

Magazin für kommunale Wirtschaftstätigkeit

8. Jahrgang
15. März · Ausgabe 1/2009

rathausconsult



ENERGIE UND WASSER

Licht in der Stadt

Innovative Beleuchtungs- und Steuerungstechnik

VERKEHR UND MOBILITÄT

Auf der Erfolgspur?

Regiobahnen punkten mit Service und Pünktlichkeit

BAUEN UND SANIEREN

Operation am offenen Herzen

Erfolgreiche Bestandssanierung im kommunalen Wohnungsbau

ISSN 1619-3105

Grundgehalt plus Prämie

Seit zwei Jahren dürfen kommunale Einrichtungen ihre Mitarbeiter nach Leistung bezahlen. Als eines der ersten deutschen Beratungs-Unternehmen hat die Horst Rückle Team GmbH (hr TEAM) in den Verwaltungsstrukturen eines Mittelzentrums in Württemberg zusammen mit Personalrat und Oberbürgermeister dieses System nun eingeführt – mit Erfolg. „Eine Bezahlung nach Leistung soll dazu beitragen, die Effizienz einer Stadt zu steigern. Service- und kundenorientierte Dienstleistungen sollen dadurch verbessert und die Motivation und Eigenverantwortung der Beschäftigten gestärkt werden“, sagt Andreas Werner, Geschäftsführer der hr TEAM GmbH.

Aufgrund des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) kommen „auf die Arbeitgeber und die Mitarbeiter im öffentlichen Dienst zum Teil ungewohnte Situationen und Veränderungsprozesse der eigenen Werten und Philosophien zu, und

auch die Führungskräfte sind zusätzlich gefordert“, sagt Werner. Damit ein gerechtes Leistungsentgelt gezahlt werden kann, erläutert Werner, sind verschiedene Voraussetzungen zu schaffen. Die Leistung des Einzelnen müsse – so weit möglich – nachvollziehbar quantifiziert werden. Qualitative Leistungen müssten so gut mit beobachtbaren Verhaltensweisen belegt werden, dass auch hier eine Einstufung möglich ist. „Dies ist ein sehr sensibler und beratungsintensiver Bereich.“

Gemeinsame Arbeitsbasis

Das Verfahren solle so einfach wie möglich gehalten werden. Es sei nicht nötig, sofort alle Möglichkeiten des Tarifvertrags zur Gestaltung der Leistungsentgelte umzusetzen. „Einer der wichtigsten Punkte ist, dass der Personal- oder Betriebsrat zusammen mit den Führungskräften eine gute gemeinsame Arbeitsbasis benötigen, damit für die Mitarbeiter und die Gesellschaft ein zukunftsfähiges Ergebnis entsteht“, sagt Wolfram Geist, Projektleiter Vergütungssysteme im hr TEAM. Die Beurteiler benötigten eine intensive Vorbereitung auf ihre entsprechenden Aufgaben und eine Begleitung durch interne „Berater“ bei der erstmaligen Erstellung einer Leistungsbewertung. Aber auch die Mitarbeiter haben Bedarf an Beratern, die ihnen beim Verständnis der einzelnen Themen behilflich seien. Mitglieder des Personalrates und Führungskräfte seien hier gleichermaßen angesprochen. Werner: „Wichtig ist eine transparente, nachvollziehbare Kommunikation. Die Zeitpläne der Einführung sollten eng mit einer ausführlichen Informationskampagne bei den Mitarbeitern und den Führungskräften einhergehen.“

WEITERE INFORMATIONEN

*Andreas Werner, Geschäftsführer hr
TEAM GmbH,
Röhler Weg 7, 71032 Böblingen,
Tel.: 07031/7265-12,
Fax: 07031/7265-50,
E-Mail: Andreas.Werner@hrteam.de*