



Gleichmäßig verteilen!

Leistungsbezahlung im öffentlichen Dienst

Mit den neuen Tarifverträgen für Bund, Länder und Kommunen wird zusätzlich zum Tabellenentgelt die Leistungsbezahlung eingeführt. In der GEW ist das Thema umstritten, gleichwohl muss sich die Bildungsgewerkschaft an der Gestaltung entsprechender Regelungen beteiligen. Diese sind in Bund, Ländern und Kommunen allerdings nicht in allen Punkten identisch.

Die Arbeitgeber glauben, mit finanziellen Anreizen die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten und damit die Qualität schulischer Angebote zu verbessern. In den neuen Tarifverträgen wurde deshalb das „Leistungsentgelt“ vereinbart. Allerdings sind die Arbeitgeber nicht bereit, zusätzliche Mittel für diese „Prämien“ bereitzustellen. Im Gegenteil: Das Geld, das verteilt werden soll, sammeln sie vorher bei den Beschäftigten ein – überproportional in den höheren Entgeltgruppen. Die GEW will die negativen Folgen des Prämiengeschäfts abfedern. Deshalb wird sie sich in den anstehenden Verhandlungen mit den Arbeitgebern dafür einsetzen, die Gelder aus dem „Leistungsstoppf“ entsprechend den Entgeltgruppen zu verteilen.

Seit 1. Januar 2007 steht für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes für Leistungsentgelte ein finanzielles Volumen von einem Prozent der Vorjahreslohnsomme zur Verfügung. Nicht eingerechnet werden dabei z. B. Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, der Leistungslohn selbst und die Strukturausgleiche. In etwa entspricht diese Summe – um eine ungefähre Orientierung über die Größenordnung für den einzelnen Beschäftigten zu geben – etwa zwölf Prozent des Septemberentgeltes. Die Leistungszahlungen werden in den Län-

dern, solange es keine andere Regelung gibt, mit dem Dezembergehalt ausbezahlt.

GEW diskutiert Leistungslohn

In der GEW wird über die Leistungsbezahlung seit Monaten mit Leidenschaft diskutiert. Nach drei Fachtagungen hat die GEW eine Empfehlung für die Mitglieder Diskussion beschlossen. Die entsprechenden Materialien sind auf der Internet-Seite der GEW (www.gew.de/Tarif-Infos.html) zu finden.

Die Frage, ob sich die GEW für ihre Organisationsbereiche an der Gestaltung entsprechender Regelungen beteiligen soll, ist von den Mitgliedern überwiegend positiv beantwortet worden. Damit bejaht die GEW jedoch nicht die Frage, dass Leistungsbezahlung im pädagogischen Bereich ein sinnvolles und akzeptables Steuerungsinstrument ist. Im Gegenteil: Die GEW hält Leistungslohn nicht für ein geeignetes Mittel, um die Qualität in den Bildungseinrichtungen zu verbessern. Die Arbeitgeber haben die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den letzten 15 Jahren im Bildungsbereich etwa durch die Erhöhung der Schülerzahl in den Klassen oder Arbeitszeitverlängerungen drastisch verschlechtert und so eine generelle Überlastungssituation geschaffen. Durch die Diskussion um eine individualisierte Leistungsbezahlung wird von der gesellschaftlich notwendigen Debatte um die Unterausstattung des Bildungswesens und die drängende Forderung nach Senkung der Arbeitsbelastung des pädagogischen Personals abgelenkt.

Selbst erwirtschaftet

Trotzdem wird die GEW Verhandlungen über Leistungsbezahlung führen. Schon deshalb, weil die Ressourcen für diesen Entgeltteil von den Beschäftigten selbst erwirtschaftet wurden. Der „Leistungsstoppf“ kam nämlich aus den so genannten Überleitungsgewinnen zustande – z. B. aus der für obere Einkom-

mensgruppen abgesenkten Jahressonderzahlung, durch den Wegfall familienpolitischer Komponenten und dem geringeren Eingangsverdienst.

Die GEW will für 2007 und – soweit dies durchsetzbar ist – auch für 2008 tariflich festlegen, dass das Leistungsentgelt entsprechend den Entgeltgruppen gleichmäßig verteilt wird.

Die bestehenden Tarifverträge setzen allerdings bereits Grenzen für die Verteilung des Leistungsentgeltes. Dazu gehören:

- Die Mittel dürfen nicht für die Übernahme zusätzlicher oder besonderer Aufgaben verwendet werden. Dafür muss die neue Entgeltordnung entsprechende Zuordnungen zu den Entgeltgruppen vorsehen. Da diese jedoch noch nicht existiert, kann eine von den Beschäftigten als transparent akzeptierte Regelung nur schwer entstehen. Allein aus diesem Grund scheint eine gleichförmige Verteilung der beste Weg zu sein. Das Leistungsentgelt darf kein Ersatz für die Bezahlung höherwertiger Tätigkeit sein.

- Die Kriterien für die Verteilung müssen diskriminierungsfrei sein.

- Die Leistungen, die zu einer entsprechenden Leistungsbezahlung führen, müssen in der regulären Arbeitszeit zu erreichen sein.

- Alle Beschäftigten müssen die gleiche Chance haben, die Leistungsbezahlung zu bekommen. Das heißt beispielsweise: Die pädagogische Arbeit in sozialen Brennpunkten kann kein Verteilungskriterium sein.

Die GEW beansprucht die Federführung in den Verhandlungen für die pädagogischen Beschäftigten auf Landesebene und will ihren Einfluss in Überschneidungsbereichen stärken. Das kann sie aber nur, wenn in der Mitgliedschaft die Gestaltung dieser Tarifverträge als eigene Angelegenheit begriffen wird und die Gewerkschaft entsprechend Rückenwind erhält.

Ilse Schaad, Leiterin des Arbeitsbereichs Angestellten- und Beamtenpolitik



Ilse Schaad

Foto: privat



Weitere Tarifinformationen zur Entgeltordnung gibt die GEW in der Broschüre „Was ist pädagogische Arbeit wert?“ (Best.-Nr. 1202, Mindestbestellmenge 25 Stück). Weiterhin erhältlich: „Neues Tarifrecht in den Ländern mit Erläuterungen zum TVÜ-L und allen Texten zum TV-L und TVÜ-L“ (Best.-Nr. 1214). Alle Tarif-Materialien sind für GEW-Mitglieder kostenlos über den GEW-Shop zu beziehen: gew-shop@callagift.de, Fax 0 61 03/3 03 32-20 oder GEW-Shop, c/o Call a Gift Service, Hegweg 6, 63225 Langen.

