

## Beschlussvorlage: Unbefristete Verlängerung der Dienstvereinbarung über die leistungsorientierte Bezahlung bei der Stadt Erlangen (DVLoB)

Beratungsfolge	Termin	öff.	nöff.	Vorlagenart	Abstimmungsergebnis		
					einstimmig	für	gegen Prot.verm.
HFGA	03.12.2008	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gutachten	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Stadtrat	11.12.2008	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Beschluss	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Beteiligte Dienststellen: Betriebliche Kommission

### I. Antrag

Die Dienstvereinbarung über die leistungsorientierte Bezahlung bei der Stadt Erlangen (DVLoB) – Anlage 1 - gemäß § 18 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) wird zum 01.01.2009 unbefristet verlängert.

Grundlage bildet die aktuell geltende Dienstvereinbarung, die bedarfsgerecht weiterentwickelt wird. Die Betriebliche Kommission wird hierzu ermächtigt.

### II. Begründung

#### 1. Ergebnis/Wirkungen

§ 18 TVöD regelt die leistungsorientierte Bezahlung von Beschäftigten, mit dem Ziel,

- die öffentliche Dienstleistung zu verbessern.

Zugleich sollen

- Motivation,
- Eigenverantwortung und
- Führungskompetenz gestärkt werden.

Um die Realisierung dieser Oberziele systematisch anzugehen, hat die Stadt Erlangen zum 01.01.2007 eine auf zwei Jahre befristete Dienstvereinbarung (DVLoB) bei der Stadt Erlangen eingeführt. Eine mittel- und langfristige Wirkung kann jedoch nur bei entsprechender Kontinuität und nachhaltiger Umsetzung erreicht werden.

Daher soll die leistungsorientierte Bezahlung entsprechend der Vorgaben des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst im Rahmen einer unbefristeten Dienstvereinbarung dauerhaft bei der Stadt Erlangen verankert werden und dadurch die Dienstleistungsqualität und Innovationsfähigkeit der Stadt Erlangen nachhaltig sichergestellt werden.

#### 2. Programme / Produkte / Leistungen / Auflagen

Die DVLoB gestaltet einen breiten Handlungsspielraum für die Führungskräfte bei der Stadt Erlangen zur Förderung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei der leistungsorientierten Bezahlung handelt es sich um ein zentrales Leistungsanerkennungsinstrument, das bereits seit Jahren implementierte Personalentwicklungsinstrumente (z.B. Führungsgrundsätze, Führungsgespräch, Mitarbeiterinnen-/ Mitarbeitergespräch [neu: Qualifizierungsgespräch], Kontaktgespräch, Qualitätszirkel, Traineemaßnahmen, Anpassungsfortbildung, etc.) miteinander vernetzt und die Basis für ein stadtweites (flächendeckendes), zielorientiertes und ganzheitliches Handeln gibt.

Die DVLoB lässt aufgrund ihrer Rahmenfunktion den notwendigen Spielraum für die Führungskräfte, um den besonderen Anforderungen in den Fachdienststellen gerecht zu werden.

### 3. Prozesse und Strukturen

Im Rahmen der Umsetzung der Dienstvereinbarung konnten/können bisher in zwei Vergaberunden Erfahrungen der Führungskräfte, der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und der Betrieblichen Kommission gesammelt werden.

In einem kontinuierlichen Reflexionsprozess wurden bereits die in der Anlage 1 hervorgehobenen Änderungen in die Dienstvereinbarung eingearbeitet. Ziel ist es, die Dienstvereinbarung nach den Bedürfnissen in den Dienststellen zu gestalten und eine praxismgerechte Regelung zu treffen.

Daher wurden zur weiteren Optimierung sowohl eine Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiter- als auch eine Führungskräftebefragung (Online- bzw. über schriftliche Rückmeldebögen) durchgeführt. Ergänzend fand am 09.10.2008 ein Workshop für Amts- und Werkleitungen statt, in dem gemeinsam Handlungsbedarfe analysiert wurden. Ein konkreter Bericht über die Befragungsergebnisse und die Workshopergebnisse erfolgt im Personalbericht 2008.

Die Betriebliche Kommission wird, unter Berücksichtigung der Oberziele des § 18 TVöD und von gesamtstädtischen Interessen, die Rückmeldungen sukzessive in die Dienstvereinbarung einarbeiten und die Dienstvereinbarung fortentwickeln.

Nach Feststellung der Prämienvergabe des Vorjahres und bei relevanten Änderungen wird die Betrieblichen Kommission regelmäßig im HFGA berichten.

### 4. Ressourcen

Bei der Stadt Erlangen wird in Umsetzung der Vorgaben des § 18 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst ein Prozent der ständigen und unständigen Entgeltbestandteile als Prämiensumme für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter bereitgestellt. Die Beträge werden auf Basis des Entgeltes des Vorjahres ermittelt; für die ersten beiden Umsetzungsjahre standen folgende Prämiensummen zu Verfügung, die gemäß § 18 TVöD vollständig ausgeschüttet worden sind/werden:

**2007: 430.220,42 €**

**2008: 433.465,85 €**

### III. Abstimmung

Gutachten des HFGA

Einstimmig / mit      gegen      Stimmen

.....  
Vorsitzende/r

.....  
Berichterstatter/in

des Stadtrat

Einstimmig / mit      gegen      Stimmen

.....  
Vorsitzende/r

.....  
Berichterstatter/in

### IV. Beschlusskontrolle

Datum	Gremium	Umsetzung
April 2009	HFGA	

- V. Kopie an Amt 13 zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift.
- VI. Kopie an <Amt 11 > zur Aufnahme in die Beschlussüberwachungsliste.
- VII. Kopie an <Referat OBM/ZV/Herrn Ternes> vorab zur Kenntnis.
- VIII. Kopie an <die Mitglieder der Betrieblichen Kommission> vorab zur Kenntnis.
- IX. Kopie an <Gst> zur Kenntnis.
- X. Kopie an <Abt. 111> und <111-2> zu den Unterlagen.
- XI. Kopie an <Abt. 112> zur Kenntnis.
- XII. Amt 11 zum Vorgang