

STADT AHRENSBURG - Beschlussvorlage -		Vorlagen-Nummer 2007/ 095
öffentlich		
Datum 22.08.2007	Aktenzeichen FD I.2/ li/gl	Federführend: Herr Link

Betreff

Beschlussfassung über die leistungsorientierte Bezahlung für Beamtinnen und Beamte -

Beratungsfolge Gremium Hauptausschuss	Datum 10.09.2007	Berichterstatter
---	----------------------------	-------------------------

Finanzielle Auswirkungen	:	X	JA		NEIN
Mittel stehen zur Verfügung	:		JA		NEIN
Haushaltsstelle	:				
Gesamtausgaben	:	15.000 €			
Folgekosten	:				
Bemerkung:					

Beschlussvorschlag:

Der Hauptausschuss nimmt von dem Bericht Kenntnis. Der gesperrte Ansatz in Höhe von 15.000 € bei der Haushaltsstelle 9100.4720 „Deckungsreserve für die leistungsorientierte Bezahlung der Beamten“ wird freigegeben.

Sachverhalt:

Mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD), der mit Wirkung vom 01.10.2005 den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) ablöste, ist für die tariflich Beschäftigten die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) ab 01.01.2007 vereinbart worden.

Die Einführung der LOB ist eine tarifvertragliche Vorgabe, die nicht im Entscheidungsspielraum der Selbstverwaltung steht. Ferner wurden die Arbeitgeber verpflichtet, die Leistungsentgelte jährlich und vollständig auszus zahlen. Die Verwaltung hat über die Inhalte des für die Leistungsmessung anzuwendenden Systems eine Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung zu schließen. Die Selbstverwaltung kann den Einführungsprozess unterstützen und positiv begleiten.

Das Instrument der Leistungsförderung wurde bisher fast ausschließlich in der freien Wirtschaft angewendet. Es soll nun auch die Leistungsbereitschaft im öffentlichen Dienst fördern. Nach dem gemeinsamen Willen der Tarifvertragsparteien handelt es sich um ein ergänzendes - aber nicht ersetzendes - Bezahlungsinstrument.

Die LOB soll dazu beitragen die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. Leistungsträger auf allen Ebenen können aus einem zusätzlichen Topf Mittel erhalten, ohne dass anderen etwas weggenommen wird.

Aus einer für diesen Zweck eingerichteten Haushaltsstelle sollen Leistungsprämien aufgrund getroffener Zielvereinbarungen gezahlt werden. Zurzeit beträgt die Höhe der dafür bereitzustellenden Mittel 1 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Jahres 2006. Die Summe für die tariflich Beschäftigten beläuft sich in 2007 (1. Jahr) auf 63.900 € (siehe Haushaltsplan 2007, HHSt. 9100.4710). Die Tarifvertragsparteien beabsichtigen, den Prozentsatz in den kommenden Jahren bis auf 8 v. H. anzuheben.

Im Wesentlichen finanziert sich das Volumen für das erste Jahr aus der Umstrukturierung von Urlaubsgeld und Weihnachtsszuwendung zu einer gekürzten Jahressonderzahlung. Die weitere Finanzierung soll aus auslaufenden Besitzständen, Entgeltgruppen- und Stufenzuordnungen bei Neueinstellungen und linearen Entgelterhöhungen, die für die leistungsbezogene Bezahlung zur Verfügung gestellt werden, erfolgen. Leider hat der Gesetzgeber in Schleswig-Holstein keine geeigneten Regelungen getroffen, damit neben dem für das Tarifpersonal vorgegebene Budget ein entsprechendes Budget für die Beamtinnen und Beamten eingerichtet werden kann. Damit ist innerhalb einer Verwaltung keine Gleichbehandlung von Beschäftigten und Beamten gegeben. Eine unterschiedliche Behandlung der beiden Berufsgruppen entspricht aber nicht dem beabsichtigten Ziel, eine flächendeckende höhere Motivation herzustellen. Der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV), die Kommunalen Spitzenverbände, der Städteverband sowie der Städtetag und die Spitzengewerkschaften würden es begrüßen, wenn die Selbstverwaltungsebene freiwillig einen entsprechenden Betrag - analog den Beschäftigten des TVöD – zur Verfügung stellen würden. Um die Beamtinnen und Beamten nach den gleichen Grundsätzen wie die tariflich Beschäftigten an der LOB teilhaben zu lassen, empfiehlt es sich daher, von Anfang an ein umfassendes und **alle Mitarbeiter** einbeziehendes System zu entwickeln. Das heißt, auch die Beamtinnen und Beamten sollen grundsätzlich der Leistungsbewertung und den Zielvereinbarungen unterliegen. Ob und wie damit dann monetäre Leistungen verbunden sind, obliegt dem Ermessen der Dienstherren nach Entscheidung der Stadtverordnetenversammlung.

Um den Beschlussvorschlag umzusetzen, wurde die Verwaltung vom Hauptausschuss (Sitzung am 22.01.2007) gebeten, Grundinformationen über die LOB und die Mittelverteilung für Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte zu geben. Derzeit sind die Mittel im Haushalt 2007 veranschlagt. Während die Mittel für die Beschäftigten (HHSt. 9100.4710) uneingeschränkt verfügbar sind, wurden die Mittel für die beamteten Personen (HHSt. 9100.4720) mit einem Sperrvermerk versehen. Danach kann nur über diese Mittel verfügt werden, wenn sie durch den Hauptausschuss freigegeben worden sind.

Was hat die Verwaltungsleitung für die LOB-Einführung bisher umgesetzt:

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in Tagesseminaren im November und Dezember 2006 durch Herrn Hinrichs, Referent der Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung, Niedersachsen (BTQ), über das neue betriebliche System einschließlich der LOB geschult. Darüber hinaus wurde bereits ab 2002 für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - auch für Beamte - das jährliche „Ahrensburger Mitarbeitergespräch“ eingeführt.

Konkret wurde die Einführung LOB wie folgt vorbereitet:

Im November 2006 wurde von der Verwaltungs- und der Personalratsseite je 4 Mitglieder für die Betriebliche Kommission (BK) benannt.

Für die Verwaltung : Frau Pepper, Bürgermeisterin
 Herr Reich, Justitiar und FB-Leiter II
 Herr Helberg, Werkleiter SBA
 Herr R. Link, FD-Leiter I.2 - Personalmanagement
 Herr Last, FD I.2 - Personalmanagement, ständ. Vertreter

Für den Personalrat: Herr Jensen, Personalratsvorsitzender
 Frau Heitmann, FD-Leiterin III.2 - Kindertagesstätten
 Frau Schütze, Beamtin, FD IV.2 - Bauverwaltung
 Frau Sharp, Personalrat - Dipl.-Soz.-Päd. FD II.4 - Soziale Hilfen
 Herr Grunert, FD IV.2 - Bauverwaltung, ständ. Vertreter

Die Gleichstellungsbeauftragte, Frau Fricke, und der Schwerbehindertenbeauftragte, Herr Michahelles, nahmen bei Bedarf an den Sitzungen der BK teil.

Die Aufgabe der BK war es, ein betriebliches System für die LOB gemäß § 18 Abs. 6 TVöD zu entwerfen und in einer Dienstvereinbarung (DV) zu regeln. Die BK wird weiterhin bei allen Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entwicklung, Einführung und dem ständigen Controlling des betrieblichen Systems mitwirken. Die BK berät auch über schriftlich begründete Beschwerden von Beschäftigten, soweit sich die Beschwerde auf Mängel des Systems oder seiner Anwendung beziehen.

- Die konstituierende BK-Sitzung fand am 07.12.2006 statt.
- 10 BK-Sitzungen waren für die „Erstellung“ der DV-LOB erforderlich
- 05.07.2007
DV-LOB wurde von der BK einstimmig genehmigt und dem Personalrat als mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorgelegt
- 25.07.2007
Schulungen für alle städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Herrn Hinrichs, BTQ, in der BK erörtert
- 31.07.2007
Unterzeichnung der DV-LOB durch Personalrat und Bürgermeisterin

Kernaussagen der DV-LOB sind in Auszügen:

Die Dienststellenleitung und der Personalrat der Stadtverwaltung Ahrensburg verpflichten sich, mit Einführung der LOB für alle Beschäftigten der Verwaltung, ihren Einrichtungen und des Eigenbetriebes ein transparentes Verfahren und einheitliche, sachgerechte und nachvollziehbare Regelungen einzuführen.

Die DV soll sicherstellen, dass in einem transparenten Verfahren, dass durch den Tarifvertrag festgelegte Gesamtvolumen zur leistungsorientierten Bezahlung verteilt wird. Die DV steht unter der Prämisse der Chancengleichheit, Freiwilligkeit und Selbstverantwortung der Beschäftigten.

- *Das Leistungsentgelt wird grundsätzlich in Form einer Leistungsprämie gezahlt.*
- *Die Leistungsbeurteilung erfolgt über Zielvereinbarung und systematische Leistungsbewertung (Kombimodell). Für den ersten Beurteilungszeitraum dieser Dienstvereinbarung ist es zulässig, die Beurteilung ausschließlich über eine systematische Leistungsbewertung vorzunehmen. Nach dem ersten Beurteilungszeitraum soll mindestens ein Ziel vereinbart werden, beim Kombimodell 1 - 3 Ziele. Die Leistungsbeurteilung allein über Zielvereinbarung ist unbeschränkt zulässig. In diesem Fall sollten mindestens 3 und höchstens 5 Ziele vereinbart werden.*
- *Die Zielerreichung wird in bis zu 5 Zielerreichungspunkten unterteilt.*
- *Die Zielerreichung ist in einem gemeinsamen Zielerreichungsgespräch festzustellen.*

- Die systematische Leistungsbewertung ist die Feststellung erbrachter Leistungen in dem abgelaufenen Beurteilungszeitraum. Die Leistungsbewertung soll möglichst anhand objektivierbarer und messbarer Kriterien vorgenommen werden.
- Die systematische Leistungsbewertung ist keine Regelbeurteilung. Die Bewertungsmerkmale sollen gleichgewichtig sowohl die fachliche Leistung als auch die Arbeitsweise der Beschäftigten erfassen. Insgesamt soll dadurch der positive Effekt aus dem gesamten Verhalten für das Arbeitsergebnis und für den Arbeitgeber insgesamt berücksichtigt werden.
- Die Bewertungsskala umfasst 5 Bewertungsstufen.

5 = Herausragende Leistungen	(erfüllt das Kriterium herausragend)
4 = Sehr gute Leistungen	(erfüllt das Kriterium überdurchschnittlich)
3 = Gute Leistungen	(erfüllt die durchschnittlichen Anforderungen des Kriteriums voll)
2 = Befriedigende Leistungen	(erfüllt das Kriterium mit geringen Mängeln)
1 = Ausreichende Leistungen	(erfüllt das Kriterium mit wesentlichen Mängeln)
- Zu Beginn des Beurteilungszeitraumes führt die/ der jeweilige Vorgesetzte mit dem/ der Beschäftigten, für den er/ sie die Leistungsbeurteilung vornehmen muss, ein Zielvereinbarungsgespräch. Wenn beide Seiten ihr Einverständnis erklären, kann das Zielvereinbarungsgespräch auch mit dem Zielerreichungs- und dem Mitarbeitergespräch kombiniert werden. In dem Gespräch werden die Zielvereinbarungen und Zielerreichungsgrade für den folgenden Beurteilungszeitraum festgelegt/ erläutert. Bei Teamzielen werden die Zielvereinbarungen und die Zielerreichungsgrade in einer Teambesprechung festgelegt.
- Die Zielerreichungsgrade sehen wie folgt aus:

1 = erreicht das Ziel in geringem Umfang	ca. ein Drittel
2 = erreicht das Ziel mit Einschränkungen	ca. die Hälfte
3 = erreicht das Ziel im Wesentlichen	ca. zwei Drittel
4 = erreicht das Ziel in vollem Umfang	
5 = übertrifft das Ziel	
- Der unterste Zielerreichungsgrad ist bewusst niedrig angesetzt worden und soll die Motivation, sich an der LOB zu beteiligen, vergrößern.
- Die Zielerreichungs- und Zielvereinbarungsgespräche sind für alle Beschäftigten grundsätzlich spätestens bis zum 01. März des Kalenderjahres abzuschließen. Sollte es aus Gründen, die die/ der Beschäftigte zu vertreten hat, bis zum 01. März des Kalenderjahres nicht zu einem Zielerreichungsgespräch kommen, hat die Führungskraft dem/ der Beschäftigten bis zum 15. März des Kalenderjahres das Ergebnis der Leistungsbeurteilung schriftlich mitzuteilen.
- Die einzelnen Elemente (Zielvereinbarungen und systematische Leistungsbewertung) können in der Leistungsvereinbarung für die Leistungsbeurteilung unterschiedlich gewichtet werden. Die Gewichtung muss einvernehmlich niedergelegt werden.
- Beanstandet der/ die Beschäftigte die Leistungsbeurteilung, kann zusammen mit dem/ der übergeordneten Vorgesetzten der Führungskraft und dem Personalrat der Versuch eines Ausgleichs vorgenommen werden. Das Beschwerderecht an die BK regelt sich in § 13 Abs. 2 Satz 2 und 3.

- Die BK wirkt bei allen Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entwicklung, Einführung und dem ständigen Controlling des betrieblichen Systems mit. Die BK berät über schriftlich begründete Beschwerden von Beschäftigten, soweit sich die Beschwerde auf Mängel des Systems oder seiner Anwendung beziehen. Für eine Beschwerde, die den vorangegangenen Beurteilungszeitraum betrifft, gilt eine Ausschlussfrist von zwei Wochen nach schriftlicher Bekanntgabe der Leistungsbeurteilung (§ 11) durch die Führungskraft. Unter Berücksichtigung der Stellungnahme der für die Leistungsentgeltbemessung zuständigen Führungskraft wird die BK eine Empfehlung vorschlagen. Die Dienststellenleitung entscheidet endgültig.

Bestimmung der Leistungsprämie/ Auszahlungsvoraussetzungen

- Zur Bestimmung der Leistungsprämie wird für die gesamte Verwaltung und den Eigenbetrieb ein einheitliches Punktesystem angewendet. Anspruch auf eine Leistungsprämie hat jede/jeder Beschäftigte, die/der mindestens 1 Punkt erreicht hat.
- Werden Team-/Gruppenleistungen für die Verteilung des Gesamtbudgets bewertet, wird die für die Teams erreichte Punktzahl mit der Zahl der Teammitglieder multipliziert. Bewertet wird ausschließlich die Gesamtleistung des Teams. Der Beitrag des einzelnen Teammitgliedes an der Teamleistung wird nicht ermittelt. Bei Teamzielen ist es zulässig, dass die Bewertung der Teamleistung dazu führt, dass alle Mitglieder des Teams einen einheitlichen Leistungsindex erhalten.
- Grundlage des Verteilungs- und des Berechnungsmodells sind folgende Kriterien:
 - **Ziele**
Im Falle einer reinen Bewertung über die Ziele sind 3 - 5 Ziele zu vereinbaren. Falls die systematische Leistungsbewertung und Ziele (Kombimodell) zur Berechnung der Leistungsprämie genutzt werden, sind 1 - 3 Ziele zu vereinbaren.
 - **Gewichtung**
Bei der Gewichtung der Ziele bzw. der Leistungsbewertung ist ein Gesamtwert von 100 zu erreichen. Die Leistungsbewertung ist in einem Wert-
 - **Ergebnis**
Der Grad der Zielerreichung ist mit vollen Punkten (1 - 5) zu bewerten.
 - **Gesamtergebnis**
Die Punktergebnisse sind mit den jeweiligen Gewichtungsfaktoren zu multiplizieren, zum Gesamtergebnis zu addieren und durch 100 zu dividieren. $(\text{Gewichtung 1} * \text{Ergebnis 1}) + (\text{Gewichtung 2} * \text{Ergebnis 2}) + (\text{Gewichtung 3} * \text{Ergebnis 3}) \text{ usw. } / : 100 = \text{Gesamtergebnis}$.
 - **Persönlicher Leistungsindex**
Das persönliche Gesamtergebnis wird mit dem Durchschnitt aller Gesamtergebnisse ins Verhältnis gesetzt. $(\text{Gesamtergebnis} : \text{Durchschnitt Gesamtergebnis} = \text{persönlicher Leistungsindex})$
 - **Leistungsprämie**
Die Leistungsprämie ergibt sich aus der Multiplikation von 1 % des persönlichen Bruttoentgelts und dem persönlichen Leistungsindex. Die Beispielberechnung ist Bestandteil der DV.

Diese DV wird sicherstellen, dass in einem transparenten Verfahren, das durch Tarifvertrag festgelegte Gesamtvolumen und das von der Stadtverordnetenversammlung festgesetzte Budget für die Beamtinnen und Beamten zur leistungsorientierten Bezahlung verteilt werden. Die Dienstvereinbarung steht unter der Prämisse der Chancengleichheit, Freiwilligkeit und Selbstverantwortung der Beschäftigten.

Pepper
Bürgermeisterin

Anlagen:
Dienstvereinbarung LOB