

Kalkar, den 22. November 2017

Beschlussvorlage für den **Haupt- und Finanzausschuss**
Rat der Stadt

Einbindung der städtischen Beamtinnen und Beamte in das System der leistungsorientierten Bezahlung

1. Sachverhalt:

Zum 01.10.2005 ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13.09.2005 in Kraft getreten. Das durch den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.03.1961 und die Manteltarifverträge für Arbeiter geprägte Tarifrecht des öffentlichen Dienstes hatte bis zum 30.09.2005 für den Gesamtbereich weit mehr als vier Jahrzehnte Bestand. Der dauerhafte Bestand ist nicht zuletzt auch darauf zurückzuführen, dass die Tarifvertragsparteien in einem ständigen Prozess das Tarifrecht an veränderte Verhältnisse und Anforderungen angepasst haben. Bei der Fortentwicklung des Tarifrechts - einschließlich der Tarifverträge für das neue Tarifgebiet Ost - zeigte sich aber zuletzt immer mehr, dass eine den Zeiterfordernissen gerecht werdende Weiterentwicklung durch Anpassung an Grenzen stieß.

Insofern haben die Tarifvertragsparteien in der Tarifrunde 2003 die Aufnahme von Verhandlungen über eine grundlegende und umfassende Modernisierung des Tarifrechts von Bund, Länder und Gemeinden vereinbart. Der Durchbruch zur Einigung ist in der Tarifrunde 2005 erzielt worden. Schwerpunkt der Reform war die Öffnung der Tarifvorschriften für mehr Flexibilität. Die gesteigerte Flexibilität in den neuen Tarifvorschriften zeigt sich vor allem bei den Arbeitszeitregelungen, der Entgeltgestaltung, den Führungsinstrumenten, den Öffnungsklauseln für landesbezirklichen Regelungen und nicht zuletzt bei der Leistungsorientierung.

Durch die verpflichtende Einführung der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB) für die Beschäftigten im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) besteht die Möglichkeit, Entgeltbestandteile variabel zu gestalten. Grundsätzlich stellt das Tabellenentgelt (§ 15 TVöD) mit den jeweiligen Entgeltgruppen eine durchschnittliche Leistung der Beschäftigten dar. Das sogenannte „Seniorenprinzip“, wonach das Entgelt in der fortschreitenden Tätigkeit regelmäßig, ohne gezielt abgefragten Leistungsnachweis, erhöht wurde, wird nunmehr durch Einführung des „Leistungsprinzips“ in Teilen abgelöst. In den Genuss einer leistungsorientierten Bezahlung kommt der Beschäftigte nur dann, wenn er eine „On-top Leistung“ innerhalb eines Jahreszeitraums erbringt. Sie wird jährlich hinterfragt.

Mit der Vereinbarung vom 10.07.2007 hat der damalige Bürgermeister mit dem Personalrat der Stadt eine entsprechende Dienstvereinbarung über eine leistungsorientierte Bezahlung auf Grundlage der in § 18 TVöD übertragenen Regelungskompetenz abgeschlossen. Die Dienstvereinbarung ist zum 01.01.2007 In-Kraft-getreten. Seither werden die Leistungen der Beschäftigten zum 01.10. eines Jahres im Rahmen einer systematischen Leistungsbewertung beurteilt.

Das Gesamtvolumen zur Ausschüttung der LOB betrug mit der Einführung der LOB 1 % der ständigen Monatsentgelte aller unter den TVöD fallenden Beschäftigten, insgesamt 20.283,25 €.

Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Tarifverhandlungen soll der vom- Hundert-Satz des Gesamtvolumens, bis zu einer maximalen Zielgröße von 8 % gesteigert werden. Seit 2013 sind 2 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres als Gesamtvolumen auszuschütten. Für die LOB-Zahlung 2016 standen insgesamt 48.427,49 € zur Verfügung.

Die Finanzierung der LOB erfolgt regelmäßig durch den Abbau von Besitzstandsgarantien, die bei Beschäftigten, die Tarifansprüche aus dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) bzw. aus dem Manteltarifvertrag für gemeindliche Arbeiter (BMT-G) erworben haben und die durch den Überleitungstarifvertrag in den TVöD (TVÜ-VKA) verblieben sind, oder bei Neueinstellungen nicht mehr gezahlt werden.

Grundsätzlich gilt die leistungsorientierte Bezahlung nur für die tariflich Beschäftigten. Die Verwaltung und der Personalrat beabsichtigen zur Gleichbehandlung aller Verwaltungsmitarbeiter auch eine Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten, da beide Beschäftigungsgruppen letztlich gleichermaßen an den unter § 18 des TVöD aufgeführten Zielsetzungen mitwirken.

Bei der Einführung der LOB ging es nicht ausschließlich darum, den Beschäftigten ein zusätzliches Einkommen zu verschaffen. Zielsetzung ist es, Eigenverantwortung, Motivation und Leistungsbereitschaft im öffentlichen Dienst zu stärken. Dies gilt gleichermaßen für tariflich Beschäftigte und für Beamtinnen und Beamte.

Im Rahmen der LOB sind regelmäßige Mitarbeitergespräche zu führen. Hiervon sollen Beamtinnen und Beamte nicht ausgeschlossen werden. Ein gutes Miteinander lebt davon, dass allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten gleiche Voraussetzungen geboten werden.

Beamtinnen und Beamte haben in den letzten Jahrzehnten aufgrund zahlreicher beamtenrechtlicher Regelungen einen nicht unerheblichen Beitrag zur Haushaltskonsolidierung beigetragen. Beispielhaft zu nennen sind geringe Besoldungserhöhungen in den Jahren 2003 bis 2006, regelmäßige zeitversetzte Besoldungserhöhungen in den Folgejahren, Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden auf 41 Stunden, Reduzierung der Sonderzuwendung (Weihnachtsgeldes auf bis zu 30 %), Streichung des Urlaubsgeldes, Einführung der Kostendämpfungspauschale für Beihilfen (Eigenbehalt, gestaffelt nach Besoldungsgruppen).

Bereits heute hat die Bürgermeisterin nach der Leistungsprämien- und Leistungszulagenverordnung bzw. nach der Leistungsstufenverordnung die Möglichkeit („Kannbestimmung“), leistungsorientierte Besoldungsanteile an Beamtinnen und Beamte auszuschütten. Bisher wurde von diesem Leistungsinstrument aufgrund der restriktiven Systematik, wonach nur einer begrenzten Anzahl von Beamten, in Kalkar lediglich jeweils einem, diese Leistungszulage gewährt werden könnte, kein Gebrauch gemacht.

Nach § 60 Abs. 4 des Landesbesoldungsgesetzes NRW vom 14.06.2016 dürfen Beamtinnen und Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände Leistungsbezüge nach Maßgabe eines in einer Dienstvereinbarung festgelegten betrieblichen Systems gewährt werden, sofern das betriebliche System einheitlich für Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte gilt und der Dienstherr keine sonstigen Leistungsvergütungen gewährt. Die Gewährung von Leistungsbezügen setzt voraus, dass zusätzliche Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt werden. Leistungsbezüge für Beamte sind nach Abs. 5 der o. g. Bestimmungen nicht ruhegehaltsfähig.

2. Kosten und Deckung der Kosten:

Bei Berücksichtigung von 2 % der ständigen Monatsgehälter des Vorjahres (wie aktuell bei den tariflich Beschäftigten) ergäbe sich im Personalkostenbudget eine zusätzliche Haushaltsbelastung von rd. 8.000,00 €, die grundsätzlich in der Veranschlagung zu berücksichtigen sind.

Die langjährige Bewirtschaftung des Personalkostenbudgets zeigt, dass diese Mehraufwendungen aufgrund von anderen Sachverhalten (Mitarbeiterfluktuation mit z. T. verzögerter Nachbesetzung, Wegfall der Lohnfortzahlung bei längerfristig erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) regelmäßig durch entsprechende Minderaufwendungen kompensiert werden.

3. Beschlussvorschlag:

Den Beamtinnen und Beamten der Stadt Kalkar werden zukünftig Leistungsbezüge gemäß § 60 Abs. 4 des Landesbesoldungsgesetzes NRW gewährt. Hierbei findet das für die Beschäftigten der Stadt Kalkar nach den Vorschriften des TVöD und der darauf basierenden Dienstvereinbarung geltende betriebliche System entsprechende Anwendung. Die erforderlichen Haushaltsmittel sind zusätzlich zu veranschlagen.

Dr. Schulz