

Sitzungsvorlage DS 2007/018

Hauptamt

H. Oberhofer, F. Singer, H. Lipp
(Stand: 14.05.2007)

Mitwirkung:

Aktenzeichen: 054.23

Verwaltungsausschuss

nicht öffentlich am 14.05.2007

Ortschaftsrat Schmalegg

öffentlich am 22.05.2007

**Umsetzung der Leistungsvergütung nach § 18 TVöD
- LoB - Leistungsorientierte Bezahlung bei der Stadt Ravensburg**

Beschlussvorschlag:

Der Verwaltungsausschuss nimmt den Bericht zur Umsetzung des leistungsorientierten Entgelts zur Kenntnis.

1. Sachverhalt:

Mit Inkrafttreten des Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TVöD) zum 01.10.2005 ist ein tarifrechtlicher Anspruch aller Beschäftigten auf eine variable, leistungsorientierte Bezahlung ab dem 01.01.2007 festgelegt. D. h., dass ab 01.01.2007 eine leistungsorientierte Bezahlung bei allen Beschäftigten der Stadtverwaltung umzusetzen ist.

Ziel der tariflichen Regelung ist es, die Effizienz und Effektivität der Verwaltung sowie die Motivation und Eigenverantwortung der Beschäftigten zu stärken.

Über die Umsetzung des Leistungsanspruchs nach § 18 TVöD wird berichtet.

2. Rahmenbedingungen des § 18 TVöD

Die Tarifvertragsparteien waren sich bei Abschluss des Tarifvertrages einig, dass es kein optimales, allgemeinverbindliches System für die Durchführung einer leistungsorientierten Bezahlung geben kann und haben daher keine ausdifferenzierte Regelung getroffen. § 18 TVöD (Anlage 1) beschreibt die Rahmenbedingungen eines Leistungsentgelts.

Nachfolgende Eckpunkte lassen sich aufführen:

- Die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung ist eine tarifrechtliche Verpflichtung. Über das „Ob“ einer Einführung besteht kein Entscheidungsspielraum. § 18 TVöD beschreibt unmittelbar geltendes Recht. § 18 TVöD gilt nicht für Beamte.
- Der Anspruch der Beschäftigten wird zum 01.01.2007 begründet. Anspruchsberechtigt sind alle Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, also auch geringfügig Beschäftigte. In der Stadtverwaltung betroffen sind rd. 390 Mitarbeiter.
- Das Volumen („Leistungstopf“) beträgt zunächst 1 % der Jahresentgelte aller Beschäftigten; in Ravensburg rd. 85.000 EUR. Das Leistungsentgelt ist zusätzlich zum Tabellenentgelt zu gewähren.
- Mögliche Formen des Leistungsentgelts sind (Die Formen können kombiniert und vermischt werden).
 - eine Leistungsprämie als einmalige Zahlung auf Basis einer Zielvereinbarung
 - eine Leistungszulage als monatlich wiederkehrende, widerrufliche Zahlung auf Basis einer Leistungsbewertung
 - eine Erfolgsprämie in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg

- Die Leistungsbemessung kann in Form von Zielvereinbarungen und / oder im Wege einer systematischen Leistungsbeurteilung erfolgen.
- Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung ist betrieblich zu vereinbaren. Die Ausgestaltung erfolgt über eine einvernehmliche Dienstvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Personalrat.

3. Umsetzung in Ravensburg

Unter Berücksichtigung der tarifrechtlichen Vorgaben war für rd. 390 Beschäftigte ein individuelles betriebliches System der Leistungsbezahlung von Grund auf zu entwickeln. In der Sitzung des Verwaltungsausschusses vom 21.11.2005 informierte die Verwaltung über die Notwendigkeit der externen Begleitung. Als externer Berater des Projektes wurde Herr Hubert Pfaff, Personalberatungs GmbH aus Ravensburg beauftragt. Herr Pfaff hatte bereits im Betriebshof ein leistungsorientiertes Vergütungsmodell eingeführt.

Zum 01.04.2006 nahm eine Steuerungsgruppe unter der Federführung des Hauptamtes die Projektarbeit auf. In die Arbeit eingebunden wurden von Anfang an Vertreter aus den Fachämtern sowie zwei Vertreter des Personalrates (Projektteam LoB).

Am 28.12.2006 wurde mit dem Personalrat die Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung geschlossen (Anlage 2). Die Dienstvereinbarung regelt insbesondere das Verfahren der systematischen Leistungsbeurteilung und legt allgemeine Verfahrensgrundsätze des Mitarbeitergesprächs fest. Mit der Dienstvereinbarung ist der erste und wesentlichste Baustein hin zu einer leistungsorientierten Bezahlung festgelegt.

Als weitere Umsetzungsschritte folgen nun die Schulungen der beurteilenden Führungskräfte sowie die grundlegende Information und Schulung der Beschäftigten. Die Schulungs- und Informationsunterlagen werden gegenwärtig durch das Hauptamt in enger Abstimmung mit der externen Beratung aufgebaut.

Zum Oktober / November 2007 erfolgt eine erste, entgeltrelevante Beurteilung aller 390 Beschäftigten (TVöD). Die Verwaltung geht gegenwärtig von einem zusätzlichen Ausschüttungsvolumen von rd. 85.000 bis 90.000 EUR aus. Die Mittel sind im Haushalt 2007 berücksichtigt.

4. Kernelemente der leistungsorientierten Bezahlung in der Verwaltung

Methode der Leistungsbeurteilung:	Systematische Leistungsbeurteilung auf Basis eines jährlichen Mitarbeitergesprächs / Beurteilungsgesprächs
Beurteilungskriterien:	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungsmotivation - Qualität der Leistung

	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsorganisation - Kundenorientierung - Zusammenarbeit / Teamfähigkeit - Flexibilität <p>informativ bei Führungskräften:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Führungskompetenz <p>Einordnung der Leistung des Mitarbeiters anhand einer 5`er Skalierung</p>
Beurteilungszeitraum	01.10. bis 30.09. des Folgejahres
Auszahlungsmonat	Dezember
Beginn der Leistungszulage	Ab 6 Punkten (= Erwartungshaltung des Vorgesetzten erfüllt)
Jährliches Beurteilungsgespräch	Der direkte und unmittelbare Vorgesetzte führt ein protokolliertes „Jährliches Beurteilungsgespräch“ mit seinen Mitarbeitern
Zulagentopf	Ämterbezogene Verteilung einzelner Zulagenbudgets.
Controlling	Einführung eines IT-gestützten Controlling-Instruments

5. Ausblick

Das Jahr 2007 wird im Zeichen der Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung stehen. Folgende Umsetzungsschritte stehen an:

Januar bis Juli	Pilotbeteiligung EDV-Programm LoB.IT
Februar / März	Schulung der Führungskräfte
Februar / März	Information der Mitarbeiter
April / Mai	Probebeurteilung ohne Entgeltrelevanz
Oktober / November	Erste Beurteilung mit Entgeltrelevanz

Für MitarbeiterInnen mit Projekt- und Führungsverantwortung ist die Weiterentwicklung des leistungsorientierten Entgeltsystems in Richtung „Zielvereinbarung“ zu späteren Zeitpunkt zu überprüfen. Ferner ist beabsichtigt, die Leistungsbeurteilung auf die Zielgruppe der Beamtinnen und Beamte auszuweiten.