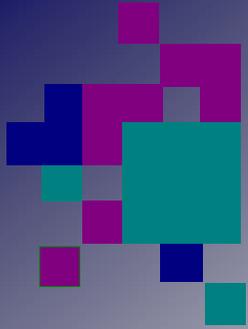


Leistungsorientierte Bezahlung und Zielvereinbarungen beim Landkreis Diepholz



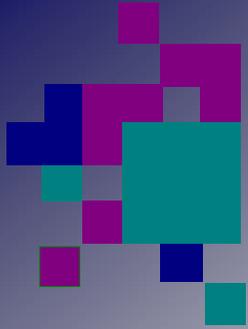


Vorbemerkungen

Die Personalräte und der überwiegende Teil der Beschäftigten lehnen das System LOB ab.

- Die Beschäftigten sind nicht bereit, auf Einkommen zu verzichten.
- Betriebliche Regelungen sind Voraussetzung für die vollständige Ausschüttung des „Leistungsentgelttopfes“.
- Verständigung über pauschale Ausschüttung war mit Arbeitgeber nicht erreichbar.



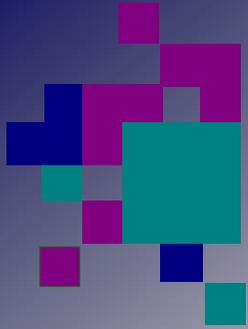


Landkreis Diepholz - einige Betriebsdaten



- Kommunalverwaltung mit 18 Fachdiensten und rund 90 Teams und ca. 100 Produkten.
- 790 Beschäftigte
 - 610 Tarifbeschäftigte
 - 180 BeamtInnen
- Teilzeitquote 41,5 %



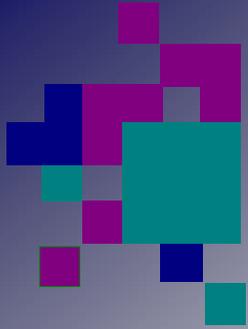


Landkreis Diepholz - Interessenvertretung



- Gesetzliche Interessenvertretung
Gesamtpersonalrat
und drei örtliche Personalräte
(100% in ver.di)
- ver.di überdurchschnittlich organisiert,
ein wesentlicher Faktor im Betrieb

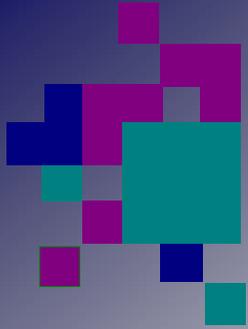




Ziele der Personalräte bei der betrieblichen Regelung

- Alle Beschäftigten sollen gleichermaßen am System teilnehmen können.
- Konkurrenz untereinander soll weitgehend vermieden werden.
- Partizipation der Beschäftigten bei der Anwendung des Systems.
- Soziale Struktur bei der Ausschüttung.

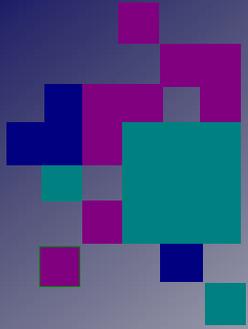




Eckpunkte der Dienstvereinbarung

- 50% des Leistungsentgelttopfes gehen zu gleichen Teilen (2010 = 170,69 €) an alle Tarifbeschäftigten (Sockelbetrag).
- Teilzeitbeschäftigte mit weniger als der Hälfte der tariflichen Arbeitszeit erhalten den halben Sockelbetrag.

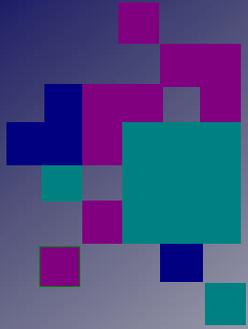




Eckpunkte der Dienstvereinbarung

- 50% des Leistungsentgelttopfes wird in gleicher Höhe (2010 = 191,69 €) an alle Tarifbeschäftigten, die eine Zielvereinbarung abgeschlossen und das Ziel erreicht haben, ausgezahlt (Aufstockungsbetrag).
- Teilzeitbeschäftigte mit weniger als der Hälfte der tariflichen Arbeitszeit erhalten die Hälfte des Aufstockungsbetrages.

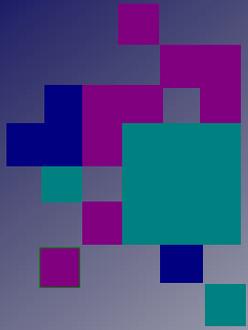




Eckpunkte der Dienstvereinbarung

- Zielvereinbarungen sind **freiwillige** Vereinbarungen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten bzw. Gruppen/Teams.
- Es wird **ein** Ziel vereinbart.
- Die Vereinbarung gilt grundsätzlich für ein Jahr.

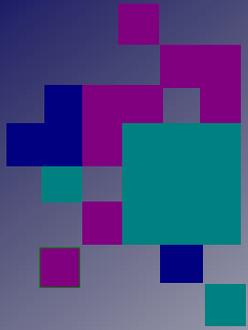




Eckpunkte der Dienstvereinbarung

- Inhalte der Zielvereinbarung
 - ausgewählte Arbeitsschwerpunkte oder
 - individuelle Leistungs- und Entwicklungsziele
- **Nicht:**
 - Umsetzung der strategischen Zielplanung

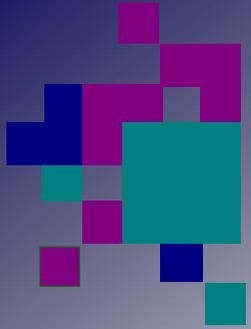




Eckpunkte der Dienstvereinbarung

- Steuerungselement der Vorgesetzten oder/und
- Chance für Teamentwicklung
 - Aushandlungsprozess bei der Zielvereinbarung
 - Beschäftigte / Gruppen / Teams können Ziele vorschlagen

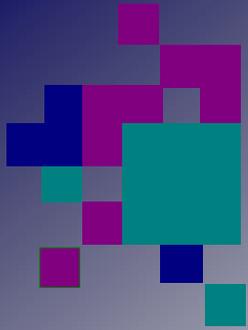




Eckpunkte der Dienstvereinbarung

- Das Ziel muss durch Beschäftigte beeinflussbar und in der „normalen“ Arbeitszeit erreichbar sein.
- Anpassung der Zielvereinbarung bei Änderung der Bedingungen ist möglich.
- Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt in einem gemeinsamen Gespräch zwischen den Vertragsparteien.

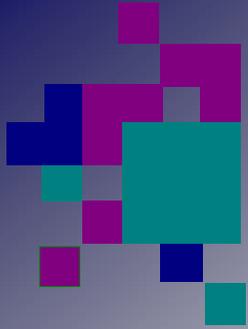




Eckpunkte der Dienstvereinbarung

- Konfliktregulierung durch paritätisch besetzte „Betriebliche Kommission“, insbesondere bei
 - Inhalten von Zielvereinbarungen,
 - Zielerreichung,
 - Mängeln im System.

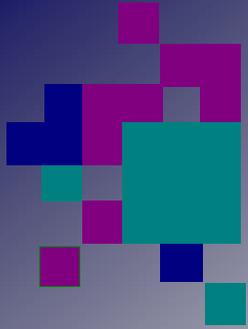




Evaluation der Zielvereinbarungen

- **2008** Gesamtpersonalrat mit Universität Oldenburg
- **2010** Gemeinsame Befragung durch Dienststelle und Gesamtpersonalrat

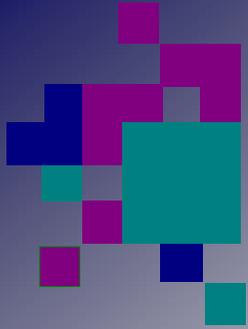




Evaluation der Zielvereinbarungen

- Zustimmung der Beschäftigten
 - Erreichung der jeweiligen Ziele
 - aktive Beeinflussbarkeit
 - in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar
 - Verbesserung der öffentlichen Dienstleistung
 - anspruchsvolle Ziele
 - Stärkung der Eigenverantwortung

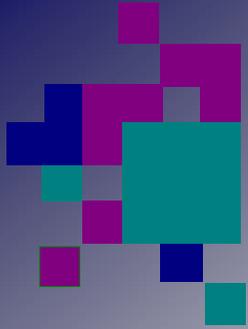




Evaluation der Zielvereinbarungen

- **Keine** Zustimmung der Beschäftigten
 - Stärkung der Motivation
 - Stärkung der Führungskompetenz





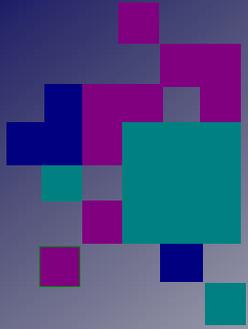
Evaluation der Zielvereinbarungen

Abgeschlossen wurden im Jahr 2011
222 Zielvereinbarungen, davon 81
Teamvereinbarungen (82% der Beschäftigten).

Beteiligt haben sich

- 95% der Tarifbeschäftigten
- 90% der BeamtInnen.

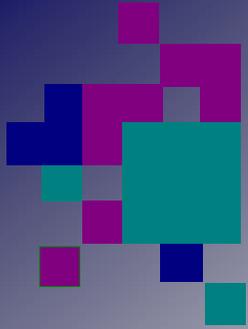




Evaluation der Zielvereinbarungen

- 5% der Beschäftigten haben keine Zielvereinbarung abgeschlossen oder das Ziel nicht erreicht.
- 90% der Beschäftigten waren mit den Zielen zufrieden,
aber
- 2/3 der Beschäftigten sagen, LOB bzw. Zielvereinbarungen verbessern **nicht** die Arbeitszufriedenheit.

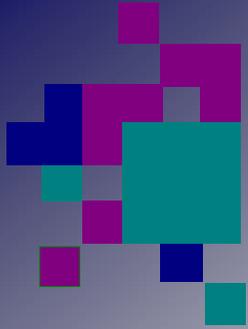




Fazit

- Betriebliche Ziele der Personalräte werden weitgehend erreicht.
- Keine nennenswerten Konflikte bei den Beschäftigten.
- LOB wird von den Beschäftigten überwiegend abgelehnt.



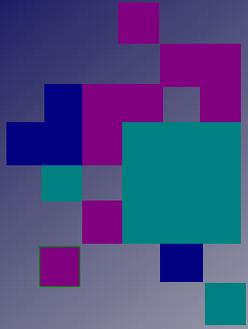


ver.di



Bundesfachbereichskonferenz
Gemeinden fordert im Mai 2011 die
Abschaffung des § 18 TVöD (LOB)
und die Überführung des Volumens
in das Tabellenentgelt.





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

