

BETRIEBSVEREINBARUNG Nr. 7

über die Einführung einer leistungsbezogenen Prämie für Mitarbeiter in bestimmten Funktionen beim Geschäftsbereich Technische Services

abgeschlossen zwischen den

Österreichischen Bundesbahnen, 1010 Wien, Elisabethstraße 9,

und dem

Zentralausschuss der Bediensteten der ÖBB, 1050 Wien, Margaretenstraße 166.

1. Ziele

Mit der Gewährung dieser leistungsbezogenen Prämie an die unter Punkt 2.1. angeführten Mitarbeiter soll ein Anreiz zur Verbesserung von Qualität und Leistung geschaffen und die Zufriedenheit der Mitarbeiter bzw. ganz allgemein das Arbeitsklima gefördert werden.

2. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für Mitarbeiter der Österreichischen Bundesbahnen, die im Geschäftsbereich Technische Services (TS) beschäftigt sind, und

2.1. denen die leistungsbezogene Prämie gewährt werden kann;

das sind Mitarbeiter, die im Geschäftsbereich TS in einer der folgenden Funktionen tätig sind (Anspruchsberechtigte):

- a) Arbeiter
- b) Facharbeiter
- c) Teamleiter
- d) Mitarbeiter im Bereich Produktionsplanung und Steuerung (PPS-Mitarbeiter),

oder

2.2. die im Rahmen der persönliche Bewertung im Sinn des Punktes 4 an der Bewertung der vorgenannten Mitarbeiter beteiligt sind (Führungskräfte).

3. Grundsätze

3.1. Die leistungsbezogene Prämie, die den in Punkt 2.1. genannten Mitarbeiter gewährt wird, bestimmt sich nach den betrieblichen Kennzahlen des Geschäftszweiges bzw. des Centers of Competence, in dem der Mitarbeiter tätig ist, (Punkt 5) und daneben nach den individuellen Leistungsmerkmalen der Mitarbeiter.

3.2. Die Höhe der zwölfmal jährlich ausbezahlten Prämie, die für jede im Produktionsprozess geleistete Arbeitsstunde und für den zum Erreichen auswärtiger Arbeitsplätze erforderlichen Zeitaufwand gebührt, richtet sich nach der entsprechend der Funktion des Mitarbeiters beim Geschäftsbereich TS – für den vergangenen Bewertungszeitraum – vorgenommenen Zuordnung des Mitarbeiters zu

- einer (von den betrieblichen Kennzahlen abhängigen) Kennzahlengruppe und
- einer Bewertungsstufe (individuelle Leistungsmerkmale),

wodurch sich ein Gesamtfaktor (Punkt 6) für jeden Mitarbeiter ergibt.

Die jeweils geltenden Richtsätze je Funktion ergeben sich aus der Richtlinie über eine arbeitsplatz- und mitarbeiterorientierte Arbeitszeit- sowie Nebenbezugsregelung im Geschäftsbereich Technische Services, in ihrer jeweils geltenden Fassung.

3.3. Das Verfahren zur Ermittlung und Berechnung der leistungsbezogenen Prämie erfolgt computerunterstützt unter Verwendung des Systems WINIK der Firmen BWI/TIP.

Mittels Schnittstelle werden von dem im Unternehmen verwendeten Personalinformationssystem personenbezogene Stammdaten (Name, Bedienstetenummer, RW-Kostenstelle, Ordnungsnummer und Bahneintritt) der unter Punkt 2.1. genannten Mitarbeiter an dieses System übermittelt.

Von diesem System wird – ebenfalls über diese Schnittstelle – der aufgrund der Bewertungsstufe und der Kennzahlengruppe ermittelte Gesamtfaktor im Sinn des Punktes 6 an das im Unternehmen verwendete Personalabrechnungssystem übermittelt.

4. Persönliche Bewertung (Individuelle Leistungsmerkmale des Mitarbeiters)

4.1. Die individuellen Leistungsmerkmale des Mitarbeiters ergeben sich aus einer Bewertung, die die zuständige Führungskraft (Teamleiter, Geschäftszweigleiter) grundsätzlich einmal jährlich vornimmt.

4.2. In standardisierter Form werden bei jedem Mitarbeiter Merkmale, die für seine jeweilige Funktion (Punkt 2.1. lit a bis d) als erfolgsrelevant festgelegt wurden, bewertet. Dabei stehen der Führungskraft für die bei den einzelnen Merkmalen vorgegebenen Verhaltensum-schreibungen mehrere Bewertungsmöglichkeiten zur Verfügung. Aufgrund der vorgenommenen Bewertung wird für jeden Mitarbeiter vom System ein Bewertungsbogen erstellt, dem die jeweilige Ausprägung der Merkmale zu entnehmen ist.

- 4.3. Nach der Bewertung durch die Führungskraft vereinbart diese mit jedem Mitarbeiter einen Termin für ein Bewertungsgespräch, das möglichst kurz nach Durchführung der Bewertung stattfinden soll.

Das Bewertungsgespräch wird als Vieraugengespräch geführt. Dabei wird dem Mitarbeiter anhand des Bewertungsbogens das Ergebnis der Bewertung mit einer ausreichenden Begründung mitgeteilt.

Die Durchführung des Gesprächs und die Kenntnisnahme des Bewertungsergebnisses ist vom Mitarbeiter durch Unterschrift auf dem Bewertungsbogen zu bestätigen. Der Mitarbeiter erhält eine Kopie des Bewertungsbogens.

- 4.4. Ist der Mitarbeiter mit seiner Bewertung nicht einverstanden, so hat er die Möglichkeit, innerhalb von 14 Tagen nach Durchführung des Bewertungsgesprächs einen schriftlichen Einspruch bei der nächst höheren Führungskraft (Geschäftszweigleiter oder Leiter des Centers of Competence) einzubringen. Mündliche Einsprüche oder nicht fristgerecht getätigte Einsprüche bleiben unberücksichtigt.

Die zur Behandlung des Einspruchs zuständige Führungskraft hat innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt des Einspruchs unter Beiziehung der örtlichen Personalvertretung jeweils ein Gespräch mit dem Bewertenden und ein Gespräch mit dem bewerteten Mitarbeiter durchzuführen. Nach Abhaltung dieser Gespräche ist eine endgültige Entscheidung zu treffen, wobei zwei Entscheidungsmöglichkeiten bestehen:

- die Bewertung wird bestätigt oder
- die Bewertung hinsichtlich des beanspruchten Merkmals (im Sinn von Punkt 4.2.) wird um höchstens zwei Bewertungsstufen hinauf- oder herabgesetzt.

- 4.5. Die Vorgangsweise insbesondere bei

- Verhinderung des Bewertenden zu der für die Bewertung vorgesehenen Zeit,
- Verhinderung des bewerteten Mitarbeiters zu der für die Abhaltung des Bewertungsgesprächs vorgesehenen Zeit,
- Wechsel der bewertenden Führungskräfte innerhalb des Bewertungszeitraumes,
- Wechsel eines zu bewertenden Mitarbeiters in eine andere Organisationseinheit des Geschäftsbereichs TS innerhalb des Bewertungszeitraumes,
- Verwendungsänderung eines zu bewertenden Mitarbeiters innerhalb des Bewertungszeitraumes,
- Neuaufnahmen innerhalb des Bewertungszeitraumes oder Neuzugängen von Mitarbeitern, die innerhalb des Bewertungszeitraumes aus anderen Unternehmensbereichen zum Geschäftsbereich TS versetzt werden,

ergibt sich aus der Richtlinie über eine arbeitsplatz- und mitarbeiterorientierte Arbeitszeit- sowie Nebenbezugsregelung im Geschäftsbereich Technische Services bzw. aus der gesonderten Richtlinie des Geschäftsbereichs TS, beide in ihrer jeweils geltenden Fassung.

5. Betriebliche Kennzahlen

- 5.1. Die die leistungsbezogene Prämie bestimmenden betrieblichen Kennzahlen werden aus den vorhandenen Systemdaten (zB Betriebsdatensysteme oder Personalinformationssystem) für den jeweiligen Geschäftszweig bzw. das jeweilige Center of Competence ermittelt und ergeben sich aus einem Vergleich der geplanten mit den tatsächlich erreichten Größen bzw. aus einem Vergleich zwischen Vorperiode und aktuellem Bewertungszeitraum.
- 5.2. Aus den einzelnen betrieblichen Kennzahlen, die gewichtet werden, ergibt sich durch Addition die Gesamtkennzahl für jeden Geschäftszweig bzw. für jedes Center of Competence. Aufgrund dieser Gesamtkennzahl werden die im Punkt 2.1. genannten Mitarbeiter einer von fünf möglichen Stufen zugeordnet.

6. Gesamtfaktor

Der Gesamtfaktor für jeden unter Punkt 2.1. angeführten Mitarbeiter ergibt sich aus einer Kombination der individuellen Leistungsmerkmale des Mitarbeiters (Bewertungsstufe) mit der sich durch die Geschäftszweiggesamtkennzahl ergebenden Einstufung (Punkt 5.2.) aus der Kennzahlengruppe.

Dieser Gesamtfaktor, der nicht veröffentlicht wird, wird mittels Schnittstelle an das im Unternehmen verwendete Personalabrechnungssystem übermittelt, mit dem die Berechnung der Prämienhöhe entsprechend der Richtlinie über eine arbeitsplatz- und mitarbeiterorientierte Arbeitszeit- sowie Nebenbezugsregelung im Geschäftsbereich Technische Services, in ihrer jeweils geltenden Fassung, erfolgt.

7. Schlussbestimmungen

- 7.1. Die Einführung der leistungsbezogenen Prämie im Geschäftsbereich TS erfolgt phasenweise in der Form, dass mit der Bewertung der unter Punkt 2.1. angeführten Mitarbeiter frühestens ab 1. April 2001 begonnen wird und die die Prämie bestimmenden betrieblichen Kennzahlen – im Hinblick auf konkrete verfügbare Vergleichswerte – frühestens mit 1. April 2002 bereitstehen, sodass mit der Ausbezahlung dieser Prämie frühestens zum 1. Juli 2002 zu rechnen ist.

Die einzelnen Phasen der Einführung der leistungsbezogenen Prämie werden jeweils zwischen dem Geschäftsbereich TS und dem Zentralausschuss akkordiert und vom Geschäftsbereich den betroffenen Mitarbeitern bekannt gegeben.

Im Rahmen der phasenweisen Einführung der leistungsbezogenen Prämie erfolgt auch eine umfassende Schulung der unter Punkt 2.2. genannten Mitarbeiter.

- 7.2. Sollte die Klärung der (inhaltlichen) Anpassung des unter Punkt 3.3. genannten Systems an die Erfordernisse des Geschäftsbereichs TS oder sollten (im Rahmen der Vertragsgestaltung) wirtschaftliche Erwägungen ergeben, dass der Einsatz eines anderen Systems zur Ermittlung und Berechnung der leistungsbezogenen Prämie erforderlich ist, wird der Zentralausschuss

vom Geschäftsbereich TS entsprechend informiert. Das neu ausgewählte System tritt dann an die Stelle des in Punkt 3.3. genannten Systems.

- 7.3. Soweit Änderungen des in Punkt 3.3. bzw. 7.2. genannten Systems vorgenommen werden, die nicht nur zur Aufrechterhaltung eines zeitgemäßen Leistungsstandards des Systems erforderlich sind, sondern zusätzliche Anwendungen ermöglichen, ist das Einvernehmen zwischen den Österreichischen Bundesbahnen und dem Zentralausschuss herzustellen.

Das Einvernehmen mit dem Zentralausschuss ist auch herzustellen, soweit Änderungen hinsichtlich der Grundsätze der Ermittlung und Berechnung der leistungsbezogenen Prämie vorgenommen werden.

- 7.4. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 1. Jänner 2001 in Kraft und wird für die Dauer von fünf Jahren geschlossen.

Wien, am 1. März 2001