- Stärkung der Führungsverantwortung
- dauerhafte Vergütungserhöhung oder zeitweise Vergütungsabsenkung im Vergleich zu „Normalleistern“

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Leistungsbeurteilung

- überprüfen, inwieweit die Leistung des Mitarbeiters dem Vereinbarten, also der Übernahme einer bestimmten Tätigkeit entspricht und inwiefern sie die gewährte Gegenleistung, also die Vergütung, wert ist.
- **NICHT:** Beurteilung von Verhalten und Eigenschaften

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Leistungsbeurteilung

- Feststellung der Leistung liegt im billigem Ermessen des Arbeitgebers (§ 315 BGB)
- Arbeitgeber muss die Leistungsvoraussetzungen im Vorhinein bekannt geben und sachgerecht abstufen (Rechtsprechung BAG)
- Ergebnisorientiert, d.h. beurteilt wird das qualitative und quantitative Arbeitsergebnis

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Leistungsabhängige Stufenaufstiege

- Verkürzungs- bzw. Verlängerungskriterien als solche sind mit dem Betriebs-, Personalrat in Form einer Betriebs-/Dienstvereinbarung festzulegen. Die Zuordnung des einzelnen Mitarbeiters zu der jeweiligen Stufe ist dagegen mitbestimmungsfrei

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Finanzielle Auswirkungen

Beispiel (E9, Verlauf für eine angenommene  
Beschäftigungszeit von 16 Jahren =  
Normalzyklus):

Verlängerung der Stufenlaufzeit:

Einmalig 4.276 E

Dauerhaft 41.752 E

Verkürzung der Stufenlaufzeit

Um 1 Jahr in St. 3 4.276 E

Um 1 Jahr in St. 3 und 4 4.528 E

Auf 1 Jahr in St. 3 und 4 9.308 E

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Gauss'sche Normalverteilung

Bekannt aus zahlreichen Beurteilungsverfahren  
Grundsatz:

- Ca. 60 % der Mitarbeiter erbringen durchschnittliche Leistungen
  - Jeweils etwa 20 % erbringen über- bzw. unterdurchschnittliche Leistungen
- ↳ Maximal 5-10 % leisten „erheblich“ über- bzw. unterdurchschnittlich

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Umsetzung des § 17, Abs. 2 TVöD

- „Kann-Bestimmung“
- Bisher fehlende Kultur im öD
- Alle Beurteilungssysteme der Vergangenheit blieben folgenlos für Beschäftigte
- Erfordert ein eigenes System unabhängig von § 18
- Bestimmung des Durchschnitts erfordert Beurteilung aller Mitarbeiter

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Umsetzung: Beschleunigung des Stufenaufstieges

- Erstmals möglich im Oktober 2007
  - Beschleunigung unumkehrbar
  - Beschleunigung bis zum „Auf-null-setzen“  
einer oder sogar mehrerer Stufen
- ↳ Beschleunigung jederzeit möglich, jedoch  
wenig praktikabel

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Umsetzung: Hemmung des Stufenaufstieges

- Erstmals möglich im Oktober 2010
  - „Schlechterleister“ müssen jedoch  
Zwischensignale erhalten
  - Bei zweiter „Hemmung“ sollte Abmahnung  
erfolgen
- ↙ Beurteilung mindestens jährlich erforderlich

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Was ist eigentlich unterdurchschnittlich? (BAG-Rechtsprechung)

- Ein Arbeitnehmer genügt seiner Vertragspflicht, wenn er unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet.
- Er verstößt gegen seine Arbeitspflicht nicht allein dadurch, dass er eine vom Arbeitgeber gesetzte Norm oder die Durchschnittsleistung aller Arbeitnehmer unterschreitet.
- Allerdings kann die längerfristige deutliche Unterschreitung des Durchschnitts ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer weniger arbeitet als er könnte. (Beweislast liegt beim Arbeitgeber)

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Empfehlung

- Vereinbarung zu Inhalten und Form eines jährlichen Mitarbeitergespräches:
  - Allgemeine Inhalte
  - Beurteilungsgespräch nach § 17, Abs. 2 TVöD
  - Fortbildungsgespräch nach § 5 TVöD
- Unabhängig davon sind Gespräche nach § 18 TVöD zu führen

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 18 Leistungsentgelt

dient der unmittelbaren Leistungsmotivation zur Steigerung der Effektivität und Effizienz öffentlicher Dienstleistungen.

„Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.“

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## § 18 Leistungsentgelt – Zweck?

- Motivation und Gerechtigkeit
- Leistungsentgelt ist Anerkennung
- Leistung soll sich bezahlt machen
- Stärkung der Führungskompetenz
- Leistungsentgelt zwingt Vorgesetzte zur Verbesserung der Mitarbeiterführung: Führen von Personalgesprächen, Thematisieren von Leistungsunterschieden, Führen mit Erwartungen und Zielen

# Woher kommt das Geld?

- IST-Stand: Pauschalierte Bewertung  
„freigewordener“ Besitzstände:
  - keine neuen familienbezogenen Leistungen  
mehr

Kinder- und Familienanteil im  
Ortszuschlag 0,2 %

- Einsparungen der Arbeitgeber bei  
Einmalzahlungen

Umgestaltung des Urlaubs- und  
Weihnachtsgeldes 0,8 %

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Wieviel Geld ist im Leistungsstopp?

- Soviel bringt derzeit jeder Mitarbeiter in den Leistungsstopp ein (ca.):
  - BAT VII / E 5                      250 E
  - BAT IVb / E 9                      335 E
  - BAT II                                  440 E
- Bei 8 % Leistungsentgelt entspricht die Summe einem 13. Monatsgehalt

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Was kostet die Einführung von Leistungsentgelt?

Geschätzte Kosten für die Einführung eines gut funktionierenden Systems: ca. 4% des Entgeltvolumens aller Beschäftigten eines Jahres, u. a.:

- Arbeitszeit und Fortbildungskosten der mit der Einführung befassten Mitarbeiter aus Management und Personalvertretung
- Zeit und Kosten für Zielfindungsworkshop / Bewerberschulungen
- erforderliche Organisationsänderungen

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Grundsätzliche Regelungen

- Leistung muss in regelmäßiger Arbeitszeit erreichbar sein
- Kein Ausschluss bestimmter Beschäftigten-  
gruppen (z.B. Teilzeitbeschäftigte)
- Leistungsminderung (z.B. Schwerbehin-  
derung) ist angemessen zu berücksichtigen
- Verpflichtung zur jährlichen Ausschüttung der  
finanziellen Mittel

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Grundsätzliche Regelungen

Höhe des leistungsbezogenen Entgeltes: 1% des ständigen Monatsentgelts aller Beschäftigten des Vorjahres, 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 und bei Urlaub

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Grundsätzliche Regelungen

- Stichtage bei fehlender Dienstvereinbarung:
  - 31.07.2007 → 12 % „Gießkannenzahlung“ im Dezember 2007 als Ersatz
  - 30.09.2007 → 6 % „Gießkannenzahlung“ im Dezember 2008 als Ersatz
- Restbeträge werden auf 2009 übertragen (siehe Protokollerklärung zu Absatz 4)
- Evaluierung der gefundenen Modelle erfolgt im Rahmen der Tarifverhandlungen 2008

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Mögliche Phasen der Einführung

2007:

- Gießkanne: für alle Mitarbeiter einen individuellen Anteil am Leistungstopf, bestehend aus 12 % eines Monatsgehaltes
- Mitarbeiterbefragung zu Akzeptanz und Erwartungen
- Einführungsschulungen für Bewertungsverfahren
- Entwicklung des betrieblichen Systems

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Mögliche Phasen der Einführung

2008

- Systematische Leistungsbewertung für alle Mitarbeiter
- Beginn der Einführung von Zielvereinbarungen (Testphase, Akzeptanzgewinne)

2009

- Beginn eines vollständig implementierten Systems mit dem Schwerpunkt auf Zielvereinbarungen auf allen Ebenen

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Wichtige Rechtsgrundsätze für Dienstvereinbarungen

Gleichbehandlung der Beschäftigten /  
„Lohngerechtigkeit“ in der Dienststelle

- Keine Benachteiligung beim Entgelt aufgrund des Geschlechts (Artikel 141 EGV)
- aufgrund von Teilzeit/Befristung (TzBfG)
- Diskriminierungsfreie, transparente Leistungsentgeltsysteme (EU-Richtlinie 75/117 und versch. EuGH-Entscheidungen)
- Leistungsmaßstäbe müssen gleiche Verdienstchancen ermöglichen

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Konzeption der Dienstvereinbarung

- Klärung der Ebene, auf der eine Regelung getroffen werden soll
- Festlegung des Regelungsbedarfs
- Vorbereitung von Schulungen für die Vorgesetzten
- und Information der Beschäftigten (Transparenz, Erwartungen skizzieren, Chancen erkennen)

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Inhalte einer Dienstvereinbarung

- Gestaltung der Bewertungs- u. Zielvereinbarungsbögen
- Bewertung einer individuellen Leistung oder einer Teamleistung
- Wer soll die Leistung messen ? (Vorgesetzte, Kollegen, unterstellte Beschäftigte)
- Welches Leistungsergebnis führt zu welchem Leistungsentgelt

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Inhalte einer Dienstvereinbarung

- Wie erfolgt die Leistungsbemessung in besonderen Situationen (vorübergehende Abwesenheit, Arbeitsplatz- und / oder Vorgesetztenwechsel)
- Kontrollinstrumente des Leistungssystems (Behandlung von Beschwerden, Auswertung der Ergebnisse, Einbeziehung des betrieblichen Vorschlagswesens)
- Veröffentlichung von Ergebnissen der Leistungsmessung

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Formen des Leistungsentgeltes

- Leistungsprämie  
einmalige Zahlung für einmalige besondere  
Leistung
- Erfolgsprämie (nur Vka)  
einmalige Zahlung bei unternehmerischem  
Erfolg
- Leistungszulage  
monatliche Zahlung für dauerhafte Leistungen

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Verteilung des Leistungstopfes

- Analyse der Situation vor Ort, mehrere Verteilungsmodelle „durchspielen“
- Verteilung nach Ämtern, nach Entgeltgruppen, nach Qualifikationsniveau
- Entscheidung, ob Prämienhöhe abhängig von Entgelt sein soll

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Methoden der Leistungsfeststellung

## **Zielvereinbarung (ZV)**

Freiwillige Abrede

Über objektivierbare  
Leistungsziele und ihre Erfüllung

Verständigung auf vereinbarte  
oder vorgegebene Ziele

Ohne Leistungserbringung kein  
Leistungsentgelt

## **Systematische Leistungsbewertung (SLB)**

Mit dem Personalrat vereinbartes  
betriebliches System

Zur Feststellung erbrachter  
Leistungen

Unabhängig von der Zustimmung  
des Mitarbeiters

Keine Regelbeurteilung!

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# 1. Zielvereinbarung

- Zielvereinbarungen sind befristete Nebenabreden zum Arbeitsvertrag
- Freiwillig
- Zwischen Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten
- Inhalt: objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen, die zu ihrer Erfüllung erforderlich sind

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Voraussetzungen für Erfolg von Zielvereinbarungen

- Zielvereinbarungen beginnend bei der oberen Hierarchieebene einführen
- Ziel ist von Beteiligten beeinflussbar
- objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen, die zu ihrer Erfüllung erforderlich sind
- Zielvereinbarungen sind keine Aufgaben- und Stellenbeschreibungen, sondern beschreiben zu erzielende Ergebnisse
- Wenige, konkrete Ziele, keine „Verzettelung“
- Relation zwischen Qualität und Quantität wahren
- Keine Routinetätigkeiten einbeziehen

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Bestandteile einer Zielvereinbarung

- Wer (Betroffene / Struktureinheit)
- Was (Ziel mit nachprüfbarer Qualitätsdefinition)
- Wann (Zeitraum, Zwischenziele, Resultat)
- Wie (zur Verfügung stehende Mittel)
- Weg (Methodik des Vorgehens)
- Regelungen bei Erfüllung / Nichterfüllung des Ziels

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Zieldefinitionen „SMART“

- **S** – Spezifisch. Ein Ziel soll konkret, eindeutig und präzise formuliert sein.
- **M** – Messbar. Ein Ziel und ein Erreichungsgrad müssen überprüft werden können.
- **A** – Aktionsorientiert. Ein Ziel soll Ansatzpunkte für positive Veränderungen aufzeigen.
- **R** – Realistisch. Ein Ziel soll zwar hoch gesteckt, aber immer noch erreichbar sein.
- **T** – Terminierbar. Ein Ziel soll einen ausreichenden zeitlichen Bezug mit festem End(zeit)punkt haben

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Einzel- oder Gruppenvereinbarung?

- Gruppenvereinbarung: Teamgeist und soziale Kompetenz stärken, Risiko der „Hängematte“
- Einzelvereinbarung: Risiko des „Tunnelblicks“
- Kombination von Team- und Individualzielvereinbarungen, bspw.:
  - Individualzielvereinbarungen mit Führungskräften
  - Team-/Gruppenzielvereinbarungen mit Mitarbeiterinnen ohne Führungsverantwortung.

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Festlegung der Ziele

## Individuelle Zielvereinbarung

- Mitarbeitergespräch als Grundlage für Zielvereinbarung

## Teamzielvereinbarung

- Zielworkshop mit allen Beteiligten

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Berechnung des Leistungsentgeltes - Beispiel

- Verschiedene Zielerreichungsstufen:
  - Ziele vollständig erreicht 5 Punkte
  - Ziele zu 90 % erreicht 4 Punkte
  - Ziele zu 80 % erreicht 3 Punkte
  - Ziele zu 60 % erreicht 2 Punkte
  - Ziele zu 40 % erreicht 1 Punkt
  - Ziele zu weniger als  
40 % erreicht 0 Punkte

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Berechnung des Leistungsentgeltes - Beispiel

- Mitarbeiter hat Zielvereinbarung mit 3 Zielen abgeschlossen
- Einzelergebnisse:
  - Ziel 1            5 Punkte
  - Ziel 2            3 Punkte
  - Ziel 3            4 Punkte
- Gesamtbewertung  $12 \text{ Punkte} : 3 = 4$   
Gesamtpunkte

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Berechnung des Leistungsentgeltes - Beispiel

- Errechnen des Gesamtpunktwertes aus allen Zielpunktwerten

Beispiel:

- 35 T€ Leistungsentgelt bei 70 Mitarbeitern
- erreicht wurden insgesamt 280 Punkte von maximal 350 (70 Mitarb. mit max. 5 Punkten)
- 1 Punkt sind 125 €
- Leistungsprämie mit 4 Punkten ist 500 € wert

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Beispiel: Medienbearbeitung

Die Einarbeitung einer neuen Medieneinheit dauert von der Bestellung bis zum Einstellen im Regal durchschnittlich weniger als 30 Minuten. Dabei werden weniger als 0,5 % ungewollter Dubletten bestellt, die Zahl der fehlerhaften Katalogisate liegt bei unter 3 %.

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Beispiel: Medienbearbeitung

Mögliche Störfaktoren aus Mitarbeitersicht:

- Instabiles DV-System
- Workflow nicht optimal
- Lange Transportwege und Liegezeiten
- Ungenügende Schulungen für integrierte Geschäftsabläufe

Folgen:

- Zielgefährdung
- Demotivation

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Beispiele für Fehler bei Zielbildung

- Festsetzung einer absoluten Zahl von zu bearbeitenden Medien bedeutet keine Beeinflussbarkeit durch den Mitarbeiter (zu viele Außenfaktoren)
- Jährliche Steigerung der Ausleihzahlen um 5% bei gleich bleibendem Etat und Personal

2007	48.000
2008	52.800
2009	55.440
2010	58.210

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

## 2. Systematische Leistungsbewertung

Grundlage ist ein betrieblich zu vereinbarendes System

- Leistungsziele müssen durch Beschäftigte beeinflussbar sein
- Regelbeurteilung ist kein Instrument der Leistungsbewertung
- Kein individualrechtlicher Bezug gegeben

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Systematische Leistungsbewertung

- nach möglichst messbaren oder objektivierbaren Kriterien oder aufgabenbezogene Bewertung
- Beispiele für Kriterien:
  - Kundenorientierung
  - Arbeitsqualität
  - Arbeitsquantität
  - Führungsverhalten
  - Wirtschaftlichkeit
  - Zusammenarbeit

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Beispiel Systematische Leistungsbewertung

Kriterien	Stufen	Punkte	Gewichtungs- faktor	Beurt.- beisp.
Fachliche Arbeitser- gebnisse	Entwickl.-bedarf	1-3	4	6 x 4 = 24
	In Ordnung	4-6		
	Stärke	7-9		
Ergebnisse Zus.- arbeit und Inf.-aust.	Entwickl.-bedarf	1-3	2	8 x 2 = 16
	In Ordnung	4-6		
	Stärke	7-9		
Art der Auf- gabenerle- digung	Entwickl.-bedarf	1-3	1	5 x 1 = 5
	In Ordnung	4-6		
	Stärke	7-9		
Anwendung des erford. Wissens	Entwickl.-bedarf	1-3	1	5 x 1 = 5
	In Ordnung	4-6		
	Stärke	7-9		
<b>Gesamtpunktzahl</b>				<b>38</b>

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Systematische Leistungsbewertung

- Je nach Erfüllungsstand der Kriterien werden Punkte vergeben
- Das zur Verfügung stehende Leistungsentgelt wird durch die Gesamtzahl der vergebenen Punkte geteilt – daraus ergibt sich der Punktwert
- Beispiel: 35 T€ Leistungsentgelt  
2100 Punkte von 70 Mitarbeitern  
1 Punkt = 16,66 €  
Mitarbeiter mit 38 Punkten erhält 633,08 €  
Leistungsprämie

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Nichterfüllen von Leistungskriterien

- Tabellenentgelt bleibt gewahrt,  
Leistungsentgelte immer „on Top“
- Nichterfüllung von Leistungskriterien allein  
berechtigen den Arbeitgeber nicht zu  
arbeitsrechtlichen Maßnahmen

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

„Nicht alles was zählt, ist zählbar! Und nicht  
alles was zählbar ist, zählt!“

Albert Einstein.

Leistungsorientierte Bezahlung ersetzt nicht  
Lob, aber Lob auch nicht die  
**Leistungsorientierte Bezahlung.**

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Weiterführende Dokumente

Sie können folgendes Material im Paket unter [kristinalippold@web.de](mailto:kristinalippold@web.de) abfordern:

- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (VKA) und Besonderer Teil Verwaltung
- Synopse zwischen BAT und TVöD
- Tätigkeitsmerkmale für Bibliotheksmitarbeiter in öffentlichen Büchereien (Auszug aus Anlage 1a zum BAT)
- Vergütungstabellen und
- Übersicht über Veränderungen im Entgeltbereich des TVöD / TV-L

Neue Tarif-  
verträge im  
öff. Dienst

Lüneburg,  
12.09.2007

# Wichtige Links

- <http://www.bmi.bund.de/>
  - Menüpunkt öffentlicher Dienst
- <http://www.bib-info.de/komm/kbt/links.html>