

Wir informieren!

Hamburg, Juni 2007

LeistungsOrientierte **B**ezahlung (LOB) im öffentlichen Dienst

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit der Einführung des neuen TV-L am 01.11.2006 wurde auch die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung ab 01.01.2007 in Kraft gesetzt. Diese ist in § 18 TV-L wie folgt definiert:

Leistungsentgelt § 18 TV-L

1. Ab dem 1. Januar 2007 wird ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt. Die Zielgröße ist 8 %. Bis zu einer anderen Vereinbarung wird ein Gesamtvolumen von 1 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers für das Leistungsentgelt zur Verfügung gestellt.
2. Es besteht die Verpflichtung, die Leistungsentgelte jährlich auszuführen.
3. Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungs-pflichtiges Entgelt.
4. Nähere Regelungen über die Ausgestaltung des Leistungsentgelts werden in landesbezirklichen Tarifverträgen vereinbart. Dabei kann über das tariflich festgelegte Leistungsentgelt hinaus ein zusätzlich höheres Leistungsentgelt vereinbart werden. In einem landesbezirklichen Tarifvertrag kann auch vereinbart werden, dass das Gesamtvolumen des Leistungsentgeltes zusätzlich zur Jahressonderzahlung auf alle Beschäftigten gleichmäßig verteilt ausgeschüttet wird.
5. Solange eine landesbezirkliche Regelung nicht zustande kommt, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember ab dem Jahr 2007 -12 % des Tabellenentgelts ausgezahlt, das für den Monat September desselben Jahres jeweils zusteht.

Was steckt dahinter?

Die Leistungsorientierte Bezahlung ist ein neues Instrument, welches geschaffen wurde, um leistungstärkere Beschäftigte zukünftig angemessener bezahlen zu können. Nach den Regelungen ist die leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt zu gewähren.

Das Motto lautet: „Wer Gutes leistet, soll dafür honoriert werden“

Beschäftigte, die gute Leistungen bringen, möchten dies auch honoriert wissen. Das Ziel dabei ist die stärkere Berücksichtigung der individuellen Leistung der Beschäftigten, die Gutes leisten, zu belohnen. Das bedeutet aber in diesem Fall nicht, dass bei den Leistungsschwachen die Gelder vom vertraglich vereinbarten Gehalt abgezogen werden, sondern die leistungsorientierte Zulage geringer ausfällt und es im schlechtesten Fall zu keiner Auszahlung einer Zulage kommt.

Wie sollte es angewandt werden?

Begonnen wird im Jahr 2007 mit 1 Prozent der Bruttojahresentgelte (12 Prozent der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres) der Tarifbeschäftigten. Um diese Leistungsbezahlung vor dem Zugriff der Haushälter zu sichern, wird die Ausschüttungspflicht der vollen Summen ausdrücklich tariflich vereinbart. Grundlage der Leistungsbezahlung sind Zielvereinbarungen oder – wenn dies nicht möglich oder sinnvoll ist systematische Leistungsbewertungen (nach objektiven, nachvollziehbaren Kriterien).

Auf Landesebene werden Tarifverträge abgeschlossen, die weitere Einzelheiten regeln. Die Auszahlung erfolgt aufgrund von Kriterien und Verfahren, die in Dienstvereinbarungen geregelt werden.

Dieser ausschüttungspflichtige Leistungstopf soll einmal 8 Prozent der Brutto Jahresentgelte der Beschäftigten der Dienststelle umfassen. Dabei speist sich die Steigerung aus zukünftigen Gehaltsrunden, aus pauschal von den Tarifparteien bewerteten Ersparnissen, an (durch Ausscheiden der Beschäftigten) auslaufenden Besitzständen, aus Effizienzgewinnen aufgrund der Leistungsbezahlung und aus strukturellen Umwidmungen bisheriger Entgeltbestandteile. Es wurde keine Vereinbarung dazu getroffen, wann die 8 Prozent erreicht sein sollen.

Reichen die bisher ausgehandelten Instrumente aus? Und werden sie überhaupt angewandt?

Mit der Einführung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst wurde die Möglichkeit der leistungsorientierten Bezahlung geschaffen. Was sich zunächst ganz harmlos angehört hat, erweist sich in der konkreten Umsetzung als eine doch höchst anspruchsvolle Herausforderung, wenn man die mit der Einführung angestrebten Ziele wirklich erreichen will.

Zeitlich hat man sich festgelegt aber die Ausgestaltung der Leistungsbezahlung bzw. eine Festlegung auf bestimmte denkbare Formen eines Leistungsentgelts wurde nicht abschließend geregelt. Damit bleibt die Anwendung dieses schwierigen Themas, inhaltlich welche Kriterien wo und wie angewendet werden sollen, regelungsbedürftig.

Was ist, wenn kein landesbezirklicher Tarifvertrag zustande kommt?

Liegt eine einvernehmliche Lösung nicht vor, soll eine Ausschüttung an alle Beschäftigten nach dem Gießkannenprinzip erfolgen und somit das vorher Erbrachte den Tarifbeschäftigten wieder zugute kommen.

Diese Regelung würde aber genau an der Anforderung des § 18 vorbeigehen. Eines der Herzstücke der Tarifrechtsreform ist deshalb noch Gegenstand von ungewissen zukünftigen Verhandlungen.

Der BDK setzt sich dafür ein, dass das tariflich festgelegte Ziel:

Motivation der Beschäftigten

nicht zu einer

Demotivation der Beschäftigten

führen soll



§ 18 TV-L- Leistungsentgelt - Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Viele Fragen sind noch offen.

Sobald nähere Informationen vorliegen, werde ich zeitnah darüber berichten.

Mit kollegialen Grüßen

Meral Cakar

Beisitzerin „Beschäftigte“

im BDK Bundesvorstand und im BDK Landesvorstand Landesverband Hamburg.