

## **Die GEW diskutiert: Leistungsbezahlung im öffentlichen Dienst**

### **Grundsätze**

Die GEW hält Leistungsbezahlung nicht für ein geeignetes Instrument, um im pädagogischen Bereich die Qualität der Arbeit zu verbessern und lehnt sie deshalb grundsätzlich ab.

Trotz genereller arbeitszeitlicher Überlastung und überbordender gesellschaftlicher Erwartungen erbringen Lehrkräfte und pädagogische MitarbeiterInnen gute Leistungen. Dies entspricht ihrem beruflichen Selbstbild.

Durch die Diskussion um eine individualisierte Leistungsbezahlung wird von der gesellschaftlich notwendigen Diskussion um die Unterausstattung des Bildungswesens und die drängende Forderung nach Senkung der Arbeitsbelastung abgelenkt.

Derzeit existiert noch keine Entgeltordnung im neuen Tarifsystem, diese ist aber Voraussetzung für Entscheidungen über die Verteilung von Leistungsentgelten.

Mittelfristig soll der § 18 in den Tarifverträgen für Bund/Kommunen und Länder wieder wegfallen. In den kommenden Tarifrunden verfolgt die GEW das Ziel, ein weiteres Anwachsen des Leistungsentgelttopfes zu verhindern

Die Geldmenge, die nun für Leistungsbezahlung im öffentlichen Dienst zur Verfügung steht, haben die Beschäftigten allerdings selbst erbracht. Diese besteht aus den Überleitungsgewinnen, der schrittweisen Reduzierung der Jahressonderzahlung und dem Wegfall von familienbezogenen Elementen.

Durch die Staffelung bei der Jahressonderzahlung und durch die nicht vertretbare Absenkung der Eingangsbezahlung haben Beschäftigte in höheren Entgeltgruppen einen überproportionalen Anteil dieser Geldmenge finanziert.

Deshalb wird sich die GEW an der Entwicklung von demokratisch kontrollierbaren Verteilungsmethoden, die transparent und beeinflussbar sind, beteiligen und den Beschäftigten nach tariflichen Regelungen die Teilhabe an diesem Entgeltbestandteil sichern.

Für die GEW ist von hoher Bedeutung, dass die einzelnen Regelungen in den Ländern so weit wie irgend möglich gleich sind.

### **Dabei soll gelten:**

- Die Kriterien, nach denen Leistungsentgelte bezahlt werden, müssen für alle in gleicher Weise erfüllbar sein. Sie dürfen nicht für eine offene oder verdeckte Bezahlung für zusätzliche oder besondere Leistungen missbraucht werden. Durch das Leistungsentgelt darf kein Anreiz auf Übernahme von zusätzlichen Aufgaben ausgehen. Zusätzliche Aufgaben sind über eine zeitliche Kompensierung oder durch eigenständige Eingruppierungsregelungen für höherwertige Tätigkeiten zu steuern.
- Weitere zusätzliche Belastungen von Lehrkräften sind nicht mehr möglich. Bemessungsgrundlage ist die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung (Die Erfüllung der Aufgaben entspricht einer Erfüllung der Leistungskriterien zu 100 %). Das „Wie“ der Unterrichtserteilung wird von der Aufgabenbeschreibung nicht erfasst.
- Die GEW beansprucht in dem Umfang Mittel für die Leistungsbezahlung, in dem sie zur Finanzierung des Leistungsentgelts beiträgt, mindestens im Durchschnitt 12 Prozent der Septembervergütung. Die Akzeptanz bei den Beschäftigten wird wesentlich davon abhängen, dass durch die von der GEW vereinbarten Regelungen bei keiner Gruppe der Eindruck entsteht, durch die tarifliche Regelung erneut zu den Verlierern der Verteilungsmethoden zu gehören.

### Konkrete Ziele für 2007 und 2008:

- Für 2007 soll § 18 V TV-L Absatz 5 zur Anwendung kommen.
- Ab 2008 soll, sofern eine weitere Anwendung von § 18.5. nicht durchgesetzt werden kann, folgendes vereinbart werden:
- Verteilung der Geldmittel unter Vereinbarung eines hohen Sockelprozentsatzes von 80 bis 90 Prozent. Lediglich 10 bis 20 Prozent der für Leistungsbezahlung zur Verfügung stehenden Mittel soll nach von allen akzeptierten Kriterien verteilt werden.
- Die Verteilung soll – je nach regionaler/bereichsweiser Struktur – auf die Einrichtungen oder die Kapitel bezogen erfolgen.
  - Bei einrichtungsbezogener Verteilung sollen die Mittel in dem Umfang zur Verfügung stehen, in dem die jeweilige Einrichtung an der Bildung der Mittel beteiligt ist (d.h. 1 Prozent der Jahreslohnsumme). Dabei kann auch auf eine Differenzierung nach unterschiedlichen Beschäftigtengruppen verzichtet werden. Die Haushalte der Ressorts der Länder sind Grundlage der Zuweisung. Es darf keine Umverteilung der Mittel zwischen den verschiedenen Ressorts erfolgen. Auch hier gilt, dass die Beschäftigten in den Einrichtungen die Verteilung als gerecht empfinden müssen. Ist dies nicht der Fall, wird die Fehlsteuerung der GEW angelastet und führt zu Demotivierung, Neid und Konkurrenzverhalten. Der Beteiligung der Personalräte/Betriebsräte kommt hier eine wichtige Kontroll-, nicht Gestaltungsfunktion zu.
  - Es muss gesichert werden, dass für jede/jeden in der Einrichtung 12 Prozent der Septemberbezahlung zur Verfügung stehen. In allen Bundesländern, in denen BeamtInnen und Angestellte nebeneinander gleiche Aufgaben erledigen, müssen die Verteilungsmethoden bei Leistungsbezahlung im Zusammenhang gesehen und ggfls vereinbart werden. Eine Umverteilung zwischen Angestellten und BeamtInnen ist abzulehnen.
  - In kleinen Einrichtungen ist ein Verteilungskampf unter den wenigen Beschäftigten abzulehnen, dort soll grundsätzlich entsprechend der Verteilungsregelung in § 18.5 verteilt werden.
  - Tendenziell soll die Verteilung keine „soziale Komponente“ beinhalten, weil die Leistungsbezahlung nicht dem sozialen Ausgleich für Fehlsteuerungen im System, die die Gewerkschaften mit anderen Mitteln nicht verhindern konnte, dienen kann. Gerade die GEW, die in den Entgeltgruppen von Lehrkräften bei der Staffelung von Einmalzahlung und Jahressonderzahlung Zahlmeister für andere Beschäftigtengruppen geworden ist, muss klarstellen, dass sie die Interessen aller ihrer Mitglieder wirksam vertreten kann.
  - Leistungsprämien sollen den Vorzug haben; ob später auch Leistungszulagen in Frage kommen können, muss in Abhängigkeit von der weiteren Entwicklung der Leistungsbezahlung geklärt werden.
  - Das den Verteilungsmethoden zugrunde liegende Beurteilungssystem muss, dies zeigen internationale Untersuchungen, transparent und demokratisch kontrollierbar sein. Gerade weil erstmals mit dem vereinbarten Bewertungssystem Geld verteilt wird, muss es von allen akzeptiert sein. Dabei sollte Ziel sein, einen hohen Verwaltungsaufwand zu vermeiden. Zielvereinbarungen gelten in allen Untersuchungen als ungeeignet für den pädagogischen Bereich, weil sie nicht zur Steuerung von Einzelleistungen an Schulen und Einrichtungen im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst taugen und dort eher die gemeinsame Zielerreichung im Vordergrund stehen muss. Darüber hinaus gilt als unumstritten, dass in pädagogischen Einrichtungen die Zielerreichung in nicht geringem Umfang von anderen Kriterien, die der einzelne Beschäftigte nicht beeinflussen kann, abhängt (Ausstattung, Arbeitsplatzqualität, soziales Umfeld, Finanzierung usw.). Systematische Leistungsbeurteilung bewertet in einem bisher noch nicht geregelten Verfahren erbrachte Leistungen. Sie ist durch kollektive Instrumente besser beeinflussbar und kontrollierbar.

- Im Bereich der Wissenschaft werden Zielvereinbarungen in großem Umfang auch erfolgreich angewendet. Auch für Länder, in denen die „Selbständige Schule“ bereits eingeführt bzw. entwickelt wird, können sich hier andere Sichtweisen ergeben. Zielvereinbarungen werden sich möglicherweise auch im Schulbereich durchsetzen. Zielvereinbarungen machen nur einen Sinn, wenn die Erfüllung der Leistungsziele auch individuell beeinflussbar ist. Zielvereinbarungen sind für Teamaufgaben eher geeignet, die Verteilung der Mittel ist dann jeweils teambezogen zu organisieren.
- Sofern die GEW die Verteilung nach § 18 Abs. 5. nicht dauerhaft durchsetzen kann, muss sie sich der Diskussion um Kriterien stellen. Leistungskriterien im pädagogischen Bereich kommen immer schnell in die Nähe der Übernahme zusätzlicher Aufgaben. Dies genau ist aber nicht Absicht der tariflichen Regelungen.
- Leistungskriterien sollten nicht auf der Ebene der einzelnen Einrichtungen festgelegt werden, sondern auf einer höheren Ebene. Voraussetzung für eine akzeptable Leistungsbezahlung ist eine genaue Beschreibung der Arbeitsaufgaben, um eine präzise Abgrenzung zwischen vertraglich geschuldeter Leistung und einer Leistung, die darüber hinausgeht, vornehmen zu können. Besondere Aufgaben (funktionale Aufgaben), die eingruppierungsrelevant sind (Funktionsstellen), dürfen nicht als Leistungskriterien fungieren. Das Leistungsentgelt darf kein Ersatz für Funktionsbezahlung höherwertiger Tätigkeit oder Tätigkeiten, die höheren Zeitaufwand erfordern, sein. Klassenleitertätigkeit, Organisation von Gruppen- und Klassenfahrten, Funktionen in Schulverfassungsgremien und beim Einrichtungsträger und Ähnliches sind kaum geeignet, als Merkmale für Leistungsbezahlung zu dienen, da schulische und individuelle Voraussetzungen objektiv unterschiedlich sein.
- Die Umwandlung von Leistungsentgelt in Zeitbudgets ist abzulehnen. Auch hier gilt, dass dadurch die Beschäftigten ihnen zustehende Bezahlanteile für die vom Arbeitgeber geschuldete Entlastung eingesetzt werden.
- Als nicht für Leistungsbezahlung geeignet angesehen werden Aufgaben im Zusammenhang mit der Ausbildung und Anleitung von PraktikantInnen/ReferendarInnen u. Ä. Hier unterstützt die GEW den Vorschlag nach Einführung einer Zulage von (Vorschlag) 300 € für Mentorentätigkeiten/PraktikantInnenanleitung u. Ä.
- Für Beschäftigte, die aufgrund persönlicher Bedingungen oder wegen Freistellung für andere Aufgaben keine volle Leistung erbringen können, sind besondere Regelungen zu treffen. (Für freigestellte und teilweise freigestellte Beschäftigte bietet § 11 Leistungs-TV Bund eine akzeptable Regelung. Danach erhalten diese grundsätzlich den Durchschnitt, es sei denn es wird individuell eine Bewertung nach dem Leistungsentgeltsystem gewünscht).
- Die GEW drängt nicht auf eine rasche Einführung des Leistungsentgelts.
- Die GEW hat bei den Verhandlungen für alle pädagogischen Beschäftigten des Landes die Federführung. („Sparten“ – Zuständigkeit der jeweiligen Gewerkschaft); in Überschneidungsbereichen auf kommunaler Ebene muss die GEW ihr Gewicht stärker einbringen. Die Diskussion muss intensiv in der Mitgliedschaft geführt werden, da längst nicht jedem GEW-Mitglied klar ist, dass wir unsere Interessen eigenständig durchsetzen müssen. Das Bewusstsein, dass die „Geleitzugtarifpolitik“ zu Ende ist, muss weiter verbreitet werden. Die landesbezirklichen Tarifverträge sollen möglichst ein für alle Bereiche des Landesdienstes geltendes einheitliches System von Grundsätzen enthalten. Bereichs- und spartenspezifische Regelungen hält die GEW im Bereich Schule, Sozial- und Erziehungsdienst und Wissenschaft (in ihrem Organisationsbereich) für sinnvoll. Öffnungsklauseln sind unter Umständen notwendig, wenn der Landes-TV einen hohen Abstraktionsgrad besitzt. Sie sollen aber so gering wie möglich sein. Öffnungsklauseln müssen vor dem Hintergrund des jeweiligen PersVG des Landes gesehen werden. Weitgehende Öffnungsklauseln für die Betriebsparteien werden überwiegend abgelehnt, da sowohl die Beschäftigtenstruktur (Beamte/Angestellte), als auch grundsätzliche strategische Überlegungen dem widersprechen. Personalräte geraten in eine dem PersVG nicht entsprechende Rolle einer Verteilungsinstitution statt einer Kontrollinstitution.

- Ob die Entscheidung über das Verfahren der Verteilung in der Schule getroffen werden kann, hängt von den vorherrschenden Bedingungen ab. Auf jeden Fall ist eine starke Einbeziehung der Gewerkschaft in die individuelle Vergabeentscheidung anzustreben, da dadurch auch im übertragenen Sinne eine stärkere Verankerung der GEW in den Einrichtungen sichtbar wird. Überwiegend kritisch wird die Beteiligung der Personalräte an der konkreten Verteilung gesehen.
- Es muss sich in jedem Fall um ein für alle gleichermaßen gültiges und verbindliches tariflich geregeltes Verfahren und tariflich geregelte Kriterien handeln.
- Es muss gesichert werden, dass die GEW in den tariflichen Kommissionen angemessen vertreten ist (Entsendung durch die LV-Ebene der GEW). Paritätische Kommissionen sollen eher nicht an den Schulen bestehen, sondern auf übergeordneter Ebene.
- Grundsätzlich müssen Entscheidungen über die leistungsorientierte Vergabe an die/den einzelne Beschäftigte/einzelnen Beschäftigten von den Arbeitgebern getroffen werden.

Frankfurt am Main, 27. Februar 2007, i.sch/GHz  
Ilse Schaad

Anlage