



## **Haushalts- und Finanzausschuss (86.) und Ausschuss für Kommunalpolitik und Verwaltungsstrukturreform (67.)**

### **Gemeinsame Sitzung (öffentlich)**

5. Februar 2009

Düsseldorf – Haus des Landtags

11:00 Uhr bis 12:10 Uhr

Vorsitz: Anke Brunn (SPD) (Vorsitzende des HFA)

Protokoll: Karin Wirsdörfer, Franz-Josef Eilting (Federführung)

### **Verhandlungspunkt:**

#### **Gesetz zur Stärkung der Personalhoheit der Kommunen in Nordrhein-Westfalen**

**3**

Gesetzentwurf  
der Landesregierung  
Drucksache 14/7792

#### **Öffentliche Anhörung von Sachverständigen**

Die Sachverständigen geben zunächst eine kurze Stellungnahme ab. Anschließend antworten sie auf Nachfragen der Abgeordneten.

Die Seitenzahlen in der nachfolgenden Tabelle kennzeichnen den Beginn der Beiträge der Sachverständigen.

Organisation/Verband	Sachverständige/r	Stellungnahme	Seiten
Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände NRW	Kirstin Walsleben	14/2305 und Zuschrift 14/1601	3, 15
Landkreistag NRW	Dirk Lönnecke	Zuschrift 14/1665	5
Landeshauptstadt Düsseldorf	Beigeordneter Wilfried Kruse	14/2285	6
dbb nrw beamtenbund und tarifunion	Roland Staude Ralf Eisenhöfer	14/2322	6, 12, 16 13
ver.di Landesbezirk NRW	Jochen Felix Marita Klein	14/2373	8, 13, 15 9, 16
komba gewerkschaft nrw	Ulrich Silberbach	14/2315	9, 13, 18
Kommunaler Arbeitgeberverband NRW	Dr. Emil Vesper	14/2286	11, 17

**Vorsitzende Anke Brunn:** Meine Damen und Herren, ich begrüße Sie zur 86. Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses, die zugleich die 67. Sitzung des Ausschusses für Kommunalpolitik und Verwaltungsstrukturreform ist, die ich hiermit eröffne. Es ist eine gemeinsame Ausschusssitzung.

Die Tagesordnung liegt Ihnen vor. Gibt es Änderungswünsche? – Das ist nicht der Fall. Ich komme somit zu dem einzigen Punkt der Tagesordnung:

### **Gesetz zur Stärkung der Personalhoheit der Kommunen in Nordrhein-Westfalen**

Gesetzentwurf  
der Landesregierung  
Drucksache 14/7792

#### **Öffentliche Anhörung von Sachverständigen**

Meine Damen und Herren Sachverständige, wir danken Ihnen herzlich für die eingereichten schriftlichen Stellungnahmen, die auf der Internetseite des Landtags unter der Rubrik „Aktuelles“ des Haushalts- und Finanzausschusses veröffentlicht werden. Dort kann man diese sowie das Protokoll der heutigen Sitzung nachlesen. Wir haben auch ein Teilnehmerverzeichnis, aus dem auch die Nummern der Stellungnahmen hervorgehen, erstellt.

Gestern, bei der Vorbereitung dieser Sitzung, habe ich mir die Unterlagen noch einmal angeschaut. Es wurden den Sachverständigen Fragen gestellt, zu denen sie ausführlich Stellung genommen haben. Daher können wir die Anhörung sehr stark konzentrieren. Um ins Gespräch zu kommen, halte ich es für zweckmäßig, wenn Sie zunächst ergänzend zu Ihren Papieren, die Sie vorgelegt haben, ganz kurz mündlich Stellung nehmen könnten. Wenn die Abgeordneten einverstanden sind, möchte ich die Redezeit für die mündlichen Stellungnahmen auf fünf Minuten beschränken, um eine zügige Beratung durchführen zu können.

Die Vertreter der Gemeinden haben sich darauf verständigt, dass Frau Kirstin Walsleben zuerst eine Stellungnahme für den Städte- und Gemeindebund NRW, für den Städtetag NRW und für den Landkreistag NRW abgibt. Anschließend wird es eine Ergänzung durch den Vertreter des Landkreistages geben. Frau Walsleben, ich bitte Sie zu beginnen.

**Kirstin Walsleben (Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände NRW):** Ich möchte mich zunächst für die Möglichkeit bedanken, hier die Schwerpunkte der gemeinsamen Stellungnahme der kommunalen Spitzenverbände skizzieren zu können. Die kommunalen Spitzenverbände begrüßen es ausdrücklich, dass im § 6 Landesbesoldungsgesetz (LBesG) für die Kommunen die Möglichkeit eröffnet werden soll, ihren Beamtinnen und Beamten Leistungsentgelte, vergleichbar den

Entgelten nach § 18 TVöD, zahlen zu können. Damit wird ein dringendes Anliegen der Kommunen umgesetzt.

In der Vergangenheit – es liegt schon etwas weiter zurück – krankte die Einführung von Leistungselementen in der Beamtenbesoldung an mangelnden tarifvertraglichen Regelungen. Das Verhältnis hat sich umgekehrt, da der TVöD seit 2005 für den Tarifbereich leistungsorientierte Bezahlung vorsieht. Nun ist die Umsetzung in den Kommunalverwaltungen erschwert, weil es an einer entsprechenden Regelung für den Beamtenbereich fehlt.

Die Leistungsprämien- und -zulagenverordnung für den Beamtenbereich ist in ihrer rechtlichen Ausgestaltung nicht ausreichend, um mit dem Tarifbereich gleichzuziehen. Es gibt vor allem das Problem der Quotierung. Selbst bei kompletter Ausnutzung des Systems können nur 30 % der Beamten eine entsprechende Zulage erhalten.

Für die Tarifbeschäftigten in den Kommunalverwaltungen ist die leistungsorientierte Bezahlung inzwischen Alltag. Die weitere wirksame Umsetzung krankt daran, dass für den Beamtenbereich entsprechende Regelungen fehlen. Das wird insbesondere bei der Vergabe von Zulagen an gemischte Teams aus Beamten und Tarifbeschäftigten sichtbar. Das wird als motivationshemmend angesehen. Ferner hakt es daran, dass bei der Umsetzung des § 18 TVöD die zuständigen Führungskräfte – in der Regel sind es Beamte – in dieses System nicht einbezogen werden können.

Vor diesem Hintergrund begrüßen wir es ausdrücklich, dass dieses System auch für den Beamtenbereich geschaffen werden soll. Gleichfalls begrüßen wir die Abschaffung der Stellenobergrenzenverordnung für den kommunalen Bereich.

An zwei Punkten – das haben wir auch in unserer Stellungnahme ausgeführt – wären wir dankbar, wenn nachjustiert würde. Das ist einmal der Punkt: Einbeziehung der Zulagen. Das Leistungsbudget für Beamte soll sich nach § 6 Abs. 3 LBesG nur auf das Grundgehalt beziehungsweise auf das Anfangsgrundgehalt beziehen. Im Tarifbereich haben wir die Situation, dass auch die Zulagen einbezogen werden. Es wäre wünschenswert, wenn damit gleichgezogen würde.

Der zweite Punkt, das haben wir ebenfalls in unserer Stellungnahme angesprochen, betrifft die Kommunen mit nicht ausgeglichenem Haushalt. Hier würden wir es gutheißen, wenn allen Kommunalverwaltungen durch entsprechende Regeln die Nutzung dieses leistungsorientierten Systems ermöglicht werden könnte. Wir haben das ausgeführt. Es ist vorstellbar, den Kommunen mit genehmigungsfähigem Haushalts-sicherungskonzept die Gewährung von Leistungsentgelten zu erlauben, wenn die Mehrausgaben im HSK dargestellt werden können, ohne dass die Genehmigungsfähigkeit infrage gestellt wird. Das entspricht auch jetzt schon der Erlasslage.

Es könnte Kommunen mit nicht genehmigungsfähigem HSK zugestanden werden, das Ausgabenbudget zu nutzen. Hier gibt es den Erlass vom Innenministerium vom 01.03.2006, das Personalausgabenbudget für Leistungsentgelte zu nutzen, sofern der zur Verfügung stehende Rahmen eingehalten wird.

So weit unsere Stellungnahme. – Herr Lönnecke wird nun den praktischen Teil darlegen.

**Dirk Lönnecke (Landkreistag NRW):** Ich bin Kreisdirektor aus dem Kreis Soest und möchte einen kurzen Praxisbericht zu unserem System geben und werde anschließend auch auf das Gesetz eingehen.

Wir haben bereits Ende 2006 eine Dienstvereinbarung zur LOB geschlossen und wenden es schon seit zwei Jahren an. Einige Ziele wurden damit verfolgt: Zum einen wollten wir möglichst viele Mitarbeiter bei uns – einschließlich der Beamten – an dem System beteiligen. Wir haben eine sogenannte Basisprämie eingeführt. Da besondere Leistungen auch besonders gewürdigt werden sollten, haben wir des Weiteren eine Zusatzprämie ins Leben gerufen, also ein zweistufiges System initiiert.

Ein ganz wichtiges Ziel für uns war, dass der Aufwand für die Führungskräfte bei der Einführung eines solchen Systems überschaubar bleibt. Daher haben wir von Anfang an festgelegt, dass wir das System nach TVöD möglichst für die Beamten öffnen und ein einheitliches System anwenden wollen.

Man muss in diesem Zusammenhang den vertretbaren Aufwand berücksichtigen: Ca. 90 % der Führungskräfte, die ein solches System stützen sollen, sind Beamte. Wenn wir gerade die Führungskräfte, die Beamten, die für die Umsetzung des Systems – wie es derzeit bei uns ist – wichtig sind, nicht mit Prämien ausstatten können, kann das nicht im Sinne der Sache sein.

Ich möchte ein praktisches Beispiel dafür geben, dass die jetzige gesetzliche Grundlage in Nordrhein-Westfalen nicht ausreicht: Wir haben bei uns in der Kreisverwaltung Arbeitsteams, bei denen sowohl Beamte als auch Beschäftigte an Zielen arbeiten und Zielvereinbarungen als solche abschließen. Wir hätten nach der jetzigen Rechtslage die Möglichkeit, 10 bis 30 % der Beamten aus diesen gemischten Teams mit Prämien zu bedenken. Wenn die Führungskräfte, die die Zielvereinbarungen festlegen, Bilanz ziehen und feststellen, das Ziel wurde erreicht, hätte das zur Konsequenz, dass die Beschäftigten die Prämien ausgezahlt bekommen und ein Beamter, wenn er zufälligerweise über die 30-%-Quote kommt, eine solche Prämie nicht erhalten würde.

Das ist meines Erachtens eine Gerechtigkeitslücke, die wir zu schließen haben, und das ist der richtige Hinweis auf Ihr Gesetz. Ich finde, es ist sehr gelungen und für uns so flexibel, dass wir es auf der kommunalen Ebene anwenden können.

Die jetzige Gesetzeslage ist für die Beamten bei mir im Hause demotivierend. Seit zwei Jahren vergüten wir Prämien an die Beschäftigten gemäß Zielvereinbarungen. Aus gesetzlichen Gründen beziehungsweise entsprechend dem Hinweis der Kommunalaufsicht dürfen wir diese jedoch nicht an die Beamten auszahlen.

Im Kreis Soest haben wir ein komplettes System über Zielvereinbarungen. 1.023 Mitarbeiter sind an dem System beteiligt. Nach meiner Auffassung läuft es jetzt in den ersten beiden Jahren sehr gut und bewirkt in der kurzen Zeit eine entsprechende

Veränderung in der Verwaltung, einen Effizienzgewinn und eine zusätzliche Motivierung der Mitarbeiter für gute Leistung.

**Beigeordneter Wilfried Kruse (Landeshauptstadt Düsseldorf):** Da Frau Walsleben und Herr Lönnecke bereits die wesentlichen Aspekte genannt haben, kann ich mich sehr kurz fassen. Aus meiner Sicht ist die leistungsorientierte Bezahlung im Beamtenbereich sehr zu begrüßen, weil wir nämlich dann beide Statusgruppen gleich behandeln können.

Die Absicht des Landes, die im Herbst erkennbar war, war Grund, unsere eigenen Bemühungen zur Einführung der leistungsorientierten Bezahlung zunächst zwar nicht zurückzustellen, aber so weit mit dem Personalrat vorher zu besprechen, bis die gesetzliche Regelung den Landtag passiert hat und wir die genaue Basis sowohl für den Tarifbereich als auch für den Beamtenbereich haben. Anschließend werden wir uns auf den Weg begeben und für unsere große Verwaltung, die immerhin fast 10.000 Mitarbeiter umfasst, diese Dinge so konzipieren, dass wir die Balance zwischen dem internen Aufwand, der in einem vertretbaren Rahmen bleiben muss, und der Zeit für die Dienstleistung nach außen finden müssen. Es muss durchführbar sein. Wir wollen dies aber als Möglichkeit der Motivation und der neuen Qualität – auch im Bereich der Führungsverantwortung – nutzen.

Insofern begrüße ich den Gesetzentwurf sehr. Ich begrüße auch die Aufhebung der Stellenobergrenzenverordnung, deren Notwendigkeit – das darf ich einmal sagen – mir persönlich seit etwa 20 Jahren nicht so ganz präsent ist. Die Kommunen sind im Rahmen ihrer Personalhoheit und Personalwirtschaft bestens selber in der Lage, ihr Personal entsprechend funktionsgerecht und verantwortlich einzugruppieren, zu besolden, etc. Ich finde es sehr gut, dass im Rahmen des Bürokratieabbaus, der Entfesselung, was ich der Koalitionsvereinbarung immer wieder gerne entnehme, dieser Bereich nun entfällt und wir stärker in der Eigenverantwortung sind.

Im Übrigen beziehe ich mich auf meine Stellungnahme, in der ich weitere Dinge angesprochen habe, um die Sie uns mit Ihrer zweiten Frage: „Welche weiteren Öffnungsklauseln, Deregulierungen kann man sich vorstellen?“ auch gebeten hatten. Ich habe zu diesem Punkt meine persönliche Sicht geschildert. In den Spitzenverbänden gibt es sicherlich noch die eine oder andere Notwendigkeit, darüber zu diskutieren. Es kann sicher nicht schaden, bei der Gelegenheit dem Landtag und dem Ausschuss seine Ideen zu präsentieren.

**Roland Staude (dbb nrw beamtenbund und tarifunion):** Der dbb Nordrhein-Westfalen begrüßt ausdrücklich die Initiative der Landesregierung zur Stärkung der Personalhoheit der Kommunen in Nordrhein-Westfalen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass in den Kommunen nur 10 % Beamte beschäftigt sind und gerade in den Kommunen Arbeitnehmer und Beamte oft dieselben Aufgaben, zudem noch im selben Büro, verrichten.

Aus diesem Grund kommt einer Gleichbehandlung der beiden Statusgruppen im Hinblick auf die leistungsbezogene Vergütung aus unserer Sicht eine ganz besonde-

re Bedeutung zu. Auch wenn – bedingt durch die Föderalismusreform – das Dienstrecht nunmehr Ländersache ist, hat eine solche Initiative schon einige Zeit gedauert. Das hatte zur Folge, dass in den Bereichen, in denen Tarifbeschäftigte und Beamte in gemischten Teams – was hier schon mehrfach angesprochen wurde – zusammenarbeiten, letztlich eine Ungleichbehandlung in Bezug auf die finanzielle Anerkennung von Leistung eingetreten ist. Dieses führte natürlich zur Unzufriedenheit bei den Beamten und hatte zudem Auswirkungen auf das Betriebsklima.

Diese Gesetzesinitiative ist aus unserer Sicht überfällig und dient auch dazu, nachhaltige Schäden des Betriebsklimas abzuwenden und für die gesamte Verwaltung eine umfassende Leistungskultur zu entwickeln. Um solche – wie gerade skizzierten – negativen Folgen perspektivisch auszuschließen, muss der Aspekt der Freiwilligkeit auch kritisch hinterfragt werden. Hiervon sind insbesondere die Kommunen betroffen, die einer Haushaltssicherung unterliegen. Hier bestehen ja bereits für Beamtinnen und Beamte Motivationshindernisse. An dieser Stelle erlaube ich mir anzumerken, dass die Beförderung immer noch der Motivationsfaktor Nummer eins für die Beamtinnen und Beamten darstellt.

Der TVöD ist konsequenterweise nicht von einer freiwilligen Leistung ausgegangen, sondern er verpflichtet alle kommunalen Arbeitgeber zur Zahlung von Prämien und gegebenenfalls auch der Zulagen. Aus diesem Grund ist eine Änderung des § 6 Abs. 3 LBesG in eine Verpflichtung zur Auszahlung analog des TVöD im Sinne der von mir bereits erwähnten Leistungskultur zwingend notwendig.

Das größte Problem ist sicherlich die Definition und anschließende Einhaltung des einheitlichen Bewertungsmaßstabes für die gesamte Kommunalverwaltung. Jetzt müssen Führungskräfte erstmalig auch monetäre Entscheidungen treffen, um die Leistungsbewertung objektiv zu gestalten, und sie müssen das Ergebnis den unterstellten Beschäftigten ehrlich, offen und transparent mitteilen. Hier sollte man gegebenenfalls an eine Fortbildungsverpflichtung für die unmittelbaren Vorgesetzten denken.

Im Übrigen gibt es noch einen Änderungsbedarf bei der Ermittlung des zur Verfügung stehenden Gesamtbetrages der Leistungsbezüge nach § 6 LBesG. Hier verweise ich auf die Protokollerklärung – weil dieses Thema vorhin schon angesprochen wurde –, dass der Gesamtbetrag durchaus unterschiedlich zu den Bestimmungen des TVöD ist. Insofern plädieren wir für eine echte Übernahme und eine 1:1-Umsetzung analog der TVöD-Regelung.

Durch entsprechende Anpassungen kann dem Ergebnis einer KV-Umfrage zur Einführung und Umsetzung des Leistungsentgeltes vom Dezember 2007 entgegenge wirkt werden, wonach damals 49 % der Beschäftigten die Einführung kritisch betrachtet haben.

Beispiele aus anderen europäischen Staaten zeigen, dass die Einführung einer leistungsorientierten Vergütung erst der Beginn eines neuen und modernen Personalmanagements in der öffentlichen Verwaltung ist. Dort ist die leistungsorientierte Bezahlung nur ein Baustein in dem zum Teil sehr komplexen System der Personalent-

wicklung und -förderung, das beispielsweise individuelle Entwicklung und Karriereplanung eines jeden einzelnen Beschäftigten aufzeigen kann.

Aus diesem Grund sieht der DGB Nordrhein-Westfalen die Gesetzesinitiative als ein erstes Modul für die anstehende Dienstrechtsreform an.

**Jochen Felix (ver.di Landesbezirk NRW):** Wir haben Ihnen bisher noch keine schriftliche Stellungnahme vorgelegt, werden dies aber – das kann ich Ihnen hier zusichern – in den nächsten Tagen nachholen, sodass Sie dann unsere Stellungnahme auch nachlesen können. Ich bitte deswegen um Verständnis, dass ich vielleicht zwei oder drei Minuten mehr benötige.

Ich arbeite im Tarifsekretariat von ver.di NRW. Gleichzeitig ist meine Kollegin Marita Klein vom Landesbezirk anwesend, die zur Beamtenproblematik und zum Stellenplan noch detaillierter etwas sagen kann.

Grundsätzlich haben wir als ver.di in unserer ersten Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf im letzten Jahr ausgeführt, dass wir diese Änderungen positiv bewerten. Ich möchte allerdings zu der ersten Frage einige kritische Anmerkungen vornehmen, weil wir glauben, dass unter Umständen dieser Gesetzentwurf zu kurz springt, insbesondere wenn es die Kommunen mit Haushaltssicherung, genehmigt oder nicht genehmigt, betrifft. Die Folgen sind sicherlich allgemein bekannt. Darauf möchte ich jetzt nicht weiter eingehen.

Auch wenn der Innenminister im letzten Jahr gesagt hat, die finanziellen Bedingungen der Kommunen haben sich positiv entwickelt, sehen wir unter dem Gesichtspunkt der Finanz- und Wirtschaftskrise die Gefahr, dass in den kommunalen Haushalten sehr wohl wieder monetäre Probleme auftreten können. Das hat zur Folge, dass man keine Verfestigung eines solchen Systems realisieren kann, sondern – solange es sich um eine freiwillige Zahlung handelt – immer von den finanziellen Bedingungen, die in den jeweiligen Kommunen herrschen, abhängig ist. Das sehen wir als ein Grundproblem dieses Gesetzentwurfs an, weil es – wenn ich es überspitzt sagen darf – in einem Jahr funktionieren und in dem anderen Jahr nicht funktionieren kann, falls das Geld dann nicht im Haushalt vorhanden ist.

Die zweite Frage Ihres Fragenkataloges möchte ich nicht ansprechen.

Zur dritten Frage: „Auf welche Widerstände und Probleme stößt die konkrete Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung in den Kommunen?“ ließe sich sehr viel sagen. Ich möchte darauf nicht im Detail eingehen, sondern es eher zugespitzt formulieren: Es gibt aus unserer Sicht Licht und Schatten. Unseres Erachtens wird zu sehr das Licht herausgestellt und weniger der Schatten.

Ich zähle einmal einige Punkte auf, über die wir im Fortgang der Erörterung diskutieren können. Wir haben zwei Befragungen in Richtung Analysen von Dienstvereinbarungen durchgeführt. Man kann davon ausgehen, dass etwa 75 % bis 80 % der Kommunen in Nordrhein-Westfalen mittlerweile eine Vereinbarung haben. Es gibt aber namentlich etwa 40 Kommunen – auch zum Teil Großstädte –, die es bisher nicht geschafft haben, eine Vereinbarung abzuschließen. Es läuft nicht so geradlinig,

wie man es gemeinhin in der Öffentlichkeit liest, und das hängt nicht nur an der Beamtenproblematik. – Das als Einstieg für mögliche Nachfragen.

Der vierte und letzte Punkt, die Bemessungsgrundlage, ist hier schon angesprochen worden. Sie kann bei den Beamten nicht das Grundentgelt sein, sondern muss auch die regelmäßig gezahlten Zulagen einbeziehen, so wie es im § 18 TVöD geregelt ist.

So weit meine Stellungnahme. Ich möchte nun meine Kollegin bitten, weitere Punkte auszuführen.

**Marita Klein (ver.di Landesbezirk NRW):** Ich möchte Ergänzungen zu den Leistungszulagen machen. Es sind gleiche Arbeitsbedingungen und entsprechende Vergütungen für Tarifbeschäftigte wie auch für Beamtinnen und Beamte in den jeweiligen Dienststellen zu vereinbaren. Das ist ebenfalls Voraussetzung für motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kommunaldienst.

Es ist erforderlich – wie mein Kollege es bereits ausgeführt hat –, die Leistungsentgelte vergleichbar den Entgelten gemäß § 18 TVöD zu zahlen. Man sollte nicht vergessen, dass die Beamtinnen und Beamten in NRW die Leistungsbezüge schon durch die drastischen Einsparungen der letzten Jahre selbst finanziert haben. Wir erinnern nur an Wegfall des Urlaubsgeldes, Wegfall des Jubiläumsgeldes, Kürzung des Weihnachtsgeldes, Beförderungsstopp, Verlängerung von Bewährungszeiten, Arbeitszeitverlängerungen nur für die Beamten, zeitlich verzögerte oder geringere Besoldung im Vergleich zu den Tarifbeschäftigten, um nur einige Punkte aufzuzählen.

Auch die 1997 vorgenommene Änderung der Besoldungstabelle – Verlängerung der Altersstaffelungen nenne ich hier als Stichwort – ging schon zulasten der Beamtinnen und Beamten. Wir wissen alle, dass sich zurzeit die Frage der Alimentierung von Beamten auf dem Klagewege befindet. Wir als ver.di sagen: Es ist nicht gut, dass in NRW diese Dinge immer über den Klageweg eingefordert werden müssen. – Wir meinen, dass der Gesetzgeber verpflichtet ist, um auch die Motivation der Beamtinnen und Beamten zu stärken, dieses selbstverständlich zu fördern.

Das bedeutet für uns: Keine Ungleichbehandlung zwischen den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Eine Kann-Regelung bei der Leistungsbezahlung kann daher nicht der richtige Weg sein.

Einen weiteren allgemeinen Punkt möchte ich noch anführen: Es ist ganz klar, dass wir bei dem vorliegenden Gesetzentwurf die Streichung der Stellenobergrenzenverordnung begrüßen. Das war eine langjährige Forderung von uns, die wir bereits in mehreren Stellungnahmen deutlich gemacht haben. Wir fordern dies aber auch für den Landesdienst, um einen Gleichklang zwischen den Beamtinnen und Beamten im Lande NRW zu erzielen.

**Ulrich Silberbach (komba gewerkschaft nrw):** Das Gesetz zur Stärkung der Personalhoheit der Kommunen wird von den über 62.000 Kommunalbeamtinnen und -beamten in Nordrhein-Westfalen und natürlich auch von der komba gewerkschaft ausdrücklich begrüßt.

Überall dort, wo Dienstvereinbarungen zur Leistungsbezahlung im Sinne des § 18 TVöD bestehen, sind Beamtinnen und Beamte – zumindest in diesem Punkt – nunmehr keine Mitarbeiter zweiter Klasse mehr. Dieses ist in den Kommunen umso notwendiger, als ein solches Instrument der Leistungssteigerung, der Motivation und der Stärkung von Führungskompetenz nur dann in die Praxis umgesetzt werden kann, wenn auch die Führungskräfte, die nämlich überwiegend Beamtinnen und Beamte sind, Teil des Systems sind.

Weiter werden endlich die leistungshemmenden und mit einer modernen Personalführung nicht konform gehenden Stellenobergrenzen in den Kommunen abgeschafft. Auch das begrüßen wir ausdrücklich, da mit diesen Regelungen anerkannt werden soll, dass es für Beamtinnen und Beamte der Kommunen Sonderregelungen geben muss, die von den Regelungen für Beamtinnen und Beamte des Landes abweichen.

Aus Sicht der komba gewerkschaft können die beiden Neuregelungen nur ein erster Schritt zu weiteren Öffnungsklauseln für die Kommunen sein, die im Zusammenhang mit der anstehenden Dienstrechtsreform diskutiert werden sollen.

Solche weiter gehenden Öffnungsklauseln halten wir auch deswegen für notwendig, weil in den Kommunen – wie schon mehrfach dargestellt – Arbeitnehmer und Beamte Schreibtisch an Schreibtisch die gleichen Aufgaben wahrnehmen, aber nach sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen arbeiten und vergütet werden. Diese unterschiedliche Behandlung führt bei den Beamtinnen und Beamten zu einer großen Demotivation.

Darum, Herr Engel, kann ich es mir auch nicht verkneifen, Sie persönlich anzusprechen. Sie sagten, dass es mit diesem Gesetzentwurf gelingen könnte, eine Gleichbehandlung der Statusgruppen in den Kommunen in die Tat umzusetzen. – Diese Aussage kann ich nicht ganz teilen.

Dass der nunmehr auf beide Statusgruppen ausgeweitete Wettbewerb zu einer Steigerung der Arbeitsqualität führen kann, mag ich angesichts der noch bestehenden erheblichen Unterschiede – beispielsweise in Fragen der Arbeitszeit, der Sonderzahlung, der Jubiläumswendung und nicht zuletzt auch bei der Einkommensentwicklung – nicht unterstreichen.

Es ist dringender Handlungsbedarf geboten. Die komba gewerkschaft steht für eine Fortsetzung des Dialogs bereit. Wir hoffen, dass wir in Kürze wieder in die Diskussion um ein modernes Dienstrecht in Nordrhein-Westfalen einsteigen können.

Lassen Sie mich noch einen weiteren Punkt, der bereits erwähnt wurde, mir jedoch Sorge bereitet, ansprechen. Konsequenterweise geht der TVöD nicht von einer freiwilligen Leistung aus, sondern er verpflichtet die kommunalen Arbeitgeber – auch diejenigen, das ist uns sehr wichtig, die sich in der vorläufigen Haushaltsführung befinden – zur Zahlung von Prämien und Zulagen. Die Regelung des § 6 Abs. 3 Satz 1 LBesG, wonach Leistungsbezüge nur im Rahmen bereitstehender Haushaltsmittel gewährt werden können, führt bei Kommunen mit nicht ausgeglichenem Haushalt schließlich zum Verzicht auf dieses Instrument. Das können wir uns, glaube ich, nicht erlauben. Da gehen die Tarifvertragspartner – Herr Dr. Vesper, das darf ich für uns

beide feststellen – auch konform. Das würde dieses System auch ein Stück weit infrage stellen.

Ich halte daher eine mit dem TVöD vergleichbare Auszahlungsverpflichtung für notwendig. Dies könnte beispielsweise durch eine weiter gehende Nutzung des durch Runderlass des Innenministers vom 1. März 2006 eröffneten Personalbudgets geregelt werden.

Meine Damen und Herren Abgeordnete von CDU und FDP, Sie sehen es mir sicherlich nach, wenn ich an dieser Stelle abschließend die Hoffnung hege, dass es im Rahmen der kommenden Dienstrechtsreform gelingen könnte, die Feuerwehrezulage in das Grundgehalt der Feuerwehrbeamten einzubeziehen, damit wir auch hier einer Berufsgruppe, die sich an 365 Tagen im Jahr für uns aufopfert und im wahrsten Sinne des Wortes durchs Feuer geht, besondere Anerkennung zeigen können.

**Dr. Emil Vesper (Kommunaler Arbeitgeberverband NRW):** Der kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen, für den ich rede und dessen Geschäftsführer ich bin, ist der Tarifpartner der öffentlichen Gewerkschaften in Nordrhein-Westfalen. Wir haben ungefähr 1.200 Mitglieder mit ungefähr einer halben Million Tarifbeschäftigten. Das, was Sie hier als Gesetzgeber mit diesem Gesetzentwurf beabsichtigen, bewegt nach unserer Kenntnis etwa bei 10 % bis 15 % der Beamtinnen und Beamten etwas, aber in Wahrheit tun Sie Gutes für 100 %, also auch für die übrigen 85 % oder 90 % derjenigen, die in unserer kommunalen Welt Dienstleistungen erbringen. Also, Sie tun Gutes, und wir äußern Respekt.

Sie haben vorhin ausgeführt, wie oft dieser HFA zu Sitzungen in dieser Legislaturperiode zusammengekommen ist. Zu dem Thema Leistungsbezahlung im öffentlichen Dienst gibt es nicht zu zählende Sitzungen. Da sowohl die Gewerkschaften als auch der Arbeitgeberverband und die kommunalen Spitzenverbände einer Meinung sind, sollten Sie sehr schnell zu dem vorgelegten Gesetzentwurf Ja sagen.

(Heiterkeit von der CDU)

Es ist natürlich so, dass es nichts gibt, was man nicht noch besser machen könnte. Deshalb habe ich – anders als die gewerkschaftlichen Äußerungen – Verständnis dafür, dass wir angesichts der gegenwärtigen Haushaltssituation bei den Beamten keine Pflichtregelung, sondern zunächst eine Kann-Regelung und die Möglichkeiten der erlassweisen Öffnung, wie gehabt, vorsehen. Denn das ist die Erfahrung bei der Umsetzung der Leistungsbezahlung: Es ist ein Dauerhandicap, dass man immer nach dem Perfekten, nach dem Idealtypus strebt und dabei vergisst, kleine Schritte zu tun.

In dem Zusammenhang vielleicht eine Anregung, wenn es ohnehin zu einer Nachbesserung im Hinblick auf die Bemessungsgrundlage für die Einbeziehung der Beamtinnen und Beamte kommen sollte. Es gibt vielleicht die Möglichkeit in dem Text des § 6 Abs. 2 LBesG noch stärker die Einheitlichkeit, die wir sehr begrüßen – die Statusgruppen zwingen uns nicht dazu, zwei verschiedene Systeme zu fahren –, zum Ausdruck zu bringen. Denn das ist der Sinn und Zweck dieses § 6 Abs. 2 und nicht etwa der Streit, den man im Hintergrund schon wieder aufkommen sehen könn-

te, ob eine Zielvereinbarung alleine ausreicht oder ob es SLB, also die systematische Leistungsbewertung, sein muss. Vielleicht ist das richtig, was die Praxis tut, die zu 80 % bis 90 % Dienstvereinbarungen haben, die zum großen Teil mit Kombimodellen arbeiten, und lernen, nicht nur die SLB umzusetzen, sondern gleichzeitig auch Ziele zu vereinbaren.

Wir als Gewerkschaft wollen schließlich, dass die Führungskräfte mit den Beschäftigten Ziele vereinbaren, weil das letztendlich die Dimension der Leistungsbezahlung erschließt, die darauf ausgerichtet ist – das steht im § 18 TVöD –, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern.

Ich habe die herzliche Bitte, sich nicht davon irritieren zu lassen, dass nicht alle hundertprozentig bedient werden können, und auch die HSK-Problematik nicht überzubewerten, sondern jetzt die Chance zu nutzen und uns in den Kommunen dabei zu unterstützen, mit einheitlichen Systemen zu fahren.

Im Übrigen verweise ich – Ihrer Bitte um Konzentration folgend – auf die schriftliche Vorlage.

**Vorsitzende Anke Brunn:** Ich möchte mich bei Ihnen allen herzlich für das konzentrierte und präzise Vortragen der Stellungnahmen zu den gestellten Fragen bedanken. – Mir liegt jetzt eine erste Wortmeldung vor. Herr Körfges, bitte schön.

**Hans-Willi Körfges (SPD):** Ich denke, man kann sehr froh darüber sein, dass es nicht nur bei den Sachverständigen, sondern auch im politischen Raum bezogen auf das Einbeziehen von Leistungselementen eine hervorragende Übereinstimmung gibt.

Allerdings hat die letzte Wortmeldung mich doch ein wenig darin bestärkt, noch einmal die Vertreter von ver.di, komba und Beamtenbund nach der besonderen Problematik der Nothaushaltskommunen zu fragen. Gerade da, wo Leistungsanreize am dringendsten erforderlich sind, wird es durch die Ausgestaltung im Augenblick am schwierigsten, etwas zu tun.

Ich frage die gewerkschaftlich engagierten Sachverständigen: Würde dieses Problem nicht durch die überfällige Dienstrechtsreform eine andere Qualität bekommen, wenn wir unter Umständen gesetzlich verankern können, dieses aus dem Bereich der Freiwilligkeit herauszunehmen?

**Roland Staude (dbb nrw beamtenbund und tarifunion):** Das Problem der Freiwilligkeit, das wir zurzeit haben, unterliegt der besonderen Aufsicht und damit den Aufsichtsbehörden. Bei einer Gemeinde, die der Haushaltssicherung unterliegt, werden die freiwilligen Leistungen nun einmal kritisch überprüft. Das heißt de facto auch, dass man schnell einen Ansatzpunkt findet, damit es eben nicht zu einer Auszahlung kommt.

Ob dieses Thema für die angekündigte große Dienstrechtsreform geeignet ist, kann ich nicht sagen. Als Vertreter des Deutschen Beamtenbundes Nordrhein-Westfalen

unterstütze ich den Vertreter des KAV, Dr. Vesper, dass das der erste Schritt ist. In Zukunft müssen wir schauen, wie man das am besten umsetzt. Ich bezweifle jedoch, ob die anstehende Dienstrechtsreform dafür das geeignete Mittel ist.

**Jochen Felix (ver.di Landesbezirk NRW):** Wir sind der Auffassung – das hatte ich schon gesagt –, dass wir eine Verstetigung dieses Elements wollen. Wir begrüßen es sehr, dass es diesen Schritt, wie er jetzt vorgeschlagen ist, gibt. Es ist sehr löblich, dass NRW als erstes Bundesland vorangeht und diese Möglichkeit eröffnet.

Wir sagen aber auch: Wenn man sich mit der augenblicklichen Finanz- und Wirtschaftskrise beschäftigt, die sich mit einem gewissen Zeitverzug auf die Kommunen niederschlagen wird, werden wir das Problem bekommen, die Verstetigung nicht dauerhaft in den Kommunen mit Haushaltssicherung umsetzen zu können. Das würde meiner Ansicht nach dazu führen, dass in den Betrieben die Auseinandersetzungen um das Leistungsentgelt und die zwei Statusgruppen, die wieder unterschiedlich behandelt werden, zunehmen werden.

Sehen Sie es mir bitte nach: Ich bin ein Tarifexperte und kenne mich in der Beamtenbesoldung nicht im Detail aus. Ich möchte nur darauf hinweisen, dass es zu einem grundsätzlichen Problem insbesondere in unserem Land werden kann. Niemand möchte, dass Sie die Beamten für zwei Jahre einbeziehen und sie dann aufgrund der wirtschaftlichen Lage der Kommunen wieder für zwei oder drei Jahre herausnehmen müssen. Das ist meiner Ansicht nach sehr kontraproduktiv, weil es das Instrument in den Betrieben insgesamt infrage stellen kann. Eine Lösung zur praktischen Umsetzung kann ich Ihnen leider nicht anbieten, da hierfür meine Kenntnisse im Beamtenrecht zu gering sind. Ich finde jedoch, dass darüber nachgedacht werden muss, wie man eine solche Planbarkeit und Verstetigung erreicht.

**Ulrich Silberbach (komba gewerkschaft nrw):** Ich möchte das wiederholen, was ich vorhin gesagt habe. Der Innenminister selber hat bei der Einbringung des Gesetzentwurfs diesen Vorschlag, dass wir das Personalbudget in den Kommunen hierzu nutzen können, unterbreitet.

Wenn wir im Moment angesichts der Wirtschaftskrise auch über Konjunkturpakete für Kommunen reden, wäre es sehr hilfreich, wenn die Kommunen, also die Dienstherren und Arbeitgeber, auch Investitionen in das Personal als Zukunftsaufgabe begreifen würden. Wenn man sich das vor Augen hält, kann man hier Lösungen finden.

**Ralf Eisenhöfer (dbb nrw beamtenbund und tarifunion):** Ich möchte meinen Kollegen Roland Staude vom dbb nur unterstützen. Mit der Freiwilligkeit habe ich auch meine ernstesten Probleme, selbst in haushaltssicherungsproblematischen Kommunen.

Mit der Freiwilligkeit im Landesdienst – ich flechte den kleinen Schlenker ganz bewusst ein – haben wir tolle Erfahrungen gemacht. Wir haben für die Landesbeamtinnen und -beamten eine Leistungsprämien- und -zulagenverordnung. In der steht etwas von Freiwilligkeit; ich will jetzt nicht den juristischen Begriff nennen. Was ist pas-

siert? – Seit Jahren wird das – entweder aus Haushaltsgründen oder aus Freiwilligkeitsaspekten, das ist eine Interpretationsfrage – nicht mehr angewandt.

Wir haben also Instrumente in der Landesverwaltung, setzen sie aber nicht um. Ich möchte nicht, dass das – bei diesem guten Ansatz, den wir jetzt haben – in den Kommunen genauso passiert, wenn da so locker, aus welchen Motiven auch immer, mal ja oder mal nein gesagt werden kann. Aus diesem Grunde möchte ich dringend bitten – Herr Körfges, ich hoffe, damit der Frage noch einen anderen Touch gegeben zu haben –, dass wir das so machen.

Auch wenn das Sparen in den Kommunen manchmal nötig ist, warum immer beim Personal? Ich weiß, dass die Kommunen sparen möchten. Dann kommt der große Hammer der Aufsichtsbehörde und meint, er müsse hier überinterpretieren. Genau dem sollte man einen Riegel verschieben, sonst ist die Kraft der Kommunen, die wir hiermit gestalten wollen, so eingeschränkt, dass das schließlich keinen Sinn mehr macht.

**Thomas Trampe-Brinkmann (SPD):** Ich möchte gerne zwei Themenblöcke behandeln: Als Erstes möchte ich mich an die Vertreter der kommunalen Spitzenverbände wenden. Frau Walsleben sprach als Erste vom Wegfall der Stellenobergrenzen. Wenn ich den Gesetzesentwurf richtig verstehe, ist es mehr eine quantitative Ausweitung der Berechnungsgrundlagen, inwieweit die einzelnen Besoldungsstufen in den Kommunen und Kreisen angehoben werden können. Von daher schaut man noch einmal in die Gesetzesbegründung hinein: Dort wird es mit der Verlagerung der Landesaufgaben auf die Kommunen, der Verwaltungsstrukturreform, neuen Formen interkommuneller Zusammenarbeit, der Kommunalisierung der Versorgungsverwaltung und all den Dingen, die in diesem Kontext genannt werden, begründet.

In diesem Zusammenhang möchte ich nach dem Konnexitätsgedanken fragen: Inwieweit ist mit der Kommunalisierung und der Aufgabenverlagerung hin zu den Kommunen der Mittelfluss gewährleistet?

Die zweite Frage richtet sich an die Vertreter der Gewerkschaften. Man konnte schon heraushören, dass Sie ein Stück weit Erfahrungen mit dem TVöD und den leistungsorientierten Besoldungsmerkmalen auch in den Personalräten haben. Wie wird dort die Zusammenarbeit gelebt? Ist es eine echte Zusammenarbeit oder besteht die Gefahr, dass gerade über dieses Hilfsinstrument der leistungsorientierten Besoldungsmerkmale Anrechte auf Beförderungen oder Verbesserungen im Stellenplan einer Kommune ein Stück weit ausgesetzt werden?

**Christian Weisbrich (CDU):** Ich wollte nur zwei kurze Bemerkungen machen: Ich freue und bedanke mich für das große Einvernehmen, das insgesamt bei der Beurteilung des Gesetzes besteht. Ich habe Ihren sachverständigen Stellungnahmen entnommen, dass ein Punkt aus Ihrer Sicht im Zusammenhang mit den Haushaltssicherungskommunen noch kritisch gesehen wird. Ich meine, dass es nicht sein kann, dass in finanziell schlechteren Zeiten Beamte, die für diese schlechteren Zeiten nichts können, bestraft werden. Das würde zu dem Grundgedanken zuwiderlaufen.

Wir können das heute nicht abschließend regeln, werden das aber aus dieser Anhörung wohlwollend mitnehmen.

(Hans-Willi Körfges [SPD]: Wohlwollend sicher! Aber ob ihr Geld kriegt, ist eine andere Sache!)

– Lassen Sie das einmal so stehen. Zulagen, Leistungszulagen müssen meiner Ansicht nach grundsätzlich freiwillig sein. Aber Freiwilligkeit kann sich nicht an der Kassenlage orientieren. Wenn einmal eine Zulage gewährt ist, darf man sie bei schlechter Kassenlage nicht wieder entziehen. Das ist ziemlich konsensfähig. Wir werden das in die anschließenden Beratungen aufnehmen.

**Vorsitzende Anke Brunn:** Wir kommen jetzt zur Beantwortung der Fragen von Herrn Trampe-Brinkmann. Die erste Frage richtete sich an die Vertreterin der kommunalen Spitzenverbände, Frau Walsleben. Stichworte: Obergrenzen und Übertragung von Aufgaben, die bisher bei der Landesverwaltung waren, auf die Kommunen.

**Kirstin Walsleben (Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände NRW):** Zur Stellenobergrenzenverordnung: Wenn ich den Gesetzestext richtig verstehe, wird die Stellenobergrenzenverordnung für den Kommunalbereich gänzlich abgeschafft. Insofern wird es dort auch keine Quotierungen mehr geben. Die Besoldung wird über systematische Einstufungen erfolgen, was in den Kommunen bereits gang und gäbe ist. Dies ist seit Langem ein Anliegen der Kommunen gewesen, weil sich in den Kommunalverwaltungen ein ganz anderer Aufbau entwickelt hat, weg vom typischen Stellenkegel hin zu einem eher pilzförmigen Aufbau, mit einer schmalen Basis und einem breiten gehobenen Dienst. Deswegen ist von uns die Abschaffung der Stellenobergrenzenverordnung gefordert worden. Der Gesetzestext gibt das auch so her.

Ihre Frage: „Ist die Finanzausstattung bei der Übertragung von Aufgaben auf die Kommunalverwaltung, wie im letzten Jahr bei der Versorgungs- und Umweltverwaltung geschehen, ausreichend?“ betrifft die Konnexität. Es sind zwei Klagen vor dem Verfassungsgericht anhängig. Wir gehen davon aus, dass die Finanzausstattung aus vielerlei Gründen nicht ausreichend war, was zu klären sein wird. Ich bin jetzt nicht genau darüber informiert, wann die Entscheidung ansteht. Es wird vermutet, dass es in der zweiten Jahreshälfte sein wird.

**Vorsitzende Anke Brunn:** Die zweite Frage richtete sich an die Vertreter der Gewerkschaften. Wer möchte etwas dazu sagen, wie die Zusammenarbeit jetzt gelebt wird? – Herr Felix, bitte schön.

**Jochen Felix (ver.di Landesbezirk NRW):** Es ist sehr schwierig, eine generelle Einschätzung, die auf einem breiten Erfahrungshintergrund basiert, abzugeben. Aus meiner Büroberatung – ich habe sehr viele Beratungen vorgenommen, die wir auch auswerten – kann man feststellen, dass in den kommunalen Betrieben, wo beide Sei-

ten auf Konsens orientiert sind, wo man sich ernsthaft austauscht und nach einem betrieblichen System, das beide Seiten tragen können und das praktikabel ist, sucht, auch gute Ergebnisse zu erkennen sind.

Es wird dort schwierig, wo auf beiden Seiten nur sehr geringe Bewegungsmöglichkeiten vorhanden sind. Das führt eher zu einer Blockadeposition mit dem Ergebnis, dass es keine Dienstvereinbarungen gibt. Ich hatte eingangs auch gesagt, dass wir etwa 40 Kommunen namentlich kennen, bei denen keine Dienstvereinbarungen existieren. Dazu gehören auch einige größere Städte wie Düsseldorf.

Ein wesentlicher Problempunkt ist auch die Frage, wie man miteinander umgeht und wie offen man ist oder nicht. Dadurch ändern sich die Beziehungen.

Die ersten Vereinbarungen sind 2007 in Kraft getreten. Da waren es noch relativ wenig. Nach unserer Kenntnis ist der größte Teil der Vereinbarungen erst 2008 wirksam geworden. Daher haben wir noch nicht viele Erfahrungen, wie man damit letztendlich umgeht. Es gibt ein paar Leuchttürme und es gibt auch genügend Schatten, von dem wir auch täglich hören.

Es ist noch zu früh, eine abschließende Bewertung in diese Richtung zu geben. Es kommt darauf an, wie die Betriebsparteien miteinander umgehen. Das ist das Entscheidende.

**Marita Klein (ver.di Landesbezirk NRW):** Zum Stellenplan ist bereits gesagt worden, dass die Problematik darin liegt, dass es bei den Kommunen, die keine oder nur geringe finanzielle Mittel zur Verfügung haben, immer versus Beförderung geht. Das darf nicht sein. Zur Motivation der Beamten ist es ganz, ganz wichtig, dass auch die Beförderung erfolgt. Immer wenn Personalräte zwischen einer Beförderung oder einer Leistungszahlung zu entscheiden haben, ist natürlich klar, dass es einen Topf für Leistung geben müsste und dass Beförderung vorgezogen wird, weil diese für die Beamten und Beamtinnen eine längerfristige Perspektive und Motivation bietet.

**Roland Staude (dbb nrw beamtenbund und tarifunion):** Der TVöD sieht ein richtig geordnetes formales Verfahren vor. Voraussetzung ist, dass eine einvernehmliche Dienstvereinbarung zum Tragen kommt. Die Kommunen, die das erreicht haben, haben im Grunde genommen durch eine betriebliche Kommission die Dienstvereinbarung erarbeitet, wie es der TVöD vorsieht. Es obliegt letztendlich der Ausgestaltung dieser Kommission, und da ist es im Grunde immer die paritätische Einbindung auch der Personalvertretung vor Ort.

Es entstehen immer wieder bestimmte Diskussionen im Bereich der Bewertungsproblematik – hier spielt die Objektivität eine entscheidende Rolle – und bei der Personalführung, also bei denjenigen, die schließlich die Bewertungen vornehmen. Das sind natürlich Problemlagen, die keinen gesetzgeberischen Ansatz bieten.

Grundsätzlich ist der aktuelle Ansatz positiv. Um den Kreis wieder zu schließen, ist durch die Gesetzesinitiative, die heute hier diskutiert wird, eine Angleichung der Statusgruppen gegeben. Das muss das vorrangige Ziel sein.

**Vorsitzende Anke Brunn:** Herr Vesper möchte noch etwas aus der Sicht der Arbeitgeber sagen.

**Dr. Emil Vesper (Kommunaler Arbeitgeberverband NRW):** Es sollte nicht der Eindruck entstehen, als ob nur die Gewerkschafter bei der Beratung zur Umsetzung des Systems der leistungsorientierten Bezahlung mitwirken.

(Heiterkeit)

Bei der Frage: „Wie wird das gelebt?“ haben wir durchaus eine Einschätzung, die sich weitgehend deckt. Ich freue mich über die Beiträge, die in Richtung Verstärkung der finanziellen Ausstattung von Leistungsbezahlung zu hören waren. Ich hätte mir gewünscht, dass die Gleichen, die hier reden, bei den letzten Potsdamer Tarifverhandlungen dabei gewesen wären, als wir daran gearbeitet hatten, wenigstens ein bisschen von dem einen Prozent nach oben zu kommen, um diejenigen, die sich sehr stark engagieren, auch zu ermutigen, weiterzumachen. Das machen die jetzt trotzdem auf der Basis von einem Prozent. Sogar diejenigen, die, wie im Krankenhausbereich, nur 0,5 % haben, haben erkannt, worum es geht.

Das Hauptproblem, das wir mit dem TVöD hauptsächlich geändert haben, das aber noch Zeit benötigt, um als Kultur in den Verwaltungen und in den Unternehmen umgesetzt zu werden, ist das Wegkommen von der Betrachtung: Leistung ist Beförderung. Das haben wir jahrzehntelang gemacht. Wenn man sich unsere Stellenpläne anschaut, ist das Eingruppierungsverhalten eigentlich immer davon geprägt gewesen, dass man gute Frauen und Männer dadurch belohnt hat, dass man sie am Ende irgendwo ein bisschen höher hat eingruppieren können, indem man ihre Tätigkeiten veränderte oder Ähnliches mehr.

Aus diesem Prozess, den wir über Jahrzehnte durchgeführt haben, ist die Luft heraus. Die öffentliche Verwaltung muss sich neu aufstellen. Deshalb ist diese Variabilität in der Leistungsbezahlung der Renner. Wir haben dort auch 17 oder 18 Leistungsstufen, die mit großer Zurückhaltung gefahren werden, weil es dann sofort um Entscheidungen in Millionenhöhe geht. Bei der Prämie handelt es sich um Belohnungen, die sich bei der heutigen Praxis, also bei der 1-%-Regelung, bei 250 € bis 700 oder 800 € bewegen. Das ist nicht eine Vorfestlegung, zumal die Variabilität bestehen bleibt, wenn es Schwankungen und Veränderungen gibt und sich die Ziele ändern. Herr Trampe-Brinkmann, das ist – und das war ja der Kern Ihrer Frage: „Was passiert mit Beförderungen?“ – als eigene Schublade zu sehen.

Wir haben jetzt in der öffentlichen Bezahlung ein neues Modell, ein neues System, was zum Glück jetzt auch für Beamte erschlossen werden kann, auf der Basis von betrieblichen Systemen, die nicht darauf aus sind, ein wenig Geld zu verteilen, sondern die das Führen, das Umgehen mit Mitarbeitern, das Sich-Orientieren auf Ziele, auf Ergebnisse sehr, sehr stark fördert.

Ich vergleiche das, was mit dem Tarifvertrag gekommen ist, mit dem, was wir aus der NKF-Situation kennen. Da ist über viele Jahre modelliert und pilotiert worden. Erst nachdem das Gesetz verabschiedet war, wurde gehandelt. Jetzt haben wir den Ta-

rifvertrag, und seitdem gibt es eine plötzliche Anwendung. Ein sehr großes Handicap in der Umsetzung ist, dass die Beamtinnen und Beamten davon ausgenommen werden und jedenfalls nicht nach dem gleichen System behandelt werden können. Wenn das durch dieses Gesetzeswerk verändert werden kann, ist dies ein enormer Schub. Alle anderen – das weiß ich von den Kollegen der kommunalen Arbeitgeberverbände aus den anderen Ländern – schauen bewundernd nach NRW und sagen: Toll, was die da machen! – Ich kann Sie nur ermutigen, es trotz Unzufriedenheit in Details bei ganz großen Reformansätzen nicht zu Irritationen kommen zu lassen.

**Ulrich Silberbach (komba gewerkschaft nrw):** Herr Dr. Vesper, ich möchte gerne Ihre letzte Aussage noch einmal aufgreifen. Wenn wir bei den Tarifverhandlungen in Potsdam zwei oder drei Prozent vereinbart hätten, wäre die Problematik heute noch viel schlimmer, weil dann die Leistungsträger in den Kommunen erst recht einen „dicken Hals“ gehabt hätten. Das muss man doch einmal so feststellen. Wir haben Einigkeit erzielt, dass die Beamtinnen und Beamten aus diesem System bisher ausgeklint sind, weil es ansonsten zur weiteren Verschärfung der Problematik geführt hätte. Wir waren in der letzten Einkommensrunde gut beraten, etwas in den Geldbeutel zu schaffen, und in der nächsten Einkommensrunde werden wir auch noch die leistungsorientierte Bezahlung verbessern.

Zur Klarstellung: Die 250 € bis 600 € sind natürlich Jahresbeträge – nicht, dass hier jemand im Raum ist, der davon ausgeht, dass wir über Monatsbeträge sprechen.

Lassen Sie mich noch einen anderen, auch sehr wichtigen Aspekt einbringen. Wir reden im Moment auch über eine Änderung des Landesbesoldungsgesetzes, aber nur in Einzelpunkten. Für uns gilt noch das Bundesbesoldungsgesetz. Wenn man da die Fußnote 3 zur Besoldungsgruppe A 9 liest, findet man noch eine Quotierung, nämlich, dass nur 30 % der Stellen nach A 9 plus Z, also plus einer Zulage, ausgewiesen werden dürfen, und im gehobenen Dienst bei der Besoldungsgruppe A 13 sind es 20 %.

Aus unserer Sicht wäre die Quotierung hier ebenfalls aufzuheben, weil man sonst verschiedene Instrumente miteinander verbindet, die nicht zueinander passen. Hierüber sollte man noch einmal nachdenken, ob die Quotierung nicht wegfallen kann und man sich zu einem System, nämlich der leistungsorientierten Bezahlung, bekennt. Das wäre der richtige Weg.

**Vorsitzende Anke Brunn:** Meine Damen und Herren, mir liegen keine weiteren Wortmeldungen mehr vor. Ich danke Ihnen für Ihre klaren Antworten und für die informative Beratung.

Ich komme damit zum Ende dieser Tagesordnung. Der Haushalts- und Finanzausschuss berät diesen Sachverhalt noch einmal am 12. März. Wir gehen davon aus, dass die zweite Lesung dieses Gesetzentwurfs in einer Plenarsitzung Anfang April erfolgen wird und dieses Gesetz dann so oder in leicht geänderter Form in Kraft treten wird.

Haushalts- und Finanzausschuss (86.)

05.02.2009

Ausschuss für Kommunalpolitik und Verwaltungsstrukturreform (67.)

wr

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Meine Damen und Herren, wir sind nun am Ende dieser Sitzung. Ich danke den Sachverständigen für ihre Teilnahme.

Die nächste Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses beginnt hier um 12:30 Uhr.

gez. Anke Brunn  
Vorsitzende

hoe/04.03.2009/06.03.2009

71

