



Sachbearbeitung	ZS/Personal		
Datum	20.02.2008		
Geschäftszeichen	AZ: ZS/P		
Beschlussorgan	Hauptausschuss	Sitzung am 06.03.2008	TOP
Behandlung	öffentlich		GD 082/08

---

Betreff: Leistungorientierte Bezahlung bei der Stadt Ulm  
- Information über die Dienstvereinbarung und deren Umsetzung -

Anlagen:

**Antrag:**

Der Hauptausschuss wird gebeten, den Bericht zur Kenntnis zu nehmen

Gunter Czisch  
Erster Bürgermeister

---

Genehmigt:	Bearbeitungsvermerke Geschäftsstelle des Gemeinderats:
_____	Eingang OB/G _____
_____	Versand an GR _____
_____	Niederschrift § _____
_____	Anlage Nr. _____

## Sachdarstellung:

Zusammenfassende Darstellung der finanziellen Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen:	nein	
Auswirkungen auf den Stellenplan:	nein	
<b>Finanzbedarf*</b>		
<b>Vermögenshaushalt/Finanzplanung</b>		<b>Verwaltungshaushalt [einmalig / laufend]</b>
Ausgaben	€	Ausgaben (einschl. kalk. Kosten)
Einnahmen	€	Einnahmen
Zuschussbedarf	€	Zuschussbedarf
<b>Mittelbereitstellung *</b>		
HH-Stelle:		innerhalb Fach-/Bereichsbudget bei:
<u>Vermögenshaushalt</u>		_____ €
Bedarf:	€	fremdes Fach-/Bereichsbudget bei:
Verfügbar:	€	_____ €
Mehr-/Minderbedarf:	€	Mittelbedarf aus Allg. Finanzmitteln:
Deckung bei HH-Stelle:		_____ €
<u>Finanzplanung</u>		
Bedarf:	€	
Veranschlagt:	€	
Mehr-/Minderbedarf:	€	
Deckung im Rahmen der Fortschreibung der Finanzplanung.		

## Dienstvereinbarung:

Im Jahr 2005 trat der TVöD in Kraft. Darin wurde von den Tarifparteien geregelt, dass für die TVöD Beschäftigten die leistungsorientierte Bezahlung eingeführt wird. Damit verknüpft der TVöD die **Ziele, die öffentliche Dienstleistung zu verbessern und die Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz zu stärken**. Derzeit stehen für die Ausschüttung 1 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller TVöD Beschäftigten zur Verfügung, das Ziel der Tarifpartner ist eine Leistungssumme von 8 % zu erreichen. Der „Leistungstopf“ von 1 % ist durch die stufenweise Anpassung des früheren Urlaubs- und Weihnachtsgeldes zu einer Jahressonderzuwendung gegenfinanziert. Die Jahressonderzuwendung beträgt je nach Entgeltgruppe zwischen 60 und 90 % eines Monatsentgeltes. Das bisherige Weihnachtsgeld betrug 82,14 %, das Urlaubsgeld 255,65 bzw. 332,34 €.

§ 18 TVöD regelt zwar, dass die leistungsorientierte Bezahlung einzuführen ist, lässt aber die Umsetzung offen, hier musste jede Stadt ihren eigenen Weg finden. Im August 2006 wurde die betriebliche Kommission gegründet, sie ist paritätisch besetzt und besteht aus 6 Personen. Die betriebliche Kommission hat die Dienstvereinbarung (siehe Anlage) verhandelt, **abgeschlossen wurde sie im Dezember 2007** zwischen OB und GPR.

Die Eckpunkte der Ulmer Dienstvereinbarung sind:

- Honorierung auch der **Normalleistung**
- **Dezentrale Verantwortung und Vergabe**. Der Leistungstopf wird auf die einzelnen Fachbereiche und Bereiche aufgeteilt, die Bewertung und damit auch die Vergabe fällt ebenfalls in die Zuständigkeit der Fach-/Bereiche.
- **Verteilungsgrundsatz**: 50 % des Leistungstopfes wird auf die Normalleister/innen und Leistungsträger/innen aufgeteilt. Dieser sogenannte individuelle Grundbetrag wird entsprechend der Entgeltgruppe ermittelt. Die zweiten 50 % des Leistungstopfes werden zusätzlich an die Leistungsträger/innen ausgeschüttet. Hier erfolgt keine Berücksichtigung der Entgeltgruppe, das heißt die Leistungssumme ist für alle gleich, egal ob EG 1 oder EG 15. Da die Summe des Leistungstopfes fix ist, hängt die tatsächliche Höhe der Ausschüttung für den Einzelnen von der Gesamtzahl der

Normalleister/innen und Leistungsträger/innen ab, je mehr Normalleister/innen und Leistungsträger/innen vorhanden sind, desto geringer wird der Betrag für den Einzelnen.

Die Umsetzung der Dienstvereinbarung begann mit dem 01.01.08. Das Jahr 2008 ist ein **Probejahr**. Die Dienstvereinbarung wird angewandt, das heißt mit den Mitarbeiter/innen werden Zielvereinbarungen abgeschlossen, bzw. sie werden bewertet, die Ausschüttung erfolgt aber in 2008 noch pauschal. Damit soll ermöglicht werden, dass Ende 2008 die Umsetzung der Dienstvereinbarung **evaluiert** werden kann. Stellen sich Schwachstellen und Problembereiche heraus, dann wird die betriebliche Kommission über Änderungen verhandeln. Ab 2009 soll dann die (evtl. abgeänderte DV) komplett, also mit monetärer Auswirkung angewandt werden.

Für die Bewertung der Leistung stehen in Ulm 2 Instrumente zur Verfügung: **die Zielvereinbarung und die systematische Leistungsbewertung:**

- Die **Zielvereinbarung** beruht auf Freiwilligkeit, die Ziele müssen messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar sein. Zielvereinbarungen sollen der Regelfall sein und idealerweise allen Mitarbeiter/innen ermöglicht werden. Es besteht auch die Möglichkeit, Teamziele zu vereinbaren.
- Bei der **systematischen Leistungsbewertung** werden die Kriterien Arbeitsergebnisse, Arbeitsweise und Arbeits- und Sozialverhalten (bei Führungskräften auch das Führungsverhalten) bewertet. Dafür steht eine 5-stufige Skala zur Verfügung.

#### **Umsetzung:**

Da das Instrument der leistungsorientierten Bezahlung mit den dazugehörigen Instrumenten für die Mitarbeiter/innen und Führungskräfte der Stadt Ulm zum Teil Neuland ist, wurde ein umfassendes **Modulsystem der Information und Qualifizierung** entwickelt.

- Gleich nach Abschluss der Dienstvereinbarung wurde diese mit den dazugehörigen Anlagen im städtischen Intranet und im Januar 2008 im städtischen Mitteilungsblatt **veröffentlicht**.
- Da es sich bei der leistungsorientierten Bezahlung um ein Thema handelt, dass bei vielen Beschäftigten Unruhe hervorruft, wurde **allen Mitarbeiter/innen in insgesamt 7 Informationsveranstaltungen** die Dienstvereinbarung und die beiden Bewertungsinstrumente einer ca. 1,5-stündigen Präsentation vorgestellt. Dies wurde durch die Mitglieder der betrieblichen Kommission durchgeführt.
- Für die **Führungskräfte**, also all diejenigen, die die Dienstvereinbarung anwenden werden, wurde darüber hinaus noch in **weiteren 4 Informationsveranstaltungen** mit Frage und Antwortrunden die Dienstvereinbarung und die möglichen Fragestellungen, die sich für Führungskräfte ergeben können, detailliert durchgesprochen. Auch dies haben die Mitglieder der betrieblichen Kommission übernommen.
- Ebenfalls für die Führungskräfte wird im März und April eine **halbtägige Pflichtschulung** durch ein externes Schulungsinstitut durchgeführt. Darin geht es um die Themen
  - o Wozu überhaupt Leistungsbezahlung?
  - o Gute quantitative und qualitative Ziele finden und selber formulieren (Zielkatalog und Praxisbeispiele aus anderen Verwaltungen)
  - o Methodik kennen lernen, um Teamziele zu finden und zu vereinbaren
  - o Praktische Hinweise zur Bewertungsfindung bei der Systematischen Leistungsbewertung geben
- Als vertiefende Qualifizierung wird eine **eintägige Schulung als freiwilliges Angebot** durchgeführt, in dem eher geübt wird, zum Beispiel wie man als Führungskraft mit Ängsten und Widerständen der Mitarbeiter/innen umgeht oder wie man kritische Bewertungsgespräche führt.
- Bereits ab jetzt bietet die Stadt **weiter individuelle Unterstützung vor Ort**, z.B. Zielfindungsworkshops oder individuelle Gesprächsvorbereitung in schwierigen Bereichen an.
- Sollte Bedarf bestehen, werden wir **auch Qualifizierungen für die Mitarbeiter/innen, die nicht Führungskräfte sind**, anbieten. Dies muss noch erhoben werden.
- In das **städtische Intranet** werden **auch verschiedene Hilfsmittel** eingestellt: Stichwort- und Terminverzeichnis, Präsentationen mit Kommentierung, Liste häufig gestellter Fragen und Antworten und die Hotline an die sich die Mitarbeiter/innen bei Fragen wenden können.

Damit ist aus Sicht der betrieblichen Kommission gewährleistet, dass unsere **Mitarbeiter/innen und Führungskräfte umfassend und ausreichend mit dem Instrument der leistungsorientierten Bezahlung**

**vertraut gemacht worden sind**, so dass die Umsetzung der Dienstvereinbarung für alle machbar sein müsste. Der Verlauf des Probejahres wird zeigen, ob und welche Veränderungen noch vorgenommen werden müssen.