



Leistungsorientierte Bezahlung (LOB), zeitfressend, kostspielig, nicht objektiv und demotivierend oder?!!!

Im Herbst finden in der Regel LOB Gespräche statt. Vorgesetzte und Betroffene müssen sich darauf vorbereiten. Das nimmt viel gut dotierte Arbeitszeit in Anspruch, die auch für andere Aufgaben verwendet werden könnte. Hinzu kommen noch die Arbeiten, die in der Zentrale bis zur Zahlbarmachung und für die Beschwerden eingesetzt werden müssen. Das ist kostspielig.

Welche Leistung wird zugrunde gelegt

Damals ist festgelegt worden, dass 100% Leistung, die in der normalen Arbeitszeit zu erreichen ist, zugrunde gelegt werden soll. Die Offene Liste gewinnt häufiger den Eindruck, dass immer mehr Aufgaben zu den 100% gezählt werden. Dieser Prozess trägt bei den Ausfallquoten und dem Personalmangel zu höherem Leistungsdruck bei.

Die Arbeit in Kitas lässt sich mit messbaren Kriterien schlecht erfassen. Sie hat viel mit Haltung, wissenschaftlichen Erkenntnissen und pädagogischen Grundsätzen zu tun. Dazu werden subjektive Einschätzungen getroffen. Diese können nicht objektiv sein, nicht mal Zensuren sind objektiv.

LOB sollte eigentlich zur Motivation beitragen. Prozentual gibt es aber mehr mittelmäßige und schlechtere Bewertungen bei Hausarbeiterinnen und Erziehungskräften als in den anderen Ebenen der Elbkinder. Nach unserer Ansicht sind die anvisierten Ziele mit LOB nicht erreicht worden.

Fühlt ihr euch durch LOB motiviert oder könntet ihr euch andere Formen der Anerkennung und Wertschätzung vorstellen?

Finanzierung von LOB

LOB wurde durch den Wegfall von Urlaubsgeld und der Kürzung des Weihnachtsgeldes finanziert. In den folgenden Tarifrunden sind die Lohnerhöhungen immer dann niedriger ausgefallen, wenn die LOB Summe erhöht worden ist. Die Arbeitgeber*innen haben uns also nicht extra etwas Gutes zu kommen lassen. Inzwischen beträgt die LOB Summe für die EKSG knapp 290.000€ und für den übrigen Betrieb knapp 4 Mio. Euro. Es geht nicht mehr um Peanuts.

Die Offene Liste war von Anfang an gegen LOB, was ihr in unseren Infos aus 2008/09 usw. nachlesen könnt. Zusätzlich zum Tarifvertrag regelt eine Betriebsvereinbarung die Bedingungen für LOB. Daraus ergibt sich eine komplizierte Anwendung mit Fehlerquellen und Ungerechtigkeiten.

Neue Möglichkeit durch den Tarifabschluss

Einige Kitaträger sind schon länger zu einer einfachen pauschalen Auszahlung der LOB Summe, die Zeit spart, übergegangen. Bei den Elbkindern ist pandemiebedingt für die Jahre 2020/21 eine individuelle LOB Pauschale verabredet worden. Jetzt haben die Gewerkschaften die pauschale Regelung aufgegriffen und dafür gesorgt, dass diese im letzten Tarifabschluss übernommen worden ist. Damit hat sich das Spektrum, dessen was verhandelt werden kann, erweitert. Die bestehende Betriebsvereinbarung der Elbkinder soll in einem festgelegten Rhythmus überprüft und nachverhandelt werden. Dies steht jetzt an.

Die Offene Liste fordert eine pauschale Regelung, von der jede/r Beschäftigte profitieren kann.

DOL Ansprechpartner*innen

Konstanze Fischer – Betriebsrätin	040 / 42109 – 184	k.fischer-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
Sabine Lafrentz – Betriebsrätin	040 / 42109 – 266	s.lafrentz-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
Ilona Scheitherr – Betriebsrätin	040 / 42109 – 180	i.scheitherr-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
Holger Timmermann – Betriebsrat	040 / 42109 – 187	h.timmermann-betriebsrat@elbkinder-kitas.de