



STELLUNGNAHME zum Antrag	Vorlage Nr.:	2020/0476
FW/FÜR-Gemeinderatsfraktion	Verantwortlich:	Dez. 2
Konzept zur Mitarbeitermotivation durch Anwesenheitsbonus und seelsorgerische Betreuung für Mitarbeitende städtischer Ämter und Gesellschaften		

Gremium	Termin	TOP	ö	nö
Gemeinderat	30.06.2020	29	x	

Kurzfassung

Die Verwaltung erarbeitet ein Konzept für

1. die Einführung eines Anwesenheitsbonus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der städtischen Gesellschaften

Die Einführung eines Anwesenheitsbonusystems bei den städtischen Ämtern und den Gesellschaften ist in den meisten Tarifwerken (TVöD, TVV, TV-N, TV Ärzte, ETV) nicht vorgesehen. Indirekt kann dieser Aspekt im Rahmen der Leistungsbezahlung einfließen.

2. die Einführung oder Bewerbung seelsorgerischer, psychologischer Beratung für die Beschäftigten.

Die Stadt Karlsruhe verfügt bereits über einen internen psychologischen Beratungsdienst, der konzernweit von allen Mitarbeitenden der städtischen Dienststellen und vieler Gesellschaften in Anspruch genommen werden kann. Die Seelsorge als geistliche Begleitung obliegt Geistlichen der jeweiligen Konfession oder Religion. Insofern empfiehlt die Verwaltung, den Antrag als erledigt zu betrachten.

Finanzielle Auswirkungen	Gesamtkosten der Maßnahme	Einzahlungen/Erträge (Zuschüsse u. Ä.)	Jährliche laufende Belastung (Folgekosten mit kalkulatorischen Kosten abzügl. Folgeerträge und Folgeinsparungen)		
Ja <input type="checkbox"/> Nein <input checked="" type="checkbox"/>					
Haushaltsmittel sind dauerhaft im Budget vorhanden Ja <input type="checkbox"/>					
Nein <input type="checkbox"/> Die Finanzierung wird auf Dauer wie folgt sichergestellt und ist in den ergänzenden Erläuterungen auszuführen: <input type="checkbox"/> Durch Wegfall bestehender Aufgaben (Aufgabenkritik) <input type="checkbox"/> Umschichtungen innerhalb des Dezernates <input type="checkbox"/> Der Gemeinderat beschließt die Maßnahme im gesamtstädtischen Interesse und stimmt einer Etatisierung in den Folgejahren zu					
IQ-relevant	X	Nein		Ja	Korridor Thema:
Anhörung Ortschaftsrat (§ 70 Abs. 1 GemO)	X	Nein		Ja	durchgeführt am
Abstimmung mit städtischen Gesellschaften		Nein	X	Ja	abgestimmt mit Städtisches Klinikum Karlsruhe gGmbH

Zu 1.

Einen Anwesenheitsbonus als solchen, bei dem Beschäftigte für besonders geringe Krankheitszeiten belohnt werden, sieht der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes nicht vor. Es besteht aber die Möglichkeit, über die sogenannte leistungsorientierte Bezahlung nach § 18 TVöD für die Beschäftigten, die besonders engagiert arbeiten, eine Leistungsprämie am Ende des Jahres auszubezahlen. Die Regelungen dazu sind in einer mit dem Gesamtpersonalrat abgeschlossenen Dienstvereinbarung festgelegt. Längere Krankheitszeiten (kumuliert mehr als 40 Tage im Jahr) wirken sich negativ auf die Höhe dieser zusätzlichen Bezahlung aus. Die Entscheidungskompetenz liegt im Rahmen einer systematischen Leistungsbewertung bei der jeweiligen Führungskraft. Auch Zielvereinbarungen werden praktiziert. Über dieses tarifliche System der leistungsorientierten Bezahlung können bei der Stadtverwaltung derzeit 3,26 Mio. Euro an die Beschäftigten ausgeschüttet werden.

Im Kämmereibereich der Stadtverwaltung ist deshalb derzeit nicht angedacht, ein zusätzliches übertarifliches Belohnungssystem zu erarbeiten.

Bei den Gesellschaften stellt sich das Bild wie folgt dar:

- Beim Klinikum (SKK), den Verkehrsbetrieben (VBK), der Karlsruher Messe - und Kongress GmbH (KMK) und der Karlsruher Klimaschutz und Energieagentur (KEK) gibt es unter anderem aus rechtlichen und finanziellen Erwägungen keine Planungen, einen entsprechenden Bonus für die Anwesenheit als übertarifliche Regelung einzuführen.
- Bei der Albtalverkehrsgesellschaft (AVG) gilt der Tarifvertrag für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen und von Kraftverkehrsbetrieben (ETV). Dieser enthält eine Tarifvereinbarung über die Gewährung einer jährlichen „Leistungs- und Treueprämie“. Die Höhe dieser Prämie wird für jeden Krankheitstag im Betrachtungszeitraum von einem Jahr anteilig gekürzt. Eine Sockelprämie bleibt aber immer bestehen. Ausgenommen sind Arbeits- und Wegeunfälle. Über diese tarifliche Regelung hinaus wird derzeit kein Bedarf für ein eigenes Bonussystem gesehen.
- Die Stadtwerke Karlsruhe haben im Rahmen einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat einen sogenannten Aufstockungsbetrag zur jährlichen Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) vereinbart, dessen Höhe auch von der Anzahl der Krankheitstage im Vorjahr mit bestimmt wird.

Zu 2.

Bei der Stadt Karlsruhe ist bereits seit vielen Jahren ein interner psychologischer Beratungsdienst (IBD) etabliert, der konzernweit von allen Mitarbeitenden der städtischen Dienststellen und vielen Gesellschaften bei Bedarf in Anspruch genommen werden kann. Beraten wird bei psychischen oder gesundheitlichen Belastungen sowie bei Konflikten am Arbeitsplatz. Auch Dienststellen und Führungskräfte, sowie ganze Teams können sich beraten lassen. Bei den Fachkräften des IBD handelt es sich um ein professionelles Team von Diplompsychologen, die der gesetzlichen Schweigepflicht unterliegen und anonym und kostenfrei beraten.

Die Seelsorge als geistliche Begleitung ist, schon wegen der gebotenen weltanschaulichen Neutralität, nicht Aufgabe der Stadtverwaltung oder ihrer Gesellschaften. Diese obliegt allein den Geistlichen der jeweiligen Konfession oder Religion.