

Vorlage Nr.: BM-PL/166/2023
Status: öffentlich
Geschäftsbereich: Personalleitung
Datum: 09.08.2023
Verfasser:

**Personalangelegenheiten;
Kündigung der bestehenden Dienstvereinbarung Leistungsentgelte und Abschluss einer neuen
Dienstvereinbarung**

Beratungsfolge:
Datum Gremium
21.09.2023 Haupt- und Finanzausschuss

I. SACHVORTRAG:

Mit Beschluss des Haupt- und Finanzausschusses vom 19.06.2007 wurde die bestehende Dienstvereinbarung (DV) der Stadt Garching zur Einführung leistungsorientierter Entgelte und zur Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach §18 TVöD genehmigt und in der Folge wurde auch das betriebliche System zur leistungsorientierten Bezahlung bei der Stadtverwaltung Garching sowie den Stadtwerken Garching eingeführt. Im beiliegenden Beschlussauszug ist der Sachverhalt ausführlich dargestellt.

Sowohl von Arbeitnehmerseite als auch von Arbeitgeberseite wurde der Wunsch geäußert, das bestehende betriebliche System und damit die Dienstvereinbarung nach 16 Jahren grundlegend inhaltlich zu überarbeiten. Zudem hat sich in den letzten Jahren, z.B. durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, auch der Bedarf einer rechtlichen Anpassung ergeben.

Bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes entspricht das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 2,00 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten (m/w/d). Das bedeutet, seit der Einführung (1,00 v.H.) hat sich das Volumen prozentual verdoppelt. In Euro ausgedrückt betrug der Prämientop für die Ausschüttung im laufenden Jahr 170.000,- €, die unter den Beschäftigten aufgeteilt wurden.

Zu den Gesprächen über die Überarbeitung trat gemäß Tarifvertrag die ‚Betriebliche Kommission‘ (BK) zusammen. Diese setzt sich aus vier Mitgliedern zusammen, paritätisch besetzt durch die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite. Den Personalrat vertreten die 2. Vorsitzende Heike DiMarzio sowie der 3. Vorsitzende Florian Cygan und die Arbeitgeberseite wird von der Geschäftsleiterin Sylvia May und vom Personalleiter Markus Kaiser vertreten.

Folgende wesentliche Änderungen wurden innerhalb der BK vereinbart. Der Entwurf der neuen Dienstvereinbarung liegt der Beschlussvorlage als Anlage bei:

1. Der bestehende Bewertungsmaßstab gab in der Vergangenheit oftmals Anlass zur Kritik. Für viele Bewerber (m/w/d) als auch für viele Bewertete (m/w/d) erschien er zu abstrakt. Dieser wurde daher neu erarbeitet. Die Zahl der Hauptkriterien, anhand derer die erbrachte Leistung beurteilt wird, wurde von fünf auf drei reduziert und neu definiert:
 - **Arbeitserfolg**
mit den Unterkriterien:
Arbeitsmenge, Arbeits Sorgfalt, Wirtschaftlichkeit,
Bürger- und Kundenorientierung (extern/intern)
 - **Arbeitsweise**
mit den Unterkriterien:
Lernbereitschaft und Transfer in den Arbeitsalltag,
Eigenverantwortliches Arbeiten, Motivation, Teamfähigkeit
 - **Führungsverhalten**
mit den Unterkriterien:
Verantwortungs- und Entscheidungsbereitschaft, Organisationsfähigkeit, Kritik- und
Konfliktlösungsfähigkeit / Betriebsklima im Team, Förderung / Unterstützung der einzelnen
Bediensteten.

Eine Gewichtung der Kriterien erfolgt nicht mehr.

Die Zahl der Bewertungsstufen wurde von sieben auf fünf reduziert, die einzelnen Bewertungsstufen wurden konkreter definiert.

Der überarbeitete Bewertungsmaßstab liegt der Beschlussvorlage als Anlage bei.

2. Das auszuschüttende Gesamtvolumen soll künftig in fünf statt in drei Leistungsbudgets aufgeteilt werden:
 - Bürgermeisterbüro (Verwaltung)
 - Geschäftsbereich 1 (Verwaltung) inkl. Kultur und Bücherei
 - Geschäftsbereich 2 (Verwaltung)
 - Geschäftsbereich 3 (Verwaltung)
 - Soziale Dienste (Kindertagesstätten, Seniorentreff)
 - Technische Dienste (Bauhof, Hausmeister, Stadtwerke, Feuerwehr)
3. In den ‚Genuss‘ einer Leistungsprämie kommen diejenigen Beschäftigten, die 8 Leistungs-Punkte erreichen.
4. Der Entwurf der neuen Dienstvereinbarung sieht auch die Möglichkeit einer Zielvereinbarung (in roter Schrift) vor. Ob diese Sinn macht und letztendlich vereinbart werden, soll im Rahmen der geplanten Schulungen mit den Führungskräften diskutiert werden.

Die neue Dienstvereinbarung Leistungsentgelte soll mit Wirkung vom 01.01.2024 in Kraft treten. Dazu soll die bestehende Dienstvereinbarung mit Wirkung vom 31.12.2023 gekündigt werden.

II. BESCHLUSSVORSCHLAG:

1. Der Erste Bürgermeister wird ermächtigt, die bestehende Dienstvereinbarung Leistungsentgelte vom 26.07.2007 mit Wirkung vom 31.12.2023 zu kündigen, vorbehaltlich dem Zustandekommen der neuen Dienstvereinbarung, wie im Sachverhalt dargestellt.
2. Der Erste Bürgermeister wird ermächtigt die Dienstvereinbarung in der vorliegenden Fassung (mit oder ohne Zielvereinbarung) für die Stadt Garching b. München als Arbeitgeber zu unterzeichnen.

III. VERTEILER:

BESCHLUSSVORLAGE:

- Im Ratsinfosystem freigegeben

ANLAGE(N):

- Im Ratsinfosystem freigegeben

Anlagen:

- 1 Beschlussvorlage Haupt- und Finanzausschuss 19.06.2007
- 1 Dienstvereinbarung Leistungsentgelte / Entwurf
- 1 Bewertungsmaßstab