Der Bürgermeister

Hilden, den 07.01.2008
AZ.: I/10-Ar

WP 04-09 SV 10/027

Hilden

Mitteilungsvorlage

öffentlich

Umsetzung der Leistungsvergütung nach § 18 TVöD

Beratungsfolge:	Sitzung am:	Bemerkungen
Personalausschuss	28.01.2008	

Beschlussvorschlag:

„Der Personalausschuss nimmt Kenntnis von dem Bericht der Verwaltung zur Umsetzung der Leistungsvergütung 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 ja/nein**	**Beschreibung**
2007	136.000		nein	
Sichtvermerk Kämmerer				

Erläuterungen und Begründungen:

Mit Inkrafttreten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst - TVöD - zum 01.10.2005 wurde ein tarifrechtlicher Anspruch der Beschäftigten auf eine variable, leistungsorientierte Bezahlung festgeschrieben. Dieser Anspruch ist ab 01.01.2007 umzusetzen; das konkrete Verfahren ist in einer Dienstvereinbarung zwischen der Dienststelle und dem Personalrat zu regeln.

Ziele der leistungsorientierten Bezahlung sind nach § 18 TVöD die Verbesserung der öffentlichen Dienstleistungen sowie die Stärkung der Motivation, der Eigenverantwortung und der Führungskompetenz.

Rahmenbedingungen des § 18 TVöD

Die Tarifvertragsparteien waren sich bei Abschluss des Tarifvertrages darin einig, dass es kein optimales und für jede Verwaltung gleiches allgemeinverbindliches System für die Durchführung der leistungsorientierten Bezahlung geben kann und haben daher keine differenzierte Regelung getroffen. Vielmehr werden in § 18 TVöD nur die Rahmenbedingungen beschrieben:

- Hinsichtlich der Einführung des Leistungsentgeltes für die Beschäftigten gibt es keinen Ermessensspielraum.

- Anspruchsberechtigt sind alle Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, also auch geringfügig Beschäftigte. Bei der Stadtverwaltung Hilden handelt es sich derzeit um 582 anspruchsberechtigte Personen.

- Das Volumen des Leistungsentgeltes beträgt zunächst 1 % der ständigen Entgelte aller Beschäftigten des Vorjahres; für Hilden sind dies rd. 136.000 €.

- Mögliche Formen des Leistungsentgeltes sind die Leistungsprämie als einmalige Zahlung und die Leistungszulage als monatlich wiederkehrende widerrufliche Zahlung.

- Die Leistungsbemessung kann in Form der Zielvereinbarung oder der systematischen Leistungsbewertung erfolgen; eine Mischform beider Methoden ist ebenfalls zulässig.

- Das System der leistungsorientierten Bezahlung ist in jeder Verwaltung durch eine paritätisch besetzte Kommission aus Mitgliedern der Dienststelle und des Personalrates zu erarbeiten; die Ausgestaltung kann nur durch eine einvernehmliche Dienstvereinbarung erfolgen.

Umsetzung in Hilden

Die betriebliche Kommission besteht aus je 3 Vertreter/innen der Dienststelle und des Personalrates; auf die Bestellung einer/eines (alternierenden) Vorsitzenden wurde verzichtet. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ohne Stimmrecht an den Sitzungen teil. Vertreter/innen der in der Betrieblichen Kommission nicht beteiligten Dezernate II, III und IV wurden in die Arbeit der Kommission durch Gespräche zur Vorbereitung der jeweiligen Sitzungen eingebunden.

Die Dienstvereinbarung (s. Anlage) ist zum 01.10.2007 in Kraft getreten. Somit ist die Voraussetzung für die Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung gegeben. Als nächster Schritt sind Schulungen für alle Mitarbeiter/innen mit Vorgesetztenfunktion sowie Informationsveranstaltungen für interessierte Beschäftigte vorgesehen.

Für die Jahre 2007 und 2008 ist das pauschale Leistungsentgelt (sog. „Gießkanne“, d. h. Ausschüttung an alle Beschäftigten ohne individuelle Leistungsfeststellung) vorgesehen, da durch den Abschluss der Dienstvereinbarung zum 01.10.2007 der für die Vorbereitung und Durchführung der Schulungen und des erst daran anschließenden ersten Leistungsbemessungszeitraumes zu kurz war, um eine erfolgreiche Einführung der leistungsorientierten Bezahlung sicherstellen zu können. Gerade der Einführungsphase einer solch gravierenden Änderung kommt jedoch eine besondere Bedeutung zu; sie sollte daher nicht unter unnötigem Zeitdruck erfolgen. Das pauschale Leistungsentgelt beträgt für alle Beschäftigten 12 % der individuellen Entgelte des Monats September und wird mit dem Dezemberentgelt ausgezahlt.

Wesentliche Elemente der leistungsorientierten Bezahlung bei der Stadtverwaltung Hilden

- Das Leistungsentgelt wird als einmalige Leistungsprämie gezahlt. Grundsätzlich erfolgt die Bemessung der Prämie auf Basis einer Zielvereinbarung. Ausnahmsweise kann die systematische Leistungsbewertung angewendet werden, wenn der Abschluss einer Zielvereinbarung nicht möglich ist. Hierüber entscheidet die Betriebliche Kommission auf Antrag der für den/die betroffene/n Beschäftigte/n zuständigen Amtsleitung.

- Eine Vermischung beider Formen der Leistungsbemessung findet nicht statt.

- Die Leistungsbemessung erfolgt nur, wenn die/der Beschäftigte hiermit einverstanden ist. Ist die/der Beschäftigte nicht einverstanden, so ist sie/er für das jeweilige Jahr von der Teilnahme am Leistungsentgelt ausgeschlossen. Die Vorgesetzten sind dagegen selbstverständlich verpflichtet, die Zielvereinbarung bzw. ausnahmsweise die systematische Leistungsbewertung anzubieten.

- Leistungsgeminderte und Schwerbehinderte dürfen vom Leistungsentgelt nicht ausgenommen werden; ihre Leistungsminderung ist angemessen zu berücksichtigen.

- Ziele setzen Schwerpunkte für Verbesserungen in der Tätigkeit der Beschäftigten oder beinhalten das Halten hoher Leistungsstandards. Ziele können auch die Optimierung der individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten betreffen. Es werden maximal 3 Ziele vereinbart. Da eine Zielvereinbarung immer auf das Erreichen einer zusätzlichen oder anspruchsvollen Leistung ausgerichtet ist, ist bereits bei einem Zielerreichungsgrad von 30 % (dies entspricht dem Erreichen eines von maximal zehn möglichen Punkten) ein Leistungsentgelt vorgesehen. Die Vereinbarung von Gruppenzielen ist möglich.

- Die systematische Leistungsbewertung ist nach der Dienstvereinbarung nur dann zulässig, wenn Besonderheiten des Aufgabenbereiches eine Zielvereinbarung nicht ermöglichen. Die Leistungsbewertung muss Aussagen zur Arbeitsqualität und –quantität enthalten. Daneben müssen aus vier weiteren Kriterien zwei für die Leistungsbewertung ausgewählt werden. Diese vier Kriterien sind selbstständiges Arbeiten, Flexibilität, Zusammenarbeit und Kundenorientierung. Die Zahlung des Leistungsentgeltes beginnt – wie bei der Zielvereinbarung - bei Erreichen eines von maximal zehn möglichen Punkten; diese Voraussetzung ist gegeben, wenn die Regelleistung in mindestens einem Kriterium übertroffen wird und gleichzeitig in den übrigen drei Kriterien die Regelleistungen erbracht werden.

- Teilzeitkräfte erhalten ein entsprechend ihrer individuellen Stundenzahl verringertes Leistungsentgelt.

- Jeder erreichte Punkt ist bei der Berechnung des individuellen Leistungsentgeltes gleich viel wert. Auf die Bildung von „Untertöpfen“ des Leistungsentgeltes z. B. nach Laufbahngruppen
  wurde bewusst verzichtet, da die Honorierung einer Leistung unabhängig von der jeweiligen Entgeltgruppe der Beschäftigten erfolgen soll.

Zukünftige Entwicklung

Verwaltung und Personalrat sind sich darüber einig, dass nach einer ersten Erprobungsphase Änderungen der Dienstvereinbarung erforderlich werden könnten. Insofern wird das derzeitige System auch als entwicklungsfähig betrachtet; hierfür müssen jedoch zunächst erste Erfahrungen gesammelt und ausgewertet werden. Auch wird es von Interesse sein, welche Erfahrungen andere Verwaltungen mit den vor Ort entwickelten Systemen machen werden.

Die Beamtinnen und Beamten sind vom Leistungsentgelt bisher leider noch ausgeschlossen, da der Rat einer Vorlage der Verwaltung zur Einführung einer leistungsorientierten Bezahlung - analog zu den für die Beschäftigten geltenden Regelungen - nicht zugestimmt hatte. Die Verwaltung ist jedoch nach wie vor sehr daran interessiert, zu einer Gleichbehandlung der Beamtinnen und Beamten mit den Beschäftigten auf diesem Gebiet zu kommen. Besondere Bedeutung kommt dieser Gleichbehandlung auch deshalb zu, weil viele Vorgesetzte Beamtinnen oder Beamte sind und somit zwar die Mitarbeiter/innen von der Bedeutung der leistungsorientierten Bezahlung überzeugen müssen, dies jedoch nicht praktisch vorleben können, indem auch sie Zielvereinbarungen mit ihren Vorgesetzten abschließen. Ich halte es deshalb für dringend erforderlich, die bisherige politische Entscheidung nachmals zu überdenken.