

Vorlage Federführende Dienststelle: Fachbereich Personal und Organisation Beteiligte Dienststelle/n:	Vorlage-Nr: FB 11/0044/WP16 Status: öffentlich AZ: FB 11/2 Datum: 04.11.2010 Verfasser: Herr Hammers						
Bericht über das weitere Vorgehen im Zusammenhang mit der Vereinbarung zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten Bezahlung im Jahr 2010 und über die Arbeit bzw. die Ergebnisse der Steuerungsgruppe							
Beratungsfolge: TOP: __ <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%;">Datum</td> <td style="width: 30%;">Gremium</td> <td style="width: 50%;">Kompetenz</td> </tr> <tr> <td>17.11.2010</td> <td>PVA</td> <td>Kenntnisnahme</td> </tr> </table>		Datum	Gremium	Kompetenz	17.11.2010	PVA	Kenntnisnahme
Datum	Gremium	Kompetenz					
17.11.2010	PVA	Kenntnisnahme					

Finanzielle Auswirkungen:

Das Leistungsentgelt wurde im Tarifbereich in 2009 in Höhe von 802.501 € ausgezahlt sowie für die Beamten in Höhe von 322.955 €. Wie in den Erläuterungen dargestellt führt die schrittweise Erhöhung um jährlich 25 % bis 2013 in etwa zu einer Verdopplung dieser Ausgaben.

Beschlussvorschlag:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Kenntnis.

Erläuterungen:

Seit 2007 gibt es bei der Stadt Aachen eine Dienstvereinbarung zur Ausschüttung der tariflich geregelten leistungsorientierten Bezahlung (LOB), die hier nicht leistungsdifferenziert, sondern pauschal nach Entgeltgruppen nach dem sogenannten „Gießkannenprinzip“ gezahlt wird. Seit 2009 sind auch die Beamtinnen und Beamten vergleichbar einbezogen. Für 2010 wird diese Regelung durch eine 3. ergänzende Vereinbarung zu der bis 31.12.2009 geltenden Dienstvereinbarung fortgeschrieben. Ab 2011 ist eine Modifizierung dieses Systems geplant, die derzeit ausgehandelt wird.

Der mit Antrag der Fraktionen von CDU und GRÜNEN vom 25.10.2010 (s. Anlage) gewünschte Bericht zur Arbeit und zum Vorgehen der beteiligten Gremien lässt sich gut im Wege einer chronologischen Betrachtung der Aktivitäten darstellen.

Im Zuge der Modernisierungsbestrebungen im öffentlichen Dienst wurde das Thema von individuellen Leistungsprämien und –zulagen bereits im Dienstrechtsreformgesetz von 1997 aufgenommen. Der seit 1.10.2005 geltende Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst sieht in § 18 (4) die Einführung leistungsabhängiger Bezahlelemente ab 01.01.2007 in einem Volumen von 1% des maßgeblichen Personalbudgets vor. Die vereinbarte Zielgröße für die Zukunft liegt danach bei 8% des Gesamtvolumens.

Nach Abs.1 des § 18 TVöD soll LOB „dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.“

Eine je zur Hälfte von Arbeitgeber und Personalrat zu besetzende Betriebliche Kommission entwickelt gem. § 18(7) das betriebliche System zur Gewährung von LOB. Diese Arbeit wurde bei der Stadt Ende 2006 in einer Steuerungsgruppe aufgenommen und Ende 2007 in der dann gebildeten Kommission fortgeführt.

Die maßgebliche Leistungsfeststellung erfolgt nach § 18(5) im Wege von Zielvereinbarungen oder systematischen Leistungsbewertungen. Eine vorbereitete Dienstvereinbarung auf Basis beider Elemente, die insgesamt in der Verwaltung hätte umgesetzt werden sollen, scheiterte am erforderlichen Konsens der Betriebsparteien.

Die Voraussetzungen waren insoweit geschaffen, als es bei der Stadt Aachen zum einen Erfahrungen mit dem seit etwa 10 Jahren obligatorischen Führungsinstrument der Zielvereinbarung gibt und zum anderen in 2004 ein Beurteilungssystem -zunächst für Beamte- neu entwickelt worden ist, das ausdrücklich auch zum Zwecke von möglicher Leistungsprämierung ausgestaltet wurde.

In der dann gemeinsam getragenen Dienstvereinbarung vom 24.07.2007 wurde die pauschale Ausschüttung von LOB daran geknüpft, übungsweise dementsprechende Zielvereinbarungen in 2008 flächendeckend vorzunehmen. Außerdem wurde eine externe Beratung einbezogen, um alle notwendigen Voraussetzungen von der redaktionellen Arbeit bis hin zur Information und Fortbildung der Beteiligten zu unterstützen.

Trotz der Anstrengungen in dieser gemeinsamen Arbeit, in der Kommunikation auf verschiedenen Führungsebenen und in die Mitarbeiterschaft hinein sowie im Schulungsbereich war die Umsetzung letztlich nicht erfolgreich. Der Aufwand schien - insbesondere auch aus Sicht des ehemaligen Oberbürgermeisters - nicht im angemessenen Verhältnis zum erkennbaren Nutzen zu stehen. Zu einer Überprüfung möglicher Effekte war es am Ende nicht gekommen.

Es gab dagegen die stillschweigende Übereinkunft erst einmal abzuwarten, ob und inwieweit diese Tarifvorschrift in einer nächsten Verhandlungsrunde noch Bestand haben würde. Im Tarifabschluss vom 25.02.2010 ist dann eine jährliche schrittweise Erhöhung um je 0,25 % auf insgesamt 2 Prozent der Lohnsumme bis zum Jahr 2013 vereinbart worden. Die Stadt wird dann also etwa 1,6 Mio. € leistungsbezogen im Tarfbereich auszuschütten haben. Nach wie vor gilt es jetzt also, die Intention der Tarifvorschrift auszufüllen, dieser zukunftsweisenden Entwicklung Rechnung zu tragen und einen tragfähigen Verteilmodus zu finden.

Derzeit wird eine Lösung angestrebt, die eine weitgehende Basisprämie für alle vorsieht (unter Beibehalt der Clusterung nach den Entgeltgruppen bzw. Besoldungsgruppe 1 - 8, 9 – 12, 13 – 15). Damit würden ca. 90 % des Gesamtvolumens abgeschöpft. Daneben soll es einen Spielraum „nach oben“ geben zur Würdigung besonders herausragender Leistungen sowie „nach unten“ bezogen auf diejenigen, die wegen einer leistungsbezogenen Abmahnung nicht in den Genuss einer Prämie kommen sollen. Die redaktionelle Ausgestaltung einer solchen Dienstvereinbarung wird derzeit für eine nächste Sitzung der Betrieblichen Kommission am 20.12.2010 vorbereitet.

Anlage/n:

/ Antrag zur Tagesordnung der Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses am 17.11.2010
der Fraktionen von CDU und GRÜNEN vom 25.10.2010