

**Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung
für Beamte im Rahmen des § 76
Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg
(LBesGBW)**

Die Gemeinde Ehningen
vertreten durch Herrn Bürgermeister Lukas Rosengrün
und
der Personalrat der Gemeinde Ehningen
vertreten durch den Vorsitzenden des Personalrats, Herrn Joachim Bühler

Vorbemerkung

Mit der zum 01.01.2011 in Kraft getretenen Dienstrechtsreform wurde das Besoldungsrecht in Baden-Württemberg neu geregelt und die Leistungsprämien- und Leistungszulagenverordnung sowie die Leistungsstufenverordnung aufgehoben.

Gemäß § 76 LBesGBW können ab dem 01.01.2011 zur Anerkennung von herausragenden besonderen Einzelleistungen Leistungsprämien gewährt werden. Mit dieser Dienstvereinbarung schaffen wir unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen die Möglichkeit, leistungswillige und leistungsfähige Beamtinnen und Beamten zu honorieren.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der Dienstvereinbarung bei Personenbezeichnungen nur die männliche Form verwendet. Unabhängig davon beziehen sie sich jedoch auf Frauen, Männer und Diverse gleichermaßen.

**§ 1
Geltungsbereich**

- (1) Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Beamten der Gemeinde Ehningen mit Ausnahme der Wahlbeamten und der Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst.

**§ 2
Verfahren**

- (1) Die Leistungsprämien werden auf der Grundlage von Leistungsbewertungen (LB) gewährt.
- (2) Bewerter i.S.d. Dienstvereinbarungen sind grundsätzlich die unmittelbaren Vorgesetzten. Als Zweitbewerter fungieren der Bürgermeister bzw. der jeweilige Amtsleiter.

Der Zweitbewerter bestätigt mit seiner Unterschrift, dass in der Gemeinde bei der Bewertung von Beamten ein einheitlicher Bewertungsmaßstab eingehalten wurde. Bei Auffälligkeiten führen Zweit- und Erstbewerter ein Abstimmungsgespräch, bei dem der Erstbewerter seine Bewertung begründen muss. Kommt es zu keiner Einigung, geht der betreffende Fall in die Bewerterkonferenz.

- (3) Um in der Gemeinde eine einheitliche, sachgerechte Anwendung des Systems und einen einheitlichen Bewertungsmaßstab zu sichern findet rechtzeitig vor dem Bewertungsgespräch eine Bewerterkonferenz statt.

- (4) Die Durchführung von Bewertungsgesprächen ist Pflicht jeder Führungskraft. Sie finden mindestens einmal jährlich statt. Im Bedarfsfall soll ein weiteres Gespräch stattfinden.
- (5) Alle Führungskräfte sind verpflichtet, alle vier Jahre an Maßnahmen zur Führungskräftequalifizierung teilzunehmen. Diese Qualifizierungsmaßnahmen sollen insbesondere die Felder der sozialen Kompetenz, des Führungsverhaltens und die Gesprächsführung in Mitarbeitergesprächen abdecken.
- (6) Jeder Bewerter muss vor seiner ersten Bewertung geschult werden, alternativ hat eine Unterweisung durch das Hauptamt stattzufinden. Jeder Bewerter muss mindestens vier Monate mit dem zu Bewertenden vertraut sein.

§ 3 Intention

- (1) Eine Leistungsprämie kann nur vergeben werden, wenn der Beamte im Bewertungszeitraum eine **herausragende besondere Einzelleistung** erbracht hat. Die herausragende Einzelleistung kann u.a. in einem zusätzlichen Engagement liegen oder auch in einer besonders effektiven Aufgabenerledigung. Ob eine solche herausragende besondere Einzelleistung vorliegt, wird im Wege der Leistungsbewertung ermittelt.

Konkrete Anlässe können beispielsweise sein:

- Übernahme und Abwicklung eines Projekts (zusätzlich zu den üblichen Tätigkeiten am Arbeitsplatz)
 - längere Vertretung erkrankter Personen (ohne Personaleinsatz)
 - Übernahme zusätzlicher Aufgaben
 - dauerhaft qualitativ hochwertige und effiziente Aufgabenerledigung
 - längere Wahrnehmung einer höherwertigen Funktion, ohne dass eine Beförderung möglich ist
- (2) Die konkreten Gründe für die Leistungsprämie sind im Bewertungsbogen im entsprechenden Feld zu vermerken (verbale Begründung).

§ 4 Formen und Methoden der Leistungsprämie

- (1) Leistungsprämien werden zusätzlich zur Besoldung gewährt.
- (2) Leistungsprämien werden grundsätzlich als Einmalzahlung jeweils im Monat Dezember ausgezahlt.
- (3) Teamprämien sind nicht eingeführt.

§ 5 Leistungsbewertung (LB) als Basis für die Entscheidung über die Leistungsprämie

- (1) Die LB ist die Feststellung der im festgelegten Zeitraum (einem Jahr) erbrachten Leistungen. Der Bewertungszeitraum beginnt am 01.10. eines Jahres und endet mit Ablauf des 30.09. des Folgejahres.
- (2) In der LB werden die Leistungen bewertet, bezogen auf die folgenden drei Leistungsmerkmale:
 - **ARBEITSERGEBNISSE:**
Leistungsquantität (z.B. feststellbar als in bestimmter Zeit geleistete Arbeitsmenge oder benötigte Zeit für ein bestimmtes Arbeitsergebnis.)
Leistungsqualität (z.B. messbar an der fachlichen Aufgabenerfüllung und deren Umsetzung oder erkennbar an Häufigkeit und Ausmaß von Fehlern, Störungen. Die Leistungsqualität zeigt sich auch im Erkennen von Fehlerquellen, der Einleitung geeigneter Maßnahmen zur Vermeidung und Beseitigung von Fehlern.)

- **ARBEITSWEISE:**
Belastbarkeit und Ausdauer (z.B. zeigt sich dies in der Befähigung, den nach Art und Intensität unterschiedlichen Anforderungen anhaltend gerecht zu werden.)
Selbstständiges Arbeiten (z.B. zielstrebiges Lösen der eigenen Aufgaben unter der Berücksichtigung alternativer Lösungsmöglichkeiten, unabhängig von Überwachung und Anleitung durch andere.)
Einsatzbereitschaft und vielseitige Verwendbarkeit (z.B. zeigt sich dies in der Fähigkeit, zusätzliche oder andere Aufgaben zu übernehmen oder durch die Bereitschaft, berufsbezogenes Wissen zu erweitern; außerdem unvorhergesehene Vertretungen oder Sonderaktionen übernehmen.)
- **ARBEITS- UND SOZIALES VERHALTEN ggf. FÜHRUNGSVERHALTEN:**
Kooperation und Koordination (z.B. Unterstützung anderer nicht unterstellter Mitarbeiter durch Infos, Beratung und Mithilfe (Teamfähigkeit – bei Führungskräften tritt an dieser Stelle das Führungsverhalten); Entgegennahme von Anregungen, Kritik, Einbringen von Vorschlägen, Einhaltung von Vereinbarungen, Terminen und Zuständigkeiten.)
Kommunikationsverhalten (z.B. Darstellungsfähigkeit, Motivationsfähigkeit, Informationsweitergabe, Rhetorik und Überzeugungskraft. Offenheit, auf andere zugehen, aktiv zuhören. Meinung anderer erfragen, integrieren und Kompromisse suchen.)

Jedes dieser drei Kriterien wird in fünf Bewertungsstufen (von Stufe 1 = unterschreitet die Leistungsanforderungen ständig, bis Stufe 5 = übertrifft die Leistungsanforderungen ständig) unterteilt.

- (3) Das Ergebnis der LB wird auf einem einheitlichen Erfassungsbogen zusammengefasst (Anlage A).
- (4) Wegen der höheren Mitarbeiterakzeptanz ist die Möglichkeit der Selbstbewertung im Vergleich zu der Bewertung des Vorgesetzten möglich.
- (5) Jedes Bewertungsmerkmal ist nach dem unter § 7 aufgeführten Punktesystem zu bewerten.
- (6) Der Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter ist von großer Wichtigkeit. Entsprechende Förderungs- und Verbesserungsmaßnahmen müssen frühzeitig besprochen und vereinbart werden. Im Zentrum der Gespräche muss die Leistung stehen. Es ist darauf zu achten, dass Gespräche zum Leistungsverhalten in Ruhe stattfinden und vertraulich behandelt werden.
- (7) Die LB ist jährlich durch die Führungskraft vorzunehmen und spätestens bis zum 01.10. eines Jahres zu erstellen. Wechselt die Führungskraft innerhalb des Bewertungszeitraums, erstellt sowohl die bisherige, als auch die neue Führungskraft eine Bewertung (vorausgesetzt die neue Führungskraft war für mind. vier Monate mit dem Beamten betraut). War die neue Führungskraft weniger als vier Monate mit dem zu Bewertenden vertraut, erfolgt eine zusätzliche Bewertung durch den nächsthöheren Vorgesetzten. Aus beiden Bewertungen wird ein Durchschnittswert berechnet. Das Gleiche gilt auch bei einem Arbeitsplatzwechsel des Beamten oder wenn der Beamte unterschiedliche Führungskräfte aufgrund unterschiedlicher Arbeitsbereiche hat.
- (8) Interne Vorgaben über zu vergebende Minimal- oder Maximalpunkte an Bewerter ist untersagt.

§ 6

Erweiterte Beschwerdemöglichkeit

- (1) Jeder Beamte kann Einwände gegen das Ergebnis seiner LB erheben. Diese sind innerhalb von zwei Wochen nach Eröffnung des Ergebnisses der LB schriftlich mit Begründung beim Bürgermeister einzureichen.
- (2) Der Bürgermeister hört ggf. den Beamten an. Dieser kann auf seinen Wunsch ein Mitglied des Personalrates oder eine andere Person seines Vertrauens hinzuziehen.
- (3) Der Bürgermeister als Oberster Dienstvorgesetzter trifft auf Grundlage des Vorschlags des Bewerter die Entscheidung, ob der Beschwerde abgeholfen oder ob sie zurückgewiesen wird. Der Beamte ist über die Entscheidung zeitnah schriftlich zu informieren.

§ 7

Leistungsprämie

- (1) Die Leistungsprämie wird entsprechend dem Ergebnis der LB nach einem Punktesystem ausgezahlt.

Im Bewertungssystem erfolgt die Bewertung der drei in § 5 Abs. 2 ausgeführten Leistungsmerkmalen nach der folgenden Punkteskala:

1 Punkt	erfüllt die an die Stelle gebundenen Leistungserwartungen mit erheblichen Einschränkungen
2 Punkte	erfüllt die an die Stelle gebundenen Leistungserwartungen mit Einschränkungen
3 Punkte	erfüllt die an die Stelle gebundenen Leistungserwartungen uneingeschränkt = Leistung mittlerer Art und Güte (LMAG)
4 Punkte	übertrifft die an die Stelle gebundenen Leistungserwartungen
5 Punkte	übertrifft die an die Stelle gebundenen Leistungserwartungen erheblich und dauerhaft

§ 8

Höhe und Verteilung des Finanzvolumens

- (1) Es wird ein Gesamtbudget gebildet.
- (2) Das Budget für die Leistungsprämien für Beamte wird vom Gemeinderat der Gemeinde Ehningen erstmals für den Bewertungszeitraum 2020/2021 festgelegt. Ab diesem Jahr wird jährlich ein Budget aus 2 v.H. der sich aus der regelmäßigen monatlichen Besoldung ergebenden Vorjahresbesoldung der bei der Gemeinde Ehningen vorhandenen Beamten gebildet. Hiervon ausgenommen ist die Besoldung des Bürgermeisters, da dieser als Beamter auf Zeit von der Gewährung von Leistungsprämien ausgenommen ist.
- (3) Das ermittelte Budget darf nicht überschritten werden. Wird das zur Verfügung stehende Budget nicht ausgeschöpft, ist das Restbudget nicht in das Folgejahr übertragbar.
- (4) Das vorhandene Budget wird in Form einer Leistungsprämie unter allen Beamten aufgeteilt, die mindestens besondere herausragende Leistungen nach § 3 erbracht haben sowie zu den 50 v.H. der bei der Gemeinde Ehningen am 1. März des jeweiligen Kalenderjahres vorhandenen Beamten mit den meisten Berechnungspunkten zählen.
- (5) Die Höhe der individuellen Leistungsprämie hängt von der Bewertung der jeweils erbrachten herausragenden besonderen Einzelleistung unter weiterer Berücksichtigung der Aufgabenerledigung im Rahmen der Gesamtleistung ab. Unterhalb der betroffenen Beamten erfolgt die Verteilung des Budgets entsprechend des Verhältnisses der jeweils erreichten Berechnungspunkte.
- (6) Im Falle der Erbringung einer besonderen herausragenden Einzelleistung können hierfür je nach Umfang, Bedeutung sowie Dauer mindestens einer sowie höchstens zwei Berechnungspunkte vergeben werden. Die Vergabe von mindestens einem Berechnungspunkt für die Erbringung einer besonderen herausragenden Einzelleistung ist Voraussetzung für die Auszahlung einer Leistungsprämie.
- (7) Aus einem Ergebnis der Bewertung der Aufgabenerledigung im Rahmen der Gesamtleistung von
- a) elf Punkten ergibt sich ein Berechnungspunkt von 1,0,
 - b) mehr als elf Punkten ergibt sich ein jeweils um 0,25 höherer Berechnungspunkt für jeden weiteren Bewertungspunkt. Bei einer Höchstpunktzahl von fünfzehn Bewertungspunkten ergibt sich somit ein Berechnungspunkt von 2,0.

Eine Beispielrechnung ist dieser Dienstvereinbarung angefügt (Anlage B).

- (8) Insofern lediglich ein Beamter besondere herausragende Einzelleistungen erbracht hat, erhält er das vollständige zur Verfügung stehende Budget, abzüglich der Differenz aus den erreichten sowie den höchstmöglichen Berechnungspunkten.
- (9) Sollte bei mehreren Beamten mit herausragenden besonderen Einzelleistungen dasselbe Bewertungsergebnis vorliegen, jedoch eine Auszahlung der Leistungsprämie aufgrund der gesetzlich festgelegten Höchstzahl nicht möglich sein, so entscheidet der Bürgermeister welche herausragende Einzelleistung schwerer wiegt, evtl. auch falls möglich, nach Rücksprache mit den jeweiligen Bewertern.

Es besteht kein Anspruch auf Gewährung einer Prämie, auch dann nicht, wenn die Kriterien erfüllt sind.

§ 9 Verteilungsgrundsätze

- (1) Gemäß § 76 LBesG können Leistungsprämien im Vergabezeitraum an insgesamt max. 50 % der Beamten gewährt werden. Basis für die Berechnung ist die Zahl aller Beamten (ohne Wahlbeamte und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst) zum 01.03. des jeweiligen Jahres. Teilzeitbeschäftigte zählen bei der Berechnung wie Vollbeschäftigte (maßgebend ist die Kopfzahl).
- (2) Teilzeitkräfte erhalten die Leistungsprämie gemäß § 8 Abs. 1 LBesG entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang. Maßgebend ist die am Stichtag 01.10. des Jahres vereinbarte Arbeitszeit.
- (3) Beamte, die im jeweiligen Bewertungszeitraum -gleich aus welchem Grund- weniger als 6 Monate Arbeitsleistung erbringen (ohne Berücksichtigung des Erholungsurlaubs und der gesetzlichen Mutterschutzfristen bzw. Beschäftigungsverbots wegen Mutterschutz, nicht jedoch Elternzeit oder andere unbezahlte Freistellung/ Beurlaubung), nehmen in diesem Jahr an der Leistungsentgeltvergabe nicht teil.
- (4) Bei Beamten, die nicht über den ganzen Bewertungszeitraum, aber 6 Monate und mehr (ohne Berücksichtigung des Erholungsurlaubs und der gesetzlichen Mutterschutzfristen bzw. Beschäftigungsverbots wegen Mutterschutz, nicht jedoch Elternzeit oder andere unbezahlte Freistellung / Beurlaubung) Arbeitsleistung erbringen (z.B. bei Neueinstellung, Beurlaubung etc.) erfolgt eine anteilmäßige Kürzung des Leistungsentgelts durch entsprechende Reduzierung des Vollkraftwertes im System.
- (5) Ebenfalls eine Reduzierung des Vollkraftwertes im System erfolgt bei Beamten, die krankheitsbedingte Ausfallzeiten von mehr als sechs Wochen (=42 Kalendertage) im Bewertungszeitraum haben. Ab 43 Kalendertagen erfolgt eine anteilmäßige Kürzung der Leistungsprämie um ein 1/12 (ein Kalendermonat wird mit 30 Kalendertagen angesetzt). Bei einer Krankheitsdauer von mehr als sechs Monaten (=180 Kalendertage) nimmt der Beamte am Bewertungsverfahren teil, erhält aber keine Leistungsprämie. Die Bewertung erfolgt für den gesunden Zeitraum. Dienstoffälle sind ausgenommen.
- (6) Bei schwerbehinderten Beamten ist eine durch die Behinderung bedingte Minderung der Arbeitsleistungen bei der Bewertung der Leistungen in der LB angemessen zu berücksichtigen. Das gleiche gilt für Leistungsgeminderte.
- (7) Beamte, gegen die im Bewertungszeitraum eine Disziplinarmaßnahme ausgesprochen wurde, nehmen am Bewertungsverfahren teil, erhalten aber keine Leistungsprämie.
- (8) Scheidet der Beamte unterjährig aus, erfolgt keine Bewertung und keine Berücksichtigung bei der Leistungsprämie.

§ 10 Dokumentation

- (1) Die Ergebnisse der LB sind von allen Beteiligten vertraulich zu behandeln.
- (2) Die Ergebnisse der LB sind im Original in die Personalakte aufzunehmen. Eine Weitergabe an Dritte außerhalb der zuständigen personalbearbeitenden Stelle findet nicht statt, soweit dies nicht aus Gründen der Zahlbarmachung der Leistungsprämie erforderlich ist. Der Beamte erhält eine Kopie.
- (3) Systematische Auswertungen ohne individuellen Personenbezug durch die zuständigen Stellen sind gestattet.

§ 11 Informationsrechte des Personalrates

- (1) Gesetzliche Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Der Personalrat erhält Mitteilung über (aufgeteilt in Geschlecht und Teilzeit/ Vollzeit):
 - Das Finanzvolumen gemäß § 7 Abs. 1
 - Die Anzahl der Beamten, die eine Zahlung erhalten bzw. nicht erhalten
 - Die durchschnittlich erreichten Punktwerte der Beamten
 - Die höchste und niedrigste Punktzahl

§ 12 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Dienstvereinbarung ist jedem Beamten in geeigneter Weise bekannt zu geben.
- (2) Diese Dienstvereinbarung tritt am Tag nach der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Andernfalls verlängert sie sich jeweils um ein weiteres Jahr. Im Falle einer Kündigung der Dienstvereinbarung verpflichten sich die Vertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen zu treten mit dem Ziel, eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen. Im Falle einer Kündigung wirkt diese Dienstvereinbarung nach, bis zwischen Personalrat und Arbeitgeber eine Neuregelung vereinbart ist.
- (3) Soweit einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung aufgrund anderer gesetzlicher Regelungen unwirksam sein oder werden sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung 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 Regelung zu ersetzen.

Ehningen, 16. Oktober 2020


Lukas Rosengrün
Bürgermeister


Joachim Bühler
Personalratsvorsitzender

Beurteilungsbogen zur leistungsorientierten Bezahlung - BEAMTE

Name, Vorname:		Organisationseinheit:				
	1 Punkt Erfüllt die an die Stelle gebundenen Leistungserwartungen mit erheblichen Einschränkungen	2 Punkte Erfüllt die an die Stelle gebundenen Leistungserwartungen mit Einschränkungen	3 Punkte Erfüllt die an die Stelle gebundenen Leistungserwartungen uneingeschränkt = Leistung mittlerer Art und Güte (LMAG)	4 Punkte Übertrifft die an die Stelle gebundenen Leistungserwartungen	5 Punkte Übertrifft die an die Stelle gebundenen Leistungserwartungen erheblich und dauerhaft	Punkte insgesamt
Arbeitsergebnisse						
Arbeitsweise						
Arbeits- und Soziales Verhalten ggf. Führungsverhalten						
Gesamtpunktzahl (*)						

(*) mindestens 3, höchstens 15 Punkte

Besonders herausragende Einzelleistung

ergibt den Berechnungspunkte/ Faktor F (**)

(**) Berechnungspunkte/ Faktor F	10 P.	=	0,00 F.
	11 P.	=	1,00 F.
	12 P.	=	1,25 F.
	13 P.	=	1,50 F.
	14 P.	=	1,75 F.
	15 P.	=	2,00 F.

Die Bekanntgabe des Ergebnisses ist erfolgt

Datum: _____ Datum: _____
 Vorbeurteiler/-in _____ Endbeurteiler/-in _____
 Mitarbeiter/-in _____

Berechnungsbeispiel zu § 8 DV LOBE BEAMTE

Zu Absatz 7

Bewertungspunkte erreichte/vergebene Punkte		Faktor F / Berechnungspunkte
15	→	2,00
14	→	1,75
13	→	1,50
12	→	1,25
11	→	1,00
10	→	0,00

a) Berechnungsformel

Budget : Summe der Berechnungspunkte aller berechtigter Beamten = Grundbetrag

Grundbetrag x *Berechnungspunkte (Faktor F)* = *Auszahlungsbetrag*

b) Berechnungsbeispiel

Beamter A	11 P.	→	1,00
Beamter B	12 P.	→	1,25
Beamter C	13 P.	→	1,50
Beamter D	14 P.	→	1,75
Beamter E	15 P.	→	2,00
Berechnungspunkte gesamt:			7,50

Budget : Summe der Berechnungspunkte aller berechtigter Beamten = *Grundbetrag*
5.000 € : 7,50 = 666,67 €

	<i>Grundbetrag</i>	x	<i>Berechnungspunkte (Faktor F)</i>	=	<i>Auszahlungsbetrag</i>
Beamter A	666,67 €	x	1,00	=	666,67 €
Beamter B	666,67 €	x	1,25	=	833,33 €
Beamter C	666,67 €	x	1,50	=	1.000,00 €
Beamter D	666,67 €	x	1,75	=	1.166,67 €
Beamter E	666,67 €	x	2,00	=	1.333,33 €
					<u>5.000 €</u>

Zu Absatz 8

a) Berechnungsformel

Budget : max. erreichter Faktor/ Berechnungspunkt = *Grundbetrag*

Grundbetrag x *Berechnungspunkt/ Faktor Mitarbeiter* = *Auszahlungsbetrag*

b) Berechnungsbeispiel - SONDERFALL

Beamter A 14 P. → 1,75

Budget : max. erreichter Faktor/ Berechnungspunkt = *Grundbetrag*
5.000 € : 2,00 = 2.500 €

Grundbetrag x *Berechnungspunkt/ Faktor des Mitarbeiters* = *Auszahlungsbetrag*
2.500 € x 1,75 = 4.375,00 €