

Vorlage Nr. 033/15

**Betreff: Antrag der CDU-Fraktion und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN "10 Millionen in 10 Jahren" vom 25. November 2014
 - Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) für Beamtinnen und Beamte bei der Stadt Rheine**

Status: öffentlich

Beratungsfolge

Haupt- und Finanzausschuss			20.01.2015	Berichterstattung durch:		Frau Dr. Kordfelder Herrn Hermeling		
TOP	Abstimmungsergebnis					z. K.	vertagt	verwiesen an:
	einst.	mehr.	ja	nein	Enth.			

Betroffene Produkte

72	Service Personal
----	------------------

Betroffenes Leitbildprojekt / Betroffene Maßnahme des IEHK

--

Finanzielle Auswirkungen

☒ Ja ☐ Nein ☐ einmalig ☒ jährlich ☐ einmalig + jährlich		
Ergebnisplan Erträge Aufwendungen ca. 180.000	Investitionsplan Einzahlungen Auszahlungen	
Finanzierung gesichert ☐ Ja ☐ Nein durch ☐ Haushaltsmittel bei Produkt / Projekt ☐ Mittelschichtung aus Produkt / Projekt ☒ sonstiges (siehe Begründung)		

mittelstandsrelevante Vorschrift

☐ Ja ☒ Nein

Beschlussvorschlag / Empfehlung:

1. Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt dem Antrag der Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen vom 25.11.2014, die Einführung der Leistungsorientierten Bezahlung für Beamtinnen und Beamte (LOB) in 2015 nicht umzusetzen, nicht zu.
2. Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt dem Vorschlag der Verwaltung zu, die Beamtinnen und Beamten der Stadt Rheine in das System der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) einzubeziehen.
3. Der Haupt- und Finanzausschuss empfiehlt dem Rat der Stadt Rheine, die im Haushaltsplanentwurf 2015 enthaltenen Haushaltsmittel zur Umsetzung des Beschlussvorschlages zu 2. in Höhe 180.000 €/Jahr unverändert im Rahmen des Haushaltsplanes 2015 bereitzustellen.

Erläuterungen:

1. Auszug aus dem Antrag der Fraktionen von CDU und Bündnis 90/ Die Grünen vom 25.11.2014:

„14. Leistungszulagen für Beamte

Antrag: HFA

Vorbemerkung: In der Stadt Rheine gibt es für die Angestellten eine tariflich vereinbarte Leistungszulage. Hierfür werden Zielvorgaben erstellt, nach denen sich die Auszahlung der Leistungszulage orientiert. In der Stadt Rheine werden von allen Mitarbeitern die vereinbarten Zielvorgaben erreicht. Die Stadtverwaltung möchte ein solches System auf die Beamten übertragen,(LOB).

Ziel: Kostenreduzierung

Die Fraktionen von CDU und Bündnis 90/ Die Grünen beantragen,
die Einführung der Leistungsorientierten Bezahlung für Beamtinnen und Beamte (LOB) in 2015 nicht umzusetzen“

2. Stellungnahme der Verwaltung

2.1 Grundsätzliche Notwendigkeit zur Zahlung der LOB an Beamtinnen und Beamte

Bereits im Jahre 2007 wurde in den Vorlagen 345/07 und 345/07/1 detailliert und umfassend dargelegt, dass die Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten

in die LOB aus Sicht der Verwaltung dringend notwendig ist. Die nachfolgende Begründung aus der Vorlage 345/07 gilt in ihren wesentlichen Teilen auch heute noch:

„5. Inhaltliche Begründung für die Notwendigkeit der Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in die LOB

§ 18 Abs. 1 des TVöD trägt der gemeinsamen Erkenntnis der Tarifvertragsparteien Rechnung, dass die leistungs- bzw. erfolgsorientierte Bezahlung im öffentlichen Dienst dazu beitragen soll, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. Zugleich sollen hierdurch Motivation, Eigenverantwortung und die Führung als „Recht und Pflicht“ zum Tätigwerden gestärkt werden. Erreicht werden kann dies u. a. durch die Veränderung der Kommunikations- und Unternehmenskultur, die die Leistungserwartungen gegenüber den Beschäftigten deutlicher formuliert und nachvollziehbar macht. Eine unterschiedliche Handhabung bei tariflich Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten würde dieser Zielsetzung widersprechen, zumal in fast allen Bereichen der Verwaltung Beamtinnen und Beamte sowie tariflich Beschäftigte eng zusammenarbeiten, die gleiche Aufgaben wahrnehmen und an der Erstellung derselben Produkte aktiv mitwirken.

Kernelement der leistungsorientierten Bezahlung sind nach allgemeiner Einschätzung dezidierte Zielvereinbarungen zwischen den Führungskräften und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bei vielen dieser Führungskräfte handelt es sich um Beamtinnen und Beamte, die bei Beschränkung auf die tariflich Beschäftigten mit der Umsetzung eines für sie nicht geltenden Vergütungssystems/Leistungssystems beauftragt würden. Sie müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv für die Vereinbarung von Leistungszielen gewinnen, sie motivieren und sie bei der Zielerreichung unterstützen, dass heißt, sich mit dem neuen Leistungsmanagement identifizieren. Darüber hinaus ist die Führungskraft die Instanz, die über die Einhaltung der Zielvereinbarungen entscheidet und den Grad der Zielerreichung als Basis für die Bemessung des Leistungsentgelts bestimmt. Die Führungskräfte könnten hierdurch Glaubwürdigkeitsprobleme bekommen, da sie einerseits über Leistungen ihrer Mitarbeiter(innen) urteilen müssen und andererseits sich selbst (in Person) keinem ähnlichen Verfahren hinsichtlich ihrer Leistungserbringung unterziehen müssen.

In vielen Dienststellen werden die Aufgaben gemeinsam von unter den Tarifvertrag fallenden Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten erfüllt. Die Ziele werden für das Team vereinbart und können nur in Zusammenarbeit (beider Berufsgruppen) erreicht werden. Beide erbringen ihre Leistung und haben ihren Anteil an der Zielerreichung. Eine Beschränkung der Vereinbarung von Leistungszielen nur mit einem Teil des Teams hat zur Konsequenz, dass einige Mitarbeiter(innen) ggf. besonders belohnt werden, während der andere Teil sowohl was die Leistungsziele als auch was das mögliche Entgelt betrifft außen vor bleibt. Dies führt zu einer Ungleichbehandlung der Mitarbeiter(innen) und hat erhebliche negative Auswirkungen auf den Betriebsfrieden und letztlich die Leistungserbringung.

Das Mitarbeitergespräch ist in einer modernen Organisation inzwischen ein unverzichtbares Element der Personalentwicklung geworden. Ohne dieses System ist eine angemessene dauerhafte Aufgabenerledigung unter Beachtung der relevanten Wirtschaftlichkeitsaspekte und der Bürgernähe nicht mehr zu gewährleisten. Die Implementierung des Mitarbeitergesprächs bei der Stadt Rheine hat

nicht unerhebliche Bemühungen erfordert. Inzwischen konnte ein Akzeptanzgrad des Mitarbeitergesprächs erreicht werden, der für die Zukunft eine positive Entwicklung voraussagen lässt. Insoweit wird dieses wichtige Personalentwicklungsinstrument stetig an Bedeutung gewinnen und zur Festigung einer sachgerechten Aufgabenerledigung beitragen. Eine unterschiedliche Handhabung von Beamtinnen und Beamten und tariflich Beschäftigten in diesem Punkt würde vermutlich bei den Beamtinnen und Beamten auf Dauer zu einem künstlich erlebten „Rest-Wohlfühlgespräch“ mutieren und bei den Beamtinnen und Beamten im Übrigen die Gefahr verursachen, dass aufgrund der „entgelt-irrelevanten“ Zielvereinbarungen bzw. Leistungsvereinbarungen das Mitarbeitergespräch weniger ernst genommen bzw. nicht mehr genutzt würde.

Die Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in das System der leistungsorientierten Bezahlung könnte zu einem Teil die erheblichen finanziellen Einbußen, die alle Beamtinnen und Beamten in den letzten Jahren hinnehmen mussten, kompensieren. Zu nennen sind hier insbesondere die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 auf 41 Stunden, die drastische Kürzung der Weihnachtswahlleistung, die Streichung des Urlaubsgeldes, der Verzicht auf lineare Erhöhung der Gehälter zum Ausgleich des Kaufkraftverlustes. Diese genannten Größen haben sich in den letzten Jahren insgesamt auf durchschnittlich ca. 10 % eines Jahresgehalts summiert, zuzüglich der zurzeit in der gerichtlichen Auseinandersetzung stehenden Kostendämpfungspauschale.“

2.2 Interkommunaler Vergleich

Aktuelle Umfragen haben ergeben, dass ca. 50 % der vergleichbaren Städte die LOB für Beamtinnen und Beamte gewähren.

Insbesondere wird darauf hingewiesen, dass auch der Kreis Steinfurt seine Beamtinnen und Beamten in die LOB mit einbezieht und entsprechende Haushaltsmittel bereitstellt. Im Personalbericht des Kreises Steinfurt vom Mai 2007 heißt es:

„Wir sind der Auffassung, dass nicht allein die tariflich Beschäftigten für gute Leistungen einen Anspruch auf eine Leistungsprämie haben sollen. Die Aspekte Förderung der Motivation und Belohnung von Leistung erlauben keine Differenzierung zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen. Wir wenden deshalb das System der leistungsgerechten Bezahlung auch auf den Beamtenbereich an. Eine grundsätzliche gesetzliche Ermächtigung hierfür besteht in der Leistungsprämien- und Zulagenverordnung.“

2.3 Aktuelle Notwendigkeit zur Gewährung der LOB für Beamtinnen und Beamte

Die unter Ziffer 2.1 genannten Argumenten gelten im Wesentlichen auch heute noch. Daher hat die Bürgermeisterin in den Haushaltsreden der vergangenen Jahre an den Rat appelliert, dem Vorschlag der Verwaltung zuzustimmen.

In der Haushaltsrede der Bürgermeisterin vom 30. 09. 2014 heißt es hierzu:

„ Letztlich sind in der Steigerungsrate von 5,6 % 0,6 % = 180.000 € für die Leistungsorientierte Bezahlung der Beamtinnen und Beamten enthalten. Zum wiederholten Male appelliere ich nachdrücklich an den Rat der Stadt Rheine, endlich der Übertragung des LOB-Systems auch auf die Beamtinnen und Beamten zuzustimmen.

Die Notwendigkeit hierzu besteht umso mehr, als die Gehälter der Leistungsträger unserer Verwaltung durch die Besoldungsgesetzgebung immer mehr nivelliert werden und das Leistungsprinzip damit systematisch beeinträchtigt wird. Die LOB wäre ein kleiner Beitrag zum Ausgleich dieser von Vielen als ungerecht empfundenen Regelungen bei der Beamtenbesoldung.“

2.4 Rechtsgrundlage für die Gewährung der LOB an Beamtinnen und Beamte

Die rechtliche Grundlage für die Möglichkeit, Beamtinnen und Beamte in die LOB einzubeziehen besteht bereits seit 2008. Eine detaillierte Begründung hierzu enthält die Vorlage Nr. 259/09

3. Zusammenfassung

Unter Würdigung der o. g. Darstellungen ist es aus Sicht der Verwaltung zwingend erforderlich, die Beamtinnen und Beamten in die LOB einzubeziehen. Daher schlägt die Verwaltung vor, dem Antrag der Fraktionen von CDU und Bündnis 90/ Die Grünen vom 25.11.2014 in diesem Punkt nicht zuzustimmen.