

Tarifverhandlungen 2010

Die zweite Verhandlungsrunde // Ausbau der Leistungsbezahlung

Zweite Runde ohne Ergebnis

Die zweite Runde in den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst ist am Montag (1. Februar) in Potsdam ergebnislos zu Ende gegangen.

Die Gewerkschaften waren auch in der zweiten Verhandlungsrunde nicht in der Lage, ihr Forderungspaket, das aus verschiedenen Komponenten besteht, und nach eigenen Angaben fünf Prozent Lohnsteigerung bedeutet, aufzuschlüsseln.

Hierzu VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle: „Eine fünf-Prozent-Forderung geht mit der katastrophalen Haushaltslage der Kommunen nicht zusammen, da führt kein Weg hin. Für ein Arbeitgeber-Angebot gibt es so derzeit keine Basis.“

Streikteilnahme nur gegen Entgeltkürzung

Die Ausübung des Streikrechts steht jedem Arbeitnehmer zu – die Rechtmäßigkeit des Streiks vorausgesetzt. Aber hierbei gilt:

- ▶ Entgeltabzug für die Streikteilnahme.
- ▶ keine Verrechnung mit Arbeitszeitguthaben.
- ▶ keine Vor- oder Nacharbeit der ausgefallenen Arbeitszeit.

Für Verärgerung hat in der Mitgliederversammlung der VKA gesorgt, dass die Gewerkschaften bereits vor der zweiten Verhandlungsrunde Warnstreiks angekündigt hatten. Bereits ab 3. Februar soll flächendeckend in allen Branchen gestreikt werden.

„Wir haben für dieses Vorgehen der Gewerkschaften kein Verständnis. Die Warnstreiks werden an der finanziellen Lage der Kommunen nichts ändern“, betont Manfred Hoffmann, Hauptgeschäftsführer der VKA.

Inhalt der Gespräche

Inhaltlich ging es während der zweitägigen Verhandlungen insbesondere um die von den Gewerkschaften geforderte Wiedereinführung der Aufstiege, die Altersteilzeit und die Übernahme von Auszubildenden. Die VKA hat die Bedeutung der leistungsorientierten Bezahlung und die Notwendigkeit des Ausbaus in dieser Tarifrunde unterstrichen (*hierzu Seite 2 und 3*).

Die Arbeitgeber haben die Wiedereinführung der Aufstiege abgelehnt. Daraufhin haben die Tarifvertragsparteien zur Vorbereitung einer Prozessvereinbarung über die weiteren Verhandlungen zu einer

Die Themen im Tarifinfo

Die zweite Runde	Seite 1
Streikteilnahme nur gegen Entgeltkürzung	Seite 1
Die LOB	Seite 2
Nachgefragt zur LOB	Seite 3

Entgeltordnung des TVöD eine Arbeitsgruppe eingerichtet.

Für die Versorgungsbetriebe und die Krankenhäuser hat es gesonderte Gespräche gegeben. Hier wurden die Positionen ausgetauscht, ohne dass es eine Annäherung gegeben hat.

Fazit zur zweiten Runde

Arbeitgeber und Gewerkschaften liegen nach wie vor weit auseinander.

Die dritte Verhandlungsrunde findet am 10. und 11. Februar 2010 statt. Verhandlungsort wird wieder Potsdam sein.

Weitere Informationen unter:
www.vka.de

Vereinigung der kommunalen
 Arbeitgeberverbände (VKA)
 Allerheiligentor 2-4
 60311 Frankfurt

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:
 Katja Christ
 E-Mail: katja.christ@vka.de

Schwerpunkt der Tarifrunde: Die LOB

Das Leistungsentgelt muss erhöht werden / Ergebnisse der sog. PROSOZ-Studie

Die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) ist für die kommunalen Arbeitgeber der Schwerpunkt in dieser Tarifrunde.

Die Arbeitgeber wollen den Weg der Modernisierung des TVöD weitergehen. Grundsätzlich hierfür ist der Ausbau des Leistungsentgelts durch die Erhöhung des zur Verfügung stehenden Volumens. Seit 2005 wird nur ein Prozent der Monatsentgelte leistungsorientiert vergeben.

Studie zur LOB

Eine Studie von Prof. Bernd Adamaschek in Zusammenarbeit mit dem Institut für Sozialforschung der PROSOZ Herten GmbH (sog. PROSOZ-Studie) im Auftrag der VKA ist der Frage nachgegangen, wie die im Tarifvertrag genannten Ziele auch tatsächlich erreicht werden. Hierzu gehören verbesserte Dienstleistungen und Wirtschaftlichkeit, Stärkung der Motivation und Eigenverantwortung der Mitarbeiter sowie Verbesserung von Führungskompetenz und -verhalten.

Ergebnis: Schon nach zwei Jahren der Umsetzung lassen sich weit überwiegend positive Effekte durch die LOB nachweisen.

Untersucht wurden Fallbeispiele mit mindestens zweijähriger Umsetzungserfahrung. Zu Wort kamen sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmervertreter aus den Betrieblichen Kommissionen.

Nicht haltbare Vorwürfe

Die Vorbehalte, die von Gewerkschaftsseite gegen die LOB angebracht werden, werden in der Studie nicht bestätigt, sondern im Gegenteil entkräftet.

Ein Vorwurf lautet: „In einer Situation mit verengtem Verteilungsspielraum kann man nicht von dem, was für alle zur Verfügung steht, einen Teil für wenige abzweigen.“ Alle Studien zur LOB belegen, dass der Großteil der Beschäftigten - über 80 Prozent - an der Prämienverteilung teilhaben. Die Leistungsdifferenzierung geschieht über die Prämienhöhe.

Dabei gibt es keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen oder Voll- und Teilzeitkräften. Die Anteile der Mitarbeiter, die eine Prämie erhalten, ist in allen Beschäftigtengruppen ungefähr gleich hoch.

Kein Elitensystem

Weiterer Vorwurf: Die LOB sei ein „Elitensystem“, das ohnehin sehr gut Verdienende bevorzue-

Ausbau - warum gerade jetzt?

Für die Kommunen gibt es in der Krise im Grunde keinen Spielraum für Lohnsteigerungen. Aber: Die LOB ist ein Gehaltsplus mit doppeltem Effekt: Sie füllt das Portemonnaie der Beschäftigten und führt zu Verbesserungen in den Verwaltungen und Unternehmen. Durch verbindlichere Mitarbeitergespräche, mehr Eigenverantwortung und gestärkter Führungskompetenz verbessern sich Dienstleistungsqualität und Wirtschaftlichkeit.

Der Topf für die Leistungsprämien ist mit einem Prozent der Entgelte jedoch noch sehr gering. Der Tarifvertrag nennt als Zielgröße acht Prozent. Die kommunalen Arbeitgeber wollen deshalb den Ausbau der LOB – gerade in der Krise.

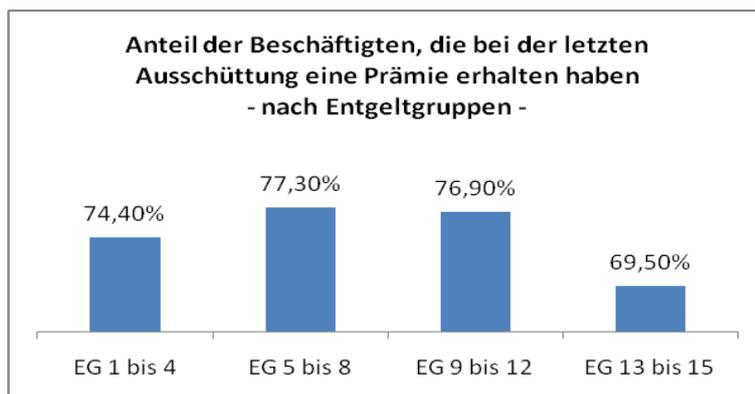
Zum eingeschlagenen Weg der Modernisierung und Leistungsorientierung des TVöD gibt es keine Alternative. Wenn die LOB noch besser wirken soll, muss ihr Volumen erhöht werden. Deshalb:

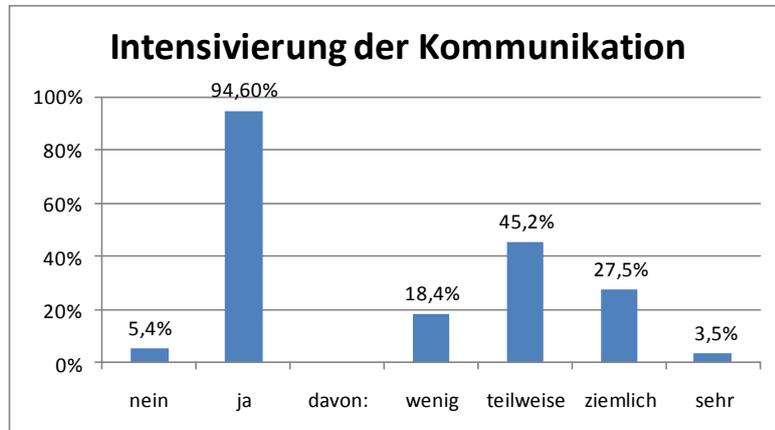
Ausbau gerade jetzt!

le. Auch dieser Vorwurf ist nicht haltbar: Der Anteil der Beschäftigten, die bei der letzten Ausschüttung eine Prämie erhalten haben, ist in den Entgeltgruppen 5 bis 12 am höchsten und in den Entgeltgruppen 13 bis 15 am niedrigsten.

Ausbau notwendig

Weiterer Vorwurf: „In der Praxis ist ein Prozent zu wenig, um Leistung für den Einzelnen spürbar zu honorieren.“ Der wahre Kern dieser Aussage: Die Einführung der LOB ist mit Aufwand verbunden und die Größe von einem Prozent ist für Prämien sehr gering. Dies spricht jedoch für einen Ausbau der LOB.





Fortsetzung von Seite 2

Dienstleistungsqualität

Um die Verbesserung der Dienstleistungsqualität zu messen, fragt die PROSOZ-Studie nach festgestellten Verbesserungen bei der Aufgabenerledigung. 83 Prozent der Befragten bestätigen dies, ungeachtet der erst kurzen Umsetzungsdauer. Ähnlich positiv werden die Auswirkungen auf die Wirtschaftlichkeit eingeschätzt.

Dies macht klar, warum sich die kommunalen Arbeitgeber gerade in Zeiten knapper Kassen für einen Ausbau der LOB einsetzen: Das Leistungsentgelt ist eine lohnende Investition für Beschäftigte und Arbeitgeber.

Wirkung nach innen

Die LOB hat in den Verwaltungen und Unternehmen wie ein Katalysator gewirkt: Die Kommunikation innerhalb der Organisationseinheiten verbesserte sich nachweislich. Es gibt mehr und vor allem verbindlichere Mitarbeitergespräche. Selbst in den Verwaltungen, bei denen bereits vor der Einführung der LOB regelmäßig Mitarbeitergespräche stattfanden, haben sich diese nochmals gesteigert

und vor allem an Verbindlichkeit gewonnen.

Die in der Studie Befragten sehen positive Effekte bei Prozessen, Strukturen und bei der Führungskompetenz. Die stärkste Wirkung zeigt die LOB bei der Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern, aber auch bei den Führungskräften untereinander.

Bei fast allen Fragen haben die Arbeitgeber die Wirkungen der LOB positiver eingeschätzt als die befragten Beschäftigten. Nur: Ganz anders als Gewerkschaftsvertreter ständig glauben machen wollen, sind auch die Antworten der Beschäftigten überwiegend positiv.

Fazit der Studie

„Die LOB bewirkt in dem relativ kurzen Zeitraum von zwei Jahren Verbesserungen hinsichtlich der Ziele, die der Tarifvertrag (§ 18 TVöD) vorgibt:

- Verbesserung der öffentlichen Dienstleistungen,
- der Wirtschaftlichkeit,
- der Eigenverantwortung und Motivation,
- vor allem auch der Führung und Steuerung.“

Nachgefragt bei...

Dr. Wolf Heinrichs, Beigeordneter der Stadt Münster

„Nach dem zweiten Anwendungsjahr der LOB erwarte ich einen Zugewinn für eine zielorientierte Steuerung des Verwaltungshandelns sowie für eine Veränderung der Führungskultur. LOB ist eine gute Investition! Unabdingbare Voraussetzung ist die Schaffung von Akzeptanz durch Transparenz und gegenseitiges Vertrauen.“

Jann Jakobs, Oberbürgermeister Potsdam:

„Wir konnten bereits nach kurzer Zeit positive Effekte durch die LOB messen. Was wir jetzt brauchen ist ein größeres Budget für die Leistungsprämien.“

Joachim Finklenburg, Hauptgeschäftsführer Klinikum Oberberg:

„Ich halte fest vereinbarte Ziele innerhalb eines Unternehmens für unabdingbar. Ohne Ziele, an denen Mitarbeiter und Führungskräfte beteiligt sind, funktioniert kein Unternehmen. Die Zielvereinbarungen müssen selbstverständlich mit finanziellen Anreizen verknüpft werden. Die LOB ist hierfür der richtige Weg. Sie verhindert Willkür und Nasenprämien, weil sie auf verlässlichen Absprachen zwischen Betriebsrat und Unternehmen basiert.“

Wolfgang Bergenthum, Vorstandsvorsitzender Sparkasse Gießen:

„Die Leistungsorientierung ist wesentlicher Bestandteil der Tarifreform durch den TVöD. Sie hilft den Mitarbeitern, die Ziele des Unternehmens zu verdeutlichen und auf eine einheitliche Linie einzuschwören. Die Sparkassensonderzahlung ist für mich eine unverzichtbares Instrument der Unternehmensführung geworden und gehört ausgebaut. Sie nun nicht weiterzubringen hieße, das ganze System in Frage zu stellen.“