



Stadt Burgdorf  
Der Bürgermeister

Vorlage Nr.:	<b>2009 0615</b>
Datum:	02.10.2009
Fachbereich/Abteilung:	1/11
Sachbearbeiter(in):	Nadine Mühlwald
Aktenzeichen:	11-Mü

**Beschlussvorlage**

**öffentlich**

**Betreff: Einführung von Leistungsentgelten für die Beamtinnen und Beamten**

**Beratungsfolge:**

	Datum	TOP	abweich. Beschluss	Abstimmungsergebnis		
				Ja	Nein	Enth.
Verwaltungsausschuss	20.10.2009					
Rat	29.10.2009					

<b>Finanz. Auswirkungen in Euro</b>	Haushaltsstelle	VwH	VmH
Einmalige Kosten: €		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laufende Kosten: ca. 11.000 €	****.410	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haushaltsmittel stehen zur Verfügung:	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein		

**Beschlussvorschlag:**

- a) Der Verwaltungsausschuss empfiehlt dem Rat, den unter b) dieser Vorlage aufgeführten Grundsatzbeschluss zu fassen.
- b)
  1. Für die Beamtinnen und Beamten wird ein System der leistungsorientierten Bezahlung in Anlehnung an die Regelungen des TVöD eingeführt.
  2. Die hierfür benötigten zusätzlichen Haushaltsmittel werden analog den Vorgaben des § 18 TVöD zur Ausschüttung von Leistungsprämien bereitgestellt.

(Baxmann)

**Sachverhalt und Begründung:****Begründung:**

Seit der Einführung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) am 01.10.2005 besteht für kommunale Arbeitgeber die Verpflichtung, ein betriebliches System zur leistungsorientierten Bezahlung ihrer Tarifbeschäftigten einzuführen. Zusätzlich zum festen Tabellenentgelt wird damit auch ein Leistungsentgelt gezahlt. Eine entsprechende Dienstvereinbarung zwischen der Dienststelle und dem Personalrat ist zum 01.01.2009 in Kraft getreten.

Leistungsorientierte Entgelte sollen öffentliche Dienstleistungen verbessern, die Effektivität und Effizienz der Organisation und Prozesse steigern und zugleich die Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz stärken.

Die Dienstvereinbarung sieht vor, dass Leistungsprämien sowohl an einzelne Mitarbeiter/innen, als auch an Mitarbeitergruppen vergeben werden können, da in der Regel mehrere Mitarbeiter/innen an der Erreichung eines Arbeitsergebnisses beteiligt sind. Vor allem in den Verwaltungsbereichen arbeiten Tarifbeschäftigte und Beamte gleichermaßen zusammen. Zur Zeit sind die 33 Beamtinnen und Beamte der Verwaltung (ohne Beamte auf Zeit) noch kein Bestandteil des neuen Leistungssystems, d. h. ein großer Anteil der maßgeblichen Führungskräfte ist ausgeschlossen. Führungskräfte sind aber ein wichtiger „Motor“ im neuen Prozess und Multiplikatoren für die Mitarbeiterschaft. Zudem wäre zu erwarten, dass sich die nötige Akzeptanz der Tarifbeschäftigten durch die konsequente Einbeziehung der Beamten erhöhen würde.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass die Gleichbehandlung und konsequente Einbeziehung der Beamten in das System der leistungsorientierten Bezahlung zu einer Stärkung der Motivation und Teamfähigkeit aller Mitarbeiter/innen beitragen würde. Ein System zur Einführung von Leistungsanreizen aller Mitarbeiter/innen nur erfolgreich sein, wenn es flächendeckend angewendet wird und die gesamte Mitarbeiterschaft, egal ob tarifbeschäftigt oder verbeamtet, gleichermaßen einbezieht.

Zwar besteht schon seit 1999 für die Verwaltung die Möglichkeit, an die Beamtinnen und Beamten Leistungsprämien oder –zulagen gemäß der Niedersächsischen Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen (NLPZVO) in Verbindung mit § 42a Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) auszuschütten. Allerdings ist die mengenmäßige Verteilung der Leistungsentgelte massiv begrenzt. Maximal 15 % aller Beamten eines Dienstherrn darf innerhalb eines Kalenderjahres eine Prämie oder Zulage gewährt werden. In Burgdorf wären dies somit höchstens 5 Beamte pro Jahr, denen ein Leistungsentgelt ausbezahlt werden dürfte, unabhängig von einem eventuellen Leistungssystem. Diese strenge Reglementierung durch den Gesetzgeber macht ein transparentes und motivierendes System unmöglich. Deshalb wurde bisher auf die Anwendung der NLPZVO verzichtet, um eine Demotivation unter den Beamten zu vermeiden.

Durch die Einbeziehung aller Beamten (außer Beamte auf Zeit) in ein System zur leistungsorientierten Bezahlung analog den Tarifbeschäftigten bestünde nunmehr für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung Chancengleichheit bezüglich der Erreichung von Leistungsprämien.

Allerdings ist die Umgehung der NLPZVO rechtlich nicht unumstritten. Die Kommunalaufsicht sieht die Einbeziehung der Beamten als nicht rechtmäßig an, wird aber nach eigener Aussage eine Beanstandung von der Leistungsfähigkeit der jeweiligen Kommune abhängig machen. Bisher ist keine Kommune aus der Region Hannover bekannt, die die Regelungen des TVöD nicht auf ihre Beamten anwenden möchte. Im Gegenteil, vielerorts wurden/werden bereits entsprechende Dienstvereinbarungen zur Einbeziehung der Beamten abgeschlossen und praktiziert.

Durch die vollständige Einbeziehung der Beamten könnte somit noch ein weiterer Demotivationsfaktor durch die Ungleichbehandlung beider Mitarbeitergruppen vermieden werden, der durch den vollständigen Wegfall von Weihnachts- und Urlaubsgeldbezügen für die Beamten seit 2005 ausgelöst wurde.

### **Finanzierung:**

Das Volumen der auszahlenden Leistungsprämien an die tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientiert sich an den derzeitigen sowie künftigen Regelungen des TVöD und wird über eine Dienstvereinbarung geregelt.

Danach beträgt das Volumen für das Jahr 2009 nach § 18 Abs. 3 TVöD zunächst 1% der ständigen Monatsentgelte. Zielgröße für das endgültige Volumen der leistungsorientierten Bezahlung ist mit 8% des Jahresentgelts festgelegt. Dabei gibt es keinen festen Zeitplan für die weiteren Anhebungen des Prozentsatzes in Richtung des Zielvolumens, d. h. das zunächst vereinbarte Startvolumen von 1% gilt so lange, bis von den Tarifvertragsparteien ein höherer Prozentsatz vereinbart wird. Nachdem für den Bereich der Länder das Instrument der leistungsorientierten Bezahlung wieder gänzlich aus dem Tarifvertrag gestrichen wurde, ist für den kommunalen Bereich in nächster Zeit eine weitere Erhöhung des Prozentsatzes eher unwahrscheinlich, jedoch nicht ausgeschlossen.

Für die Einbindung der Beamten in die leistungsorientierte Bezahlung wäre analog dieser Vorgaben für 2009 eine überplanmäßige Ausgabe in Höhe von 10.970 EUR zu beschließen. Für das Jahr 2010 und weitere Folgejahre wäre ein annähernd gleich hoher Betrag in den Haushalt einzustellen.

Die hierdurch entstehenden Mehrausgaben im Personalkostenbereich könnten vor allem durch die bereits seit 2005 gestrichene jährliche Sonderzuwendung (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) für die Beamten kompensiert werden, deren Kosten in Höhe von zuletzt ca. 45.700 EUR jährlich die Stadt seit Jahren nun einspart.

Darüber hinaus wurden den Beamtinnen und Beamten in den letzten zehn Jahren weitere beachtliche Lasten und Einkommenseinbußen zugemutet. Es ist kein Geheimnis, dass die Sparmaßnahmen bei den Beamten deren Beitrag zur Sanierung der öffentlichen Haushalte darstellen, denn die Personalkosten stellen einen beachtlichen Anteil am Gesamtbudget dar. Neben der Abschaffung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes stiegen die Einkommen der Beamten im Laufe der Zeit überhaupt nicht oder sie stiegen wesentlich langsamer als auf dem Tarifsektor. Weiteres Einsparpotenzial ergäbe sich aus der mittelfristig zu erwartenden Arbeitszeiterhöhung ohne Verdienstaussgleich. Auch dies würde rechnerisch einen Einkommensverlust bedeuten. Schon jetzt arbeiten die Beamten länger als die Tarifbeschäftigten. Durch erhebliche Einschnitte bei der Beihilfegewährung können seit Jahren folglich auch Einsparungen bei der Umlagenzahlung unterstellt werden, die bei gleichbleibendem Leistungsniveau sicher deutlicher gestiegen wäre. Die Stadt Burgdorf spart somit in ihrer Gesamtheit seit Jahren enorme Kosten im Bereich der Beamtenbesoldung ein, die jetzt in Form von Leistungsprämien zumindest teilweise an die Beamtinnen und Beamten zurückfließen könnten.

Der Personalrat hat seine Zustimmung zu der beabsichtigten Maßnahme bereits erteilt.

Die Gleichstellungsbeauftragte und das Rechnungsprüfungsamt wurden über die beabsichtigte Maßnahme ebenfalls unterrichtet. Es bestehen keine Bedenken.