

STADT BEDBURG

Zu TOP:
Drucksache: WP7-
1041/2007

Fachbereich IV	Sitzungsteil
Az.:	öffentlich

Beratungsfolge:	Sitzungstermin:
Ausschuss für Personal, Organisation und Finanzmanagement	23.10.2007

Betreff:

Einführung der leistungsorientierten Bezahlung für die Beschäftigten, Beamtinnen und Beamte der Stadt Bedburg

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss nimmt die Konzeption zur Einführung einer leistungsorientierten Bezahlung für die Beschäftigten, Beamtinnen und Beamte der Stadt Bedburg zur Kenntnis und schlägt dem Rat vor, im Rahmen der Aufstellung des Haushaltsplanes für das Jahr 2008 die gemäß der Konzeption für den Beamtenbereich erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen.

Beratungsergebnis:

Gremium:						Sitzung am:
Einstimmig:	Mit Stimmenmehrheit:	Ja	Nein	Enthaltung	Laut Beschlussvorschlag	Abweichender Beschluss
Bemerkungen:						

Begründung:

Mit der Tarifeinigung am 09. Februar 2005 über eine Neugestaltung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes hat die größte Tarifreform des öffentlichen Dienstes seit 40 Jahren stattgefunden. Durch das neue Tarifrecht für den öffentlichen Dienst (TVöD) wurden die bisherigen manteltariflichen Regelungen u.a. des BAT und des BMT-G grundsätzlich abgelöst. Die bisherigen Tarifregelungen für Arbeiter/innen und Angestellte wurden im TVöD zusammengeführt.

Diese umfassende Umgestaltung des öffentlichen Tarifrechts hat gravierende Auswirkungen auf die konkrete Arbeit der personalverwaltenden Stellen der kommunalen Arbeitgeber. Die neuen Tarifregelungen, die sich u.a. im Bereich der Leistungsorientierung im Entgeltbereich durch eine gesteigerte Flexibilität auszeichnen, erfordern einen den Bedürfnissen der Stadt Bedburg angepassten Rahmen, der letztendlich in der „Dienstvereinbarung zur Einführung leistungsorientierter Entgelte und Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TVöD sowie nach den beamtenrechtlichen Regelungen der Leistungs- und Prämienverordnung“ seine Ausprägung fand.

Nach § 18 Abs. 2 TVöD wird ab dem 01.01.2007 ein Leistungsentgelt, das eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt darstellt, eingeführt.

Diese tarifliche Vorgabe führte bei der Stadt Bedburg dazu, dass ein Projektteam gebildet wurde, dem neben Mitgliedern des Personalrates und Beschäftigten des Fachbereiches IV –Finanzen, Personal und Organisation- ein externer Berater angehörte.

Die Aufgabe des Projektteams bestand darin, die Vorgaben des TVöD für die Belange der Stadt Bedburg in optimal wirksamer Weise umzusetzen und alle Voraussetzungen für die Realisierung zu schaffen.

Dies beinhaltete die Konzeption der Vorgehensweise zur Einführung der leistungsorientierten Bezahlung (LoB), die Integration von Beschäftigten und Beamtinnen-/Beamtenregelungen, instrumentelle Fragen, die Verfassung der notwendigen Entwürfe für Dienstvereinbarungen und Empfehlungen zur Umsetzung.

Das Projektteam erarbeitete folgende Grundsätze, an denen sich die erarbeiteten Ergebnisse zu messen hatten:

- Fairness der Regelung
- Transparenz
- überschaubare Handhabung
- leichte Abrechenbarkeit
- passend für Beschäftigte und Beamte
- verantwortliche Beteiligung der Führung
- Akzeptanz in Führung, Personalrat und bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Verbindung zur wirklichen Leistung

In diesen Grundsätzen deuten sich bereits einige der Lösungsrichtungen an, die an insgesamt acht Projekttagen erarbeitet wurden.

Da das neue Tarifrecht für den Bereich der leistungsorientierten Bezahlung den Vertragspartnern, Personalrat und der jeweiligen Kommune bewusst einen großen Spielraum – in Verfahrens- und Durchführungsfragen besteht weitgehende Handlungsfreiheit – einräumt, waren vielfältige Festlegungen erforderlich.

Obwohl der TVÖD nur für die tariflich Beschäftigten gilt, war sich das Projektteam von Anfang darüber einig, dass auch die beamteten Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten in eine entsprechenden Lösung mit einbezogen werden sollten.

Grundlage von möglichen leistungsorientierten Vergütungsbestandteilen können nur die Leistungen der einzelnen Beschäftigten sein. Daraus ergaben sich folgende Notwendigkeiten, um Leistungen bewerten zu können:

- ein für alle verpflichtendes Verfahren zur systematischen Leistungsbeurteilung,
- die Möglichkeiten zum Treffen von Zielvereinbarungen (können zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in jederzeit schriftlich getroffen werden),
- die Bewertung besonderer Leistungen Einzelner oder von Teams

Daraus leitet sich eine entscheidende Bedeutung für das Urteil der Führungskräfte im Hinblick auf die Bewertung der Leistung des/der Einzelnen ab. Aus diesem Grund war es u.a. erforderlich, eine geeignete Dienstanweisung über die Beurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Bedburg zu erarbeiten. Damit sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeiter/innen wissen, nach welchen Grundsätzen und Kriterien sie zu beurteilen haben bzw. beurteilt werden, wurde darüber hinaus eine entsprechende Handanweisung zur Dienstanweisung über die Beurteilung erstellt.

Jede Führungskraft leitet ihren Organisationsbereich eigenverantwortlich. Diese Eigenverantwortlichkeit wird durch die Bildung einzelner Leistungsbudgets noch unterstrichen. Da es unterschiedliche rechtliche bzw. tarifliche Grundlagen bezüglich der Beschäftigten einerseits sowie den Beamtinnen und Beamten andererseits gibt, ist die Bildung von Leistungsbudgets für die Beschäftigten und Beamten in den einzelnen Organisationseinheiten, damit sind die einzelnen Fachbereiche, das Ratsbüro, der Bauhof, die Geschäftsstelle Bedburg der ARGE Rhein-Erft sowie die Führungskräfte dieser Organisationseinheiten gemeint, erforderlich.

Die Höhe der einzelnen Leistungsbudgets ergibt sich aus den tariflichen und beamtenrechtlichen Regelungen.

Die Leistungsbudgets müssen auf Grund tarifvertraglicher Regelungen in Höhe von 1 % der Personalkosten des Vorjahres (das sind bezogen auf das Jahr 2006 ca. 34.000 €) an die Beschäftigten ausgezahlt werden. Diese Regelung existiert im Beamtenbereich nicht. Vereinbart wurde hier – vorbehaltlich der Mittelbereitstellung durch den Stadtrat - zwar ebenfalls die Verpflichtung zur Auszahlung eines errechneten Gesamtbetrages in Höhe von ca. 19.600 €, diese Auszahlungen können jedoch sowohl an die Beamten/Beamtinnen erfolgen als auch für Fördermaßnahmen im Bereich der Personalentwicklung verausgabt werden.

Weitere Ausführungen sind der Ergebnisdokumentation, die als Anlage beigefügt ist, zu entnehmen.

Hinsichtlich des Beschäftigtenbereiches ist zu berücksichtigen, dass die Finanzierung aus umgewidmeten tariflichen Entgeltbestandteilen erfolgt. Das System startet in 2007 mit einem Volumen von 1 %, im Wesentlichen finanziert aus der Umstrukturierung von Urlaubsgeld und Weihnachtsszuwendung zu einer gekürzten Jahressonderzahlung. Die weitere Finanzierung soll aus auslaufenden Besitzständen und linearen Entgelterhöhungen, die für die leistungsbezogene Bezahlung zur Verfügung gestellt werden, erfolgen. Da insoweit die Finanzierung der Leistungsbezahlung durch eine „Kürzung“ des Bezahlungsvolumens im Übrigen erfolgt, wurde ein sogenannter „Auskehrzwang“ vereinbart. Das bedeutet, dass die Zahlung des Leistungsentgeltes dem Arbeitgeber nicht freigestellt ist, sondern in der tariflich definierten Höhe verpflichtend ist (Ausschüttungspflicht).

Die Zielgröße ist ein Volumen von 8 % der Entgeltsumme. Es ist jedoch nicht festgelegt, wann diese Zielgröße erreicht werden soll. Dies hängt wesentlich von der Entwicklung der auslaufenden Besitzstände sowie der weiteren Entwicklung der Entgelthöhe ab.

Während der Projektphase wurden die Führungskräfte und der Personalrat über den Stand des Projektes informiert; Anregungen und Verbesserungsvorschläge wurden vom Projektteam entgegengenommen, diskutiert und im Einzelfall teilweise auch berücksichtigt.

Die allgemein gute und konstruktive Zusammenarbeit im Projektteam während der insgesamt 8 Sitzungstage und mit den o.a. Beteiligten führte zu Vorschlägen für Dienstvereinbarungen, denen der Personalrat im Rahmen des betrieblichen Mitbestimmungsverfahrens nach dem Landespersonalvertretungsgesetz vorbehaltlos zustimmen konnte.

Darüber hinaus wurden bereits auf Grund dieser Dienstvereinbarungen sowohl die Führungskräfte in zweitägigen Seminaren als auch sämtliche Mitarbeiter/innen in kleinen Gruppen (ca. 20 – 25 Personen) in halbtägigen Informationsveranstaltungen entsprechend vorbereitet bzw. geschult, damit sie ihrer jeweiligen Verantwortung gerecht werden können.

Somit ist die Stadt Bedburg eine der ersten Kommunalverwaltungen im Rhein-Erft-Kreis, die über eine einsatzbereite Konzeption zur leistungsorientierten Bezahlung verfügt. Diese ist sicherlich in mancher Ausprägung mutig, setzt sie doch sehr stark auf den Aspekt einer sehr guten Führungsarbeit, sie bietet andererseits aber auch die Chance, in weitaus stärkerem Maße als konventionelle Systeme mit Mitteln der Kommunikation Leistungspotentiale bei den Mitarbeitern zu erschließen und zu heben.

Die Mitarbeiter der Stadt Bedburg haben die Möglichkeit, bereits für das Jahr 2007 an dem Verfahren zur leistungsorientierten Bezahlung teilzunehmen, die mit der Vergütung im Monat April 2008 erstmalig ausgeschüttet würde.

Als nichtöffentliche Anlage ist die Ergebnisdokumentation des Projektes „Umsetzung TvöD in Bedburg“ der Sitzungsvorlage beigefügt.

Finanzielle Auswirkungen:Nein Ja **Bei gesamthaushaltsrechtlicher Relevanz im laufenden oder in späteren Haushaltsjahren Mitzeichnung oder Stellungnahme des Kämmerers*:**

* evtl. gesondertes Beiblatt beifügen

50181 Bedburg, den 16.10.2007-----
Baum
Fachbereichsleiter-----
Koerd
Bürgermeister