

**Umfrage zum Umsetzungsstand der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB)
nach dem TVöD in Schleswig-Holstein – November 2007**

Qualitative Aussagen – Auswertung

Dienst-/Betriebsvereinbarung (DV/BV), Dienstanweisung (DA), sonstige Regelung

(Geplanter) Geltungsbereich der DV/BV, DA, sonstigen Regelung

→ Gibt es Beschäftigten-Gruppen, für die Sonderregelungen gelten/gelten sollen?

Zusammenfassende Auswertung der Antworten:

Unabhängig von der Größe einer Kommune werden für folgende Beschäftigten-Gruppen Sonderregelungen getroffen:

- Abgeordnete Beschäftigte (z.B. Abgeordnete zu den ARGEn)
Gründe: Sie fallen unter den Geltungsbereich der dortigen DV / eine Zielvereinbarung bzw. eine Leistungsbewertung ist nicht möglich / keine Weisungsbefugnis
- Freigestellte Beschäftigte (z.B. Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Rechnungsprüfer/in, Vertrauensperson für Schwerbehinderte)
Gründe: Besondere Stellung / Besondere Aufgabenwahrnehmung
- Geringfügig Beschäftigte / befristete Beschäftigte / Aushilfen, Saisonkräfte
Gründe: Zu hoher Verwaltungsaufwand im Verhältnis zum Nutzen

Vereinzelt werden auch für folgende Beschäftigten-Gruppen – aus vergleichbaren Gründen wie oben erwähnt – Sonderregelungen getroffen:

- Schulsekretärinnen / Schulhausmeister
- Reinigungskräfte
- Beschäftigte in Freizeithallenbädern
- Leistungsgeminderte

Die Antworten im Einzelnen:

Kreise

1:* Beschäftigte, die an die Stadt Norderstedt abgeordnet sind. Gründe: Diese fallen unter den Geltungsbereich der dortigen DV.

2: Abgeordnete Beschäftigte. Gründe: Bewertung nicht möglich

3: Arbeitsgemeinschaft, Koordinierungsstelle RD. Gründe: Einheitliches Regelwerk für die dort tätigen Mitarbeiter/innen

4: 1. Mitarbeiter, die mit mehr als 50% ihrer regelmäßigen Arbeitszeit zu einer anderen AG abgeordnet oder zugewiesen sind. 2. Brückenwärter. Gründe: 1. Praktikabilität. 2. Arbeitsrechtliche Gründe (Ziele nur außerhalb der eigentlichen Tätigkeit (= Bereitschaftsdienst) möglich. Erläuterung zur Einbeziehung der Beamten: Aus haushaltstechnischen Gründen ist nur eine Finanzierung aus gesondert bereitgestellten Mitteln (Kreistagsbeschluss) möglich. Argumentiert wurde ggü. der ehrenamtlichen Selbstverwaltung u.a. mit den Einsparungen bei den Sonderzahlungen.

5: Krankenhäuser. Gründe: Tarifrecht

7: Abgeordnete Mitarbeiter

* Anm.: Die Rückläufe der Fragebögen wurden nach ihrem Eingang durchnummeriert. Die hier aufgeführten Zahlen entsprechen den jeweiligen Nummerierungen. Diese sind hier nicht in jedem Fall fortlaufend, da sich nicht jede Kommune qualitativ geäußert hat.

Städte

1: Personalrat, Gleichstellung, ARGE, RPA

3: Gründe sind die besondere (eigenständige) Stellung oder die besonderen Umstände der Situation.

5: Abgeordnete Mitarbeiter. Gründe: Keine Zielvereinbarung möglich, weil nicht Geschäftsbereich der Verwaltung.

6: Abgeordnete, PR, GB, RPA usw.

7: siehe unsere DV besondere Personengruppen. Gründe: Rücksicht auf Besonderheiten

8: ARGE, Gleichstellungsbeauftragte, Vollstreckungsbeamter, unterjährig Beschäftigte, Altersteilzeit. Gründe: Keine Beurteilungsmöglichkeit oder noch vorhandene Altsysteme

9: Beschäftigte im Sozialzentrum: Verteilung des Budgets nach dortigen Regelungen

11: Freigestellte und abgeordnete Mitarbeiter/innen. Gründe: Arbeitsleistung lässt sich nicht bewerten. Kein Abschluss von Zielvereinbarungen möglich

12: Abgeordnete werden wie Freigestellte behandelt, d.h. sie erhalten den Durchschnittswert aller Beschäftigten

15: Geringfügig Beschäftigte sowie Mitarbeiter/innen der ARGE. Gründe bei den geringfügig Beschäftigten: Zu hoher Verwaltungsaufwand und zu wenig Ertrag für den Einzelnen. Gründe bei den ARGE Mitarbeiter/innen: Fehlende Möglichkeiten der Umsetzung (Führungskräfte)

16: ARGE-Mitarbeiter und GB

17: Mitarbeiter ARGE, RPA, geringfügig Beschäftigte, freigestellter Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte. Gründe: Systematische Beurteilung bzw. Abschluss von ZV nicht möglich

18: Beschäftigte der ARGE und Archivar. Gründe: ARGE bekannt; Archiv wg. Archivgemeinschaft

19: Mitarbeiter ARGE; Mitarbeiter Freizeithallenbad. Gründe: Abordnung

21: 100% Pauschale für Beschäftigte der ARGE, Schulsekretärinnen. Gründe: Praktikabelste Lösung wegen vieler mit einzubeziehender Führungskräfte

22: Hauptamtlicher PR-Vorsitzender, GB, Mitarbeiter, die in ARGE, zur TSV oder Freizeitbad abgeordnet sind. Gründe: Zielvereinbarungen sind auf Grund von Weisungsabhängigkeit bzw. da dienstliche Weisungen nicht durch die Stadt Reinbek erteilt werden, nicht umsetzbar bzw. durch die Stadt Reinbek zu kontrollieren.

23: Bei den von der Dienst- bzw. Arbeitsleistung Freigestellten (z.B. Personalräte, Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten, Gleichstellungsbeauftragte) sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ARGE wird der Prozentwert für die Zahlung des Leistungsentgelts zugrunde gelegt, der gem. § 18 Abs. 3 TVöD jeweils auszuschütten ist.

25: Gründe: Mit befristeten Beschäftigten mit einer zusammenhängenden Beschäftigungszeit von weniger als 4 Monaten kann aus unserer Sicht keine sinnvolle Umsetzung der LOB vereinbart werden. Der Arbeitsaufwand wäre im Verhältnis zum Nutzen/Ergebnis zu hoch. Die MA der ARGE können sinnhaft nur nach einem eigenen und für alle einheitlichem System an der LOB teilnehmen. Weder können die Vorgesetzten unterschiedliche Regelungen pro Kommune umsetzen noch würde dieses auf Verständnis bei den MA stoßen.

27: Beschäftigte, die anderen Behörden zugewiesen worden sind (ARGE). Gründe: Da hier kein direkter Zugriff mehr möglich ist.

28: Beschäftigte der ARGE

31: Für abgeordnete Beschäftigte erfolgt die Verteilung des Leistungsentgelts durch den Kreis SL-FL. Gründe: Sie unterliegen der Fachaufsicht des Kreises

33: Freigestellte Personalratsmitglieder, Gleichstellungsbeauftragte, Beschäftigte des RPA, Abgeordnete Mitarbeiter

35: ARGE-Mitarbeiter/innen. Gründe: Zuständigkeiten der jeweiligen Kreisdienstvereinbarung

36: Leiter RPA, Gleichstellungsbeauftragte, Beschäftigte ARGE. Gründe: Besondere Stellung / eigenes Budget

37: ARGE, Zweckverbände, Tourismusverein, freigestellter Personalrat

38: Abgeordnete zur ARGE

Gemeinden

1: Beschäftigte der ARGE. Gründe: Abordnung

3: Eine Mitarbeiterin, die zur ARGE abgeordnet worden ist.

6: Abgeordnete Beschäftigte, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte

7: Geringfügig Beschäftigte mit äußerst geringen Stundenzahlen. Gründe: Keine Leistungsmessung möglich

12: Ältere Beschäftigte, Altersteilzeit, Leistungsgeminderte Beschäftigte, Krankheitsbedingte Ausfälle, Elternzeit, Wehr- und Ersatzdienst, Mitglieder Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Beschäftigte in Außenstellen, Beschäftigte nach § 4 TVöD. Gründe: Lösungsansätze, weil Probleme beim Abschluss der Zielvereinbarungen gesehen werden

13: ARGE-Mitarbeiter

14: ARGE und GB. Gründe: Bewertung nicht möglich

16: Saisonkräfte. Gründe: Weniger als 6 Monate Beschäftigungszeit

18: Mitarbeiter ARGE OH. Gründe: Bekannt

20: ARGE-MA. Gründe: Die Beschäftigten, die an die ARGE abgeordnet wurden, nehmen am dortigen System teil.

Ämter

4: Gemeindevertreter, die allein bzw. zu zweit in den Gemeinden beschäftigt werden und Putzfrauen sowie die jeweiligen Schulsekretärinnen der beiden Schulverbände. Gründe: Für das Ehrenamt (Bgm. bzw. Schulverbandsvorsteher) nicht zumutbar.

9: Gleichstellungsbeauftragte, LVB nach dem "Gießkannenprinzip". Gründe: Besonderheit der Aufgabenwahrnehmung.

12: Abgeordnete Beschäftigte Sozialzentren

16: Durch Vertrag an Dritte zugewiesene Beschäftigte (z.B. ARGE) erhalten statt LOB den durchschnittlichen Anteil als Vorwegabzug, der sich aus den Finanzvolumenöpfen ergibt, wenn Zielvereinbarungen und/oder eine sachgerechte systematische Leistungsbewertung auch durch Führungskräfte Dritter nicht möglich ist.

21: 4; Gründe: Abordnung

22: Abgeordnete Mitarbeiter

26: 3 Mitarbeiterinnen ARGE. Gründe: Diesbezügliche Zusammenarbeit mit der ARGE nicht möglich.

27: Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Leistungsgeminderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Kranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Beschäftigte in Schwangerschaft/ Mutterschutz/ Elternzeit; Mitglieder der Interessenvertretungen; Beschäftigte in der Altersteilzeit; Schulsekretärinnen und Schulsekretäre / Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister; Aushilfen; Bei unterjähriger Beendigung oder Ruhen des Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisses; Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich eines Personalgestellungsvertrages fallen. Gründe: Betonung des Prinzips der Freiwilligkeit; Abbildung der tatsächlichen Möglichkeiten, an der Leistungserbringung – und damit an der Leistungsmessung - teilzunehmen; Ausräumen von eventuell befürchteten Nachteilen im Entgelt (Kandidatur Personalrat / Schwerbehindertenvertretung); Vorgesetzte nicht im Bereich der eigenen Verwaltung (Schulsekretariate, Personalgestellung); Vorhalten einer Lösung für "Wechselfälle des Verwaltungslebens"

28: Abordnung ARGE. Gründe: Einheitliche Bewertung der kommunalen Mitarbeiter vor Ort

31: Abgeordnete zum Sozialzentrum und Aushilfen. Gründe: Dienstaufsicht = Kreis SL-FL sowie Mindestbeschäftigungszeit

36: Reinigungsdienst, evtl. Schulsekretärinnen, Gemeindebücherei. Gründe: Überprüfung der ZV und LB ist nicht möglich.

37: Bauhof, Reinigungskräfte, Schule. Gründe: Ausschüttung pro Kopf

43: Abgeordnete zum Sozialzentrum und Aushilfen. Gründe: Dienstaufsicht durch den Kreis SL-FL sowie Mindestbeschäftigungszeit

46: 2 Beschäftigte. Gründe: der ARGE zugewiesen

48: ARGE, Reinigung, Gemeindebesch. Gründe: Differenzierung nicht möglich

50: ARGE Kreis Segeberg

Verbände

8: Befristete Beschäftigte bis 12 Monate. Gründe: Aufwand zu groß, deshalb Pauschale Zahlung von 60%.

16: Saisonarbeitnehmer(innen)

Bemessung des Leistungsentgelts (LE)

(Geplante) Art der Topfbildung und Ausschüttung

→ Bildung von Teilbudgets nach Funktionen, Bereichen, Entgeltgruppen

Zusammenfassende Auswertung der Antworten:

Ca. 3/4 der Kommunen, die diese Frage beantwortet haben, bilden Teilbudgets nach Bereichen (Fachbereiche, Dezernate, Ämter, Abteilungen, Sonderbereiche). Ca. 1/4 differenziert nach Entgeltgruppen (z.B.: 1-2 / 3-8 / 9-15 oder 1-4 / 5-8 / 9-15 oder 1-3 / 4-8 / 9-15 oder 1-3 / 4-8 / 9-12 / 13-15). Eine Differenzierung nach Funktionen nimmt ca. 1/5 der Kommunen vor (Teilbudgets für Führungskräfte vs. Mitarbeiter/innen oder Beamt/innen vs. Tarifbeschäftigte bzw. für besondere Beschäftigten-Gruppen wie Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat etc.). Einige wenige Kommunen kombinieren die Möglichkeiten und bilden nach Bereichen und Entgeltgruppen bzw. nach Funktionen und Entgeltgruppen Teilbudgets.

Die Antworten im Einzelnen

Kreise

1: Nach Bereichen: Fachbereiche

4: Nach Bereichen: Grds. Ämter, wenn zu wenig Beschäftigte bzw. Beamte: Dezernate, daneben: gesonderte Teilbudgets für Einrichtungen

5: Nach Funktionen: Führungskräfte und Beschäftigte

6: Nach Funktionen: Führungskraft. Nach Bereichen: Landrat, Stab, Fachbereiche, Referate, Fachdienst

7: Nach Bereichen: Ämter

Städte

3: Nach Funktionen: Trennung von Führungskräften und Mitarbeitern (getrennt nach Beamten und Beschäftigten) sowie Sonstigen (z.B. GB, ARGE)

7: Nach Bereichen: Bauhof wegen Rufbereitschaftszulagen; Nach Entgeltgruppen ebenfalls

8: Nach Bereichen: Abteilungen

9: Nach Bereichen: Ämter, Führungskräfte, Sonderbereiche

13: Nach Entgeltgruppen: 1-2 / 3-8 / 9-15

14: Nach Bereichen: Beamte, Bauhof; Nach Entgeltgruppen: 3 Teilbudgets

15: Nach Entgeltgruppen: 1-4 / 5-8 / 9-15

17: Nach Bereichen: Abwasserbeseitigungsbetrieb, Seniorenzentrum

18: Nach Bereichen: Beschäftigte / Beamte

22: Nach Bereichen: Ämtern, allerdings Beamte = 1 Topf

27: Nach Funktionen: Sondertopf für z.B. Gleichstellungsbeauftragte / ARGE. Nach Bereichen: 3

28: Nach Bereichen: Fachbereiche, Einrichtungen, Führungskräfte

31: Nach Bereichen: Beschäftigte / Beamte. Nach Entgeltgruppen: Noch nicht festgelegt

34: Nach Bereichen: 8

35: Nach Bereichen: Fachbereiche lt. Dienst- und Geschäftsverteilung

40: Nach Bereichen: Ämter

Gemeinden

12: Nach Funktionen: Organisationseinheit Bauhof, Organisationseinheit Beamte. Nach Entgeltgruppen: EGG 1-3, EGG 4-8, EGG 9-15

24: Nach Funktionen: Beamte eigener Topf

25: Nach Funktionen: Führungskräfte / sonstige Beschäftigte. Nach Bereichen: Fachbereich / Sachgebiet / Einrichtungen

Ämter

4: Nach Bereichen: 1. Haupt- und Ordnungsamt, 2. Kämmerei und Bauamt, 3. Bauhof

10: Nach Entgeltgruppen: 4 Untergruppen

12: Nach Bereichen: 3

21: Nach Bereichen: 3-4

26: Nach Entgeltgruppen: 3 Töpfe

27: Nach Entgeltgruppen: Die Einzelbudgets werden aus Entgeltgruppen gebildet: Budgeteinheit 1: EG 1-3 (einfacher Dienst); Budgeteinheit 2: EG 4-8 (mittlerer Dienst); Budgeteinheit 3: EG 9-12 (gehobener Dienst); Budgeteinheit 4: EG 13-15 (höherer Dienst). Hinweis: Die Einrichtung von insgesamt vier Budgeteinheiten wird noch untersucht. Sofern es gute Gründe gegen diese Regelung gibt, kommt auch der Wegfall einer Budgetgruppe / die Zusammenführung bisher getrennter Budgetgruppen in Betracht.

28: Nach Bereichen: 6

30: Nach Bereichen: Tarifbeschäftigte / Beamte

31: Nach Bereichen: Fachbereiche und Abgeordnete

35: Nach Bereichen: Abteilungen

36: Nach Bereichen: 3 Fachbereiche für Amt Schrevenborn, alle anderen 1 Topf

37: Nach Bereichen: Bauhof, Schule, Reinigungskräfte. Nach Entgeltgruppen: 1-8 und 9-12

43: Nach Bereichen: Fachbereiche und Abgeordnete

55: Nach Bereichen: 3

Verbände

8: Nach Bereichen: 5

18: Nach Funktionen: 1 (Führungskräfte). Nach Bereichen: 3 (Wasser, Abwasser, Verwaltung)

(Geplante) Differenzierung der Leistung

➔ **Sonstige Kriterien und zwar ...**

Kreise

Städte

17: 30% Pro-Kopf-Pauschale (Sozialismusmodell), 70% nach persönlichem Entgelt (Kapitalismusmodell)

28: Verschuldetes Ausscheiden / aktives Arbeitsverhältnis muss zum 01.10. bestehen / aktives Arbeitsverhältnis 6 Monate / weniger als 90 Fehltag / Leistungsergebnis mehr als 2 Punkte

Gemeinden

24: Individueller Entgeltfaktor, errechnet nach dem Trittauer Modell

Ämter

41: Reduzierung bei dienstrechtlichen Maßnahmen

Verbände

(Geplantes) Berechnungsmodell

➔ **Verteilung: Andere Verfahren und zwar:**

Kreise

4: Punktwertmodell in Verbindung mit einem Entgeltfaktor aus den ständigen Monatsentgelten des jeweiligen Bewertungsjahres

6: Punktwertmodell und Garantiemodell

Städte

12: Prozentuales Modell: Kennlinienverfahren [= Kennlinienmodell]

14: Teilbudget ./.. Anzahl der erfolgreichen Budgetangehörigen

19: Garantiemodell mit Restausschüttung Punktemodell

23: Kennlinienmodell [= Kennlinienmodell]

27: Das zur Verfügung stehende Budget wird durch die Anzahl der Beschäftigten geteilt.

28: Nach Zielerreichungsgraden und Ergebniswerten der Leistungsbewertung

35: Mischmodell (Zielvereinbarung und Leistungsbewertung)

Gemeinden

1: Kennlinienvorfahren [= Kennlinienmodell]

24: Trittau Model

Ämter

18: Gießkanne

25: Gesamtsumme durch Gesamtstunden x individuelle Arbeitszeit

Verbände

Sonderregelungen

Welche Regelungen gibt es bzw. sind geplant für Sonderfälle? Bitte beschreiben Sie diese im Einzelnen kurz.

Zusammenfassende Auswertung der Antworten:

Die Kommunen benannten in ihren Antworten insbesondere Regelungen für folgende Sonderfälle:

- Anpassung der Zielvereinbarungen bei veränderten Rahmenbedingungen (z.B.: längere Krankheit, Austritt oder Versetzung, Mutterschutz bzw. Elternzeit etc.)
- Stichtagsregelungen (z.B.: Das Arbeitsverhältnis muss – je nach Lage des Bewertungszeitraums – am 01.09. oder 1.12. oder 31.12. etc. noch bestanden haben)
- Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (Häufig: Mindestens 6 Monate Beschäftigung im Bewertungszeitraum bzw. 50% Arbeitsleistung im Jahr)
- Berücksichtigung aller Zeiten, in denen Entgelte durch die Kommune erbracht werden (z.B.: Mutterschutz: ja – Zivil-/Wehrdienst, freiwilliges soziales Jahr, Urlaub ohne Lohn: nein)
- Einbezug der Betrieblichen Kommission zur Regelung besonderer Sonderfälle

Die Antworten im Einzelnen:

Kreise

4: Erläuterungen zu den Fehlzeiten: Mutterschutzfristen bleiben entsprechend den gesetzlichen Regelungen unberücksichtigt. Ein Ausschluss erfolgt aber u.a. auch bei Fehlzeiten wg. Elternzeit. Erläuterung zum Eintritt/Austritt: Die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten sind zu unpräzise. Deshalb folgende Erläuterung: Bei (Wieder-)Aufnahme des aktiven Arbeitsverhältnisses nach dem 28.02. (Bewertungszeitraum beginnt am 01.03.) ist die Beschäftigte für das jeweilige Bewertungsjahr ausgeschlossen. Die Beschäftigte ist auch ausgeschlossen, wenn ihr Arbeitsverhältnis im Bewertungszeitraum keine 6 Monate mehr Bestand hat.

5: [Krankheitszeiten] Ausschluss vom Leistungsentgelt ab 50% der Arbeitstage im Bewertungszeitraum. [Fehlzeiten] Ausschluss vom Leistungsentgelt ab 50% der ArbT im Bew. Zeitraum – ohne Url gem. §§ 26 und 27 TVöD und Mutterschutz. [Austritt aus dem bzw. Neueintritt in das Beschäftigungsverhältnis] Anteilige Berücksichtigung, das Arb.Verh muss im Bewertungszeitraum mind. 6 Monate bestanden haben.

7: Bei Arbeitsplatzwechsel: 6 Monate oder länger auf neuem Platz: dort Zielvereinbarung; unter 6 Monate auf neuem Platz: Zwischengespräch mit bisheriger Führungskraft – Ergebnis entspricht endgültiger Bewertung. Bei Neueinstellung: Im lfd. Bewertungszeitraum keine Berücksichtigung, um eine "unbelastete" Einarbeitungszeit zu gewährleisten.

Städte

3: Krankheitszeiten: Alle Zeiten, in denen Entgelte durch die Stadt erbracht werden, werden berücksichtigt. Das heißt Lohnfortzahlung ja, Leistung der Krankenkasse nein. Fehlzeiten: Alle Zeiten, in denen Entgelte durch die Stadt erbracht werden, werden berücksichtigt. Das heißt, Mutterschutz ja, Wehrdienst nein, Urlaub ohne Lohn nein.

8: Während des Mutterschutzes nehmen die Betroffenen weiterhin an der LOB teil. Während des Zivil- oder Wehrdienstes oder des freiwilligen sozialen Jahres nehmen sie nicht teil. Bei unterjährig Beschäftigten erfolgt eine Pauschalisierung, sofern die Feststellung der Zielerreichung nicht möglich ist.

16: 50% Arbeitsleistung im Jahr (Jahresarbeitszeit – Urlaub)

18: Fehlzeiten durch z.B. Krankheit führen bei Teamzielen ab 20 Fehltagen zur anteiligen Reduzierung. Stichtagsregelung: Das Arbeitsverhältnis muss am 01.09. bestanden haben. Bei Austritt / Neueintritt: Mindestens 6 Monate Beschäftigung im Bewertungszeitraum.

23: Pauschales Leistungsentgelt nach 3 Monaten bei Fehlzeiten

27: Zur Altersteilzeit wird eine entsprechende Regelung getroffen.

Gemeinden

7: Regelung besonderer Einzelfälle durch konkrete Vereinbarung in der Betrieblichen Kommission wird für kleine Verwaltungen für möglich und sinnvoll gehalten (man wird nicht alle Fallkonstellationen regeln können).

9: [Sonderregelungen] Wird zur Zeit – wie auch Budgetierung – diskutiert in der BK

16: Anpassung der Ziele bei längerer Krankheit, Austritt oder Versetzung von Mitarbeitern, Mutterschutz.

Ämter

9: Anpassung der Zielvereinbarung an die neu eingetretenen Umstände. Ist eine Anpassung nicht sinnvoll, erfolgt eine Leistungsbewertung oder in Abstimmung mit der BK das "Gießkannenprinzip."

19: Das Beschäftigungsverhältnis muss am 01.01. des Auszahlungsjahres mindestens 12 Monate bestanden haben. Die Leistungsprämie wird gestaffelt nach der Höhe des Entgeltes. Teilzeitkräfte erhalten die Leistungsprämie anteilig entsprechend ihrer wöchentlichen Arbeitszeit.

27: [Austritt aus dem bzw. Neueintritt in das Beschäftigungsverhältnis: Anteilige Berücksichtigung] Bei Ausscheiden der oder des Beschäftigten wird die Zielerreichung bis zu diesem Zeitpunkt festgestellt und der in der Zielvereinbarungsperiode zurückgelegte Zeitraum bewertungsmäßig als Gesamtzeitraum angenommen. Bei Einstellungen, Wiederaufnahme der Arbeit oder Umsetzungen ist der oder dem Beschäftigten unverzüglich drei Monate nach Arbeitsaufnahme eine Zielvereinbarung anzubieten. Hinweis zu Krankheitszeiten: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen längerer Krankheit sechs Monate nicht an der allgemeinen Leistungsbewertung teilnehmen können, behalten die zuletzt bewertete Punktzahl.

Hinweis zu Fehlzeiten: Während der Schwangerschaft kann die allgemeine Leistungsbewertung auf Wunsch der Mitarbeiterin ausgesetzt werden. In diesem Fall gilt die zuletzt bewertete Punktzahl weiter. Wenn sich eine laufende Leistungsbewertungsperiode wegen des Antritts des Mutterschaftsurlaubs bzw. der Elternzeit verkürzen wird, ist die Zielvereinbarung entsprechend anzupassen. Die Regelungen zur Zielkorrektur sind entsprechend anzuwenden. Das Zielabschlussgespräch ist vor dem Antritt des Mutterschaftsurlaubs bzw. der Elternzeit zu führen. Ist wegen des Mutterschaftsurlaubs bzw. der Elternzeit keine Teilnahme an der allgemeinen Leistungsbewertung möglich, gilt die zuletzt bewertete Punktzahl weiter. Kehrt eine Mutter nach dem Mutterschaftsurlaub bzw. ein Elternteil nach anschließender Elternzeit zurück, gilt die Regelung, dass bei Einstellungen, Wiederaufnahme der Arbeit oder Umsetzungen der oder dem Beschäftigten unverzüglich drei Monate nach Arbeitsaufnahme eine Zielvereinbarung anzubieten ist.

31: AV muss noch am 31.12. d.J. bestehen – bei der Einbeziehung der Beamten wird auf eine landesgesetzliche Regelung gewartet – analoge Anwendung LOB-Beamte ist rechtswidrig

36: Bei Krankheit werden die Ziele angepasst.

37: Beschäftigungsverhältnis muss bis zum 01.12. noch bestanden haben.

43: Arbeitsverhältnis muss am 31.12. d.J. bestehen – bei der Einbeziehung der Beamten wird auf eine landesgesetzliche Regelung (wahrscheinlich vergebens) gewartet, da zur Zeit eine analoge Anwendung der LOB auf Beamte rechtswidrig ist.

Verbände

18: [Krankheitszeiten] Basis ist eine durchschnittliche Anzahl der Fehltag

EDV-Unterstützung zur Umsetzung der LOB

Mit welchem Programm/Software arbeiten bzw. planen Sie zu arbeiten? Bitte notieren Sie diese kurz.

Zusammenfassende Auswertung der Antworten:

Von insgesamt 88 Rückmeldungen zur EDV-Unterstützung bei der Umsetzung der LOB:

- hat mehr als die Hälfte der Befragten angegeben, sich noch für kein Programm/keine Software entschieden zu haben bzw. kein spezielles Programm zu nutzen
- Ca. 1/5 der Befragten haben zurück gemeldet, dass sie mit Excel-Tabellen arbeiten
- Ein noch geringer Teil der Kommunen nutzt bereits vorhandene Gehaltsabrechnungsprogramme (z.B.: P&I, Permis, S+P, LOGA Lohnabrechnungsprogramm). In diesem Zusammenhang gibt es von vereinzelt Ämtern und Verbänden Rückmeldung, dass die Abwicklung der LOB über die Gehaltsstelle der Kreisverwaltung geregelt wird.
- Dass Kommunen externe Firmen einbeziehen – wie KommSolutions oder Haufe (LOB-Leistungsrechner) – ist eher die Ausnahme.

Die Antworten im Einzelnen:

Kreise

1: Die Höhe der Leistungsprämien wird mit Hilfe von Excel ermittelt.

4: Steht noch nicht fest. Das bisher getestete Programm passte nicht hinreichend auf unser System. Deshalb werden zzt. eigene Formulare eingesetzt.

5: Eigene Programme

6: Noch nicht entschieden

7: Unterstützung durch LOB-Auswertungen im Personalmanagementsystem "LOGA" (standardisierte Auswertung zur Ermittlung der anrechenbaren 1%-Bruttosummen) vom Kommunalen Rechnungszentrum in Lemgo. Excel-Datei als Arbeitsdatei und zur internen Darstellung und Abbildung / Berechnung der Zielvereinbarung und Zielerreichungsgrade

Städte

1: Gehaltsabrechnungsprogramm P&I

3: Excel

5: Noch nicht bekannt

6: Excel

7: Wird zur Zeit geprüft. Zahlbarmachung über Permis, ansonsten über Excel-Tabellen

8: Noch nicht entschieden

9: Noch nicht festgelegt

10: Noch nicht entschieden

11: Es ist eine Zusammenarbeit mit der Firma KommSolutions (LOB.IT) geplant.

12: Bisher keine

13: Excel

14: Entfällt derzeit

15: MS Excel

17: Noch nicht festgelegt

18: Suchen noch

19: Excel, Permis

21: Selbst erarbeitetes Modell

22: Noch nicht bekannt

23: Zunächst mit einer erstellten Excel-Datei (s. Anlage der DV)

24: ./.

25: Es ist geplant, die derzeit für die Gehaltsabrechnung eingesetzte Software S + P auch für die LOB einzusetzen. Das Programm wird derzeit getestet. Vorteil aus unserer Sicht ist ein integriertes System.

27: Die Auswertung / Ausschüttung wird auf Basis von selbst erstellten Excel-Tabellen vorgenommen. Die Anschaffung einer hierfür speziell vorgesehenen Software ist derzeit nicht beabsichtigt.

28: LoB.IT der Fa. KommSolutions GmbH

30: Auswahlverfahren ist noch nicht abgeschlossen

31: Word und Excel

33: ./.

34: LOGA-Lohnabrechnungsprogramm der KRZ Minden-Ravensburg, Lemgo und Excel-Tabellen

35: Spezielle Software eines Anbieters

37: Noch keine konkreten Planungen. Lt. Aussage Dataport erfolgt Empfehlung vom KAV

38: Noch nicht entschieden

Gemeinden

1: LEG-Formular der Fa. Baumgartner & Co.

3: Noch nicht bekannt

7: Steht zur Zeit noch nicht fest (vermutlich eigene Lösung über Excel-Tabelle im Hinblick auf die überschaubare Größe der Verwaltung möglich)

9: --

10: Zzt. noch nicht entschieden

11: Kein Programm

12: Steht noch nicht fest, Testlauf: kommSolutions, eigene xls-Datei

13: Kein Programm

14: --

16: Noch keine Auswahl getroffen

18: Haben uns noch nicht für ein Softwareprogramm entschieden. Bekommen in den nächsten Tagen ein Programm als Testversion.

20: Haufe Leistungsrechner (Erprobung erfolgt demnächst)

24: Selbsterstellte Excel-Tabelle

25: Ohne

Ämter

1: Wird über die "Gehaltsstelle" der Kreisverwaltung geregelt.

2: Noch nicht entschieden

3: Noch nicht ausgewählt

4: Es werden Excel-Tabellen erstellt.

5: Noch nicht entschieden

7: Keine

9: Excel-Tabellen

12: Zur Zeit noch Keines

16: Excel

19: Bisher über Excel

20: Keine Angabe zur Zeit möglich

21: MS

23: Nein

26: Steht noch nicht fest

27: Zur Zeit ist kein Programm / keine Software im Einsatz. Wir stehen in enger Verbindung zur Gemeinde Rellingen, weil das Amt Pinnau absehbar ab dem 01.08.2008 seinen Verwaltungssitz nach Rellingen – und zwar in Räumlichkeiten innerhalb des Rellinger Rathauses – verlegen wird. In der Gemeinde Rellingen ist eine Testversion im Einsatz. Es bietet sich an, die dort gewonnenen Erkenntnisse zu nutzen und über eine gemeinsame Beschaffung nachzudenken.

28: Steht noch nicht fest

30: ./.

31: Keins

32: Kein spezielles Programm erforderlich

34: Noch kein Programm

35: Excel bzw. Access-Anwendung des Beratungsunternehmens

36: Noch nicht, wahrscheinlich KommSolutions

37: Selbst erstellte Excel-Formulare

- 41: Noch nicht entschieden
- 43: LOB.it von kommSolutions GmbH, Damp
- 46: Permis – über den Kreis Dithmarschen
- 47: Ohne
- 48: Keine zusätzliche besondere Software – PERMIS / Dataport
- 49: Noch nicht abgeschlossen
- 50: Haufe TVöD Leistungsrechner
- 54: LOB-Leistungsrechner – Haufe Verlag – Planung
- 55: Kein Programm, Auszahlung über Kreisbesoldungsstelle
- 56: Noch nicht bekannt

Verbände

- 5: ohne
- 8: ./.
- 13: Ohne
- 15: Über die Kreisbesoldungsstelle Dithmarschen, Dataport
- 16: Dataport / Altenholz
- 18: Excel

Rahmenbedingungen

Schulungen

➔ In welchen Themenfeldern besteht weiterer Bedarf zur Schulung für die Zielgruppe (Betriebliche Kommission, Projektgruppe o.ä.), die für die Entwicklung/Erarbeitung des LOB-Systems verantwortlich ist?

Kreise

Städte

- 9: Schulungskonzept und -termine stehen fest
- 10: Kein Bedarf
- 12: Formulierung von Zielen
- 15: Stufenaufstieg
- 17: Evtl. Bedarf bei der weiteren Umsetzung des Systems, ggf. Nachschulungen
- 21: Evaluierung der LOB
- 30: Quervergleiche, Controlling

Gemeinden

- 16: Entscheidet sich nach den Schulungstagen [Schulungstage im November]

Ämter

- 16: Beschwerdemanagement
- 48: Wird sich ggfs. in der Praxis zeigen
- 54: Wird die Zukunft zeigen

Verbände

→ In welchen Themenfeldern besteht weiterer Bedarf zur Schulung von Führungskräften und Mitarbeiterschaft zur Anwendung des erarbeiteten LOB-Systems?

Kreise

1: Informationsveranstaltungen für Führungskräfte und Mitarbeiter werden im Oktober und November stattfinden. Schulungen zur Gestaltung von Zielvereinbarungen für Führungskräfte und Mitarbeiter sind für Dezember 2007 und Januar 2008 geplant.

5: Insgesamt das Thema Konfliktbearbeitung

6: IT-System

7: Mitarbeiterschulungen sind geplant im 1. Quartal 2008

Städte

4: Für den Bereich Schulungen ist zudem anzumerken, dass grundsätzlich erheblicher Schulungsbedarf gesehen wird, auf eine detaillierte Beantwortung wurde jedoch verzichtet, weil sich dieser Bedarf momentan aufgrund des Sachstandes [keine DV und derzeit keine Verhandlungen darüber] kaum definieren lässt.

6: Finden von Zielen

9: Schulungskonzept und -termine stehen fest

10: Da schon in Planung, kein Bedarf

15: Führungsfeedback

22: Laufend weiter Bedarf in den Folgejahren

25: Zielvereinbarungsworkshop

30: Führungskultur

Gemeinden

7: Informationsveranstaltungen für die Mitarbeiterschaft zur Erläuterung der LOB-Grundlagen sowie der abgeschlossenen Dienstvereinbarung durch eine externe Kraft ist sinnvoll

16: Entscheidet sich nach den Schulungstagen [Schulungstage im November]

Ämter

19: Mitarbeiterworkshops

28: Es wird im Februar 2008 ein zweitägiges Inhouse-Seminar für Führungskräfte stattfinden.

36: Die Führungskräfte wurden durch einen externen Trainer geschult. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch Mitarbeiter des Amtes geschult.

48: Z. Zt. nicht erkennbar – ggfs. Erfahrungen aus der Praxis

54: Wird die Zukunft zeigen

Verbände

Kongress

→ Der KAV und die KLV planen für das erste Quartal 2008 die Durchführung eines LOB-Kongress mit dem Schwerpunkt "Erfahrungsaustausch zum Einführungsprozess der Leistungsorientierten Bezahlung – Empfehlungen aus der Praxis für die Praxis". Welche Themenschwerpunkte sollten Ihrer Meinung nach auf diesem Kongress bearbeitet werden?

Zusammenfassende Auswertung der Antworten:

Unabhängig davon ob Kreis, Stadt, Gemeinde oder Amt – für alle gibt es insbesondere eine Thematik, die auf dem geplanten LOB-Kongress bearbeitet werden sollte: Zielvereinbarungen. Dabei wurden vor allem folgende Aspekte benannt:

- Inhalte, Messbarkeitskriterien, vergleichbares Anspruchsniveau, Umgang mit den vereinbarten Zielen, Teamziele, Muster-Ziele für besondere Personengruppen wie Reinigungskräfte, Hausmeister, geringfügig Beschäftigte etc. bzw. für Bereiche, in denen vergleichsweise weniger eigener Gestaltungsspielraum besteht z.B. im Meldeamt oder Sozialamt

Weitere gewünschte Themen für den LOB-Kongress sind folgende:

- Verteilung/Ausschüttung (Verteilungsschlüssel, Berechnungsmodelle)
- EDV-Unterstützung (Verteilung, Controlling, Erfahrungsaustausch)
- Einbindung Beamte/innen (Rechtsvorschriften, Bewertung Zielvereinbarungen bei Beamte/innen)
- Problemfelder der Umsetzung (Welche und Umgang damit, Gleichwertigkeit von Zielen, unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe)
- Zusammenarbeit Dienststelle – Personalrat bei der Umsetzung (Bsp. Prozessgestaltung aus der Praxis)
- Controlling (Quervergleiche)
- Akzeptanz / Motivation bei Führungskräften und Mitarbeiter/innen
- Tarifliche Weiterentwicklung
- Kleine Kommunalverwaltungen (Pauschalierende Regelungen)
- Amtsangehörige Gemeinden (Umsetzung LOB ohne Personalrat, Einführung einer Mindestzahl von Beschäftigten, bis zu deren Erreichen die Teilnahme an der LOB freiwillig ist)
- Beschäftigte, die auf die Teilnahme an der LOB verzichten

Die Antworten im Einzelnen:

Kreise

1: Inhalte von Zielvereinbarungen sowie Erfahrungen mit Zielvereinbarungen

4: ./.

5: Keine

6: IT-System, Evaluation, Controlling

7: ZV für bestimmte Zielgruppen (Hausmeister, ...). ZV für Teams bei unterschiedlichen Zusammensetzungen. Mitarbeiter/innen, die auf LOB verzichten. "Fälle" für die Betriebliche Kommission

Städte

1: Verteilungsschlüssel

3: Einbindung der Beamten. Wie kann man überprüfen, ob alle FK die DV auch richtig anwenden?

4: Gegenüberstellung von Aufwand und Nutzen unter den derzeitigen besonderen Rahmenbedingungen für LOB in Schleswig-Holstein.

7: Unterschiedliche Berechnungsmodelle zur Verteilung, weitere Besonderheiten (abgeordnete Mitarbeit, Schulsekretärinnen, Erkrankungen etc.)

9: Zielvereinbarungen; ansonsten ist hier noch nicht absehbar, wo die Problemfelder liegen werden, da erst zu Beginn 2008 mit der Formulierung von Zielvereinbarungen begonnen wird

10: Messbarkeit von Zielerreichungsgraden

11: Allgemeine Behandlung von Schwierigkeiten im Verlauf des Prozesses. Welche Änderungen sind vorgenommen worden?

12: Ausschüttung der LOB (wie); EDV-Unterstützung

13: Wie kann das System vereinfacht werden?

15: Unterschiede zwischen Städten und Gemeinden, die die DV erarbeitet haben und denjenigen, die es noch nicht geleistet haben, herausarbeiten. Es ergeben sich m.E. hieraus verschiedene Handlungsschwerpunkte.

17: Problemfelder bei der Umsetzung, z.B. Gleichwertigkeit von Zielen, Unterschiede in der Bewertung

18: "Controlling"; Technische Abwicklung/EDV-unterstützte Auswertung der individuellen Leistungsprämien; "Störfälle"; "Muster-Ziele" für Personengruppen (z.B. Reinigungspersonal und Hausmeister – Problem der "Routineziele"

25: Zusammenarbeit Dienststellenleitung / Personalrat bei der Umsetzung; positive Gestaltung der Umsetzung durch Dienststelle und Personalrat; Wege der Einführung LOB; Beispiele aus der Praxis "Einführung LOB", Musterziele

26: Fehlende Eindeutige Rechtsvorschriften für die Einbindung der Beamten

27: Übersicht von Zielvereinbarungen, die bereits abgeschlossen worden sind, zwecks Sammlung von Beispielen. Wie werden geringfügig Beschäftigte, zugewiesene Beschäftigte (ARGE usw.) eingebunden – nur ein Pauschalbetrag, der ausbezahlt wird? mit oder ohne Zielvereinbarung? LOB für Beschäftigte des Schulverbandes: Einbindung der Schulleiter hinsichtlich der Beurteilung / Bewertung der Schulsekretärinnen und Hausmeister?

30: Controlling, Quervergleiche, Akzeptanz bei Führungskräften und MitarbeiterInnen, tarifliche Weiterentwicklung, Führen mit Zielen

35: Es ist leider festzustellen, dass die Begleitung der LOB durch die Verbände völlig praxisfern und wenig hilfreich verlaufen ist. Auch einige Fragen auf diesem Bogen lassen fehlende Rechtskenntnisse vermuten. So können z.B. Beamte nicht in eine LOB-Dienstvereinbarung einbezogen werden. Eine solche DV wäre rechtsunwirksam und nichtig.

37: Erfahrungsaustausch bzgl. EDV-Unterstützung, Regelungen über unterjährig Beschäftigte oder Altersteilzeit, Regelung bzw. Beurteilung von Beschäftigten mit sehr geringer Stundenzahl im Vergleich zum Aufwand.

39: Teilhabe der Beamten an LOB einschließlich einer rechtskonformen Regelung

Gemeinden

3: Vereinbarung von Zielen

7: Pauschalierende Regelungen für kleine Kommunalverwaltungen

12: Erfahrungen bei der Verteilung und Auszahlung der LOB sowie Umgang mit den vereinbarten Teamzielen/Mitarbeiterzielen

Ämter

2: Vereinfachung des Verfahrens (Da wir das Teammodell umgesetzt haben, gibt es bei uns z.B. Teamzielvereinbarungen. Dafür war es besonders wichtig, die Beamten in LOB in vollem Umfang einzubeziehen). Erforderlich ist die Zulassung des Gießkannenprinzips, solange LOB nur 1% der Jahreslohnsomme umfasst, weil der Aufwand für diesen relativ geringen Betrag einfach unverhältnismäßig hoch ist.

6: Streichung der LOB!

9: Zielvereinbarungen in kommunalen Verwaltungen

10: Erarbeiten und vereinbaren von gleichwertigen Zielen hinsichtlich unterschiedlicher Aufgabenfelder.

12: Motivation für Führungskräfte und Mitarbeiter

16: Austausch über Zielvereinbarungen; Umsetzung LOB in amtsangehörigen Gemeinden ohne Personalrat

20: Praxisbezogene Beispiele für: die Gestaltung von Zielvereinbarungen; die Definition konkreter Ziele; die Beschreibung von Messbarkeitskriterien für Zielerreichung

23: Zielvereinbarungen – Bewertung Beamte

27: Einführung einer Mindestzahl von Beschäftigten, bis zu deren Erreichen die Teilnahme an LOB freiwillig ist (In diesen Fällen: vollständige Ausschüttung des jeweils im TV festgelegten Volumens nach Prinzip "Gießkanne" ohne Bildung von Resten zur Übertragung in das Folgejahr). Optional: Zur Ausschüttung kommt in diesen Fällen ein gegenüber der Vorgabe des TV leicht reduziertes Volumen, um immer noch die Beschäftigten – aber auch die Arbeitgeberseite – zur Einführung der LOB motivieren zu können. Begründung: Gerade kleinere, ehrenamtlich geführte Gemeinden sehen sich nicht in der Lage, sinnvoll mit

LOB zu arbeiten. Die Effekte zur Schaffung eines Leistungsanreizes werden bereits auf andere Art und Weise erzielt. Die Anwendung des aufwendigen Instrumentariums steht in keiner erkennbar wirtschaftlichen Relation zum damit erzielten Erfolg. Daran ändert auch die verwaltungsmäßige Betreuung dieser Gemeinden durch leistungsfähige Amtsverwaltungen etwas. Über die Option der Freiwilligkeit wird die Entscheidung "für" oder "gegen" LOB in die Verantwortung der unmittelbar Betroffenen oder Beteiligten gelegt. Auf Ebene der Spitzenverbände abgestimmtes gemeinsames Muster für die rechtlichen Rahmenvorgaben (DV/DA), mit Angabe von Möglichkeiten zur Ausgestaltung – Aufgreifen der Fallkonstellationen aus Rückmeldungen der Praxis. Nicht verwirklicht ist damit die Möglichkeit, spezifische Lösungen vor Ort zu vereinbaren. allerdings sind die derzeitigen Muster aus den verschiedensten Quellen – unter anderem Arbeitgeberverbände mit landesspezifischen Besonderheiten, Gewerkschaftsseite, Bemühung externer Berater und Begleiter, Informationszirkel der Personalvertretungen – nicht geeignet, in der erforderlichen Tiefe Hilfestellungen zu liefern. Es widerspricht den Ansätzen zur Verschlankung des Verwaltungshandelns, wenn sich in allen betroffenen Verwaltungen erst einmal Gedanken über die Rahmeninhalte von DV gemacht wird. Noch einmal zur Betonung: Wo Besonderheiten abzubilden sind, soll das auch so sein. Einbeziehung der Beamten (bei der Überlegung zur Aufstellung der Regelungen für LOB weder praxisorientiert noch professionell, geschweige denn vorausschauend abgearbeitet) Akzeptanz des Systems der LOB bei den Beschäftigten: Echte Leistungsanreize und Motivation? Versuch einer Gesamtbilanz: Gesamtaufwand für die Einführung LOB – Aufwand, um LOB mit Leben zu füllen – Aufwand, um Lob am Leben zu halten – Tatsächliche Gewinne für die Beschäftigten – Umverteilung oder weitere Zementierung des Status Quo "Wer fleißig ist, verdient ohnehin bereits mehr" – Tatsächliche Gewinne für die Arbeitgeberseite: Wertschöpfung versus Wertschätzung – Volkswirtschaftlicher Saldo

28: ZV für einzelne Beschäftigte, z.B. Schulhausmeister, Reinigungskräfte, Schulsekretärinnen

31: Zielfindung für einzelne Fachbereiche (sog. Standardziele)

34: Wichtig ist ein Erfahrungsaustausch

36: Großes Interesse am Kongress

37: Beispiele für Ziele vor allem in Bereichen, in denen wenig eigener Gestaltungsspielraum besteht (Meldeamt, Sozialamt)

41: Zielvereinbarungen

48: Beispiele für praxistaugliche Zielvereinbarungen in Kommunalverwaltungen

50: Das Verhältnis vom Aufwand zum Nutzen

Verbände

Mehr Informationen durch den Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) und zwar in folgenden Themen:

Zusammenfassende Auswertung der Antworten:

Insgesamt spiegeln ca. 1/3 der Antworten wieder, dass sich die Kommunen durch den KAV gut informiert fühlen – ein Mehr an Informationen sei nicht erforderlich, das bisherige Ausmaß an Informationsvermittlung sollte jedoch beibehalten werden (z.B. weiterhin Versendung der Rundschreiben).

Ergänzend zu dieser positiven Bewertung gibt einen weiteren Informationsbedarf zum Thema Zielvereinbarung. Ca. 1/4 der Antworten beziehen sich auf folgende Aspekte

- Herausgabe eines Katalogs mit Zielbeispielen für verschiedene Geschäftsbereiche / Arbeitsfelder
- Musterzielvereinbarungen, die die SMART-Kriterien erfüllen
- Zielbeispiele für Bereiche, in denen weniger Gestaltungsspielraum besteht
- Gleichwertigkeit unterschiedlicher Zielvereinbarungen hinsichtlich unterschiedlicher Aufgabenfelder

Zusammenfassende Auswertung der Antworten (Forts.):

Weiterer Informationsbedarf wurde zu folgenden Themen angemeldet:

- Verstärkt Vor-Ort-Gespräche initiieren
- LOB-Homepage-Portal Erfahrungsberichte einrichten
- Schlagwortverzeichnis zu bestimmten Themenfeldern
- Regelungsempfehlungen für Kommunen mit wenig Beschäftigten. Erfahrungsberichte zum Umgang mit Problemstellungen insb. für kleine und mittlere Verwaltungen, für Kleinstunternehmen, ausgegliederten Einheiten, in denen kein Betriebsrat gebildet werden kann
- Rechtssichere Umsetzung von LOB in amtsangehörigen Gemeinden ohne Personalvertretung mit ehrenamtlichem Bürgermeister als Arbeitgebervertreter

Die Antworten im Einzelnen:

Kreise

4: LOB-Portal auf der KAV-Homepage mit Erfahrungsberichten (insb. auch Musterzielen aus der Praxis) aus anderen Kommunalverwaltungen und FAQ's

5: Zu Ausgliederungen, die in der Struktur zum Kreis gehören, z.B. Verein mit 2 Beschäftigten (kein Betriebsrat möglich)

Städte

7: War schon sehr ausführlich und hilfreich für die Arbeit der betrieblichen Kommission. Ein Schlagwortverzeichnis zu bestimmten Themenfeldern wäre hilfreich gewesen. Evtl. kann man für Erfahrungsaustausche einen Benutzerring auf der Website des KAV installieren.

10: Die Informationen sind gut und umfassend.

11: Abschluss von Zielvereinbarungen (Herausgabe einer "Handlungsbroschüre" mit Beispielen für die verschiedenen Arbeitsfelder)

15: Nicht erforderlich

17: Die Informationen sind gut und sollten in dem Umfang fortgeführt werden

25: Musterziele, Mustervereinbarungen, die die "SMART"-Kriterien erfüllen

27: Die bisher laufende Unterrichtung per Rundschreiben weiterhin vornehmen, so dass auch weiterhin gewährleistet wird, dass alle zeitnah über die neuesten Entwicklungen informiert werden.

28: Vorortgespräche zur Entwicklung LOB / weniger "Kongresspräsenz"

31: Katalog möglicher Zielvereinbarungen in den verschiedenen Geschäftsbereichen. Berücksichtigung der Gleichwertigkeit der unterschiedlichen Zielvereinbarungen

38: Zielvereinbarungen

Gemeinden

1: Themen können erst nach dem 1. Beurteilungsjahr benannt werden

7: Informationen sind umfangreich und "erschöpfend" (im doppelten Sinne)

10: Zielvereinbarungen; Ausschüttungsmodelle; Leistungsbeurteilung

12: Wir haben ausreichend Informationen und Auskünfte bei Bedarf erhalten.

Ämter

2: Rechtssichere Umsetzung von LOB in amtsangehörigen Gemeinden ohne Personalvertretung mit ehrenamtlichem Bürgermeister als Arbeitgebervertreter.

9: Zielvereinbarungen in kommunalen Verwaltungen

10: Erarbeiten und vereinbaren von gleichwertigen Zielen hinsichtlich unterschiedlicher Aufgabenfelder.

13: Anwendung von LOB bei Arbeitgebern mit zwei Beschäftigten (Bsp.: Gemeinde X mit Gemeindearbeiter und Reinigungskraft für Gemeinderaum)

14: Anwendung von LOB bei Arbeitgebern mit zwei Beschäftigten (Bsp.: Gemeinde X mit Gemeindearbeiter und Reinigungskraft für Gemeinderaum)

16: Zielvereinbarungen

20: Gibt es schon Erfolgsmodelle?

23: –

27: Erfahrungen aus der Praxis in eine gemeinsame Muster-Dienst-Vereinbarung einfließen lassen. Die Eröffnung vielfältiger Gestaltungsspielräume vor Ort hat sich nicht bewährt.

30: Welche Regelungen sind in sehr kleinen Gemeinden mit wenig Beschäftigten sinnvoll und durchführbar?

31: Zukünftig: Erfahrungsberichte zu Problemstellungen, gerade für kleinere und mittlere Verwaltungen

34: z.Z. keine

36: Soweit ok

37: Beispiele für Ziele vor allem in Bereichen, in denen wenig eigener Gestaltungsspielraum besteht (Meldeamt, Sozialamt)

43: Erfahrungsberichte zu Problemstellungen der kleinen und mittleren Verwaltungen (Ämter).

48: nicht erforderlich

Verbände

3: Grundlagen LOB; Empfehlungen

15: Umgang mit LOB bei "Kleinstunternehmen" wie Abwasserverband

Mehr Informationen durch den eigenen Kommunalen Landesverband (LKT, Städteverband, SHGT) und zwar in folgenden Themen:

Kreise

4: ./.

6: LOB für Beamte

Städte

7: War schon sehr ausführlich und hilfreich für die Arbeit der betrieblichen Kommission. Ein Schlagwortverzeichnis zu bestimmten Themenfeldern wäre hilfreich gewesen. Evtl. kann man für Erfahrungsaustausche einen Benutzerring auf der Website der Landesverbände installieren.

10: Die Informationen sind gut und umfassend.

11: Abschluss von Zielvereinbarungen (Herausgabe einer "Handlungsbroschüre" mit Beispielen für die verschiedenen Arbeitsfelder)

15: Nicht erforderlich

17: Die Informationen sind gut und sollten in dem Umfang fortgeführt werden

27: Die bisher laufende Unterrichtung per Rundschreiben weiterhin vornehmen, so dass auch weiterhin gewährleistet wird, dass alle zeitnah über die neuesten Entwicklungen informiert werden.

Gemeinden

1: Themen können erst nach dem 1. Beurteilungsjahr benannt werden

7: Informationen durch den KAV vollkommen ausreichend

12: Wir haben ausreichend Informationen und Auskünfte bei Bedarf erhalten.

Ämter

2: SHGT: Rechtssichere Umsetzung von LOB in amtsangehörigen Gemeinden ohne Personalvertretung mit ehrenamtlichem Bürgermeister als Arbeitgebervertreter.

10: Erarbeiten und vereinbaren von gleichwertigen Zielen hinsichtlich unterschiedlicher Aufgabenfelder.

34: Z.Z. keine

36: Bisher noch nichts angekommen

37: Beispiele für Ziele vor allem in Bereichen, in denen wenig eigener Gestaltungsspielraum besteht (Meldeamt, Sozialamt)

48: Nicht erforderlich

Verbände

Anregungen für die Tarifvertragsparteien:

Zusammenfassende Auswertung der Antworten:

Insbesondere wurden von den Kommunen folgende Anregungen für die Tarifvertragsparteien geäußert:

- Umgang mit kleineren Verwaltungen (z.B. konkrete Vorgaben für ein LOB-System; generell Gießkannenprinzip für ehrenamtlich verwaltete Gemeinden; Kosten-Nutzen-Verhältnis, Abschaffung der LOB in kleinen Gemeinden bzw. Betrieben, Grenze für die Verpflichtung zur Einführung der LOB in Abhängigkeit von der Größenklasse etc.)
- Entbürokratisierung (Änderung des TVöD bzw. des TV-Arbz SH; weniger zeitaufwändige und komplizierte Regelungen; mehr Flexibilität der Arbeitgeber – weniger starre Regelungen; Freiraum für die Anwendung vor Ort)
- Einbindung der Beamt/innen

Zwar weniger häufig aber dennoch mit Nachdruck gab es folgende Rückmeldungen:

- Möglichst schnelle Anhebung der Prozentsatzes für mehr Motivation und damit Leistung sich wirklich lohnt
- Keine Erhöhung des Prozentsatzes (1%) in der nächsten Tarifrunde, damit die Verwaltungen den Umgang mit Zielvereinbarungen üben und aus Erfahrungen lernen können
- Abschaffung der LOB (Übertragung von Wirtschaft auf Verwaltung nicht möglich)
- Klarheit bzgl. der Entwicklung der 8% (Zeitraum und Finanzierung)
- Änderung TVöD: Keine finanziellen Nachteile bei einem Arbeitgeberwechsel
- Zügige Fertigstellung der Eingruppierungsvorschriften, Entgelttabellen etc. des TVöD

Die Antworten im Einzelnen:

Kreise

4: Keinesfalls sollte der Prozentsatz in § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD in der nächsten Tarifrunde erhöht werden, damit den Kommunalverwaltungen die Möglichkeit bleibt, mit relativ geringen Beträgen den Umgang mit Zielvereinbarungen zu üben und dadurch ihre Mitarbeiterinnen in dem Prozess mitzunehmen. Die Frage auf Seite 7 unten [Regelung über Höchstfristen bei teilweiser Nichtauszahlung] ist mehrdeutig formuliert und deshalb nicht beantwortet worden. Denn Höchstfristen für eine teilweise Nichtauszahlung wären kontraproduktiv. Sofern Höchstfristen für eine teilweise Auszahlung gemeint sein sollten, so dass nach Ablauf der Fristen das Leistungsentgelt insgesamt zurückbehalten wird, wäre dies m.E. zu begrüßen, um den Druck auf die Betriebsparteien zu erhöhen. In diesem Fall sollte es auch keine Verzinsung geben, da dann die reformwilligen Mitarbeiterinnen intern Einigungsdruck erzeugen würden.

5: Keine

Städte

3: Einbindung der Beamten

4: Der Bürgermeister hat mit Einverständnis des städtischen Führungsteams von seinem Recht Gebrauch gemacht, keine Verhandlungen zum Abschluss einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung aufzunehmen. Das ganze Verfahren ist viel zu bürokratisch angelegt und lässt insbesondere den Kommunen, die bereits über ein allgemein akzeptiertes Beurteilungssystem verfügen, kaum noch Handlungsspielraum dieses unter gewissen Anpassungen auch für die LOB nutzbar zu machen. Dies gilt insbesondere für den unnötigen § 13 BezirksTV Nr. 1/2007, der aus vorgenannten Gründen zudem einen unzulässigen Eingriff in das kommunale Selbstverwaltungsrecht darstellen dürfte.

7: Es wurde am meisten kritisiert, dass jede Kommune fast jedes Detail der Dienstvereinbarungen selbst erarbeiten muss. Das ist gerade für kleinere Amts- und Gemeindeverwaltungen ein großer zusätzlicher Aufwand, der die Akzeptanz der LOE schwinden lässt. Daher sollte man den kleineren Kommunalverwaltungen entgegen kommen (evtl. durch konkretere Vorgaben).

9: Klarheit schaffen, wie sich LOB hinsichtlich des Ziels 8% entwickeln wird. In der Mitarbeiterschaft herrscht Verunsicherung über die Frage, aus welchen Mitteln das künftige Budget entstehen soll.

10: Keine

11: Möglichst schnelle Anhebung der 1%-Regelung

14: Bei den Tarifverhandlungen sollte von den Tarifvertragsparteien darauf hingewirkt werden, dass beim Leistungsentgelt nach § 18 TVöD der Prozentsatz von 1 v. H. eine deutliche Anhebung im Hinblick auf die vorgesehene Zielgröße von 8 v. H. erfährt.

15: Nicht erforderlich

17: Der Zeitraum bis zur Erreichung der angestrebten 8% sollte festgelegt werden.

24: Wegfall der unnötigen, einengenden Vorschriften im TV-Arbz SH (Entbürokratisierung der Verfahren)

28: Weiterentwicklung LOB / alsbaldige kontinuierliche Erhöhung des Leistungsentgelts

30: Klarstellung der Ernsthaftigkeit (gegen Gerüchte) im Sinne der Sicherung der leistungsorientierten Bezahlung. Querverhandlungen in Sinne eines Nachziehens des Dienstrechts in Parallelstruktur zum TVöD

35: Zügige Fertigstellung der Eingruppierungsvorschriften, Entgelttabellen und aller §§ des TVöD. Es ist eine unerträgliche Zumutung, auf welcher Grundlage die kommunalen Arbeitgeber und Arbeitnehmer seit Jahren arbeiten müssen. Immer noch Einbeziehung des BAT und BMTG. Umständlicher und zeitaufwendiger geht es wohl nicht mehr.

37: Entbürokratisierung, einfache Handhabung

38: Verzicht auf Zielvereinbarungen

Gemeinden

1: Derzeit noch keine

2: Gesetzliche Regelungen auch für Beamte

24: Regelung der dauerhaften Gießkanne für Arbeitgeber (ehrenamtlich verwaltete Gemeinden mit einer so geringen Anzahl von Beschäftigten, dass kein Personalrat gewählt werden kann), die keinen Vertragspartner zum Abschluss einer Dienstvereinbarung haben.

Ämter

1: Änderung des TVöD, da die Abwicklung zu kompliziert und aufwendig ist. (auch wg. Vorgabe Zielvereinbarung / Anteil). Änderung des TVöD, dass bei Arbeitgeberwechsel keine finanziellen Nachteile entstehen.

2: Verzicht auf eine Verzinsung bei Gießkannenprinzip; Zulassung des Gießkannenprinzips mit Zustimmung der Personalvertretung, solange LOB nur 1% der Jahreslohnsumme umfasst; schnellstmögliche massive Erhöhung von LOB und dafür nur geringe lineare Gehaltserhöhung, damit Leistung sich wirklich (!) lohnt.

3: Es sollte wg. der Probleme mit der Einführung zumindest in 2008 und 2009 bei dem 1%igen Volumen bleiben, damit Fehler im System ohne große finanzielle Nachteile ausgeräumt werden können.

5: Alle Schulungen werden nichts nützen, wenn die Sache freiwillig bleibt und die "Gießkanne" Geld hergibt. Ich habe es befürchtet.

7: Abschaffung der leistungsorientierten Bezahlung, da dieses Verfahren auf den öffentlichen Dienst nicht anwendbar ist. Alle bisher mir aus Büchern, Veranstaltungen und Gesprächen benannten Zielvereinbarungen sind unsinnig.

22: Aus unserer Sicht stehen bei der Einführung der LOB die Kosten (z.B. sehr hoher Personalaufwand, Schulungskosten usw.) nicht im Verhältnis zu dem Nutzen. Wir hätten uns eine einfachere Lösung gewünscht. Gerade im Bereich "Ehrenamtliche Gemeinden" ist die praktische Umsetzung schwer zu vollziehen. Wir bitten die Tarifvertragsparteien bei den nächsten Verhandlungen nicht nach dem Motto "Warum einfach, wenn's auch schwer geht", zu verfahren.

25: Den Schwachsinn LOB abschaffen, da es in kleineren Verwaltungen überhaupt keinen Sinn macht.

27: Mindestens: Grenze für die Verpflichtung zur Einführung der LOB in Abhängigkeit von der Größenklasse einer Kommune nach der Anzahl der Beschäftigten ziehen. Besser: Generelle Freistellung, ob LOB eingeführt/ weitergeführt wird – Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der Arbeitgeber, die die Leistungsfähigkeiten ihrer Beschäftigten im Einzelfall sehr genau kennen und sowohl die Instrumente zur Anerkennung von Leistung als auch solche zur Gegensteuerung bei Schlechtleistung anwenden. Ersatzweise einfache Festschreibung eines Prinzips "Gießkanne" bei Nichtteilnahme. Optional: Geringer Malus in der Vorgabe der tarifvertraglichen Größe für die Ausschüttung. Das würde auf Arbeitgeberseite bei höherer Ausschüttung im Fall eingeführter LOB zugleich ein klares, bekenndes Votum zur Wertschätzung der Beschäftigten erfordern. Unverzichtbar, um überhaupt Ideen der Leistungsorientierung platzieren zu können.

Die Aufregung zur unumgänglichen Einbindung der Beamten war vermeidbar: Die Tarifvertragsparteien hätten wissen müssen, dass in der ganz überwiegenden Anzahl der Anwendungen sowohl Beschäftigte als auch Beamte von diesem System betroffen sind. Möglicherweise ist die gelebte Wirklichkeit hier erfreulich weiter, als die Wahrnehmung an den Verhandlungstischen.

30: Regelungen schaffen, die weniger zeitaufwändig und kompliziert sind.

32: Mehr Flexibilität der Arbeitgeber und Mitarbeiter durch weniger starre Regelungen im Tarifvertrag!!

34: Z.Z. keine

35: Angleichung der Beamten

36: Direkter Kontakt mit dem KAV

43: Einbeziehen der Beamten

47: Es sollte überlegt werden, ob LOB das geeignete Instrument für den öffentlichen Dienst schlechthin sein kann. A) Situation Amtsverwaltung: Die Einführung von LOB verursacht für alle Mitarbeiter einschl. der verbeamteten Führungskräfte einen erheblichen Zeitaufwand. Während der Einführungsphase, in der es gilt, sich das Grundlagenwissen anzueignen, um eine Dienstvereinbarung zu entwickeln, die von allen "mitgetragen" wird und auch während der vielen Mitarbeitergespräche für die nachfolgenden Zielvereinbarungen, fehlt es für einen erheblichen Zeitraum an Arbeitskräften für die Bewältigung der eigentlichen Aufgabenstellungen für die Bürger (wir beschäftigen uns mal wieder mit uns selbst). Nicht verkennen darf man auch die damit verbundenen Schulungskosten. In Anbetracht dessen, dass das zu verteilende Entgelt relativ gering ist, steht der damit verbundene Aufwand durch Schulungskosten und Zeitaufwand in keinem Verhältnis. Selbst bei Anhebung des %-Satzes mag zwar das Aufwandsverhältnis nur noch relativ sein; für die Bindung der Arbeitskraft verbleibt es aber bei dem Vorstehenden. B) Situation in den ehrenamtl. Gemeinden: Auch hier gilt z.B. in den Bereichen Kindergarten und Bauhof das Tarifrecht. Eine Beurteilung durch die Amtsverwaltung ist nicht möglich. Hier müssten die ehrenamtlichen Bürgermeister und Leiter der Kindergärten und der Bauhöfe entsprechend geschult werden. Aufwand und Zeiteinsatz wäre wie unter A) beschrieben ebenfalls zu verzeichnen. Eine entsprechende Umsetzung erscheint kaum möglich. C) Fazit: Rechtfertigt der dauerhafte erforderliche Aufwand die angestrebte Zielsetzung??? Lassen sich die Gedankengänge aus der Privatwirtschaft ohne weiteres auf den öffentl. Dienst übertragen???

48: Möglichst viel Freiraum für die Anwendung vor Ort

49: Möglichkeit von Kommunen mit wenigen Beschäftigten (z.B. 2 Personen) generell 'Gießkanne' zu zahlen. Möglichkeit geringfügig Beschäftigte, die unter TVöD fallen (Sozialversicherungspflicht) auszuschließen. Gleiches gilt für Stellen, die einer Differenzierung unterliegen (Kultur- und wissenschaftliche Bereiche)

50: Vereinfachung der Strukturen zur Ermittlung des Leistungsentgeltes. Festgeschriebene Richtlinien zur Punkteermittlung, welche für alle Verwaltungen gleich sind.

53: Sonderregelungen für Gemeinden, die lediglich einen Gemeindearbeiter beschäftigen.

Verbände

5: Welcher Unternehmensleiter eines Kleinbetriebes im gewerblichen Bereich würde eine betriebliche Kommission einberufen, um Prämien an gute Mitarbeiter auszuschütten? -> Abschaffung von § 18 Abs. 7 TVöD für Betriebe < 20 Mitarbeiter.

Anregungen für den Gesetz- und Verordnungsgeber:

Zusammenfassende Auswertung der Antworten:

Ca. 90% der hier rückgemeldeten Anregungen für den Gesetz- und Verordnungsgeber beziehen sich auf ein Thema: Einbeziehung der Beamt/innen (Schaffung einer Rechtsnorm, Änderung der Leistungsprämienverordnung, Aufhebung der Quotenregelung, Deckungsgleiche Übertragung der LOB-Regelungen auf den Beamtenbereich (1:1))

Die Antworten im Einzelnen:

Kreise

4: Für Beamte ist aufgrund der Regelung in § 13 TVArbZ mit einer eindeutigen Präferenz eines Zielvereinbarungssystems zwingend eine entsprechende Regelung zu treffen. Ein Zielvereinbarungssystem mit

Entgeltfolge funktioniert mittel- bis langfristig nur, wenn die Regelungen einheitlich für alle Mitarbeiterinnen gelten. Irgendwie geartete Quotenregelungen für die Ausschüttung von Leistungsprämien an Beamte vertragen sich damit nicht.

5: Einheitliches Verfahren für Beamte und tariflich Beschäftigte

6: Anpassung an das Tarifrecht

7: Anpassung der beamtenrechtlichen Regelungen bzw. Einbeziehung der Beamten in die LOB

Städte

3: Einbindung der Beamten

4: Den Kommunen sollte alternativ zu anderen leistungsbezogenen Besoldungsbestandteilen (z.B. Leistungsprämien) das Recht eingeräumt werden, die tariflichen Regelungen der leistungsorientierten Bezahlung der tariflich Beschäftigten jedenfalls auch insoweit für ihre Beamten zu übernehmen, was die Bewertungsmaßstäbe, die Form der Auszahlung und das Verfahren angeht. Abweichend hiervon wird im Hinblick auf das Alimentationsprinzip der Besoldung möglicherweise eine andere Form der Mittelbereitstellung erfolgen müssen, z.B. anteilig aus bereits eingesparten Jahressonderzahlungen.

6: Schaffung der Voraussetzungen, dass die Beamtinnen und Beamten 1:1 in die LOB einbezogen werden können.

7: Wir haben leider keinen Beschluss der Selbstverwaltungsgremien für die Einbeziehung der Beamten in die leistungsorientierte Bezahlung bekommen. Es ist meines Erachtens jedoch von hoher Wichtigkeit, dass die Beamten, die ja meistens Führungskräfte sind, die Einführung der LOE mittragen und dafür auch eine Entlohnung erhalten können. Die jetzige Situation ist sehr unbefriedigend. Die Leistungsprämienverordnung bringt uns für die LOE wenig bis gar nichts.

9: Instrumente schaffen, die den Beamten den gleichen Zugang zu LOB gewährleisten wie den Beschäftigten.

10: keine

11: Um die Beamtinnen und Beamten in das System der LOB voll integrieren zu können, sollte die Leistungsprämienverordnung entsprechend geändert werden.

12: Änderung der Leistungsprämienverordnung

14: Es sollte durch den Gesetzgeber die rechtliche Möglichkeit der Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in das System der leistungsorientierten Bezahlung geschaffen werden.

15: Grundlagen für die Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten auf sichere Füße stellen!

17: Es bedarf dringend einer entsprechenden Regelung für den Beamtenbereich, da ein Zielvereinbarungssystem unter unterschiedlichen Voraussetzungen für die Mitarbeiter kaum zu installieren ist.

22: Gleichartige Regelungen für den Beamtenbereich, damit die entwickelten Systeme nicht umgestellt werden müssen.

24: Ergänzung / Änderung der Leistungsprämienverordnung (lt. H. Seeck bereits in Arbeit)

30: Analoge Regelungen zum TVöD auch für BeamtInnen

31: Völlige Gleichstellung von Beschäftigten und Beamten

35: Zeitnahe Übernahme des auf Bundesebene beratenen Gesetzes für LOB-Regelungen der Bundesbeamten auch für die Landes- und Kommunalbeamten.

37: Gleichbehandlung von tariflich Beschäftigten und Beamten

Gemeinden

1: Derzeit noch keine

7: Deckungsgleiche Übertragung der tariflichen LOB-Regelungen auf den Beamtenbereich

10: Schaffung einer Rechtsnorm zur Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten

12: Übernahme der Regelungen der Beschäftigten zur LOB ohne Einschränkungen auf die Gruppe der Beamten.

13: Einbeziehung der Beamten in das System LOB mit eigenem Topf! Sonst System schwierig für die Führungskräfte (beamtete), da sie selbst nicht teilnehmen, aber Zielvereinbarungen mit ihren Mitarbeitern schließen müssen.

24: Regelung der Möglichkeit, dass mit allen Beamten Einzelzielvereinbarungen getroffen und entsprechend der Zielerfüllung Leistungsprämien ausgezahlt werden können (analog der Möglichkeiten des TVöD)

Ämter

1: Gesetzliche Regelung für Beamte

2: Volle Umsetzung von LOB auch für Beamte, damit wir uns wieder im rechtssicheren Raum bewegen. Gerade bei "Mischbesetzung" (Beschäftigte und Beamte) führt eine Ungleichbehandlung zu Demotivation!

3: Auf jeden Fall muss eine gleichwertige Regelung für die Beamten geschaffen werden. Diese sind zum großen Teil bei der Einführung beteiligt gewesen und müssen als Vorgesetzte den größten Teil des Verfahrens durchführen und vertreten. Oftmals, insbesondere bei den Amtsverwaltungen, sind sie diejenigen, die auch von der Einsatzbereitschaft und den Leistungen her führend sind. Sie haben aber so gut wie keine Chance, hierfür finanziell berücksichtigt zu werden. Da ihnen in den letzten Jahren schon große Kürzungen beim Urlaubsgeld und der Sonderzahlung zugemutet wurde, ist dringend eine Verbesserung erforderlich. Für die Demotivation wurde genug getan!

4: Beamte sollen unbedingt mit einbezogen werden. Durch die Kürzung bzw. den Fortfall von Einmalzahlungen entsteht hier ein deutliches Ungleichgewicht.

5: Leistungsorientierte Bezahlung für Angestellte und Beamte vereinheitlichen.

12: Einbezug der Beamten in die LOB erforderlich

26: Die in der Leistungsprämienverordnung vorgesehene Begrenzung des Empfängerkreises muss aufgehoben werden. Dazu fehlt es aber an einer entsprechenden Ermächtigung im BBesG. Der vom Kabinett am 21.08.2007 eingebrachte Verordnungsentwurf zur Änderung der Leistungsprämienverordnung tritt hoffentlich noch in diesem Jahr in Kraft. Die in § 4 (Gruppenprämie) vorgesehene Erweiterung ist als Krücke jedoch nur eingeschränkt zu gebrauchen.

27: Unverzüglich Eröffnung der Möglichkeit, Beamte im System der LOB gleich zu behandeln. Eine unterschiedliche Betrachtung ist nicht hinnehmbar.

30: Kurzfristig analoge Regelungen für die Beamten treffen, um Rechtssicherheit zu erlangen.

31: Schnellstmögliche Anpassung der beamtenrechtlichen Vorschriften zu diesem Thema.

32: Unvermeidlich: Flexiblere Leistungselemente/-instrumente und Aufhebung der Höchstgrenze der pro Jahr zu honorierenden Mitarbeiter. Äußerst wünschenswert: Eigene Besoldungsvorschriften der Kommunen zulassen; die Kostenträger (= kommunalen Dienstherrn) sollen selbst bestimmen können (z.B. Sonderzahlungen, Prämien etc.)

34: Anpassung für Beamte

36: --

48: Möglichst viel Freiraum für die Anwendung vor Ort

49: Angleichung TVöD

Verbände

Allgemeine Bemerkungen aus Telefonaten, Mailtexten etc.

Zusammenfassende Auswertung der Antworten:

In Telefonaten und Mailtexten wurde insbesondere darauf hingewiesen, dass die von der Verwaltungsstrukturreform betroffenen Kommunen entweder erst ab dem Verwaltungszusammenschluss (ab 01.01.2008) beginnen, gemeinsam eine Regelung zur Umsetzung der LOB zu erarbeiten oder aber nach dem Zusammenschluss eine bereits existierende LOB-Regelung übernehmen werden.

Die Antworten im Einzelnen:

Kreise

Städte

2: Durch einen Personalüberleitungsvertrag wird das Glücksburger Personal im Rahmen einer Verwaltungsgemeinschaft mit der Stadt Flensburg zum 1. Januar 2008 von dort übernommen. Ab 2009 gilt die Flensburger Dienstvereinbarung zur Leistungsorientierten Bezahlung für alle dort Beschäftigten.

3: Das Jahr 2007 beginnt mit einer Übungsphase (ab 07/2007), die die Anwendbarkeit der beschlossenen Regelungen überprüfen sollen. In verschiedenen Sachgebieten und Einrichtungen wird geübt und die Ergebnisse durch die BK ausgewertet. In 12/2007 wird es dann eine Gesprächsrunde geben, die die Änderungen an der DV für 2008 beschließt.

21: Wir werden wohl den Schwellenwert – jetzt 25% – noch einmal überprüfen

26: Wegen der Verwaltungsstrukturreform und die besonderen Auswirkungen auf die Stadt Kellinghusen, konnte dieses Thema bisher nur "am Rande" bearbeitet werden; ein Versuch, eine gemeinsame Dienstvereinbarung für die Vertragspartner zu erarbeiten, scheiterte auch an den fehlenden eindeutigen Rechtsvorschriften für die Einbindung der Beamten!!! Es soll versucht werden, im Jahre 2008 eine Dienstvereinbarung zu erarbeiten.

Gemeinden

2: Die DV ist befristet bis zum 31.12.2007 geschlossen, da die Gemeinde Leck zum 01.01.2008 im Rahmen der Verwaltungsstrukturreform im neuen Amt Südtondern fusionieren wird.

13: [Einbeziehung Beamte/innen mit Leistungsentgelt] Abfrage nicht zulässig

21: Die Gemeinde Gettorf wird mit Wirkung vom 01.01.08 amtsangehörige Gemeinde des Amtes Dänischer Wohld. Die Vereinbarungen für die leistungsorientierte Bezahlung werden nach der Fusion erarbeitet.

22: Die Gemeinde Raisdorf wird zum 01.01.2008 eine Verwaltungsgemeinschaft mit dem Amt Selen-Schlesien begründen. Darüber hinaus wird sich die Gemeinde Raisdorf ab dem 01.03.2008 mit der Gemeinde Klausdorf vereinigen (Fusion). Beide Gemeinden werden am dem 01.03.2008 die neue Gemeinde "Schwentinetal" begründen. Dies hat zur Konsequenz, dass die Gemeinde Raisdorf aufgrund der anstehenden Vereinigungsprozesse eine abschließende Regelung zur leistungsorientierten Bezahlung noch nicht getroffen hat. Mit der Personalvertretung gibt es eine Vereinbarung, wonach die leistungsorientierte Bezahlung im Jahre 2007 und auch im Jahre 2008 im sog. Gießkannenprinzip an die Beschäftigten mit dem Dezember-Entgelt ausgezahlt wird. Wie die Regelung ab dem Jahr 2009 aussehen wird und ob Beamte in das System einbezogen werden sollen, steht zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht fest.

Ämter

6: Wir haben uns mit leistungsorientierter Bezahlung noch nicht näher beschäftigt. Zum einen stehen wir mitten im Fusionsprozess, zum anderen halten wir nichts von diesem aufwändigen Instrument, welches als "Pflichtregelung" abgeschafft werden sollte.

12: Amt Schuby / Amt Silberstedt ab 01.01.2008 Amt Arensharde

14: Fusion 2008 mit dem Amt Hütten

15: Wegen der Verwaltungsstrukturreform und Ämterfusion ist das Thema bei uns bisher noch nicht konkreter verfolgt worden. Es ist geplant, sich nach dem Verwaltungszusammenschluss mit der Thematik auseinanderzusetzen.

17: Das Amt Schwansen fusioniert zum 01.01.2008 mit den Ämtern Schlei und Windeby. Daher ist eine Dienstvereinbarung im Jahre 2008 geplant, wenn die drei Ämter das neue Amt Schlei-Ostsee gebildet haben.

18: Das Amt Süderlügum wird zum 31.12.2007 aufgelöst.

20: Das Amt Tellingstedt befindet sich in der "heißen" Fusionsphase mit den Ämtern Hennstedt und Lunden. Wir bilden ab dem 01.01.2008 das Amt Eider. Daher wird die LOB-Umsetzung ein wenig stiefmütterlich behandelt. Im nächsten Jahr geht es dann ins "Eingemachte".

24: In vorstehender Angelegenheit teile ich Ihnen mit, dass die Verwaltung des Amtes Hohner Harde durch die Bildung einer Verwaltungsgemeinschaft zum 1. Januar 2008 auf die Gemeinde Fockbek übertragen wird. Eine Auswirkung dieser Aufgabenübertragung ist die, dass zum 1. Januar 2008 alle Beschäftigten des Amtes Hohner Harde zur Gemeinde Fockbek wechseln, mithin ab diesem Zeitpunkt ausschließlich die Dienstanweisungen und -vereinbarungen der Gemeinde Fockbek gültig sind. Ich verweise im Rahmen dieser Umfrage somit auf die Mitteilung der Gemeinde Fockbek.

34: [Amt Treene teilt mit:] Wir werden uns zum 1.1.2008 vergrößern zum Amt Nordsee-Treene. Daher sind einige Angaben noch nicht abschließend. Wir arbeiten daran. Die Ämter Friedrichstadt, Hattstedt und Nordstrand sind gleich geregelt. Sie erhalten von denen keinen Erhebungsbogen.

42: [Amt Kellinghusen-Land teilt mit:] An der LOB tun wir zur Zeit wegen der Verwaltungsstrukturreform noch nichts (Zusammenschluss mit Hohenlockstedt und Kellinghusen). U.a. ist mit dem Stellenplanvorschlag des neuen gemeinsamen Amtes Kellinghusen eine Stabsstelle (kw) zur LOB eingerichtet. Wir wollen dann gemeinsam für 2008 damit starten.

45: [Amt KLG Eddelak-St. Michaelisdonn teilt mit:] Aufgrund der Ämterfusion zum 01.01.2008 sind noch keine weiteren Entscheidungen bezüglich der Leistungsorientierten Bezahlung getroffen worden, so dass die Fragen Ihrer Umfrage nicht beantwortet werden können.

51: Das Amt Karrharde wird zum 31.12.2007 aufgelöst und bildet mit 5 weiteren Verwaltungen das neue Amt Südtondern in Niebüll. Aus diesem Grund erfolgt in 2007 lediglich eine Pro-Kopf-Ausschüttung.

53: Als Fusion betroffenes Amt [Amt Herzhorn, Beitritt zum 01.01.08 zum Amt Horst] haben wir diese Angelegenheit [Leistungsorientierte Bezahlung] noch zurückgestellt.

Verbände

11: Die Wasser- und Bodenverbände des Landes Schleswig-Holstein erarbeiten zur Zeit noch in einem Arbeitskreis, gemeinsam mit dem Landesverband der Wasser- und Bodenverbände Schleswig-Holstein, die Voraussetzungen für die Leistungsorientierte Bezahlung. Diese Vorbereitungen sind noch nicht abgeschlossen.