

Chancen des §18 TVöD konsequent genutzt

Die Verbandsgemeinde Unkel berichtet über erste Erfahrungen

Mit Unterstützung der ppa erfolgreich Neuland betreten

Die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) ist ein zentrales Element der Tarifrechtsreform. Die wichtigsten Einzelheiten sind im §18 des TVöD festgelegt. Dieser Paragraph gibt die Ziele (Verbesserung der öffentlichen Dienstleistung sowie Stärkung der Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz) sowie die Rahmenbedingungen vor. Die praktische Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung ist dagegen den Städten und Gemeinden selbst überlassen. Wie hilfreich es hierbei ist, einen kompetenten Partner an der Seite zu haben, zeigt die Erfahrung der Verbandsgemeinde (VG) Unkel im Norden von Rheinland-Pfalz.

Hier haben sich die Verantwortlichen der VG Unkel von der Pfälzischen Pensionsanstalt Bad Dürkheim (ppa) durch die komplexe Materie lotsen lassen. Herausgekommen ist eine speziell für Unkel erarbeitete Dienstvereinbarung, die im September 2007 zwischen dem Bürgermeister und dem Personalratsvorsitzenden geschlossen wurde. Dass die Akteure in Unkel sowohl von der Effektivität als auch von der Ansprache der Verwaltungsspezialisten aus Bad Dürkheim begeistert sind, soll anhand einer ersten Zwischenbilanz aufgezeigt werden.



Die VG Unkel, nur 15 Autominuten entfernt von der ehemaligen Bundeshauptstadt Bonn, liegt rechts des Rheins in der fruchtbaren Tallandschaft zwischen Erpeler Ley und Drachenfels im nordwestlichen Teil des Landkreises Neuwied im Naturpark Rhein-Westerwald. Das Gebiet der VG umfasst auf einer Fläche von 2.655 Hektar die Ortsgemeinden Bruchhausen, Erpel, Rheinbreitbach und die Stadt Unkel mit insgesamt etwas über 13.000 Einwohnern. Die Verwaltung mit ihren 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist in die drei Fachbereiche Organisation und Finanzen, Infrastruktur, Bauwesen und Abwasserwerk sowie Bürgerdienste gegliedert. Die Kooperation mit der ppa hat bereits Tradition. Seit vielen Jahren lässt die VG Unkel in Bad Dürkheim die Personalabrechnung vornehmen. In jüngster Zeit sind die Beihilfe und das Kindergeld hinzugekommen.

ppa bietet „All-inclusive“-Paket

Jetzt hat die ppa die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung in der VG Unkel sowohl durch konzeptionelle Hilfestellung als auch bei der Realisierung unterstützt. In Seminaren und Workshops bei der ppa wurden die für die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung Verantwortlichen mit Hilfe von Musterdienstvereinbarungen der ppa in die Lage versetzt, eine auf die speziellen Bedürfnisse der VG Unkel zugeschnittene Dienstvereinbarung abzuschließen. Ferner fanden Inhouse-Seminare für die Führungskräfte statt, in denen es um die neue Rolle der Führungskräfte und die erfolgreiche Anwendung der systematischen Leistungsbewertung ging. Im Rahmen der technischen Umsetzung ermittelt die ppa das auszuschüttende Finanzvolumen und sorgt für die Berechnung und Auszahlung der Leistungsprämien an die Mitarbeiter. Dank des Einsatzes eines leistungsfähigen IT-Verfahrens bei der ppa wird der administrative Aufwand der VG gering gehalten.

Angesichts dieses „All-inclusive“-Pakets ist für den Büroleiter der Verwaltung, Stefan Heck, die Sache klar: „Was wir von der ppa zur Verfügung gestellt bekommen haben, hat uns bei der Umsetzung sehr geholfen.“ Anfangs sei es für die VG Unkel noch



„Uns war es ganz wichtig, das Thema gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klar strukturiert, verständlich und positiv rüberzubringen“, schildert Büroleiter Stefan Heck ein zentrales Anliegen.

schwierig gewesen, die Thematik LOB für die örtlichen Verhältnisse einzugrenzen, doch dank der ppa-Seminare sei man in die Lage versetzt worden, die neue Dienstvereinbarung zügig zu entwerfen und mit Leben zu füllen. Angenehm in Erinnerung blieb Stefan Heck, wie gut es bei den Seminaren menschlich und fachlich mit den Experten der ppa geklappt hat. Die adäquate Ansprache ist bei dem Thema LOB neben der korrekten Umsetzung der tariflichen Vorgaben offenbar ein zentraler Aspekt. „Uns war es ganz wichtig, das Thema gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klar strukturiert, verständlich und positiv rüberzubringen“, schildert Stefan Heck ein zentrales Anliegen, das er in einer Personalversammlung realisieren konnte. „Das lag mir besonders am Herzen.“





Führungskultur wird verbessert

Genau so sieht es auch der Bürgermeister. „Gemeinsam mit meinen Führungskräften habe ich mich zunächst erst selbst schulen lassen, ehe wir dann alle anderen Mitarbeiter informiert haben“, berichtet Werner Zimmermann. Vor allem auf die Führungskräfte sieht Zimmermann neue Aufgaben zukommen. Sie werden sich künftig deutlich mehr als sonst mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigen, ihre erbrachten Leistungen beobachten, anhand von Checklisten sowie Beurteilungsbögen der ppa dokumentieren und die Ergebnisse kommunizieren müssen. „Die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung in unserem Haus verbessert unsere Führungskultur“, ist sich daher der Bürgermeister sicher.

In der Dienstvereinbarung ist festgelegt, dass jeder Vorgesetzte die Leistungsfeststellung vornehmen und zu einer differenzierten Bewertung der verschiedenen Mitarbeiter kommen muss. Der systematischen Leistungsbewertung liegen exakt formulierte Kriterien zugrunde. Hierzu zählen das Arbeitsergebnis genau so wie die fachliche und methodische Kompetenz, das soziale Verhalten und die Bürger-/Serviceorientie-



„Die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung in unserem Haus verbessert unsere Führungskultur“, ist sich Bürgermeister Werner Zimmermann sicher.

rung. Erreicht ein Mitarbeiter nicht das gewünschte Leistungsniveau, hat er Anspruch auf geeignete Qualifizierungsmaßnahmen. Auch in einem solchen Fall muss in Unkel kein Beschäftigter der Verwaltung finanzielle Einbußen befürchten. „Das Regelgehalt bekommt ja jeder“, erklärt Bürgermeister Zimmermann. Die Leistungsprämie sei so etwas wie „ein Schnaps mehr“.

Akzeptanz gewährleistet

Je größer die Akzeptanz des neuen Instruments, desto größere Effekte wird die LOB in der Praxis haben. Aus diesem Grund hat der Personalratsvorsitzende Volker Schmidt-Briel großen Wert darauf gelegt, klare Kriterien für eine gerechte Bezahlung der Beschäftigten in die Dienstvereinbarung aufzunehmen. Außerdem sind extra organisatorische Maßnahmen wie Beurteilungskonferenzen definiert, die ein einheitliches Bewertungsverfahren für alle Beschäftigten garantieren sollen. „Die Veranstaltungen der ppa haben mir sehr weitergeholfen, da alles praxisnah durchleuchtet wurde. Die Verhandlungen mit der Verwaltungsspitze wurden dadurch erleichtert“, meint Schmidt-Briel, der auch technischer Werkleiter ist.

Das neue Tarifrecht fordert jede Verwaltung auf, die für sie passende Umsetzung des §18 TVöD zu finden. In Unkel führte dies zu einer Diskussion darüber, wer denn nun die Leistungsprämie bekommen soll. Nach eingehender Debatte einigten sich Verwaltungsspitze und Personalrat darauf, dass nur überdurchschnittliche Leistung honoriert wird.

„In der Dienstvereinbarung ist geregelt, dass die Verteilung des Gesamtvolumens an 50 Prozent der Beschäftigten mit den meisten Gesamtleistungspunkten erfolgt“, erklärt der Personalratsvorsitzende.



„Die Veranstaltungen der ppa haben mir sehr weitergeholfen, da alles praxisnah durchleuchtet wurde. Die Verhandlungen mit der Verwaltungsspitze wurden dadurch erleichtert.“, meint Personalratsvorsitzender Volker Schmidt-Briel, der auch technischer Werkleiter ist.

Qualifizierung der Vorgesetzten geht weiter

Im Jahr 2007 bekamen alle Beschäftigten in Unkel die gleiche Leistungsprämie. Doch ab diesem Jahr hat die „Gießkanne“ ausgedient, sie wird durch die individuelle Leistungsfeststellung ersetzt. Dann wird auch die in der DV geforderte dauerhafte Qualifizierung der Führungskräfte fortgesetzt. Damit die Vorgesetzten ihre Mitarbeiter in optimaler Weise mit den Ergeb-

nissen ihrer Bewertungen vertraut machen können, sind Seminare zur Gesprächsführung geplant. Auch hier ist die ppa mit im Boot. Ebenfalls auf der Tagesordnung steht der Austausch über die Erfahrungen, die mit der DV in der Praxis gesammelt wurden. Auf dieser Basis soll die beispielhafte Lösung, die in Unkel gefunden wurde, weiter entwickelt werden.

IMPRESSUM

V.i.S.d.P. Direktor der ppa

Herausgeber: Pfälzische Pensionsanstalt · Sonnenwendstraße 2 · 67098 Bad Dürkheim
personalwirtschaft@ppa-duew.de · Telefon (06322) 936 -433 · www.ppa-duew.de

Redaktion: Robert Schäfer

