

**Tarifvertrag zur leistungsorientierten Bezahlung (TV LOB)
zum Rahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter:innen
in Sachsen (RTV Sachsen)**

zwischen

**dem
Sächsischen Apothekerverband e.V. (SAV)**

und

ADEXA – Die Apothekengewerkschaft

Präambel

Mit der Einführung dieses LOB-Tarifvertrags wird ein Beitrag geleistet zur

- Förderung der eigenverantwortlichen und selbstständigen Arbeit,
- Förderung der Arbeitszufriedenheit,
- Verbesserung der Kommunikation, der Zusammenarbeit und des Aufbaus einer positiven Feedbackkultur in der Apotheke.

Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur Gleichbehandlung aller Geschlechter. Sie sind sich einig, soweit in diesem Tarifvertrag Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnungen bzw. Beschäftigtenbegriffe verwendet werden, dass diese für alle Geschlechter gelten.

§ 1 Geltungsbereich

Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Angestellten einer Apotheke im Sinne des § 1 Ziffer 3 RTV-Sachsen,

- deren Inhaber sich für LOB entscheidet und
- die sich selbst dafür entscheiden und
- die im Bewertungszeitraum eine Beschäftigungsdauer von mindestens 5 Monaten aufweisen; Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt zu zahlen ist (z. B. Elternzeit oder Zeiten, in denen Angestellte Krankengeld beziehen) zählen nicht zur Beschäftigungsdauer.

§ 2 Intention leistungsorientierter Entgelte

Leistungsorientierte Entgelte sollen die zu erbringenden Dienstleistungen verbessern, die Effizienz der Organisation und Prozesse steigern und zugleich die Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz stärken.

Eine Verbesserung der Dienstleistung liegt z. B. bei einer besseren Dienstleistungsqualität oder höheren Kundenorientierung vor, die sich insbesondere messen lassen an der
fachlichen Kompetenz,
sozialen Kompetenz,
Methodenkompetenz und der
Arbeitseffizienz.

§ 3 Individuelle Vereinbarung über die Anwendung von LOB

Die unter den Geltungsbereich fallenden Angestellten vereinbaren schriftlich mit ihrem Arbeitgeber vor dem Bewertungszeitraum, dass für sie das tarifliche Verfahren für LOB zur Anwendung kommt.

§ 4 Form und Methode des Leistungsentgeltes

- (1) Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum tariflichen Tabellenentgelt als Leistungsprämie gewährt.
- (2) Die Leistungsprämie wird auf der Grundlage einer mindestens jährlich stattfindenden systematischen Leistungsbewertung ermittelt. Bis zur ersten Leistungsbewertung muss das Arbeitsverhältnis mindestens 5 Monate bestanden haben.
- (3) Die Leistungsprämie wird spätestens im Monat nach dem Beurteilungszeitpunkt ausgezahlt.

§ 5 Leistungsbewertungsverfahren

- (1) Die systematische Leistungsbewertung wird einmal jährlich in Form einer Fremd- und Selbstbewertung durchgeführt.
- (2) Das Verfahren zur systematischen Leistungsbewertung enthält vier Merkmalsgruppen mit jeweils zwei bis fünf Merkmalen, die unterschiedlich mit einem Faktor gewichtet sind. Jedes Merkmal hat fünf Bewertungsstufen. Die Smileys kennzeichnen die Stufen. Jeder Stufe sind jeweils Punktwerte zugeordnet.
- (3) Die Spalte Faktor wird bei Vereinbarung von LOB von der Führungskraft einseitig verbindlich festgelegt. Dabei ist grundlegend darauf zu achten, dass eine maximale Punktzahl von 100 erreicht wird.

- (4) Die Führungskraft führt mit dem Angestellten zum Abschluss des Beurteilungszeitraums, spätestens innerhalb des Folgemonats ein Mitarbeitergespräch, in dem die Ergebnisse der systematischen Leistungsbewertung besprochen und dokumentiert werden.
- (5) Einigen sich Führungskraft und Angestellter nicht über das Bewertungsergebnis, so entscheidet die Führungskraft. Dem Angestellten ist der Rechtsweg vorbehalten.

§ 6 Höhe der Leistungsprämie

Die Höhe des tariflichen Leistungsentgeltvolumens wird in diesem Vertrag festgelegt.

§ 7 Berechnung und Auszahlung der Leistungsprämie

Die Höhe der Leistungsprämie ist abhängig von den ermittelten Punkten wie folgt:

Beim Unterschreiten des Schwellenwertes von 40 Punkten wird keine Leistungsprämie gezahlt.
 Beim Erreichen von 41 - 50 Punkten erhält der Mitarbeiter eine Leistungsprämie von 0,5 % seines jährlichen tariflichen Grundgehaltes.
 Beim Erreichen von 51 - 60 Punkten erhält der Mitarbeiter eine Leistungsprämie von 1,0 % seines jährlichen tariflichen Grundgehaltes.
 Beim Erreichen von 61 - 70 Punkten erhält der Mitarbeiter eine Leistungsprämie von 1,5 % seines jährlichen tariflichen Grundgehaltes.
 Beim Erreichen von 71 - 80 Punkten erhält der Mitarbeiter eine Leistungsprämie von 2,0 % seines jährlichen tariflichen Grundgehaltes.
 Beim Erreichen von 81 - 90 Punkten erhält der Mitarbeiter eine Leistungsprämie von 2,5 % seines jährlichen tariflichen Grundgehaltes.
 Beim Erreichen von 91 - 100 Punkten erhält der Mitarbeiter eine Leistungsprämie von 3,0 % seines jährlichen tariflichen Grundgehaltes.

Punkte	0 - 40	41 - 50	51 - 60	61 - 70	71 - 80	81 - 90	91 - 100
Leistungszulage in v. H. des individuellen Grundgehalts	0 %	0,5 %	1,0 %	1,5 %	2,0 %	2,5 %	3,0 %

§ 9 Schiedsstelle

Die Angestellten können die Ergebnisse der Leistungsbewertung bei einer Schiedsstelle schriftlich reklamieren. Die Schiedsstelle besteht aus mindestens je zwei Mitgliedern der jeweiligen Tarifvertragsparteien. Die Schiedsstelle entscheidet, ob die Reklamation begründet ist.

§ 10 Dokumentation

Die Ergebnisse der systematischen Leistungsbewertung sind von allen Beteiligten vertraulich zu behandeln. Die Ergebnisse der systematischen Leistungsbewertung 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 Zahlung des Leistungsentgelts, der Personalentwicklung oder aus arbeitsrechtlichen Gründen erforderlich ist. Systematische Auswertungen ohne individuellen Personenbezug durch die zuständigen Stellen sind gestattet.

§ 11 Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2023 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2023 gekündigt werden. Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages gelten die Bestimmungen des gekündigten Tarifvertrages weiter.

Merkmals- gruppe	Leistungsmerkmal	Bewertungsstufen					Faktor	Punkte
		☹☹	☹	☺	☺☺	☺☺☺		
Fachliche Kompetenz	Aktualität der Fachkenntnisse	0	1	2	3	4	2	
	Anwendung der Fachkenntnisse	0	1	2	3	4	1	
	Einbringen von Verbesserungsvorschlägen	0	1	2	3	4	1	
	Umsetzung vereinbarter neuer Maßnahmen	0	1	2	3	4	1	
	Fachliche Vielseitigkeit	0	1	2	3	4	1	
Soziale Kompetenz	Kundenorientierung	0	1	2	3	4	3	
	Teamverhalten	0	1	2	3	4	3	
Methoden- kompetenz	Arbeitsorganisation und -übersicht	0	1	2	3	4	1	
	Eigenverantwortliches Handeln	0	1	2	3	4	1	
	Bedarfsorientierter Arbeitseinsatz	0	1	2	3	4	1	
	Kennen und Einhalten der Qualitätsstandards	0	1	2	3	4	1	
Arbeits- effizienz	Zuverlässige und kontinuierliche Leistungserbringung	0	1	2	3	4	1	
	Aktive Kundenberatung (z. B. Therapieergänzung)	0	1	2	3	4	4	
	Kundennutzen Optimierung	0	1	2	3	4	3	
	Kostenbewusstes Handeln	0	1	2	3	4	1	
	Maximale Punktzahl:							100

Anlage 2: Leistungsbewertungsverfahren für Angestellte mit Kundenkontakt

Merkmals- gruppe	Leistungsmerkmal	Bewertungsstufen					Faktor	Punkte
		☹☹	☹	☺	☺☺	☺☺☺		
Fachliche Kompetenz	Aktualität der Fachkenntnisse	0	1	2	3	4	2	
	Anwendung der Fachkenntnisse	0	1	2	3	4	1	
	Einbringen von Verbesserungsvorschlägen	0	1	2	3	4	1	
	Umsetzung vereinbarter neuer Maßnahmen	0	1	2	3	4	1	
	Fachliche Vielseitigkeit	0	1	2	3	4	1	
Soziale Kompetenz	Kommunikationsverhalten gegenüber Externen	0	1	2	3	4	3	
	Teamverhalten	0	1	2	3	4	3	
Methoden- kompetenz	Arbeitsorganisation und -übersicht	0	1	2	3	4	1	
	Eigenverantwortliches Handeln	0	1	2	3	4	1	
	Bedarfsorientierter Arbeitseinsatz	0	1	2	3	4	1	
	Kennen und Einhalten der Qualitätsstandards	0	1	2	3	4	1	
Arbeits- effizienz	Zuverlässige und kontinuierliche Leistungserbringung	0	1	2	3	4	1	
	Warenlagerorganisation	0	1	2	3	4	4	
	Bestelloptimierung	0	1	2	3	4	3	
	Kostenbewusstes Handeln	0	1	2	3	4	1	
Maximale Punktzahl:								100

Anlage 2: Leistungsbewertungsverfahren für Angestellte **ohne** Kundenkontakt

Stufen	Beschreibung
☹☹	Entspricht kaum den Leistungsanforderungen
☹	Entspricht größtenteils den Leistungsanforderungen
☺	Entspricht den Leistungsanforderungen
☺	Übertrifft die Leistungsanforderungen
☺☺	Übertrifft erheblich die Leistungsanforderungen

Hamburg, den 12.12.2022

SAV

ADEXA

SAV

ADEXA