

Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:
OBM/ZV/11

Verantwortliche/r:
Personal- und Organisationsamt

Vorlagennummer:
11/019/2010

Änderung der Regelungen zu den zusätzlichen Leistungsprämien für Tarifbeschäftigte; Haushaltskonsolidierung: KGSt-Gutachten vom 08.01.2010, Nr. 11.10, Vorschlag 27

Beratungsfolge	Termin	Status	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personal- nalausschuss	20.10.2010	öffentlich	Gutachten	
Stadtrat	28.10.2010	öffentlich	Beschluss	

Beteiligte Dienststellen
Personalrat

I. Antrag

Die mit Stadtratbeschluss vom 26.03.2009 geschaffenen Zusatzprämien-Regelungen gelten unbefristet ab dem 01.01.2011 unter folgenden geänderten Konditionen weiter:

1. Nr. 2 Abs. 1 der Zusatzprämien-Regelungen erhält folgende Fassung:
„**Die Gesamtzahl der Prämien darf im Kalenderjahr 5 v. H. der am 1. Januar vorhandenen Beschäftigten nach § 3 Abs. 1 DVLoB nicht übersteigen.**“
2. Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 der Zusatzprämien-Regelungen erhält folgende Fassung:
„**Es erfolgt eine Quotierung auf Referatsebene.**“
3. Nr. 2 Abs. 5 der Zusatzprämien-Regelungen wird gestrichen.
4. Nr. 5 Abs. 5 der Zusatzprämien-Regelungen erhält folgende Fassung:
„**§ 6 Abs. 6 der DVLoB bei der Stadt Erlangen gilt sinngemäß.**“
5. Nr. 9 Abs. 1 der Zusatzprämien-Regelungen erhält folgende Fassung:
„**Entscheidungsberechtigt sind die Referatsleitungen.**“

II. Begründung

1. Ergebnis/Wirkungen

(Welche Ergebnisse bzw. Wirkungen sollen erzielt werden?)

6. Die zusätzliche Leistungsprämie für Tarifbeschäftigte (im folgenden: Zusatzprämie) wurde gem. Stadtratsbeschluss vom 26.03.2009 für einen Erprobungszeitraum von zwei Jahren geschaffen. Sie ist eines von drei Werkzeugen der monetären Leistungsanerkennung für Tarifbeschäftigte bei der Stadt Erlangen. Die beiden weiteren Instrumente sind die Leistungsprämie nach § 18 TVöD und die vorgezogene Stufenvorrückung nach § 17 Abs. 2 Satz 1 TVöD.

Das KGSt-Gutachten vom 08.01.2010, Nr. 11.10, Vorschlag 27 sieht die Streichung der Zusatzprämien vor.

Personalrat und Personal- und Organisationsamt sind sich hingegen darin einig, das Personalentwicklungsinstrument vom Grundsatz her beizubehalten und mit der Absenkung der Vergabequote von 15% auf 5% dennoch einen effektiver Beitrag zur Haushaltskonsolidierung zu leisten.

Durch Beibehaltung dieses Instruments soll insbesondere im Hinblick auf die anhaltende Leistungsverdichtung auch weiterhin die Möglichkeit bestehen, die Leistungsträger unter den Beschäftigten besonders zu honorieren.

2. Programme / Produkte / Leistungen / Auflagen

(Was soll getan werden, um die Ergebnisse bzw. Wirkungen zu erzielen?)

Änderung der Zusatzprämien-Regelungen vom 26.03.2009 in folgenden Punkten:

- Absenkung der Vergabequote von 15% auf 5%
- Vergabeverantwortung haben künftig die Referatsleitungen: Rundungsfehler bei geringen Quoten führen zu Ungerechtigkeiten. Bei Belassung der Vergabeverantwortung auf Amtsebene würden sich beispielsweise die 27 Beschäftigten eines Amtes ebenso wie die 12 Beschäftigten eines anderen Amtes genau eine Vergabemöglichkeit teilen. Durch die Neufassung der Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 ist die bisherige Regelung der Nr. 2 Abs. 5 obsolet (Referatübergreifende Prämienmöglichkeit im Einzelfall bei Vollausschöpfung durch eine Dienststelle).
- Die Harmonisierung des Nr. 5 Abs. 5 Satz 1 mit § 6 Abs. 6 DVLoB beseitigt eine missverständlich formulierte Regelung. Bisher war eine Wahlmöglichkeit des Tarifbeschäftigten zwischen der Leistungsprämie nach § 18 TVöD und der Zusatzprämie geregelt. Die Praxis hat gezeigt, dass eine sinnvolle Entscheidung über die Prämienverteilung und die Art der Prämie ausschließlich von der Führungskraft bzw. Dienststellenleitung getroffen werden kann. Diesem Grundprinzip der Leistungsanerkennung durch Vorgesetzte läuft eine Wahlmöglichkeit des Tarifbeschäftigten zuwider.

3. Prozesse und Strukturen

(Wie sollen die Programme / Leistungsangebote erbracht werden?)

Das Personal- und Organisationsamt hat die vorgeschlagenen Änderungen der Dienstvereinbarung gemeinsam mit dem Personalrat entwickelt.

4. Ressourcen

(Welche Ressourcen sind zur Realisierung des Leistungsangebotes erforderlich?)

Folgende Tabelle verdeutlicht die Einspareffekte (die Finanzmittel sind direkt den Dienststellenbudgets zugeordnet):

Zusatzprämien je HH'Jahr	Bisher	Beschlussvorlage
Vergabequote	10%	5%
Anzahl Vergabemöglichkeiten	159	81
Anzahl Vergaben	58	41
Quotenaus schöpfung	36%	50%
Durchschnittl. Brutto-Auszahlung an MA	1.717 €	1.717 €
Brutto-Auszahlung an MA	100T €	70T €
Durchschnittl. fin. Aufwand Arbeitgeber je Auszahlung	2.199 €	2.199 €
Fin. Aufwand Arbeitgeber	128T €	90T €
Fin. Einsparung Arbeitgeber	0 €	38T €
Max. möglicher Aufwand Arbeitgeber bei 100% Quotenaus schöpfung	350T €	178T €
Max. mögliche fin. Einsparung Arbeitgeber je HH'Jahr	0 €	172T €

Die Berechnung beruht auf der Vergabep Praxis und dem Beschäftigtengefüge des Zeitraums vom 01.07.2009 bis 15.08.2010. Die Quotenaus schöpfung fällt bei Senkung der Vergabequote sicher höher aus. Deshalb wurde anhand der bisherigen Vergabep Praxis eine Quotenaus schöpfung von 50% geschätzt. Die konkrete Nutzung dieses Instruments der Leistungsorientierung unter geänderten Rahmenbedingungen kann nicht abgesehen werden

Investitionskosten:		€ bei HHSt.
Sachkosten:		€ bei HHSt.
Personalkosten (brutto):	-38.000 € bis -172.000 €	€ bei HHSt.
Folgekosten:		€ bei HHSt.
Korrespondierende Einnahmen		€ bei HHSt.
Weitere Ressourcen		

III. Abstimmung

siehe Anlage

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang
