

Gemäß §18 TVÖD (VKA) wird ab dem Jahr 2007 ein Leistungsentgelt eingeführt. Die damit verbundenen Ziele (u. a. Stärkung der Motivation und Eigenverantwortung der Mitarbeiter) werden nur erreicht, wenn ein dementsprechend objektives Beurteilungssystem der Gewährung der Leistungsvergütung zugrunde liegt.

Deshalb fragen wir:

- 1. Wie ist der aktuelle Verfahrensstand bei der Einführung eines Systems zur Leistungsbewertung?**
- 2. Welchen methodischen Ansatz verfolgt die Stadtverwaltung bei der Einführung eines Leistungsbewertungssystems nach § 18 TVÖD (VKA), um etwaige subjektive Faktoren bei der Leistungsbewertung möglichst auszuschließen?**
- 3. Wie hoch ist der zu erwartende Aufwuchs bei den Personalkosten durch die Einführung des Leistungsentgeltes?**

gez.

Bernhard Bönisch
Fraktionsvorsitzender

Antwort der Verwaltung:

zu Frage 1 und 2:

Die Leistungsbewertung nach § 18 TVöD erfolgt auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung, die mit der Personalvertretung abzuschließen ist. Nach § 18 TVöD ist es möglich, Leistungsentgelte auf der Basis von Zielvereinbarungen und/oder systematischen Leistungsbewertungen zu zahlen.

Die Vorarbeiten für die Zahlung von Leistungsentgelten auf der Basis von Zielvereinbarungen als auch auf der Basis von systematischen Leistungsbewertungen wurden in der Stadtverwaltung Halle zwischenzeitlich geleistet. Zielvereinbarungen werden bereits seit einiger Zeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern geschlossen, auch Regelbeurteilungen werden erstellt. Auf die hierbei gewonnenen Erfahrungen kann zukünftig bei der Leistungsbewertung aufgebaut werden. Ferner werden zurzeit noch bis Ende des Jahres die Stellenbeschreibungen für alle Mitarbeiter in der Stadtverwaltung aktualisiert, um eine aktuelle Ausgangsbasis für die Leistungsbewertung zu haben.

Da Zielvereinbarungen bereits jetzt zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern abgeschlossen werden, bietet es sich an, Zielvereinbarungen vorrangig als Methode für Leistungsbewertungen anzuwenden.

Daneben soll es jedoch möglich sein, Leistungsentgelte auch auf der Grundlage einer systematischen Leistungsbewertung zu zahlen, insbesondere dann, wenn der Abschluss einer Zielvereinbarung wenig geeignet erscheint, um als Grundlage für ein Leistungsentgelt zu dienen oder die Einigung über eine Zielvereinbarung nicht möglich ist.

Subjektive Faktoren bei der Leistungsbewertung werden dadurch möglichst ausgeschlossen, indem möglichst viele „harte“ Kriterien wie z. B. die Arbeitsmenge und möglichst wenig „weiche“ Faktoren, wie z. B. das Arbeitsverhalten zur Grundlage der Leistungsbewertung gemacht

werden. Es ist in der noch mit der Personalvertretung abzuschließenden Dienstvereinbarung zu regeln, welche Kriterien im einzelnen berücksichtigt werden dürfen.

Zurzeit wird der Verwaltungsspitze durch den FB 11 ein Vorschlag zur Einführung der Leistungsentgelte in der Stadt Halle vorgestellt.

zu Frage 3

Gemäß § 18 Abs. 3 des TVÖD (VKA) beträgt „... das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 1 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVÖD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers.“

Die ständigen Monatsentgelte des Jahres 2006 bilden die Basis für die Höhe des Leistungsentgeltes, das für das Jahr 2007 gezahlt wird. Daraus ergibt sich für das Jahr 2007 für Leistungsentgelte ein zusätzlicher Personalkostenaufwand von voraussichtlich ca. 850.000 Euro. Die genaue Summe kann erst Anfang 2007 berechnet werden, da nur tatsächlich gezahlte Monatsentgelte in die Berechnung einfließen. Die Personalmehrkosten sind im Planansatz für die Personalkosten enthalten.

Egbert Geier
Beigeordneter
Zentraler Service