

Auszahlungssysteme der LoB

Auch nach mehr als einem Jahr der Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung wird das Führungsinstrument vielfach noch als umständliche Methode des Geldverteilens aufgefasst. Es wird bemerkenswert viel Zeit und Energie investiert, um einzelfallgerechte Auszahlungssysteme zu entwickeln.

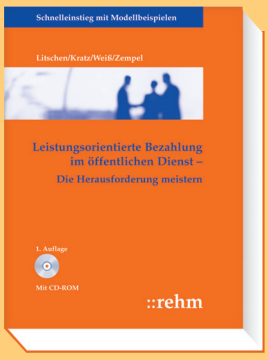
Regelung der Auszahlung

Nach der Festlegung der Kriterien zur Bestimmung der individuellen Leistung auf Basis von Zielvereinbarungen oder systematischen Leistungsbewertungen bzw. im Rahmen von kombinierten Verfahren muss selbstverständlich die Um-wandlung zur Auszahlung der leistungsorientierten Bezahlung geregelt werden. Dabei ist festzulegen, wie und in welcher Form das zu verteilende Budget ermittelt wird, wie Auszahlungstöpfe gebildet werden und wie Verteilungsmechanismen die unterschiedlichen praktischen Gegebenheiten der Beschäftigten berücksichtigen.

Gewichtung der Leistung

Der TVöD enthält selbst keine Vorgabe zu den Auszahlungsmechanismen, nach denen die leistungsorientierte Bezahlung verteilt werden soll. Aus den Vorschriften ergibt sich jedoch mittelbar, dass eine unterschiedliche Gewichtung nach der individuellen Situation angelegt ist. So „zahlt" jeder Beschäftigte derzeit 1 % seines Entgeltes in das Gesamtbudget mit ein. Entsprechend orientiert sich die tarifvertragliche Ausgleichszahlung bei Nichtabschluss von Dienstvereinbarungen an dem individuellen Entgelt (Protokollerklärung zu §18 Abs. 4 TVöD). Eine Gewichtung der Leistung und damit

Produkttipp



Softcover mit CD-ROM
ISBN 978-3-8073-2336-7
€ 39,80

[bestellen]

Litschen/Kratz/Weiß/Zängl

Leistungsorientierte Bezahlung im öffentlichen Dienst
Die Herausforderung meistern

Leistungsorientierte Bezahlung im öffentlichen Dienst – die Herausforderung meistern! Mit dem neuen Handbuch, das den Einführungsprozess der leistungsorientierten Vergütung von der Entscheidung bis zur Umsetzung anschaulich darstellt und praxisgerecht erläutert.
Anhand von Erfahrungen und Erkenntnissen aus der freien Wirtschaft werden Hilfestellungen und Tipps, sowohl für die Einführung als auch für die weitere Entwicklung der variablen Vergütung, speziell für die Bedürfnisse des öffentlichen Dienstes angeboten.

Die Arbeitshilfe zielt nicht nur auf die theoretisch-trockenen Überlegungen im Zusammenhang mit Zielvereinbarung und Leistungsbewertung ab, sondern soll ein lebendiger und praxisnaher Ratgeber für alle Führungskräfte sien, die sich mit leistungsorientierter Bezahlung beschäftigen.

Auf der beigefügten CD-ROM sind z. B. Checklisten, Beispiele und Musterformulare enthalten. Eine PowerPoint-Präsentation zur leistungsorientierten Bezahlung, die an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst werden kann steht ebenfalls zur Verfügung.



auch der Auszahlung nach Eingruppierung ist ein übliches Verfahren nicht nur im Bereich der Verwaltung. Um das System handhabbar zu machen empfehlen sich jedoch Vereinfachungen, um die Berechnung auch für den Beschäftigten nachvollziehbar zu machen.

Beteiligung am Erfolg

Soweit es den monetären Aspekt der leistungsorientierten Bezahlung betrifft, ist es das Ziel, die Beschäftigten entsprechend ihrem Beitrag zum Erfolg der Verwaltung oder des Unternehmens zu beteiligen. Dieser Beitrag wird auch durch die Eingruppierung in die Entgeltgruppen wiedergegeben. Die Eingruppierung ergibt sich aus den Leistungsfaktoren Qualifikation, Kenntnisse und Verantwortung und ist daher auch entsprechend zu berücksichtigen. Wie dies geschieht, können die Betriebsparteien vor Ort festlegen.

Produkttipp

Werden Sie jetzt Referenzkunde!

LoB.IT 2.1

Gestalten Sie die Software zur Verwaltung der leistungsorientierten Bezahlung aktiv mit und werden Sie Referenzkunde!



Mit der Software **LoB.IT 2.1** verwalten Sie die leistungsorientierte Bezahlung innerhalb eines Programms. **LoB.IT 2.1** leistet nicht nur die Berechnung der Auszahlungsbeträge, sondern wickelt papierlos die gesamte Leistungsmessung ab. Insbesondere die speziellen Rahmenbedingungen der tarifvertraglichen Regelungen des TVöD/TV-L werden bei der Umsetzung berücksichtigt. Dabei ist das Programm so flexibel, dass auch andere Systeme abgebildet werden können.

Weitere Pluspunkte:

- bequemer Datentransfer durch Im- und Export-Schnittstellen
- inklusive Statistiken und Controlling-Berichte
- ständige Updates bei rechtlichen und technischen Änderungen
- kostenloser Support durch geschulte Mitarbeiter
- Lizenzmodelle für unterschiedlichste Größen/Mitarbeiterzahlen

Für weitere Informationen und ein persönliches Angebot nehmen Sie bitte Kontakt auf zu Jochen Glaser:
Tel.: 0 89/5 48 52-81 79
Fax: 0 89/5 48 52-81 37
E-Mail: jochen.glaser@hjr-verlag.de

kommSolutions

Seminartipp

Hilfreiche Seminarangebote zum aktuellen Thema „Leistungsorientierte Bezahlung" finden Sie [hier]

Ein gerechtes System finden

Dabei hat man aufgrund der Besonderheit des TVöD immer das rechnerische Problem, eine begrenzte Summe verteilen zu müssen. Eine Verteilung kann daher nicht in einem starren System erfolgen, sondern muss auch die Veränderungen unterhalb des Beurteilungszeitraums sowie die unterschiedlichen Leistungsergebnisse berücksichtigen können. Andererseits besteht bei den Beschäftigten der Wunsch nach einem „gerechten" System. Gerechtigkeit ist jedoch ein sehr dehnbarer und vielschichtiger Begriff, der kaum für alle gleichermaßen erfüllbar ist. In der Regel wird ein System akzeptiert werden, bei dem die Verteilung für jeden nachvollziehbar ist. Ausschlaggebend für die Akzeptanz ist der Ausschluss von Willkürentscheidungen.

Bewährte Modelle

In der Praxis haben sich dabei insbesondere das Punktwertmodell und das Garantiemodell durchgesetzt. Ersteres besticht durch die einfache Berechnung, in dem ein Punktwert individuell zu der Summe aller erreichten und gewichteten Leistungspunkte errechnet wird. Letzteres hat den Vorteil, dass der Beschäftigte bis zu einer Leistung von 100 % sein Leistungsentgelt selbst errechnen kann. Beide Systeme sind aus sich heraus verständlich.
Andere Eigenkreationen konnten bislang nicht überzeugen. Dies insbesondere, weil sie entweder den Anforderungen des TVöD nicht entsprechen oder ein System mit so vielen unterschiedlichen Hilfsfaktoren versehen, dass sie eine automatisierte Berechnung oder gerichtsfeste Nachvollziehbarkeit nicht gewährleisten können.

Dr. Kai Litschen,
stellv. Geschäftsführer KAV
Schleswig-Holstein