

<b>Vorlage</b>	<b>Vorlage-Nr:</b>	V 2007/201
	<b>Status:</b>	öffentlich
<b>TOP:</b>	<b>AZ:</b>	
	<b>Datum:</b>	20.11.2007
<b>Budget für eine leistungsorientierte Bezahlung der Beamten</b>		
<b>Beteiligte Fachbereiche:</b>		
<b>Verfasser/in:</b>	Monika Nagel	
<b>Beratungsfolge:</b>	<b>Sitzungsdatum</b>	<b>Gremium</b>
	19.12.2007	Rat der Stadt Borken
	28.11.2007	Hauptausschuss

**Erläuterung:**

**I. Einführung von leistungsorientierter Bezahlung für die tariflich Beschäftigten (früher Angestellte und Arbeiter)**

Modernisierungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst waren in der Vergangenheit nicht einfach durchzuführen. Dies wurde durch das bisherige starre Tarifsysteem unterstützt, in dem sich die Vergütung allein danach richtete, welche Anforderungen an die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse des jeweiligen Stellenplatzinhabers zu stellen waren (= Arbeitssoll). Eine leistungsgerechte Vergütung, die sich an den konkret erbrachten und festgestellten Arbeitsergebnissen des Mitarbeiters orientierte, wurde dagegen nicht gewährt.

Die Einführung von Leistungsentgelten ist deshalb vielleicht das wesentliche Element der Tarifreform im öffentlichen Dienst -TVöD-. Zum ersten Mal wird bundesweit allen Kommunen ein modernes Tarifinstrumentarium zur Verfügung gestellt, um auch über differenzierte Bezahlung auf die Leistung des Einzelnen und den Erfolg der Verwaltung einzuwirken.

Ziel dieser Tarifumstellung ist, die Leistungsbereitschaft zu erhöhen und die Arbeitsergebnisse zu verbessern. Mit dem Einstieg in die leistungsorientierte Bezahlung ist ein leistungs- und ergebnisabhängiger Entgeltanteil von zunächst 1 %, geplant sind bis zu 8 %, aller ständigen Monatsentgelte als Teil der Gesamtzahlung geschaffen worden.

Die Ermächtigung zur Gewährung von Leistungsentgelten liefert der Tarifvertrag (§ 18 TVöD) selbst und unmittelbar. Es besteht daher ein tariflicher Anspruch auf Auszahlung der leistungsorientierten Entgelte für die tariflich Beschäftigten. Bei der Stadt Borken ist eine Dienstvereinbarung zur Einführung leistungs- und/oder erfolgsorientierter Entgelte und Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TVöD für die tariflich Beschäftigten unter maßgeblicher Mitwirkung der Betrieblichen Kommission, bestehend aus drei Arbeitgebervertretern und drei Arbeitnehmervertretern, erarbeitet worden. Die im September abgeschlossene Dienstvereinbarung für die tariflich Beschäftigten wird am 1.1.2008 in Kraft treten. Im Sammelnachweis I Personalkosten des Haushalts 2008 wurden 70.000 € hierfür eingerechnet.

Nach dieser Dienstvereinbarung sind für die Umsetzung des Systems der leistungsorientierten Bezahlung die Führungskräfte -der Vorstand, die Fachbereichsleiter/in, der Musikschulleiter und der Leiter der Feuer- und Rettungswache- zuständig. Sie führen mit ihren Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern demnächst die Zielvereinbarungsgespräche und/oder bewerten ihre Leistungen in der Systematischen Leistungsbewertung.

Dies ist eine Herausforderung an alle Führungskräfte, die Verwaltungsbelange – und -ziele konsequent zu verfolgen, Führung tatsächlich auszuüben und die neuen Instrumente dafür zu nutzen.

## **II. Einführung von leistungsorientierter Bezahlung für die Beamten**

Für uns ist die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung mit der grundsätzlichen Fragestellung verbunden, inwieweit dieses System auch auf die Beamten angewandt werden kann und soll.

Nicht nur in Teams arbeiten Beamte gemeinsam an teilweise identischen Aufgaben mit Tarifbeschäftigten. Auch die Führungsriege der Stadt Borken besteht hauptsächlich aus Beamten. Wir meinen, um eine Akzeptanz der leistungsbezogenen Instrumente bei den Führungskräften und allen Mitarbeitern/innen zu erreichen, die Beamten mit in das System einbeziehen zu müssen, um insgesamt die Verwaltungsziele zu fördern und die Ergebnisse zu bessern. Auch der Kommunale Arbeitgeberverband ist dieser Auffassung. Ohne die Einbeziehung der Beamten in die leistungsorientierte Bezahlung ist es nur schwer vorstellbar, dass das System insgesamt funktioniert.

In der Betrieblichen Kommission „LOB“ wurde daher von Anfang an diskutiert, dass die Beamten/Beamtinnen an das System LOB der tariflich Beschäftigten „drangehängt“ werden sollen.

Die Möglichkeiten einer leistungsorientierten Bezahlung für die Beamten sind in der Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen -LPZVO vom 10.03.1988, zuletzt geändert durch Art. 1 Erste ÄndVO vom 30.01.2007- geregelt.

Die Betriebliche Kommission hat, um die Regelungen dieser Verordnung einzuhalten, eine separate Dienstvereinbarung für die Beamten/Beamtinnen der

Stadt Borken erarbeitet. Diese Dienstvereinbarung wurde bisher verwaltungsseitig nicht unterschrieben, da die Zahlung der Leistungsprämien an die Beamten, anders als bei den tariflich Beschäftigten, eine freiwillige Leistung darstellt und das Budget zusätzlich vom Rat im Rahmen der Haushaltsplanung bereitgestellt werden muss.

Der erarbeitete Entwurf der Dienstvereinbarung zur Einführung leistungs- und/oder erfolgsorientierter Prämien für Beamte sieht vor, dass der Dienstherr in Anlehnung an § 18 TVöD die Höhe des Finanzvolumens feststellt. Dies wäre bei einer Zielgröße von 1 % analog den tariflich Beschäftigten für das Haushaltsjahr 2008 ca. 30.000 €. Der Betrag ist in den Personalkosten des Sammelnachweises I für den Haushalt 2008 eingerechnet.

### **Beschlussvorschlag:**

Der Hauptausschuss empfiehlt dem Rat zu beschließen:

Die leistungsorientierte Bezahlung wird auch für die Beamten/Beamtinnen der Stadtverwaltung Borken entsprechend der LPZVO eingeführt werden.

Hierfür wird in Anlehnung an § 18 TVöD für das Haushaltsjahr 2008 ein Budget von 30.000 € im Sammelnachweis I Personalausgaben zur Verfügung gestellt.