



**Gesamtbetriebsvereinbarung
zur Einführung von Leistungsentgelt und Vereinbarung
eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TV-
AVH für das Jahr 2009/2010**

hier: für 2010

Nachdruck – ohne Gewähr; Original beim Betriebsrat Hamburg
Dieses Bleibblatt ist nicht Bestandteil der Vereinbarung.

Gruppe: 09 Vergütung/Zulagen
Gültig für: DESY Hamburg und Zeuthen
Gültig seit: 06.05.2009
letzte Änderungen: ---
Doc-Name: 0910-le-10
Interne Nummer: 0910
Veröffentlichung: nur intern

Anm.:

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung besteht aus insgesamt 5 Teilen:

Teil 1 – Gemeinsame Erklärung des Direktoriums und Gesamtbetriebsrats zum Leistungsentgelt für die Jahre 2009 und 2010

Teil 2 – Protokollerklärung zu den Verhandlungen zum Leistungsentgelt 2009/2010

Teil 3 – Neue Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung von Leistungsentgelt und Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TV-AVH für das Jahr 2009

Teil 4 (dieses Dokument) - Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung von Leistungsentgelt und Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TV-AVH für das Jahr 2010

Teil 5 – Arbeitsbogen zur systematischen Leistungsbewertung bei DESY



**Gesamtbetriebsvereinbarung
zur Einführung von Leistungsentgelt und Vereinbarung eines betrieblichen
Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TV-AVH für das Jahr 2010**

Das Direktorium und der Gesamtbetriebsrat vereinbaren auf der Grundlage der in § 18 TV-AVH übertragenen Regelungskompetenz folgende Gesamtbetriebsvereinbarung:

Präambel

Im Zuge der Tarifreform für den öffentlichen Dienst wurde zum 1. Januar 2007 die Einführung eines Leistungsentgelts vereinbart. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV LE 2010) schafft betriebliche Regelungen zur Einführung und Entwicklung eines qualifizierten Systems der leistungsorientierten Bezahlung nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TV-AVH. Direktorium und Betriebsräte sind sich der hohen Verantwortung bei der Einführung des Leistungsentgelts bewusst. Offenheit, Fairness und höchstmögliche Transparenz sollen den Beschäftigten die Akzeptanz dieses neuen betrieblichen Instrumentes erleichtern.

Ziel dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ist es, für das Jahr 2010 eine einfache, nach Leistung differenzierte Verteilung zu ermöglichen. Weiteres Ziel ist es, dass Führungskräfte und Beschäftigte den Dialog über erwartete und erbrachte Leistung und Verhaltensweisen führen.

Das Leistungsentgelt soll die Motivation, Eigenverantwortung, Führungskompetenz und den Leistungsgedanken stärken. Regelmäßige Gespräche zwischen Beschäftigten und Führungskraft haben dabei als Voraussetzung für Leistung und für das Leistungsentgelt eine hohe Bedeutung.

Die Beschäftigten erhalten eine verbindliche Rückmeldung über die Bewertung ihrer Arbeit. Die Führungskräfte erhalten über die Instrumente der Leistungsfeststellung ein neues Mittel der Personalführung.

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Beschäftigten des „Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY in der Helmholtz-Gemeinschaft“, auf deren Beschäftigungsverhältnis der Tarifvertrag für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg (TV-AVH) Anwendung findet – im Folgenden: „Beschäftigte“ genannt.
- (2) Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt nicht für Beschäftigte, die gemäß § 1 Abs. 2 TV-AVH vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags ausgenommen sind.

§ 2

Verfahren zur Einführung

- (1) Das Leistungsentgelt wird im gesamten Betrieb eingeführt. Die Bemessung von Leistungsentgelten erfolgt anhand einer systematischen Leistungsbewertung (SLB).

- (2) Die Verantwortung liegt bei dem/der Vorgesetzten. Er/sie lässt sich dazu von den Leiter/-innen und/oder Sprecher/-innen nachgeordneter Organisationseinheiten (im Folgenden „Führungskraft“ genannt) beraten oder delegiert die Durchführung der SLB auf diese.
- (3) Alle Vorgesetzten und Führungskräfte, die SLB vornehmen, werden verbindlich geschult.
- (4) Alle Beschäftigten sind über die Anliegen und wesentlichen Inhalte des betrieblichen Systems ausführlich zu informieren. Entsprechendes gilt bei späteren wesentlichen Änderungen der Betriebsvereinbarung. Es werden Schulungen angeboten.
- (5) Die Betriebsräte werden an dem Schulungskonzept beteiligt.

§ 3

Bestimmung der Höhe des Finanzvolumens

Der Arbeitgeber stellt die Höhe des Finanzvolumens nach Maßgabe des § 18 Abs. 3 TV-AVH i.V.m. der Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 1 bis zum 31. März 2010 fest. Auf Grundlage der Protokollerklärung zu Abs. 4 des § 18 TV-AVH fließen nicht ausgeschüttete Gelder aus dem Finanzvolumen der Jahre 2008 und 2009 in das Finanzvolumen des Jahres 2010 ein und erhöhen dieses.

§ 4

Grundsätze der Aufteilung

- (1) Das Finanzvolumen nach § 3 wird auf die Bereiche FH, FS, M, V und Zeuthen als ein Bereich im Sinne dieser Vereinbarung nach folgendem Schema als Budgets dieser Bereiche verteilt:
 1. Ermittlung des Finanzvolumens nach § 3.
 2. Feststellung der Summe der ständigen Monatsentgelte des laufenden Jahres aller unter den Geltungsbereich des TV-AVH fallenden Beschäftigten pro Bereich zum Stichtag 31.10.2010.
 3. Verteilung des Finanzvolumens nach § 3 auf die einzelnen Bereiche entsprechend ihrer Anteile an der Monatsentgeltsumme aus Nr. 2.
 4. Leistungsbeurteilung und Meldung der gewonnenen Beurteilungsergebnisse an die Personalabteilung bis zum 30.11.2010.
 5. Ermittlung der einzelnen Leistungsentgelte in € für jede/n Beschäftigte/n anhand der Berechnung aus § 6 durch die Personalabteilung.
- (2) Nicht ausgeschüttete Gelder aus 2010 werden in das Finanzvolumen für das Leistungsentgelt des Jahres 2011 einfließen und dieses erhöhen. Überschreitungen des Finanzvolumens des Leistungsentgelts 2010 werden auf das Leistungsentgelt 2011 angerechnet und werden dieses verringern. Dabei ist die Verpflichtung zur jährlichen Auszahlung des Leistungsentgelts gem. § 18 Abs. 3 Satz 2 TV-AVH zu beachten. Entsprechendes gilt für die Folgejahre.

§ 5

Form, Bemessung und Auszahlung des Leistungsentgelts

- (1) Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt in Form einer Leistungsprämie gezahlt.

- (2) Die Leistungsmessung für das Leistungsentgelt 2010 findet für den Zeitraum vom 01.01.2010 bis 31.10.2010 statt. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich mit der Entgeltabrechnung für März 2011. Liefert ein Bereich die Daten nicht fristgerecht und vollständig bis zum 30.11.2010, kann es zu Verzögerungen kommen.
- (3) Der Anspruch auf Leistungsentgelt vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Tarifbeschäftigte nicht für mindestens einen Tag des Monats einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-AVH haben (Zwölfteilungsregelung). Keine Anwendung findet die Zwölfteilungsregelung ausschließlich in den in § 20 Abs. 4 Satz 2 TV-AVH genannten Ausnahmefällen sowie bei dienstlich oder betrieblich begründetem Sonderurlaub gemäß § 28 TV-AVH.
- (4) Beschäftigte, die DESY im Laufe des Kalenderjahres verlassen, erhalten ein ggf. anteiliges Leistungsentgelt, wenn
- sie mindestens sechs Monate beschäftigt waren und
 - die/der Vorgesetzte im Rahmen einer Kurzbeurteilung mindestens normale Leistungen bescheinigt.
- Für die Berechnung eines anteiligen Leistungsentgelts gilt Abs. 3.
- Das Leistungsentgelt beträgt in diesem Fall pauschal 1 % des individuellen Monatstabellenentgelts ohne sonstige Entgeltbestandteile multipliziert mit der Anzahl der Beschäftigungsmonate im Kalenderjahr (=alle Monate, in denen der/die Beschäftigte für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-AVH hatte). Die Auszahlung erfolgt in diesem Fall mit der nächst möglichen Gehaltsabrechnung nach dem Ausscheiden des/r Beschäftigten.
- (5) Für die systematische Leistungsbewertung sind die in § 6 beschriebenen Kriterien zugrunde zu legen. Anhand dieser Kriterien nehmen die jeweiligen Vorgesetzten und Führungskräfte eine Leistungsmessung vor.
- (6) Darüber hinaus gilt Folgendes:
- Der Grundsatz des § 24 Abs. 2 TV-AVH, wonach Teilzeitbeschäftigte alle Entgeltbestandteile ratierlich nach dem zeitlichen Umfang ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit erhalten, gilt auch für das Leistungsentgelt. Die ratierliche Zahlung ist aufgrund der Berechnungsmethode (Bezug auf das individuelle Monatstabellenentgelt ohne sonstige Entgeltbestandteile) berücksichtigt.
 - Freigestellte Beschäftigte erhalten als Leistungsentgelt 1 % des individuellen Monatstabellenentgelts ohne sonstige Entgeltbestandteile multipliziert mit der Anzahl der Beschäftigungsmonate im Kalenderjahr.

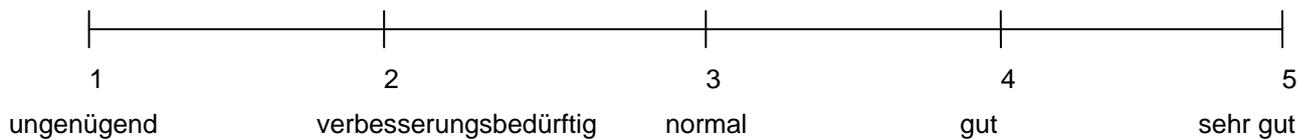
§ 6

Kriterien und Methode für eine systematische Leistungsbewertung

- (1) Es kommen folgende Kriterien zur Anwendung:
- Arbeitsergebnis (50% des Gesamtergebnisses der SLB)
 - Arbeitsweise (50% des Gesamtergebnisses der SLB).

Die Formel zur Berechnung des individuellen Leistungsentgelts wird im Folgenden in Worten beschrieben.

- (2) Die/der jeweilige Vorgesetzte bzw. die Führungskraft messen die Leistung anhand von Kriterienkomplexen (Fragenkatalog, siehe Anlage) und beantworten hierzu insgesamt 7 Fragen. Pro Frage wird eine Antwortskalierung in folgender Weise vorgegeben:



Pro Antwort können 1 bis 5 Punkte erreicht werden-

Die Antworten aller Fragen führen zu einer individuellen Leistungsmessung. Da es zum Kriterium „Arbeitsergebnis“ nur zwei Fragen gibt (siehe Fragenkatalog), werden die Punktwerte zum Arbeitsergebnis mit Faktor 3 für Qualität, mit Faktor 2 für Quantität multipliziert. Die Punkte aller 7 Fragen werden dann summiert. Das Ergebnis wird zwischen 10 (Mindestpunktzahl) bis 50 (Höchstpunktzahl) liegen.

- (3) Der Vorgesetzte bzw. die Führungskraft führt die Bewertung nach bestem Wissen und Gewissen durch. Zusätzliche Vorgaben für Punkteverteilungen (z. B. zur Einhaltung von Proportionen, Zuschläge für die Wichtigkeit der bearbeiteten Aufgabe, Quotierungen, o. Ä.) durch Vorgesetzte sind ausdrücklich unzulässig. Ebenso ausgeschlossen sind nachträgliche Verschiebungen oder andere Umverteilungen durch Vorgesetzte.

- (4) Je nach erreichter Punktzahl erhalten die Beschäftigten eine Leistungsprämie, und zwar

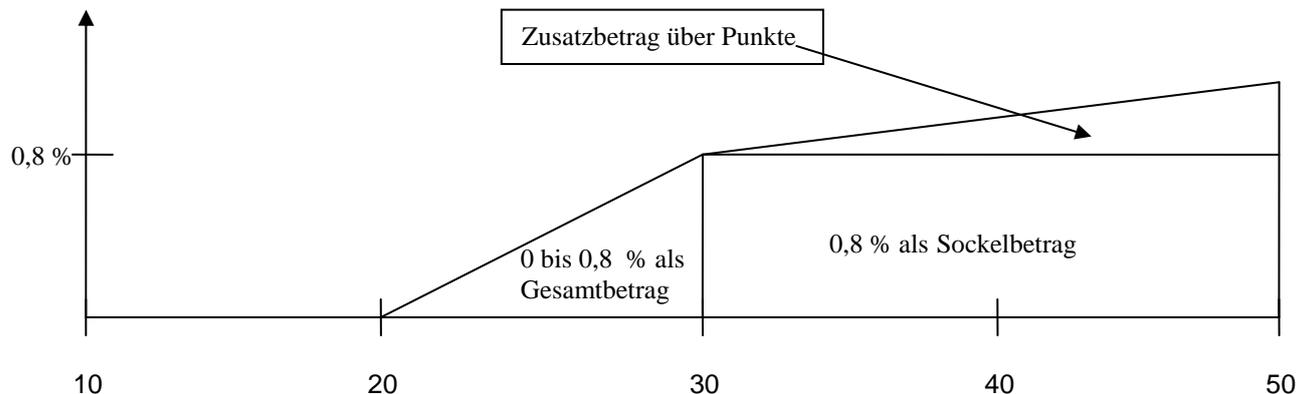
bis zu 20 Punkte	kein Leistungsentgelt
21 Punkte	0,08 % als Gesamtbetrag
22 Punkte	0,16 % als Gesamtbetrag
23 Punkte	0,24 % als Gesamtbetrag
24 Punkte	0,32 % als Gesamtbetrag
25 Punkte	0,40 % als Gesamtbetrag
26 Punkte	0,48 % als Gesamtbetrag
27 Punkte	0,56 % als Gesamtbetrag
28 Punkte	0,64 % als Gesamtbetrag
29 Punkte	0,72 % als Gesamtbetrag
30 Punkte	0,80 % als Gesamtbetrag
ab 31 bis 50 Punkte	0,80 % als Sockelbetrag.

Die Prozentangabe bezieht sich dabei auf das individuelle Monatstabellenentgelt ohne sonstige Entgeltbestandteile des/r Beschäftigten im Monat September 2009 multipliziert mit der Anzahl der Beschäftigungsmonate im Kalenderjahr.

Für Beschäftigte, die zwischen 31 und 50 Punkte erreicht haben, wird zusätzlich zum Sockelbetrag ein Zusatzbetrag auf Basis ihrer jeweils erreichten Punkte ermittelt.

- (5) Für die Ermittlung der Zusatzbeträge für Beschäftigte, die zwischen 31 und 50 Punkten erreicht haben, gilt Folgendes: Von dem nach § 4 ermittelten Bereichsbudget werden die jeweils bereits ermittelten Beträge aus § 6 Abs. 4 (Gesamt- bzw. Sockelbeträge), § 5 Abs. 4 (ausgeschiedene Beschäftigte) sowie § 5 Abs. 6, 2. Spiegelstrich (freigestellte Beschäftigte) des jeweiligen Bereichs in Abzug gebracht. Es verbleibt der Restbetrag des Bereichs.
- (6) In einem nächsten Schritt werden für jede/n Beschäftigte/n die 30 Punkte überschreitenden Punkte mit dem individuellen Monatstabellenentgelt ohne jegliche Zulagen sowie der Anzahl der Beschäftigungsmonate multipliziert, das Ergebnis sind individuell gewichtete Geldpunkte.

- (7) Der in Abs. 5 ermittelte Restbetrag wird durch die Summe aller nach Abs. 6 ermittelten individuell gewichteten Geldpunkte des Bereichs geteilt. Der sich hieraus ergebende Punktwert wird für jede/n Beschäftigte/n mit den individuell gewichteten Geldpunkten nach Abs. 6 multipliziert. Dieser Zusatzbetrag wird zusätzlich zum Sockelbetrag nach Abs. 4 ausgezahlt.



- (8) Bei einem Punktwert von weniger als 30 Punkten führt die/der Vorgesetzte ein Gespräch mit dem/der Beschäftigten über Aufgabenerfüllung und Arbeitsweise sowie Möglichkeiten zur Verbesserung. Bei mindestens normaler Leistung haben die Beschäftigten das Recht ein Gespräch mit ihrer/ihrem Vorgesetzten über die Bewertung einzufordern.

§ 7

Dokumentation

- (1) Die Ergebnisse der SLB stellen im besonderen Maße die schützenswerte Arbeitsbeziehung von Vorgesetzten, Führungskräften und Beschäftigten dar. Die Bewertungen sind daher nicht missbräuchlich zu verwenden. Die Vorgesetzten und Führungskräfte dürfen die Ergebnisse der SLB nur der Personalabteilung zur Kenntnis geben.
- (2) Die Bewertungsbögen sind im Original für drei Jahre in die Personalakte aufzunehmen. Eine Kopie erhält der/die Beschäftigte. Beschäftigte können ihre Bewertungsbögen mit Betriebsratsmitgliedern ihres Vertrauens erörtern. Eine Weitergabe an Dritte außerhalb der Personalabteilung findet nicht statt, soweit dies nicht aus Gründen der Zahlbarmachung des Leistungsentgelts, der Personalentwicklung, der Überprüfung der korrekten Anwendung der GBV gemäß §10 (2) oder aus arbeitsrechtlichen Gründen erforderlich ist. Systematische Auswertungen ohne individuellen Personenbezug durch die zuständigen Stellen sowie die stichprobenartige Weitergabe anonymisierter Bewertungsbögen an den jeweils zuständigen Betriebsrat entsprechend §10 sind gestattet.
- (3) In Kopie können die Ergebnisse der SLB durch die/den/ Vorgesetzte/n drei Jahre unter Verschluss aufbewahrt werden. Eine Verwendung durch ihn/sie ist ausschließlich im Sinne einer kontinuierlichen Anwendung des Betrieblichen Systems gestattet. Spätestens nach Ablauf von drei Jahren sind die entsprechenden Unterlagen zu vernichten.
- (4) Ausschließlich die bewertenden Vorgesetzten und Führungskräfte sowie die Personalabteilung haben Zugriff auf individuelle Daten aus der Leistungsbewertung. Dritten ist jeglicher Zugriff auf diese Daten ohne ausdrückliche Genehmigung des/r betreffenden Beschäftigten nicht gestattet. Die in Satz 1 genannten Beteiligten haben dementsprechend alle für die Leistungsbeurteilung relevanten Daten entsprechend zu sichern und vor unbefugtem Zugriff zu schützen. Beim Datenaustausch im Rahmen des Satzes 1 stellen alle Beteiligten bei elektronischer Versendung dieser Daten sicher, dass die Daten nur in Form sogenannter versiegelter Emails, die einen Zugriff Dritter verhindern, weitergeleitet werden. Die Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung Rahmenvereinbarung EDV und der Gesamtbetriebsvereinbarung SAP/HR bleiben unberührt.

§ 8

Betriebliche Kommission

- (1)** Die Betriebliche Kommission Leistungsentgelt (BKL) gemäß § 18 Abs. 7 S. 1 TV-AVH besteht aus jeweils zwei vom Arbeitgeber und vom Gesamtbetriebsrat benannten Vertretern/-innen. Dabei wird den 2 Standorten des DESY zumindest insofern Rechnung getragen, als dass jeweils eine Vertretung für den Betriebsrat Hamburg und eine Vertretung für den Betriebsrat Zeuthen benannt ist. Zur Sicherstellung der kontinuierlichen Arbeit der BKL benennen Arbeitgeber und Betriebsrat zusätzlich für jede Vertretung eine persönliche ständige Stellvertretung ohne Stimmrecht. Die Mitglieder der BKL müssen in einem aktiven Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.
- (2)** Entscheidungen in der BKL werden mit Mehrheit getroffen. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.
- (3)** Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems wirkt die BKL mit. Die BKL ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. Für eine Beschwerde gilt eine Ausschlussfrist von sechs Wochen. Die Frist beginnt mit dem Abschluss der Klärungsgespräche zwischen dem/r betreffenden Beschäftigten und ihrer/ihrer Vorgesetzten. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der BKL, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen. Notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfiehlt die BKL. Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.

§ 9

Auswertung der Ergebnisse

Bis zum 30.04.2011 wird die Einführung des Leistungsentgelts 2010 gemäß dieser Gesamtbetriebsvereinbarung gemeinsam von Direktorium und Gesamtbetriebsrat ausgewertet, um ggf. Schlüsse für die Verfahren in den Folgejahren zu ziehen. Das Direktorium wird sich zudem im laufenden Jahr 2010 mit den Betriebsräten über die Erfahrungen austauschen.

§ 10

Informationsrechte der Betriebsräte

- (1)** Gesetzliche Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt. Zur Wahrung ihrer Rechte aus dieser Gesamtbetriebsvereinbarung erhalten die Betriebsräte folgende Informationen und Unterlagen:
 - Mitteilung über die Höhe des jährlichen Finanzvolumens und die Aufteilung in Budgets auf die Bereiche
 - Mitteilung über die Höhe auf das Folgejahr zu übertragender Leistungsentgelte
 - Mitteilung über die gezahlten individuellen Leistungsentgelte
 - Statistik über Verteilung der Punkte in jeder Gruppe (wie viele Personen erhielten welche Anzahl von Punkten)
 - Stichprobe der Bewertungsbögen: Hierbei werden zunächst durch V2 pro Bereich anonymisierte Gruppen gebildet, indem das Gruppenkürzel durch eine Zahl ersetzt wird. Zusätzlich werden die in den Bewertungsbögen befindlichen Namen entfernt. Dem zuständigen Betriebsrat wird pro Bereich eine zufällig ausgewählte Stichprobe der Bewertungsbögen (20%) durch V2 zur Verfügung gestellt.

- (2) Hat ein Betriebsrat aufgrund von Auffälligkeiten in anonymisierten Bögen Gesprächsbedarf, so wird zunächst die BKL über die Situation informiert. Die BKL erhält dann die Originalbögen, berät über möglichen Handlungsbedarf und führt ggf. Gespräche mit den betroffenen Vorgesetzten, Führungskräften und Beschäftigten. Kommt in der BKL kein Beschluss über eine gemeinsame Vorgehensweise zustande, werden die entstandenen Unterlagen inklusive der Originalbögen an den zuständigen Betriebsrat und die zuständige Bereichsleitung übergeben. Betriebsrat und Bereichsleitung setzen sich dann zusammen, um nach Lösungen und Handlungsmöglichkeiten zu suchen.

§ 11

Schlussbestimmungen

- (1) Soweit einzelne Regelungen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung aufgrund anderer rechtlicher oder tarifvertraglicher Regelungen unwirksam sind oder werden sollten, wird die Wirksamkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung im übrigen hierdurch nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich in diesem Fall zu sofortiger Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel, die unwirksame Regelung durch eine ihr im Erfolg möglichst gleichkommende, wirksame zu ersetzen.
- (2) Bestehende Detailfragen werden nach Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung in Ausführungsbestimmungen durch die Verhandlungspartner geklärt. Die Ausführungsbestimmungen sind Bestandteil der Gesamtbetriebsvereinbarung und werden in geeigneter Weise veröffentlicht.
- (3) Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt zunächst nur für das Leistungsentgelt 2010 und endet ohne Nachwirkung.

Hamburg, den 06.05.09

H. Dosch
Ch. Scherf

Für das Direktorium

Ch. Gerke
(U. Schwendicke)

Für den Gesamtbetriebsrat