

Der Bürgermeister

Hilden, den 20.02.2007

AZ.: I/10-Ar



Hilden

WP 04-09 SV 10/019

Mitteilungsvorlage

öffentlich

Leistungsentgelte nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

Beratungsfolge:	Sitzung am:	Bemerkungen
Personalausschuss	22.03.2007	

Beschlussvorschlag:

„Der Personalausschuss nimmt Kenntnis von den Ausführungen der Verwaltung zur Einführung der leistungsbezogenen Entgelte und der Vereinbarung eines Betrieblichen Systems bei der Stadtverwaltung Hilden.“

Finanzielle Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen:		ja		
Produktnummer:		010804	Bezeichnung:	Personalservice
Mittel stehen zur Verfügung:		ja		
Investitions-Nr.:				
Haushaltsjahr	Auszahlung	Einzahlung	Investitions- haushalt nein	Beschreibung
	€	€		
2007	137.000,-			Leistungsentgelte für die Beschäftigten
Sichtvermerk Kämmerer				

Erläuterungen und Begründungen:

Der am 01.10.2005 in Kraft getretene Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sieht in § 18 erstmals die Einführung variabler, leistungsbezogener Entgelte vor.

Intention der Tarifparteien ist es, auch im Bereich des öffentlichen Dienstes die Voraussetzungen zu schaffen, um Leistung finanziell honorieren zu können. Hierdurch sollen gemäß § 18 Abs. 1 TVöD die öffentlichen Dienstleistungen verbessert sowie Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Beschäftigten gestärkt werden.

Für die aktuelle Geltungsdauer des TVöD geht es zunächst um einen leistungsabhängigen Anteil in Höhe von 1 % der ständigen Entgeltsumme aller Beschäftigten. Für die derzeit 575 Beschäftigten (ehemalige Angestellte und Arbeiter) der Stadtverwaltung Hilden beträgt das leistungsbezogene Budget in 2007 rund 137.000,- €.

Im Verhältnis zu dem nicht unerheblichen Aufwand bei der Einführung eines betrieblichen Systems zur Verteilung der Entgelte und auch bei der in Zukunft jährlich notwendigen Umsetzung erscheint diese Summe zunächst nicht angemessen. Im Laufe der von den Tarifvertragsparteien beabsichtigten Entwicklung wird sich dieses Verhältnis aber maßgeblich verändern: Zielgröße der Leistungsentgelte ist nämlich eine Summe von 8 % der ständigen Entgelte aller Beschäftigten.

Das Tarifrecht geht davon aus, dass das Volumen für das Leistungsentgelt von 1 % der Entgeltsummen kein zusätzlich vom Arbeitgeber bereit gestelltes Geld ist und sich somit grundsätzlich keine finanzielle Mehrbelastung ergibt, weil sich das Leistungsbudget aus tariflichen Umschichtungen finanzieren soll. Dies sind z. B. geringere Aufwendungen für die Jahressonderzahlung, die das bisherige Urlaubsgeld und die Weihnachtsgeldzahlung ersetzt, sowie die in Zukunft auslaufenden Besitzstände wie Kinderzuschläge und die im Verhältnis zum BAT meist geringeren Entgelte bei Neueinstellungen. Bestimmte finanzielle Einsparungen werden sich somit allerdings erst mittelfristig ergeben und können daher derzeit nicht beziffert werden. Lediglich die Einsparung von rd. 97.000 € im Jahr 2007 auf Grund der tarifrechtlichen Änderung bei der Berechnung der Sonderzahlung kann hier genannt werden. Demgegenüber stehen allerdings zusätzliche Kosten in Höhe von rd. 200.000 € pro Jahr durch die Eingruppierung eines großen Teils der Beschäftigten in die nächsthöhere reguläre Entgeltstufe ab dem 01.10.2007.

Nach § 18 TVöD ist das Betriebliche System zur Verteilung der Leistungsentgelte durch eine einvernehmliche Dienstvereinbarung zwischen der Verwaltung und dem Personalrat festzulegen. Die Erarbeitung dieses Systems muss durch eine sog. Betriebliche Kommission erfolgen, die paritätisch mit Verwaltungsmitarbeiterinnen oder –mitarbeitern und Personalratsmitgliedern zu besetzen ist. Diese Kommission hat ihre Arbeit im vergangenen Jahr begonnen; erste Zwischenergebnisse, die später in die Dienstvereinbarung einfließen müssen, wurden bereits einvernehmlich zwischen Personalrat und Verwaltung abgesprochen.

Im Wesentlichen sind durch die Dienstvereinbarung folgende Themen zu regeln:

Verfahren zur Einführung der leistungsbezogenen Entgelte
Festlegung der Art des Entgeltes (Leistungsprämie oder Leistungszulage)
Bestimmung der Verfahren zur Leistungsbewertung (Zielvereinbarung und/oder Systematische Leistungsbewertung)
Festlegung der Zielvereinbarungskriterien und der Leistungsbewertungskriterien

Entscheidung über die Bildung eines Gesamtbudgets oder verschiedener Budgets (z. B. nach Entgeltgruppen oder Dezernaten)
Auswertung der tatsächlichen Verteilung der Leistungsentgelte nach Ablauf des jeweiligen Vertei-

lungszeitraumes von einem Jahr.

Für den Fall, dass eine einvernehmliche Dienstvereinbarung nicht bis zum 31.07.2007 zustande kommt, sieht der TVöD eine pauschale Verteilung des Gesamtbudgets aus 2007 im Dezember 2007 an alle Beschäftigten („Gießkanne“) vor. Sollte auch bis zum 30.09.2007 eine Dienstvereinbarung nicht abgeschlossen worden sein, so muss auch noch im Jahr 2008 das „Gießkannenprinzip“ angewendet werden. Dann werden die Beschäftigten allerdings nur noch die Hälfte des zur Verfügung stehenden Gesamtbudgets erhalten; die andere Hälfte wird dem Budget des Folgejahres (2009) zugeschlagen. Über eine mögliche Verzinsung dieses Betrages wird in der Tarifrunde des Jahres 2008 verhandelt werden. Durch diese Verfahrensweise wollen die Tarifvertragsparteien erreichen, dass Personalrat und Verwaltung sich im Interesse aller Beschäftigten veranlasst sehen, eine einvernehmliche Dienstvereinbarung möglichst noch in der ersten Hälfte des Jahres 2007 abzuschließen.

Unabhängig von der Frage, ob die Dienstvereinbarung bis zum 31.07.2007 abgeschlossen sein wird, geht die Verwaltung derzeit davon aus, dass für das Jahr 2007 eine pauschale Verteilung des Leistungsbudgets an alle Beschäftigten erfolgen wird. Der Abschluss der Vereinbarung, die Information aller Beschäftigten, die Schulung der Vorgesetzten und die erstmalige Umsetzung der Leistungsfeststellungsverfahren wird aus Sicht der Verwaltung so viel Zeit in Anspruch nehmen, dass in diesem Jahr die „erste Runde“ der leistungsbezogenen Entgeltverteilung vermutlich nicht mehr durchgeführt werden kann. Im Hinblick auf die (insbesondere langfristige) Bedeutung dieses Instrumentes empfiehlt es sich zudem, das System mit der gebotenen Sorgfalt zu erarbeiten und auch die Einführung so zu gestalten, dass alle Beschäftigten und die Vorgesetzten die möglichen positiven Auswirkungen des Systems erkennen und ohne Vorbehalte akzeptieren.

Nach Abschluss der Dienstvereinbarung wird die Verwaltung die Mitglieder des Personalausschusses über die weitere Umsetzung des § 18 TVöD in Hilden informieren.