

Der Bürgermeister

Hilden, den 20.02.2007

AZ.: I/10-Ar



Hilden

WP 04-09 SV 10/020

Beschlussvorlage

öffentlich

Leistungsentgelte für Beamtinnen und Beamte

Beratungsfolge:	Sitzung am:	Abstimmungsergebnis(se) (für eigene Notizen)		
		ja	nein	Enthaltungen
Personalausschuss	22.03.2007			
Rat der Stadt Hilden	25.04.2007			

Beschlussvorschlag:

„Der Rat der Stadt Hilden beschließt nach Vorberatung im Personalausschuss, ab dem Jahr 2008 die Beamtinnen und Beamten der Stadt Hilden ebenfalls in das betriebliche System zur Einführung einer leistungsorientierten Bezahlung mit einzubeziehen.“

Günter Scheib

Finanzielle Auswirkungen:	ja		
Produktnummer	010804	Bezeichnung:	Personalservice
Mittel stehen zur Verfügung:			
Haushaltsjahr:	2008		

Der Mehrbedarf besteht für folgendes Produkt:

Kostenstelle	Kostenträger	Konto	Betrag €	Sichtvermerk Kämmerer
diverse	diverse	501250	53.000,- €	

Die Deckung ist durch folgendes Produkt gewährleistet:

Kostenstelle	Kostenträger	Konto	Betrag €	Sichtvermerk Kämmerer
Finanzierung:				

Personelle Auswirkungen	Nein
-------------------------	-------------

Erläuterungen und Begründungen:

Nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) wird ab 01.01.2007 ein leistungsbezogener Entgeltbestandteil für die Beschäftigten (ehemalige Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter) verbindlich eingeführt. Über die tarifrechtlichen Hintergründe und die Einführung dieses Verfahrens bei der Stadtverwaltung Hilden wird mit Sitzungsvorlage Nr. 10/019 berichtet. Zusammenfassend soll hier nur noch einmal darauf hingewiesen werden, dass durch die Einführung der leistungsbezogenen Entgelte die Effizienz der Stadtverwaltung gestärkt und die Dienstleistungen verbessert werden sollen; auch sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert werden.

Die Verpflichtung zur Ausschüttung von Leistungsentgelten besteht nur für die unter den Tarifvertrag fallenden Beschäftigten. Dennoch sind die Ziele, die mit dem TVöD angestrebt werden, selbstverständlich auch für die im Beamtenverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Hilden wichtig und sinnvoll. Entsprechende Regelungen sind jedoch für die Beamtinnen und Beamten bisher nicht vorhanden. Nach Auffassung der Verwaltung ist daher zu entscheiden, ob die leistungsorientierte Bezahlung zukünftig auch für die Beamtinnen und Beamten der Stadt Hilden eingeführt werden sollen.

Die Leistungsfeststellung als Voraussetzung für eine Verteilung des Leistungsentgeltes kann gemäß § 18 TVöD entweder durch den Abschluss von Zielvereinbarungen oder die Erstellung von Leistungsbewertungen erfolgen. Unabdingbar ist hierbei – neben der Bereitschaft der Beschäftigten, das System mit zu tragen - die aktive Mitwirkung der Vorgesetzten. Bei vielen der Hildener Führungskräfte handelt es sich um Beamtinnen oder Beamte, die zukünftig mit der Umsetzung eines für sie derzeit nicht geltenden Vergütungs- und Leistungssystems beauftragt sind. Sie müssen die Beschäftigten für die Vereinbarung von Leistungszielen gewinnen, sie motivieren und bei der Zielerreichung unterstützen, d.h. auch sie müssen sich mit dem neuen Leistungsgedanken identifizieren. Darüber hinaus ist die Führungskraft die Instanz, die über die Einhaltung der Zielvereinbarung entscheidet, den Grad der Zielerreichung und damit die Bemessung des Leistungsentgeltes bestimmt. Hier ist die Gefahr gegeben, dass die Führungskraft nicht glaubwürdig ist, wenn sie einerseits über die Leistungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befindet, sich selbst aber nicht einem solchen Verfahren der Leistungsbeurteilung stellen muss.

Daneben ist zu bedenken, dass in vielen Ämtern die Aufgaben von Beschäftigten und Beamtinnen oder Beamten gemeinsam erledigt werden. In derartigen Aufgabenbereichen (Beispiel Bürgerbüro) können besonders Qualitätsziele nur gemeinsam von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreicht werden, so dass sich hier die Vereinbarung von Teamzielen unbedingt anbieten würde. Eine Beschränkung der Vereinbarung von Leistungszielen auf Teile des Teams hätte die Konsequenz, dass einige Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter u. U. besonders „belohnt“ würden, während die Beamtinnen und Beamten als Teil des Teams außen vor bleiben müssten. Diese Ungleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb einer Verwaltung muss negative Auswirkungen auf das Betriebsklima haben.

Vor diesem Hintergrund hält es die Verwaltung für unumgänglich, auch die Beamtinnen und Beamten in das betriebliche System der leistungsbezogenen Entgelte mit einzubeziehen.

Bei Anwendung der nach dem TVöD für die Beschäftigten vorgeschriebenen Berechnungsweise würde das Budget für die Leistungsentgelte der Beamtinnen und Beamten (nach derzeitigem Stand) rund 53.000,- € pro Jahr betragen. Dieser Betrag müsste bei positiver Beschlussfassung über die Einführung des Leistungsentgeltes zukünftig bereitgestellt werden.

Auch der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV NW) betrachtet die unterschiedliche Entgelt- und

Besoldungssystematik bei Tarifbeschäftigten und Beamten als wesentliches Hemmnis bei der erfolgreichen Umsetzung des Leistungsentgeltes nach dem TVöD, da in allen Städten regelmäßig beide Statusgruppen zusammen arbeiten und Leistungen gemeinsam erbringen. Der KAV hat sich deshalb bei dem Innenministerium NW dafür eingesetzt, eine praxisnahe Anpassung der Vorschriften zeitnah zu veranlassen.

Die Verwaltung schlägt vor, zukünftig auch die Beamtinnen und Beamten in das System der leistungsbezogenen Bezahlung einzubeziehen. Die Bereitstellung der hierfür erforderlichen Mittel sollte ab dem Haushaltsjahr 2008 – und somit auch erst nach der tatsächlichen Einführung eines betrieblichen Systems zur Ermittlung der leistungsorientierten Entgelte bei der Stadtverwaltung Hilden - erfolgen; bis zu diesem Zeitpunkt ist ggfs. auch eine weitgehende rechtliche Angleichung zwischen den für die Beschäftigten und Beamten geltenden Regelungen erfolgt.

Günter Scheib