

L.O.B. - Leistungsorientierte Bezahlung Eine unendliche oder eine endliche Geschichte

Das Ziel bei der Einführung von L.O.B. war eigentlich die Verbesserung von Dienstleistungen und die Erhöhung der Motivation der Beschäftigten.

Zusätzlich zum Tarifvertrag sind die Einzelheiten für die Vereinigung und die VKSG in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

In der Betriebsvereinbarung L.O.B. ist u. a. eine regelmäßige Evaluation durch die "Große Kommission" vereinbart worden. Hier sollte überprüft werden, ob das gesteckte Ziel erreicht worden ist. Diese Evaluation hat bisher nicht stattgefunden.

Ziel bisher nicht erreicht

Es lässt sich aber auch ohne Evaluation, z. B. durch Gespräche, feststellen, dass das gesteckte Ziel, Verbesserung der Dienstleistungen und Erhöhung der Motivation, nicht erreicht worden ist. Stattdessen gibt es Kolleginnen, die mit der Bewertung ihrer Leistung nicht zufrieden sind und die sich unter Druck gesetzt fühlen. Zusätzlich gibt es viele die das Ganze als gar nicht sinnvoll ansehen.

Der Betriebsrat hat die BV gekündigt, um zu erreichen, dass die Überprüfung endlich durchgeführt wird.

Die Betriebsvereinbarung wirkt bis Ende 2012 nach, das heißt für die Beschäftigten, dass das L.O.B. Verfahren 2012 noch einmal genauso ablaufen wird wie 2011 einschließlich der Möglichkeiten der Beschwerden.

Thesen **Der Offenen Liste (DOL)** zum L.O.B.

- Die Bedingungen vor Ort führen dazu, dass alle mit Arbeitsverdichtung und höheren Anforderungen konfrontiert werden.
- L.O.B. darf nicht nach Sympathie und Antipathie verteilt werden
- Leitungen dürfen nicht gezwungen sein unter Druck und Zeitmangel L.O.B.-Gespräche zu führen.
- Auf allen Hierarchiestufen gibt es negative Bewertungen. Aber je weiter unten KollegInnen in der Hierarchie stehen, desto häufiger werden negative Bewertungen erteilt.
- So wird es bei L.O.B. keine Gerechtigkeit geben.
- Die bisherigen mageren Ergebnisse des L.O.B. Verfahrens rechtfertigen die Kosten an Zeit und Geld nicht.

Forderungen **Der Offenen Liste (DOL)**.

- Gemeinsam mit gewerkschaftlich organisierten KollegInnen setzen wir uns in den Gewerkschaften dafür ein, dass L.O.B. aus dem Tarifvertrag wieder gestrichen wird.
- Wir fordern dass bis auf weiteres das Budget für L.O.B. gleichmäßig auf alle KollegInnen entsprechend ihrer Stundenzahl verteilt wird.
- Oder dass zumindest ein Sockelbetrag für alle, mit einer individuellen Aufstockung, vereinbart wird.
- Es muss eine ehrliche und ergebnisoffene Evaluation geben, ohne Schönfärberei.

Fehlzeitengespräche / Krankenrückkehrgespräche

Fakt ist, dass die "V" eine ziemlich hohe Ausfallquote hat. Diese ergibt sich aus den Arbeitsbedingungen, aus der Sozialstruktur der Beschäftigten und aus den Hamburger Verhältnissen, denn Hamburg hat generell eine höhere Krankenquote als andere Bundesländer.

Um die Ausfallquote möglichst zu senken ist die nicht unumstrittene Betriebsvereinbarung „Fehlzeiten“ ausgehandelt worden. Danach können Fehlzeitgespräche geführt werden, wenn innerhalb von 12 Monaten krankheitsbedingt 30 Fehltage entstanden sind. Diese werden mit dem Ziel geführt festzustellen, ob es betriebliche Ursachen gibt, die beseitigt werden können und welche Perspektiven es gibt. Niemand muss hierbei Auskünfte über die Diagnose geben und in diesen Gesprächen dürfen keine Kündigungen angedroht werden.

Absichten der Geschäftsführung

Die Geschäftsführung beabsichtigt offenbar nicht für eine Verbesserung der Bedingungen vor Ort in den Kitas und in der Zentrale zu sorgen. Obwohl die wirtschaftliche Lage sich positiv gestaltet, sind die letzten betriebsinternen Kürzungen bisher nicht zurückgenommen worden. Bessere Arbeitsbedingungen sind eine wesentliche Voraussetzung zur Gesundheitsförderung.

Stattdessen hat die Geschäftsführung die Betriebsvereinbarung „Fehlzeitengespräche“ gekündigt und diese Vereinbarung läuft damit zum 31.12.2011 aus.

Die Geschäftsführung will eine neue Vereinbarung, mit dem Ziel den Umgang mit den nicht gesunden KollegInnen zu verschärfen und hat dem Betriebsrat eine entsprechende Vorlage zugesendet.

Vorlage der Geschäftsführung

Die Vorlage der Geschäftsführung enthält u. a. folgende Punkte:

Fehlzeitengespräche auf Kitaebene nach jeweils 20 Fehltagen

Wiederholung der Gespräche nach jeweils weiteren 10 Fehltagen

Bei weiteren Gesprächen in der Zentrale soll die Androhung Kündigung möglich sein,

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates

Standardisierte Krankenrückkehrgespräche sind eine Frage „der Ordnung des Betriebes“ und sie sind dem zufolge mitbestimmungspflichtig. (Bundesarbeitsgerichtsurteil: BAG 1 ABR 22 94)

Das bedeutet ohne eine Regelung darf ein Arbeitgeber solche Gespräche nicht führen.

Der Betriebsrat kann Verhandlungen führen, die bei Nichteinigung auch in die Einigungsstelle führen können.

Ihre Möglichkeiten

Auch nach dem 31.12.2011 muss niemand während einer Krankheit Krankenrückkehrgespräche führen, eventuell anberaumte Termine sollten Sie absagen.

Solange keine neue Betriebsvereinbarung ausgehandelt ist, sollten Sie sich nach Wiederaufnahme der Tätigkeit nicht auf Termine für Krankenrückkehrgespräche einlassen.

Wenn doch, dann sollten Sie auf jeden Fall ein BR Mitglied ihres Vertrauens hinzuziehen und sich vorher mit dem BR Mitglied beraten.

Ansprechpartnerinnen:

Sabine Lafrentz – Betriebsrat

Angelika Künstler – Betriebsrat

040/42109 – 266

040/42109 - 187