

Stuttgart, 15.09.2015

## Auszahlung des Leistungsentgelts an die städtischen Beschäftigten im Jahr 2015

### Beschlußvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss	Vorberatung	nicht öffentlich	23.09.2015
Gemeinderat	Beschlussfassung	öffentlich	24.09.2015

### Beschlußantrag:

1. Im Jahr 2015 erhalten die Beschäftigten der Landeshauptstadt Stuttgart (einschl. Klinikum) mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember tariflich 6 v. H. und übertariflich 18 v. H. des für den Monat September 2015 zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt, insgesamt jedoch nicht mehr als das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen. Die Auszahlung erfolgt unter Vorbehalt.
2. Von der weiteren Vorgehensweise zur leistungsbezogenen Bezahlung (LBB) bzw. zur Einführung von verbindlichen Mitarbeiterjahresgesprächen kombiniert mit Zielvereinbarungen und ergänzt um ein neues Beurteilungssystem in der Stadtverwaltung wird zustimmend Kenntnis genommen.

### Kurzfassung der Begründung:

Ausführliche Begründung siehe Anlage 1

1. Nach § 18 Abs. 3 TVöD steht für die Auszahlung von Leistungsentgelten im Jahr 2015 ein Gesamtvolumen von 2,0 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten zur Verfügung. Dies beträgt 5,30 Mio. EUR für die Ämter und 1,23 Mio. EUR für die Eigenbetriebe Stuttgart sowie 2,94 Mio. EUR für das Klinikum. Das Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden. Der Arbeitgeber ist zur jährlichen Auszahlung der Leistungsentgelte verpflichtet. Das System der LBB ist betrieblich zu vereinbaren.

Da bisher keine betriebliche Vereinbarung zur Ausgestaltung des Systems

der LBB zustande kam, haben die Beschäftigten einen tarifrechtlichen Anspruch auf Auszahlung von 6 v. H. des Tabellenentgelts des Monats September 2015 mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2015. Der Restbetrag des Gesamtvolumens (18 v. H. des Tabellenentgelts des Monats September 2015) wäre nach den Regelungen des TVöD in das Jahr 2016 zu übertragen und erst auszuschütten, wenn erstmals eine Auszahlung „echter“ Leistungsentgelte nach Einführung eines betrieblichen Systems zur leistungsbezogenen Bezahlung erfolgt.

Bislang konnte keine Einigung mit dem Gesamtpersonalrat über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur leistungsbezogenen Bezahlung erzielt werden. Abweichend von dieser tariflichen Regelung wird deshalb beabsichtigt, diese 18 v. H. zusätzlich auszuschütten. Damit wird an die Beschäftigten das volle Leistungsentgeltvolumen (6 v. H. + 18 v. H. = 24 v. H.) des Jahres 2015 pauschal ausgeschüttet. Dies entspricht der Praxis der Vorjahre.

Die von der Landeshauptstadt Stuttgart praktizierte Handhabung ist jedoch nicht tarifkonform. Zur Minimierung rechtlicher und finanzieller Risiken wird der übertarifliche Anteil unter Anrechnungsvorbehalt gestellt.

## 2. Bericht und weitere Vorgehensweise

Die Verwaltung hat mit GR Drs. 803/2014 über die weitere Vorgehensweise in der Sache LBB informiert. Der vorgeschlagene Meinungsbildungsprozess innerhalb der Stadtverwaltung wurde inzwischen durchgeführt.

Dazu wurden im März und April 2015 drei thematisch gleiche Workshops mit Führungskräften aus allen Referaten der Stadtverwaltung organisiert. Ziel war es, die zentralen Eckpunkte für ein an die LHS angepasstes System der leistungsbezogenen Bezahlung zu erarbeiten, aber auch die grundsätzliche Position der städtischen Führungskräfte zu Chancen und Risiken einer LBB zu erfahren.

Die Mehrzahl der beteiligten Führungskräfte prognostizierte, dass die Einführung einer leistungsorientierten Bezahlung keine nennenswerten Auswirkungen auf die Motivation der Beschäftigten hat, weder positiv noch negativ. Die Führungskräfte teilten überwiegend die Einschätzung, dass die Leistungsbewertungen den notwendigen systematischen, regelmäßigen Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter über die Kernaufgaben und -anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes und zum beobachteten Leistungsverhalten fördern. Insoweit könnten Leistungsbewertungen zu einem Informationsgewinn für Führungskräfte und im Vergleich zur derzeitigen Praxis zu einem positiven Wandel im Führungsverhalten führen. Sehr positiv wurde von den Führungskräften auch die Zielvereinbarung bewertet.

Sie stärkt die Motivation und die Eigenverantwortung der Beschäftigten und ermöglicht auch eine individuelle Steuerung und Entwicklung des Leistungsverhaltens und der Leistungspotenziale.

Als Risiken der leistungsbezogenen Bezahlung wurden in erster Linie der hohe Aufwand und mögliche Demotivationseffekte bei mit der Bewertung Unzufriedener genannt. Als sehr unbefriedigend wurde es auch von der Mehrzahl der Führungskräfte angesehen, dass ein System gemäß den erarbeiteten Eckpunkten aufgrund der abweichenden Rechtslage und Finanzierungsgrundlagen auf Beamte keine Anwendung finden kann.

Ein Teil der Führungskräfte steht deshalb der Einführung einer leistungsbezogenen Bezahlung eher skeptisch gegenüber. Er vertritt die Auffassung, dass die Mehrzahl der positiven Effekte der obigen Eckpunkte auch ohne Einführung einer leistungsbezogenen Bezahlung erreicht werden kann.

Da auch mit dem Gesamtpersonalrat keine Einigung über den Abschluss einer Dienstvereinbarung erzielt werden kann, wird eine betriebliche Vereinbarung zur Ausgestaltung des Systems der LBB derzeit von der Verwaltung nicht weiter angestrebt.

Verwaltungsspitze und Führungskräfte sind sich darin einig, dass die Führungskultur in der Stadtverwaltung dadurch positiv weiter zu entwickeln ist, dass verbindliche Mitarbeiterjahresgespräche kombiniert mit Zielvereinbarungen in allen städtischen Ämtern und Eigenbetrieben eingeführt werden. Dies sollte für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um ein neues Beurteilungssystem ergänzt werden, das den gestiegenen rechtlichen und personalwirtschaftlichen Anforderungen genügt.

Diese Instrumente sind in vielen anderen Großstädten etablierter Standard. Um erfolgreich zu sein, müssen Mitarbeiterjahresgespräche und Regelbeurteilungen sorgfältig vorbereitet, durchgeführt, dokumentiert und über ein Controlling gesteuert werden. Sie sind für die Führungskräfte mit einem erheblichen Aufwand verbunden. Dies ist ein Grund dafür, dass diese Instrumente bisher bei der LHS noch nicht flächendeckend in allen Ämtern und Eigenbetrieben angewandt werden.

Die Verwaltung wird mit dem Gesamtpersonalrat in Verhandlungen über diese Instrumente eintreten. Die Frage, ob auch im Jahr 2016 pauschal das volle Leistungsentgeltvolumen oder lediglich der tarifvertraglich vorgesehene Anteil an die Beschäftigten ausgeschüttet werden soll, wird im Herbst 2016 entschieden werden. Dabei werden die bis dahin erzielten Ergebnisse dieser Verhandlungen berücksichtigt.

### **Finanzielle Auswirkungen**

1. Da die Mittel im Gesamtpersonalkostenbudget enthalten sind, handelt es sich nicht um eine überplanmäßige Ausgabe, sondern lediglich um eine zeitlich vorgezogene Auszahlung.
2. Die zur Ein- und Durchführung des verbindlichen Mitarbeiterjahresgesprächs und eines neuen Beurteilungssystems erforderlichen Ressourcen werden durch die Verwaltung unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Verhandlungen mit dem Gesamtpersonalrat noch gesondert ermittelt.

### **Beteiligte Stellen**

-

### **Vorliegende Anträge/Anfragen**

-

### **Erledigte Anträge/Anfragen**

-

Werner Wölfle  
Bürgermeister

### **Anlagen**

--