

Standpunkt des VBGR zur leistungsorientierten Bezahlung im Tarifbereich:

Keine Dienstvereinbarung um jeden Preis:

1. Kein Ausschluss von Beschäftigten aus der Geldvergabe, ohne dass diese wirksame Möglichkeiten haben, sich dagegen zu wehren.
2. Anforderungen und Erwartungen müssen **vor** dem Zeitraum in dem die Leistung gemessen wird, schriftlich definiert werden, damit sich jeder Beschäftigte auf die festgelegten Ziele verlassen kann.
3. Nur drei Notenstufen sind zu wenig, um ein ausgewogenes Bild über die Leistungen der Beschäftigten wiederzugeben: Zwischen dem Erfüllen der Anforderungen und einem nicht Erfüllen (kein Geld) sollte es Zwischenstufen geben.
4. Das über viele Jahre unter anderem während der anstrengenden Einführung von EISA angesammelte Geld muss – nach unserer Auffassung – nach anderen Regeln vergeben werden, als die künftigen jährlichen Ausschüttungen, bei denen deutlich weniger Mittel zur Verfügung stehen werden. Hierzu sollte es Sonderregelungen in der Dienstvereinbarung geben, die das Ziel haben, dass **möglichst alle** Beschäftigten einen Anteil des angesparten Geldes erhalten und bereits erbrachte Leistung auch gewürdigt wird.

Der VBGR und seine Personalräte begrüßen ausdrücklich die Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss einer Dienstvereinbarung, die die Voraussetzung für die Auszahlung der angesammelten Gelder ist. Sorgfalt geht unseres Erachtens aber vor Schnelligkeit, da die Erfahrung zeigt, dass einmal abgeschlossene Regeln, trotz aller Kündigungsmöglichkeiten, meist sehr lange Bestand haben, gerade dann, wenn die Mitsprachemöglichkeiten der Beschäftigten minimal sind.

Unseres Erachtens ist eine leistungsorientierte Bezahlung nach §18 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVÖD) nur dann sinnvoll, wenn die Beschäftigten das Gefühl haben, dass die Basis für die Verteilung des Geldes wirklich ihre eigene dienstliche Leistung ist, die sie auch selbst beeinflussen können. Dazu gehört, dass sich jeder Beschäftigte im Falle ungerechter Bewertungen auch wirksam wehren kann, da sonst der Eindruck von Machtlosigkeit entsteht.

Die uns bekannten Entwürfe der Dienstvereinbarung genügen aus unserer Sicht diesen Zielen nicht, so dass wir im Gegensatz zu „ver.di“ nicht empfehlen können, diesen zuzustimmen. Schließlich verfällt das Geld nicht und eine vorläufige jährliche Ausschüttung der Hälfte des Geldes bei der alle bedacht werden, ist unserer Ansicht nach besser, als eine Ausschüttung bei der man auch leer ausgehen kann, vor allem dann, wenn es um einen großen Betrag geht, der über viele Jahre angesammelt wurde. Bei der Entscheidung für die Vergabe der Prämien aus diesem hohen Geldbetrag sollte auch die Leistung der vergangenen Jahre berücksichtigt werden, vor allem die Leistung der Beschäftigten in den schwierigen Jahren im Zusammenhang mit der Einführung von EISA.

Wir bedauern besonders, dass bei einer derart wichtigen Dienstvereinbarung der abzuschließende Entwurf vom Gesamtpersonalrat nicht mit einer ausführlichen Begründung versehen wird und den Beschäftigten **vor** dessen Abschluss vorgestellt wird. Dann könnten die Beschäftigten Ihre Meinung mitteilen und der Personalrat könnte diese auch berücksichtigen. Unkonkrete Umschreibungen des Inhalts und lediglich aufgestellte Behauptungen in einer Veröffentlichung von „ver.di“ vom 27.03.2012 können unserer Meinung nach die Bekanntgabe konkreter Regeln nicht ersetzen.

Unseren Vorschlag auf der Basis uns bekannter Dokumente für eine Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung finden Sie in [unserem Intranetauftritt](#).

**Geschäftsstelle
München**

Morassstraße 2
D-80469 München

Verantwortlich
Jürgen Mume

Telefon 089.2157-8433
Telefax 089.2157-8433
post@vbgr.de
www.vbgr.de
München, 29.03.2012

12/12

VBGR aktuell