

**Deckblatt**

**Drucksachennummer:**

0825/2007

**Teil 1 Seite 1**

**Datum:**

04.09.2007

## **ÖFFENTLICHE MITTEILUNG**

**Ämt/Eigenbetrieb und ggf. beteiligte Ämter:**

19 Zentrale Steuerung

**Betreff:**

Mitteilung über Dienstvereinbarung Leistungsentgelte/ Neues Beurteilungswesen

**Beratungsfolge:**

11.09.2007 Personalausschuss

**TEXT DER MITTEILUNG****Teil 2 Seite 1****Drucksachennummer:**

0825/2007

**Datum:**

04.09.2007

Kurzfassung nicht erforderlich

Am 30.07.2007 haben der Oberbürgermeister und der Vorsitzende des Gesamtpersonalrates durch ihre Unterschrift zwei neue leistungsbezogene Systeme in Kraft gesetzt.

Damit wurden die Möglichkeiten, die der neue TVöD eröffnet hat, genutzt, um die Ziele

- Verbesserung der Dienstleistung
- Stärkung der Motivation und Eigenverantwortung der Beschäftigten und
- Stärkung der Führungskompetenz

zu erreichen.

Diese Ziele werden in Hagen mit dem Instrument der Zielvereinbarung erreicht:

Am Anfang eines 12monatigen Zeitraumes stehen Gespräche zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter, gleichgültig, ob es sich um einen Geschäftsbereichsleiter, eine Erzieherin oder einen Haushaltssachbearbeiter handelt.

Es werden jeweils 1-3 Ziele vereinbart, die über das aktuelle Jahr verfolgt werden. Am Ende des Vereinbarungszeitraumes steht das Zielerreichungsgespräch. Der Grad der Zielerreichung entscheidet über die anschließend auszuzahlende Leistungsprämie. Da dieser Prozess jährlich stattfindet, unterstützt dies eine schnelle Reaktion auf veränderte Anforderungen im Aufgabengebiet.

Um ein ähnlich zukunftsfähiges Instrument für die Beschäftigtengruppe der Beamten, die naturgemäß nicht unter die tarifrechtlichen Regelungen fallen, zu schaffen, wurde ein modernes Beurteilungssystem entwickelt. Weiterer Anlass zur Entwicklung war der hierzu ohnehin bestehende Beschluss des Personalausschusses. Hier kann aus rechtlichen Gründen z.Zt. noch keine Leistungsprämie in Form von Geld fließen- es ist jedoch fest vorgesehen, die Beamtinnen und Beamte in das System der Leistungsentgelte aufzunehmen, sobald der Gesetzgeber die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen hat.

Kernelemente des Beurteilungssystems sind:

- Direkter Vorgesetzter als Beurteiler
- Festlegung und Gewichtung von Aufgaben/ Schwerpunkten
- Sollempfehlungen bei der Vergabe von Beurteilungsergebnissen
- Bewertungs- und Entwicklungsgespräch

Beide Systeme erreichen durch ihre Jährlichkeit und durch den Schwerpunkt des mindestens einmal jährlich stattfindenden Vorgesetzten-Mitarbeitergesprächs das identische Ziel der Verbesserung der Dienstleistung. Durch das Gespräch wird aktiv miteinander festgelegt, welche Prioritäten für den vereinbarten Zeitraum festgelegt werden und wie daran gearbeitet werden soll.

In beiden Systemen wird zunächst in abgegrenzten Bereichen eine Probephase durchlaufen, um evtl. Probleme noch vor der verwaltungsweiten Einführung der Systeme beseitigen zu können und eine weitestgehende Akzeptanz der Betroffenen zu gewährleisten. Darüber hinaus werden sie mit weiteren Maßnahmen der Personalentwicklung und -qualifizierung verknüpft.

Damit ist die Stadt Hagen in einem weiteren Abschnitt gerüstet, um auch in Zukunft unter zunehmend schwierigen Bedingungen das Ziel einer bürger- und dienstleistungsorientierten Verwaltung erfüllen zu können.

**TEXT DER MITTEILUNG****Teil 2 Seite 3****Drucksachennummer:**

0825/2007

**Datum:**

04.09.2007

Schulungskosten der 1. Welle werden über den städtischen Haushalt bereitgestellt.