



Vorlage für die Sitzung des

Anlage zur HV-118/07

- GV am**
- KoVo am**
- HV am 9./10. März 2007**

Betr.: Leistungsbezahlung

TOP 9

Antragsteller/in: Ilse Schaad

Berichterstatter/in: Ilse Schaad

Finanzwirksamkeit
(ankreuzen)

Ja

Nein

Summe: €

Haushaltsstelle:

In der Anlage befindet sich eine Begründung und Zusammenfassung der aktuellen Diskussion zur HV-DS 118/07.

Frankfurt am Main, 28.2.07, i.sch/GHz
Ilse Schaad

Argumente der GEW für und wider die Leistungsbezahlung im öffentlichen Dienst

1. Grundsätzliches

Im Januar 2003 haben sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes unter anderem zur Schaffung eines leistungs- und erfolgsorientierten neuen Tarifrechts verpflichtet. Die Initiative hierzu ging vor allem von den Arbeitgebern aus, die mit Arbeitgebern der Privatwirtschaft im Wettbewerb stehen. Das waren auch diejenigen, die am stärksten auf ein neu gestaltetes Tarifrecht für den öffentlichen Dienst gedrungen haben. Zudem beinhaltet das Arbeitertarifrecht, das mit dem Angestelltentarifrecht vereinigt worden ist, seit vielen Jahren Formen der Leistungsbezahlung. Im Beamtenbereich wurde die Leistungsbesoldung mit dem Dienstrechtsreformgesetz von 1997 eingeführt. Der Bund beabsichtigt nunmehr die Leistungsbesoldung dahingehend zu ändern, dass für Bundesbeamtinnen/Bundesbeamte neben verschärften Bedingungen beim Stufenaufstieg nur noch die Leistungsprämie angewendet werden soll.

Für das tarifliche Leistungsentgelt, das ein wichtiger Bestandteil der Leistungsbezahlung ist, müssen die Bedingungen auf derjenigen Ebene konkretisiert werden, auf der aufgrund ihrer Sachnähe auch am sinnvollsten und am konkretesten entschieden werden kann. Im Regelfall ist dies die Ebene der einzelnen Verwaltung, der Einrichtung oder des Betriebes. Dadurch sind letzten Endes die Personal- und Betriebsräte gefordert, die jeweiligen Bedingungen für das Leistungsentgelt ihrem gesetzlichen Auftrag entsprechend zu überwachen und für die Einhaltung der tariflichen Grundsätze zu sorgen. Gefordert sind aber auch die Untergliederungen der tarifschließenden Gewerkschaften auf Landesebene. Sie sind im Länderbereich diejenigen, die durch landesbezirkliche Tarifverträge das Leistungsentgelt ausgestalten müssen. Personal- und Betriebsräte und Landesvorstände der GEW haben deshalb einen hohen Bedarf an koordinierten Positionen, abgestimmter Anleitung und dem Austausch von Erfahrungen zur Ausgestaltung und Anwendung des Leistungsentgelts. In diesem Sinne sollen die nachfolgenden Gesichtspunkte, mit denen sich auch eine Fachtagung der GEW im Februar 2007 befasste, einer ersten Diskussion dienen, um einerseits Verständnis der GEW-Mitglieder und Funktionsträger für das neue System zu wecken, andererseits aber auch die Grenzen dieser Bezahlungsform im Organisationsbereich der GEW aufzuzeigen.

Die Leistungsbezahlung ist im öffentlichen Dienst durch das Leistungsentgelt und die leistungsbezogene Beschleunigung bzw. Hemmung des Aufstiegs in den Entwicklungsstufen der Entgelttabelle bei erheblich über bzw. unter dem Durchschnitt liegenden Leistungen ausgeformt. Für besondere Bereiche, wie zum Beispiel dem Bereich der Wissenschaft, gibt es daneben weitere Formen der Leistungsbezahlung. Die Leistungsbezahlung ist nicht nur auf ihre Verteilungsfunktion reduzierbar. Aus der Sicht der Arbeitgeber soll sie vor allem die Arbeitsleistung intensivieren und die Arbeit verdichten. Dies erfolgt primär über die von den einzelnen Beschäftigten beeinflussbaren Leistungsfaktoren, wie die Leistungsmotivation und die jeweilige persönliche Bereitschaft, mehr und bessere Arbeitsleistungen zu erbringen. Bei der Anwendung der Regelungen zur Leistungsbezahlung sind jedoch auch die Leistungsbedingungen zu berücksichtigen. Aus der Sicht der GEW sind deshalb die personellen Leistungsvoraussetzungen, die Ausstattung mit Arbeitsmitteln und Arbeitsgegenständen, organisatorische Voraussetzungen sowie ein demokratisch legitimierte Verfahren der Leistungsvorgaben und Leistungsbewertung und ein dementsprechendes verantwortungsbewusstes Handeln der Vorgesetzten für die Leistungsbezahlung ebenso wichtig wie eine den erbrachten Leistungen adäquate Bezahlung. Nur dadurch kann der „Selbstausschöpfung“ entgegengewirkt und die Vergabe von so genannten „Nasenprämien“ verhindert werden.

Das Leistungsentgelt kann nur funktionieren, wenn folgende allgemeingültige Rahmenbedingungen und Standards erfüllt sind:

- ⇒ Die Leistungsziele sind aus der Tätigkeit abzuleiten und auf diese bezogen. Sie müssen innerhalb der regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit erfüllbar sein.
- ⇒ Es muss für jede/jeden Beschäftigte/Beschäftigten, die/der unter den persönlichen Geltungsbereich des TVöD oder TV-L fällt, die Möglichkeit bestehen, in den Genuss von Leistungsentgelt zu gelangen.
- ⇒ Die Leistungsziele müssen aufgrund der Leistungsbedingungen von den jeweiligen Beschäftigten beeinflusst werden können. Ihre Erfüllung/Nichterfüllung muss nach objektiven Kriterien feststellbar und der/dem jeweiligen Beschäftigten zuordenbar sein.
- ⇒ Veränderte Leistungsbedingungen erfordern veränderte Leistungsziele.
- ⇒ Das Leistungsentgelt ist kein Instrument der Personalführung. Durch das Leistungsentgelt wird die Art und Weise, in der die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erfüllt wird, beeinflusst. Ob die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung im Einzelfall erbracht worden ist, ist durch das Leistungsentgelt nicht steuerbar. Leistungsentgelt einerseits und arbeitsrechtliche Formen der Reaktion auf die Nichterfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dürfen nicht miteinander vermischt oder in Zusammenhang gebracht werden.
- ⇒ Ist es einzelnen Beschäftigten aufgrund dienstlicher oder persönlicher Belange nicht mehr möglich an einer Form der Leistungsbezahlung teilzunehmen, ist ein Leistungsentgelt aufgrund der bis dahin erreichten Teilleistungen zu zahlen.
- ⇒ Für Beschäftigte, für die aufgrund gesundheitlicher Gründe oder wegen einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären, alters - oder arbeitsmarktpolitischen Gründen nur im begrenzten Umfang an der Leistungsbezahlung in Form des Leistungsentgelts teilnehmen können, sind die Leistungsziele entsprechend anzupassen.
- ⇒ Freigestellte Aufgabenträger, wie zum Beispiel Mitglieder von Personalvertretungen, dürfen im Hinblick auf das Leistungsentgelt nicht benachteiligt werden. In sonstigen Fällen, in denen der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzahlt oder Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld und zu den Krankenbezügen gewährt, ist ein entsprechend hohes Leistungsentgelt zu zahlen. Dies kann auch der Durchschnitt des Leistungsentgelts, das im jeweiligen Arbeitsbereich gezahlt wird, sein.

Kein Lohnverzicht durch Verzicht auf Leistungsentgelt

Für das Leistungsentgelt stehen Mittel im Volumen von einem Prozent der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres der unter den Geltungsbereich des TVöD bzw. TV-L fallenden Beschäftigten zur Verfügung („Anschubfinanzierung“). Später soll dieses Volumen auf acht Prozent erhöht werden, wobei kein Zeitpunkt für das Erreichen dieser Zielgröße vereinbart worden ist.

Anhand des Tabellenentgelts, das der größte Bestandteil der ständigen Monatsentgelte ist, werden pro Beschäftigte/Beschäftigter folgender Beträge/Jahr für das Volumen des Leistungsentgelts in den Entgeltgruppen 6 und 8 bis 15 gebildet:

Übersicht über das Volumen für das Leistungsentgelt anhand des Tabellenentgelts als eine Bildungsgröße						
Entgeltgruppe	bei einem Prozent in Euro			bei acht Prozent in Euro		
	von	bis		von	bis	
		VKA	Bund und Länder ¹⁾		VKA	Bund und Länder ¹⁾
6	212	274	274	1.693	2.194	2.194
8	235	299	299	1.884	2.393	2.393
9	247	382	358	1.979	3.053	2.861
10	281	416	406	2.246	3.331	3.245
11	292	460	435	2.333	3.682	3.480
12	302	504	480	2.419	4.032	3.840
13	338	514	491	2.704	4.109	3.926
13 Ü ²⁾	376		523	3.005		4.186
14	376	553	523	2.938	4.426	4.186
15	406	604	574	3.249	4.829	4.589

¹⁾ Bei Bund und Länder endet in den Entgeltstufen 9 bis 15 das Tabellenentgelt in der Stufe 5.

²⁾ Die Entgeltgruppe 13 Ü ist eine Überleitungsgruppe, die es nur im Bereich der Länder gibt.

Diese Mittel sind Bestandteil der tariflichen Bezahlung und stehen grundsätzlich jeder/jedem Beschäftigten, die vom persönlichen Geltungsbereich des TVöD/TV-L erfasst sind, zu. Die Finanzierung erfolgt aus Überleitungsgewinnen, Einsparungen infolge des Wegfalls von kinderbezogenen Entgeltbestandteilen sowie des Wegfalls des Urlaubsgeldes und der Absenkung der Jahressonderzahlung in den höheren Entgeltgruppen gegenüber der Zuwendung. Für die weitere Aufstockung des Volumens werden auch allgemeine Entgelterhöhungen, die im Rahmen von künftigen Tarifrunden ausgehandelt werden, teilweise verwendet.

Den größten Anteil an der Anschubfinanzierung von einem Prozent haben Beschäftigte erbracht, die Tabellenentgelt aus den Entgeltgruppen 13 bis 15 erhalten. Für sie sind die Beträge ihrer Jahressonderzahlung mit 60 Prozent (West) bzw. 45 Prozent (Ost) im Bereich der VKA und des Bundes und mit 50/35 Prozent (West) bzw. 45/30 Prozent (Ost) im Bereich der Länder gegenüber der bisherigen Zuwendung in Höhe von 82,14 Prozent (West) und 61,60 Prozent (Ost) besonders deutlich abgesenkt worden. Bezogen auf ein Einstellungsalter von 29 Jahren und eine Beschäftigungszeit von 30 Jahren werden im Jahr zum Beispiel in der Entgeltgruppe 13 im Durchschnitt im Westen ca. 39 Prozent einer BAT-Monatsvergütung und im Osten ca. 23 Prozent einer BAT-O//BAT- Monatsvergütung durch die abgesenkte Jahressonderzahlung gegenüber Zuwendung und Urlaubsgeld „freigesetzt“. Diese Mittel müssen für die Leistungsbezahlung zur Verfügung gestellt werden.

Die Gelder zur Leistungsbezahlung sind in jedem Fall Lohn, der auch den Beschäftigten im Organisationsbereich der GEW zugute kommen muss. Ein Verzicht der GEW auf die Ausformung des Leistungsentgelts in den Bereichen der Jugendhilfe und Sozialarbeit, Schulen sowie Hochschulen und Forschungseinrichtungen wäre aktuell und für die Zukunft ein Lohnverzicht. Deshalb ist die GEW trotz aller Vorbehalte und Einwände gefordert, sich in ihrem Organisationsbereich an der Ausgestaltung des Leistungsentgelts zu beteiligen. Ziel ist es, den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, an allgemein- und beruflichen Schulen sowie an

Hochschulen und Forschungseinrichtungen das Geld zur Verfügung zu stellen, das bei ihnen gegenüber dem BAT/BAT-O eingespart worden ist bzw. das aufgrund künftiger Lohnrunden für die Leistungsbezahlung eingesetzt werden soll und sich deshalb nicht in einer Erhöhung des Tabellenentgelts niederschlägt.

Die Verteilung der Mittel für das Leistungsentgelt

Für das Ziel, den Beschäftigten im Organisationsbereich der GEW das Leistungsentgelt zugute kommen zu lassen, das sie selbst finanziert haben, ist die Verteilung des bei dem Arbeitgeber vorhandenen Gesamtbudget von zentraler Bedeutung. Die Akzeptanz des Leistungsentgelts unter den Beschäftigten hängt im hohen Maße von den Verteilungsgrundsätzen, den Verteilungsmethoden und der Überprüfbarkeit ihrer Anwendung ab. Die Verteilungsgrundsätze/Verteilungsmethoden sind im hohen Maße von den jeweils anzuwendenden Modellen der Leistungsbezahlung abhängig. Einheitliche Positionen zur Regelung der Verteilungsströme, die für den gesamten Organisationsbereich der GEW allgemeingültig sind, gibt es zurzeit nicht.

Systematische Leistungsbewertung oder Zielvereinbarung, Leistungszulage oder Leistungsprämie?

Welcher Form der Leistungsbemessung und des Leistungsentgelts der Vorzug zu geben ist, muss diskutiert werden. Eine allgemeingültige Position zugunsten der einen oder anderen Form der Leistungsbemessung und mithin des Leistungsentgelts bietet sich nicht an, weil die Leistungsbedingungen innerhalb des Organisationsbereiches der GEW voneinander stark abweichen. Soweit die Zielvereinbarung wegen ihres Charakters als ein Instrument der Personalentwicklung und Personalsteuerung überhaupt in Frage kommt, wird ihre Anwendbarkeit für den Organisationsbereich der GEW allenfalls bei Vorhaben in Lehre und Forschung bejaht. Auch für Schulen ist die Zielvereinbarung denkbar, wenn von ihr gemeinsam zu erreichende Ziele der gesamten Schule oder Ziele, die einem Team an einer Schule zugeordnet werden können, erfasst werden. Dagegen verbietet sie sich bei Zielen, die individuell nur schwer beeinflussbar und der/dem einzelnen nicht zuordenbar sind, wie dies bei vielen Leistungsanforderungen an Schulen der Fall ist. Welche Bedeutung Zielvereinbarungen im Zusammenhang mit der weiteren Entwicklung der „selbständigen Schule“ zukommt, kann heute noch nicht abschließend beurteilt werden.

In der Tendenz werden zwei Modelle befürwortet. Zum einen ein Modell, das eine möglichst gleichmäßige Ausschüttung an alle ermöglicht und zum anderen ein Modell mit einem hohen Sockelbetrag für alle und wenigen Spielräumen für eine individuelle Differenzierung. Das ist vor allem auch eine Frage der Leistungskriterien.

Leistungskriterien in Erziehung-, Bildungs- und Forschungseinrichtungen

Die Ausgestaltung des jeweiligen Systems der Leistungsbezahlung ist ein Ergebnis eines Aushandelns mit dem Arbeitgeber bzw. dem Dienststellenleiter. Hierfür sind aus der Sicht der GEW folgende Grundsätze von Bedeutung:

- ⇒ Alle Beschäftigten im Organisationsbereich der GEW wollen gute Leistungen erbringen und erbringen gute Leistungen. Das Leistungsentgelt ist keine Form, über die die Beschäftigten erst noch an das geforderte Leistungsniveau herangeführt werden sollen.
- ⇒ Deshalb sind die Kriterien so zu wählen, dass sie auch von allen erfüllt werden können. Zu den nicht zulässigen Leistungskriterien, die nur einen Teil der Beschäftigten „privilegieren“, gehören auch Aufgaben, die nur für einen begrenzten Teil der Beschäftigten in Frage kommen (z.B. Klassenleitertätigkeit). Auch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen kann als Leistungskriterium nur dann in Frage kommen, wenn für alle Beschäftigten die Möglichkeit einer Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen gegeben ist und diese nicht zur

Freizeitbeschäftigung umgewandelt werden.

- ⇒ In allen Bereichen, in denen die GEW organisiert, sind die Grenzen für eine weitere Ausweitung des Leistungsumfanges in quantitativer Hinsicht erreicht. Es muss deshalb allenfalls um ein Mehr an Qualität gehen.
- ⇒ Durch falsche Kriterien für das Leistungsentgelt dürfen keine Fehlentwicklungen ausgelöst oder beschleunigt werden, die darin bestehen, dass zusätzliche Aufgaben ohne Rücksicht auf das zeitliche Gesamtbudget übernommen werden. Für die GEW bleibt es bei der Position: Zusätzliche Aufgaben dürfen nur übernommen werden, wenn hierfür die zeitlichen Freiräume geschaffen werden. In der Regel setzt deshalb die Übernahme zusätzlicher Aufgaben immer eine zeitliche Kompensation durch die Verringerung des zeitlichen Aufwandes für andere Aufgaben voraus. Dies darf durch das Leistungsentgelt nicht unterlaufen werden.
- ⇒ Die Haupttätigkeit von Lehrkräften an Schulen ist der Unterricht. Er lässt sich aufgrund seiner Eigenart, der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen, die von Klasse zu Klasse wechseln können, und des nicht exakt zuordenbaren Gesamtergebnisses in Form des Bildungs- und Erziehungserfolgs nicht sinnvoll über Leistungskriterien definieren. Das Gleiche lässt sich für die Erziehungs- und Bildungsarbeit in Kindertagesstätten und Einrichtungen der Jugendhilfe feststellen. Die Unsinnigkeit und Unmöglichkeit der Definition von Erziehung und Bildung über Leistungskriterien darf nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Deshalb muss im jeweiligen System des Leistungsentgelts hierfür ein entsprechend hoher Sockelbetrag für alle Beschäftigten enthalten sein, der zum Zwecke einer Differenzierung des Leistungsentgelts unter den Beschäftigten nicht mehr weiter aufgeteilt werden darf.
- ⇒ Die gewählten Leistungskriterien dürfen nicht dazu führen, dass an die Stelle von Zulagen oder Höhergruppierungen das Leistungsentgelt tritt. Leistungsentgelt, Eingruppierung und Zulagen haben unterschiedliche und klar abgegrenzte Funktionen. Ein Verwischen dieser Grenzen durch eine funktionswidrige Verwendung des Leistungsentgelts würde der Deregulierung tariflicher Ansprüche und Standards Vorschub leisten und wäre zum Beispiel für die Verhandlungen zur Tarifierung der Eingruppierung von Lehrkräften mit erheblich nachteiligen tarifpolitischen Folgen verbunden.
- ⇒ Eine Umwandlung des Leistungsentgelts in ein Zeitbudget wird – trotz noch nicht beendeter Diskussion – ausgeschlossen, weil dadurch die Beschäftigten die Verbesserung der Leistungsbedingungen, die dem Arbeitgeber zugute kommen, durch Eigenleistung „erwirtschaften“. Es ist die Verpflichtung des Arbeitgebers für leistungsfördernde Arbeitsbedingungen zu sorgen und nicht die der Beschäftigten.
- ⇒ Die Festelegung von Leistungskriterien soll mit Ausnahme der Hochschulen und Forschungseinrichtungen einrichtungsübergreifend erfolgen.

Demokratische Kontrolle

Die Anwendung der Regelungen zum Leistungsentgelt setzt in jeder Phase ein demokratisch legitimes Verfahren voraus. Dies ist derzeit nur bedingt der Fall. So ist zum Beispiel die sehr wichtige Gestaltung der arbeitgeberinternen Verteilungsströme der für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Mittel nicht hinreichend demokratisch legitimiert, es sei denn, die Legitimation wird vom Haushaltsgesetzgeber abgeleitet. Aufgrund der tariflichen Regelungen wird das jeweilige System des Leistungsentgelts von den Betriebspartnern bestimmt. Im Bereich der kommunalen Arbeitgeber und des Bundes handeln die Betriebspartner auf der Grundlage tarifvertraglich vorgegebener Rahmenbedingungen bzw. Öffnungsklauseln. Für die Länder, bei denen entsprechende Tarifverträge noch ausstehen, wird auf konkretisierende Regelungen durch die Betriebspartner auch nicht verzichtet werden können. Die Entscheidung über die

Leistungsfeststellung und die Vergabe der Leistungszulage/Leistungsprämie trifft jedoch der Leiter. Daneben sehen die Tarifverträge zur Kontrolle der Umsetzung der Regelungen des Leistungsentgelts paritätische Kommissionen vor. Im Bereich der kommunalen Arbeitgeber sind die paritätischen Kommissionen auch an der Entwicklung der betrieblichen Systeme des Leistungsentgelts beteiligt. Die paritätischen Kommissionen sollen schließlich auch zur Konfliktlösung (im Bereich des Bundes nur bei Konflikten, die das System, nicht aber die konkrete Leistungsfeststellung betreffen) beitragen. Sie haben jedoch in keinem Fall die Möglichkeit, eine Entscheidung des Leiters durch ihre Entscheidung zu ersetzen.

Offen ist, ob den Gewerkschaften auch bei der Ausgestaltung des Systems eine unmittelbare Entscheidungsfunktion zukommen muss. Es ist anerkannt, dass die Gestaltung der Verteilungsströme nur dann demokratisch legitimiert ist, wenn sie unter Beteiligung der Gewerkschaften erfolgt, weil dadurch unmittelbar darüber entschieden wird, wie viel Lohn in Form des Leistungsentgelts für die Beschäftigten eines Bereiches zur Verfügung steht.

Ob jedoch die Gewerkschaften auch an der einrichtungs-/betriebsinternen Entscheidung über das jeweilige System (Modell), an der Festlegung der Leistungskriterien, der konkreten Vergabeentscheidung und der Ersetzung dieser Vergabeentscheidung im Beschwerdefall zu beteiligen sind, bedarf noch weiterer Diskussion. Eine derart weitgehende Beteiligung ist in den Eckpunkten des GEW-Landesvorstandes Sachsen-Anhalt enthalten, in denen auch GEW-Mitgliederversammlungen in den Einrichtungen über die jeweils anzuwendenden Modelle des Leistungsentgelts und die Leistungskriterien unmittelbar entscheiden.

Perspektive

Das geltende Tarifrecht beinhaltet zur Einführung des Leistungsentgelts folgende Regelungen:

Kommunale Arbeitgeber

Bei kommunalen Arbeitgebern sind Dienst-/Betriebsvereinbarungen zum Leistungsentgelt ab 1.1.2007 möglich. Kommen derartige Vereinbarungen bis zum 30. Juli 2007 nicht zustande, werden mit der Auszahlung des Monatsentgelts im Dezember 2007 12 Prozent des Tabellenentgelts für den Monat September 2007 gleichmäßig an die vom persönlichen Geltungsbereich erfassten Beschäftigten ausgezahlt. Kommen entsprechende Vereinbarungen auch nicht bis zum 30. September 2007 zustande, erhalten die vom persönlichen Geltungsbereich erfassten Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt im Monat Dezember 2008 sechs Prozent des ihnen im September 2008 zustehenden Tabellenentgelts gleichmäßig ausgezahlt. Dies setzt sich in den Folgejahren fort, wenn keine Dienst- oder Betriebsvereinbarung über das Leistungsentgelt zustande kommt.

Bund

Beim Bund ist 2006 der LeistungsTV-Bund zustande gekommen und zum 1.1.2007 in Kraft gesetzt worden. Aufgrund dieses Tarifvertrages erhalten alle unter dem persönlichen Geltungsbereich fallenden Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt für den Monat Juli 2007 sechs Prozent des ihnen für März 2007 zustehenden Tabellenentgelts gleichmäßig ausgezahlt. Soweit im März 2007 kein Tabellenentgelt bezogen worden ist, ist das zuletzt bezogene Tabellenentgelt maßgeblich. Kommt bis zum 30. Juni 2007 keine Dienst- oder Betriebsvereinbarung zur Ausgestaltung des LeistungsTV-Bund zustande, erhalten die vom persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt für April 2008 sechs Prozent des für den Monat Dezember 2007 zustehenden Tabellenentgelts gleichmäßig ausgezahlt. Dies setzt sich in den Folgejahren fort, wenn keine Dienst- oder Betriebsvereinbarung über das Leistungsentgelt zustande kommt.

Länder (TdL)

Bei den Ländern kann ab dem 1.1. 2007 ein Leistungsentgelt aufgrund gesonderter Tarifverträge auf Landesebene eingeführt werden. Für die Dauer, in der nach dem 31.12.2006 kein derartiger Tarifvertrag auf Landesebene zustande gekommen ist, werden an die vom persönlichen Geltungsbereich des TV-L erfassten Beschäftigten jeweils mit dem Tabellenentgelt im Dezember 12 Prozent des im September zustehenden Tabellenentgelts gleichmäßig ausgezahlt.

Aktueller Diskussionsstand

a) Schulen

- ⇒ Für 2007 soll an alle Beschäftigten, die vom persönlichen Geltungsbereich des TV-L erfasst werden, mit dem Tabellenentgelt im Dezember 2007 12 Prozent ihres Tabellenentgelts, das ihnen im September 2007 zugestanden hat, gleichmäßig ausgezahlt werden.
- ⇒ Ab 2008 soll primär die gleiche Regelung zur Anwendung kommen wie im Jahr 2007 (gleichmäßige Ausschüttung von 12 Prozent). Ist dies nicht möglich, soll Folgendes gelten:
- Die vereinbarte Verteilung der Geldmittel muss so erfolgen, dass ein hoher Sockelprozentsatz (80 bis 90 Prozent der o.g. 12 Prozent) gebildet wird, der an alle gleichmäßig auszuschütten ist. Darüber hinaus ist ein Teil in Höhe von 10 bis 20 Prozent zu bilden, der für die leistungsbezogene Verteilung nach allseits akzeptierten Kriterien vorgesehen ist.
 - Die Verteilung soll – je nach regionaler/bereichsweiser Struktur – auf die Einrichtungen oder die Kapitel bezogen werden.
 - Bei einer auf die Einrichtung bezogenen Verteilung sollen die Mittel in dem Umfang zur Verfügung stehen, in dem die jeweilige Einrichtung an der Bildung der Mittel beteiligt ist (d.h. ein Prozent). Dabei kann auch auf eine Differenzierung nach unterschiedlichen Beschäftigtengruppen verzichtet werden. Die Haushalte der Ressorts der Länder sollen zur Grundlage genommen werden. Es darf keine Umverteilung der Mittel zwischen den verschiedenen Ressorts erfolgen. Auch hier gilt, dass die Beschäftigten in den Einrichtungen die Verteilung (gleichmäßig nach Köpfen oder entsprechend der eingebrachten Lohnsumme) als gerecht empfinden müssen. Ist dies nicht der Fall, wird die Fehlsteuerung der GEW angelastet und führt zu Demotivation, Neid und Konkurrenzverhalten.
Der Beteiligung der Personalräte/Betriebsräte kommt hierbei eine wichtige Kontroll-, jedoch keine Gestaltungsfunktion zu.
 - Es muss gesichert werden, dass für jede/jeden in der Einrichtung 12% der Septemberbezahlung zur Verfügung stehen.
 - In allen Bundesländern, in denen Beamtinnen/Beamte und Angestellte nebeneinander gleiche Aufgaben erledigen, müssen die Verteilungsmethoden für die Leistungsbezahlung im Zusammenhang gesehen und vereinbart werden.
 - In kleinen Einrichtungen ist ein Verteilungskampf unter den wenigen Beschäftigten abzulehnen. Dort soll grundsätzlich gleichmäßig verteilt werden.
 - Tendenziell soll die Verteilung keine „soziale Komponente“ beinhalten.

b) Hochschulen und Forschungseinrichtungen

- ⇒ Eine Blockade der Leistungsbezahlung durch die GEW wird als unrealistisch und eher als zum Nachteil der GEW ausgehend abgelehnt. Eingedenk des Umstandes, dass vielfach weitere Leistungssteigerungen nicht mehr möglich sind, soll zumindest gesichert werden, dass das Leistungsentgelt als Lohn auch den Beschäftigten zugute kommt.

- ⇒ Wissenschaftseinrichtungen sollen insgesamt in die Leistungsbezahlung einbezogen werden. Eine Differenzierung nach Beschäftigtengruppen soll dabei unterbleiben.
- ⇒ Die Mittel, die für die Leistungsbezahlung den Wissenschaftseinrichtungen zur Verfügung stehen, müssen garantiert und verfügbar sein.
- ⇒ Schwerpunkte der Tarifregelungen für das Leistungsentgelt in Wissenschaftseinrichtungen auf Länderebene sind:
 - die Regelung für die Verteilungsströme der Mittel,
 - das demokratisch legitimierte Verfahren zu Entscheidung über die anzuwendenden Modelle des Leistungsentgelts und die Vergabe des Leistungsentgelts an Beschäftigte bzw.- Gruppen von Beschäftigten. Dabei sind die jeweils anzuwendenden Modelle von den Hochschulen/Hochschulleilen selbst auszuwählen und zu regeln. Die Entscheidung über die Vergabe liegt beim Arbeitgeber, die jedoch der Zustimmung eines demokratisch legitimierten Gremiums bedarf, in dem die Gewerkschaften vertreten sind. Ein transparentes und demokratisch legitimiertes Verfahren muss auch für das Leitungspersonal in den Substrukturen gelten.
 - Das Primat haben Leistungsprämien in Form eines gleichmäßig auszuzahlenden Sockelbetrages und eines weiteren Teiles, der leistungsdifferenziert zur Anwendung kommt.
 - Bei der Anwendung von Leistungsentgelt ist darauf zu achten, dass durch das Leistungsentgelt
 - Verbesserungen der Arbeitsbedingungen nicht „abgekauft“ werden,
 - die Eingruppierung und der Stufenaufstieg nicht verdrängt werden
 - und Beschäftigte, die Aufgabenträger oder infolge gesundheitlicher, familiärer oder sonstiger Gründe nicht voll leistungsfähig sind, dadurch keine Nachteile erleiden.

c) Kommunale Arbeitgeber

- ⇒ Die Regelungen des TVöD – VKA (gilt auch für die anderen Arbeitgeber) zum Leistungsentgelt sollen abgeschafft werden (auch in Umsetzung des Beschlusses des Gewerkschaftstages der GEW). Es sollen nach einer längeren gewerkschaftsinternen Diskussion andere Modelle entwickelt werden, um besondere Leistungen zu honorieren. In die Überlegungen hierzu ist auch die Frage einzubeziehen, inwieweit die Möglichkeit zur Beschleunigung des Aufstiegs in den Entwicklungsstufen genutzt werden kann. Eine erste Positionsfindung soll im Zusammenhang mit der Tarifrunde 2008 erfolgen.
- ⇒ Solange die derzeitigen Regelungen des TVöD- VKA zum Leistungsentgelt bestehen, sind für die Dienst- und Betriebsvereinbarungen folgende Grundsätze zu beachten:
 - Das Leistungsentgelt soll nach Möglichkeiten gleichmäßig auf alle Beschäftigten, die vom der jeweiligen Dienst-/Betriebsvereinbarung erfasst werden, verteilt werden. Es ist nicht möglich sinnvolle Leistungskriterien für den pädagogischen Bereich zu entwickeln.

- Eingruppierungsrelevante Leistungselemente dürfen in keinem Fall zu Leistungszielen/-kriterien für das Leistungsentgelt verwendet werden.
- Eine entgeltbezogene Verteilung der Mittel für das Leistungsentgelt auf die Einrichtungen wird abgelehnt. An ihrer Stelle soll eine Verteilung der Mittel nach Köpfen erfolgen.

X:\ARBEITSGRUPPEN_GREMIEN_TAGUNGEN\HV\DS\GHZ-20070228-ANLAGE ZU HV LEISTUNGSBEZAHLUNG.DOC