

Sitzungsvorlage DS 2016/059

Betriebshof Ravensburg
Siegfried Veit
(Stand: 19.02.2016)

Mitwirkung:
Hauptamt
Personalrat
Rechnungsprüfungsamt

Betriebsausschuss Betriebshof

öffentlich am 09.03.2016

Gemeinderat

öffentlich am 21.03.2016

Aktenzeichen: 771.1.13//771.1.14

**Betriebshof Ravensburg
- Weiterentwicklung des eingeführten Leistungsbeurteilungs- und
Vergütungssystems ("LbV-System")**

Beschlussvorschlag:

1. Den aufgeführten Eckpunkten zur Weiterentwicklung des im Betriebshof eingeführten Leistungs- und Vergütungssystems wird zugestimmt, v. a.:
 - Aufteilung in ein unterschiedliches Berechnungsverfahren für Mitarbeiter und Abteilungsleitungen
 - Festlegung der Höhe des Ausschüttungstopfes mit 144.000 €.
2. Die sich aus dieser Dienstvereinbarung ergebenden freiwilligen übertariflichen Leistungen, die gegenüber dem TvöD zusätzliche Ausgabe von derzeit rund 90.000 € jährlich auslösen, sowie den sich aus der Dynamisierung ergebenden weiteren Erhöhungen in den Folgejahren wird zugestimmt.
3. Die Verwaltung wird beauftragt, die Dienstvereinbarung baldmöglichst fertigzustellen und nach Unterzeichnung durch die Beteiligten rückwirkend zum 01.01.2016 in Kraft zu setzen.

Sachverhalt:

1. Bestehende Regelungen und Beschlusslage

Seit 01.08.2011 besteht für den Baubetriebshof eine Dienstvereinbarung (D-68-03) zu einem Leistungsbeurteilungs- und Vergütungssystems ("LbV-System").

Mit Beschluss vom 08.07.2015 (DS 2015/187) wurde die Verwaltung beauftragt, die Dienstvereinbarung in Abstimmung mit dem Personalrat fortzuschreiben. Ziel ist es, unnötig komplizierte Regelungen zu vereinfachen und das LbV-System an die geänderte Organisationsstruktur des Betriebshofes anzupassen.

In der Sitzung des Betriebsausschusses vom 11.11.2015 wurde über den Stand der Gespräche in der Arbeitsgruppe informiert (DS 2015/338).

Am 04.02.2016 hat das abschließende Gespräch in der Arbeitsgruppe stattgefunden. Der Entwurf des neuen LbV-Systems wurde dem Personalrat zur Zustimmung vorgelegt.

In der Sitzung vom 10.02.2016 hat der Personalrat den zur Änderung vorgesehenen Punkten zugestimmt.

2. Änderungen gegenüber dem bestehenden LbV-System

Festlegung Ausschüttungstopf:

Im bisherigen System standen insgesamt maximal 180.000 € verteilt auf zwei Töpfe für Leistungszulage (90.000 €) und eine Leistungsprämie zur Verfügung. Der Topf für die Leistungsprämie war u. a. abhängig vom Betriebserfolg und betrug maximal 90.000 €.

Im künftigen System wird es nur einen fixen Gesamttopf geben. Aus diesem wird eine Leistungsprämie für die Abteilungsleiter und die monatliche Leistungszulage für die Mitarbeiter bezahlt.

Nach § 18 TVöD muß ein Leistungsentgelt von 2% der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres bezahlt werden. Für die Mitarbeiter ergäbe sich damit ein Volumen von ca. 54.000 € für den Topf.

Abweichend von den Vorgaben des TVöD wird als Topfhöhe 144.000 € vorgeschlagen. Die Topfhöhe ermittelt sich aus dem Durchschnitt der Jahre 2009 bis 2014. Der Durchschnitt soll Grundlage auch für das neue System im BHR sein. Dadurch werden die Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im BHR und die Belastung, die sich alltäglich durch die Anforderungen der Verwaltung an einen modernen BHR ergibt, honoriert. Schlussendlich soll keine Schlechterstellung der Mitarbeiter mit Überarbeitung des bisherigen Systems erfolgen. Ziel der Überarbeitung des bisherigen Systems war es, ein transparentes und einfacheres System der Leistungshonorierung einzuführen. Eine Reduzierung

der Topfhöhe über den bisher seit Jahren ausgeschütteten Topfbetrag, ließe sich gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach all den Jahren auch nur sehr schwer vermitteln.

Hinweis des RPA:

"Das Rechnungsprüfungsamt hat, soweit eine höhere Ausschüttungen als nach dem aktuellen Tarifvertrag TVöD vorgesehen, grundsätzliche Bedenken gegen die jetzt geplante Regelung. Die Betriebshofmitarbeiter werden durch die zusätzliche Prämie in Höhe von derzeit 90.000 € deutlich besser gestellt als die übrigen Mitarbeiter in der Verwaltung und dabei besonders gegenüber den Mitarbeitern der Ortsbauhöfe. Dazu haben derzeit alle Ämter das gleiche Problem, qualifiziertes Fachpersonal zu gewinnen."

Berechnungsverfahren

Das bisherige Verfahren sah eine einheitliche Berechnung für die Mitarbeiter und die Führungskräfte vor. An dieser Lösung ist kritisch zu beurteilen, dass die Mitarbeiter kaum persönlich auf das Ergebnis einwirken können. Ist das Unternehmensergebnis schlecht, sind sie ggf. trotz persönlich guter Leistungen zu Unrecht mit betroffen. Im anderen Fall werden Sie für ein gutes Unternehmensergebnis belohnt obwohl die Hauptlast von der Leitung getragen wurde.

Das neue Verfahren soll daher aus zwei separaten Teilen bestehen:
Für die Mitarbeiter und Vorarbeiter ein an der persönlichen Leistung orientiertes System (vergleichbar dem LOB-System in der allgemeinen Verwaltung) und für die Abteilungsleiter ein System, das sich an einer individuellen Zielvereinbarung, dem Unternehmenserfolg und der Kundenbewertung orientiert.

Anlagen:

- Dienstvereinbarung über das im Betriebshof eingeführte Leistungs- und Vergütungssystem "LbV-System"
- Anlage 1 zur Dienstvereinbarung "LbV Beurteilungsbogen"
- Anlage 2 zur Dienstvereinbarung "Beispielrechnung"
- Anlage 3 zur Dienstvereinbarung "Erläuterung der 3 Kriterien und deren Gewichtung"
- Anlage 4 zur Dienstvereinbarung "Wertung Erfolg"
- Anlage 5 zur Dienstvereinbarung "Sonderfälle des LbV-Systems"