

Leistungszulagen kommen – aber langsam

E&W-Serie zum TVöD: Leistungsentgelt

In jeder Ausgabe beschäftigt sich die E&W mit Fragen der Mitglieder zum neuen „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD). Unsere Leserinnen und Leser sollen besser über Einzelheiten des neuen Tarifwerks informiert, Unklarheiten aus dem Weg geräumt werden. Diesmal erläutert die Serie die tariflichen Vereinbarungen zum Leistungsentgelt, das ab 2007 eingeführt werden soll.

Der TVöD regelt zum Leistungsentgelt lediglich den Rahmen und schreibt fest, wer sich wann mit wem über die konkrete Umsetzung des Leistungsentgelts einigen muss.

Eindeutig geregelt ist die Summe, die der Arbeitgeber ab dem Jahr 2007 jährlich zusätzlich zum Tabellenentgelt ausgeben muss: Grob gesprochen ein Prozent der Gehaltssumme. Außerdem ist die „Zielgröße von acht Prozent“ im Text genannt, aber ohne Terminvorgabe.

Mit dem Arbeitgeber Bund ist darüber hinaus nur vereinbart, dass alles weitere in einem Bundestarifvertrag zum Leistungsentgelt geregelt wird. Ist dieser nicht bis zum Juli 2007 abgeschlossen, wird die für 2007 zur Verfügung stehende Summe noch mit dem Dezembergehalt gleichmäßig an alle Beschäftigten

ausgeschüttet. Ab 2008 wird das zur Verfügung stehende Geld zur Hälfte einbehalten, falls jeweils bis zum September des Vorjahres kein Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Das Geld ist zwar nicht weg, aber es wird zunächst nicht ausbezahlt.

Interessenvertreter gefordert

Mit den kommunalen Arbeitgebern sind im TVöD dem gegenüber sowohl die möglichen Instrumente als auch die Verfahrensfragen bei der Einführung genauer geregelt.

Die Ausgestaltung im Bereich der Kommunen geschieht „durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung“ (Paragraf 18 VKA TVöD). Es werden paritätisch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzte betriebliche Kommissionen gebildet. Sie wirken bei der Entwicklung, der regelmäßigen Überprüfung des Systems und bei Beschwerden mit.

Die möglichen Instrumente der Leistungsbezahlung sind (ähnlich wie im Beamtenrecht):

- Leistungsprämien als einmalige Zahlungen i. d. R. auf Grundlage einer Zielvereinbarung;
- Leistungszulagen als monatliche Zahlung für einen bestimmten Zeitraum;
- in den gewinnorientiert arbeitenden Bereichen (z. B. Sparkassen) Erfolgsprämien zusätzlich zum Leistungsentgeltvolumen von einem Prozent.

Ein weiteres, hiervon unabhängiges leistungsbezogenes Bezahlungselement findet sich in Erfahrungsstufen, in denen man je nach Leistung früher oder später als geplant aufsteigen kann (s. E&W 12/2005).

Zur Leistungsmessung sind im TVöD zwei Instrumente benannt:

- Zielvereinbarungen als „freiwillige Abrede zwischen Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen“ und
- systematische Leistungsbewertung „nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung“.

Für den kommunalen Bereich gilt wie beim Bund: Kommt keine Einigung zustande, so wird ab 2008 die Hälfte des Geldes zunächst einbehalten.

Die Interessenvertreter vor Ort werden noch viel Zeit und Arbeit investieren müssen, um – im Konsens mit den Arbeitgebern – aus diesen Vorgaben ein praktikables System für ihren jeweiligen Bereich zu entwickeln. Dabei geht es nicht nur um Leistungsmessung und -bewertung. Die Leistungsbezahlung, so steht es im Tarifvertrag, soll Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz stärken. Das setzt leistungsfördernde Arbeitsbedingungen voraus. Sie zu fordern und durchzusetzen ist künftig eine weitere wichtige Aufgabe der Betriebs- und Personalräte. *Gesa Bruno-Latocha*

„Lehrkräfte brauchen Arbeitszimmer“

Bitte senden an GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main, Fax: 069/78973-102

Beschluss der-Konferenz der Schule in am.....

Arbeitszimmer sind Arbeitsmittel!

Lehrerinnen und Lehrer fordern den Erhalt der steuerlichen Abzugsmöglichkeit für häusliche Arbeitszimmer. Wir protestieren gegen die Pläne der Regierungskoalition, die steuerliche Abzugsmöglichkeit von häuslichen Arbeitszimmern zu streichen. Für die Vor- und Nachbereitung des Unter-

richts und für Korrekturarbeiten sind an unserer Schule keine geeigneten und ausreichenden räumlichen Möglichkeiten vorhanden. Diese Arbeiten, die wesentlicher Teil der regelmäßigen Aufgaben von Lehrerinnen und Lehrern sind, können nur in einem häuslichen Arbeitszimmer verrichtet werden. Das häusliche Arbeitszimmer ist daher notwendiges Arbeitsmittel und als solches muss es als Werbungskosten steuerlich absetzbar bleiben.

Schon die Kürzung der Abzugsmöglichkeiten auf maximal 1250 Euro im Jahr entsprach nicht den anfallenden Kosten. Eine vollständige Streichung der Abzugsmöglichkeiten würde diese unzumutbare und rechtlich problematische Situation noch verschärfen.

Wir fordern: Die Kosten für häusliche Arbeitszimmer müssen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf ein häusliches Arbeitszimmer angewiesen sind, in voller Höhe als Werbungskosten abziehbar sein!

Name	Adresse	Unterschrift