

Genderaspekte bei der Leistungsorientierten Bezahlung nach dem TVöD-VKA

Nach § 18 TVöD-VKA wird ab dem 01.01.2007 erstmalig eine leistungsabhängige Lohndifferenzierung für Beschäftigte erfolgen. Voraussetzung ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung.

Der Kommunale Arbeitgeberverband NRW (KAV) hat eine Musterdienstvereinbarung herausgegeben. Zurzeit beginnen in viele Kommunen die Abstimmungen mit den Personalräten. Die Arbeitsgruppe hat deshalb anhand der Musterdienstvereinbarung des KAV einige gleichstellungsrelevante Punkte erarbeitet, da jedes Leistungsentgeltsystem die Gefahr von Diskriminierungsbestandteilen enthält. Davon können insbesondere Frauen betroffen sein, die Familienpflichten haben, in Teilzeit arbeiten oder sich in unteren Entgeltgruppen befinden. Ebenso können Frauen in Führungspositionen gegenüber ihren männlichen Kollegen betroffen sein. Im Laufe weiterer Verhandlungen werden sicherlich noch weitere gleichstellungsrelevante Gesichtspunkte auftreten.

In der Dienstvereinbarung ist die geschlechtergerechte Sprache durchgängig zu verwenden.

Präambel

Der Text sollte ergänzt werden: „Die Anwendung dieses System erfolgt diskriminierungsfrei, d.h. insbesondere geschlechtergerecht.“

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Beamtinnen und Beamte sollten ebenfalls einbezogen werden.
- (2) Geringfügige Beschäftigte (auf Dauer beschäftigte 400,- € - Kräfte) sind gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SBG IV einbezogen

§ 2 Verfahren zur Einführung

- (3) Bei den Schulungen für die Führungskräfte ist darauf zu achten, dass die Führungskräfte insbesondere bei Beurteilungsmaßstäben auf Diskriminierungsfreiheit, Beurteilungsfehler und geschlechtergerechte Anwendung geschult werden.
- (5) Ein Start ohne Schulungen darf nicht erfolgen. Die Diskriminierungsgefahr ist zu hoch.

§ 3 Intention leistungs- und / oder erfolgsorientierter Entgelte

- (2+3) Wenn die Verbesserung der öffentlichen Dienstleistung und Wirtschaftlichkeit durch verbesserte Personalpräsenz und Erreichbarkeit gemessen werden soll, ist darauf zu achten, dass Teilzeitkräfte hier nicht benachteiligt werden.

§§ 4 – 7

Bei der Festlegung von Kriterien für Leistung oder Erfolg besteht grundsätzlich die Gefahr, dass Frauen bereits aufgrund der Kriterien benachteiligt werden könnten.
Es ist in der BK festzulegen, wie Beurlaubte und Personen beteiligt werden, die innerhalb eines Jahres die Stelle wechseln, also nicht das gesamte Jahr auf einer Stelle eingesetzt sind. Diesen steht zumindest für die Zeit, in der sie das Gehalt für eine Stelle erhalten, anteilig Leistungsentgelt zu.

§ 4 Formen und Methoden des Leistungsentgeltes

- (2) „... dabei ist darauf zu achten, dass die SLB diskriminierungsfrei bleibt“

§ 5 Leistungsprämie

- (3) „in der regelmäßigen Arbeitszeit“ – hier muss allen Führungskräften bewusst gemacht werden, dass die Bewertung der Leistung von Teilzeitkräften entsprechend ihrer Arbeitszeit erfolgen muss.
- (6) Eventuell ist in den Kommunen zu diskutieren, ob weitere Vorgesetzte mit einbezogen werden können, ähnlich wie Zweitbeurteiler bei der Regelbeurteilung.

§ 9 Grundsätze der Aufteilung

- (2) Die zur Verfügung stehenden Mittel sollten Führungskräften bzw. Beschäftigten in höheren Entgeltgruppen, in denen Frauen wenig vertreten sind, nicht überproportional zu Gute kommen. Personalratsmitglieder und die Gleichstellungsbeauftragten erhalten einen Durchschnittsbetrag.
- (4) Die Fußnote 5 „Für Teilzeitbeschäftigte kann gemäß § 18 Abs. 4 Satz 7 TVöD von § 24 Abs. 2 TVöD abgewichen werden.“ Sollte fest in den Text des § 9 Abs. 4.
Teilzeitkräfte können auch mehr als den prozentualen Anteil entsprechend ihrer Arbeitszeit erhalten. Wenn eine Gruppenprämie vereinbart wurde, ist denkbar, dass alle eine Prämie in gleicher Höhe erhalten, unabhängig von der Gehaltsgruppe oder Arbeitszeit. Falls Leistungsqualität und nicht Leistungsmenge honoriert werden soll, ist denkbar, dass eine Teilzeitkraft mit ½ Stelle z.B. 70 % der Prämie einer Vollzeitkraft erhalten kann, weil Wert auf eine besondere Freundlichkeit gegenüber Kunden honoriert werden soll. Bewertet wird hier eine persönliche Eigenschaft, keine Stundenleistung.

§ 10 Betriebliche Kommission

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat nach §18 Abs 4 LGG ein Teilnahmerecht. Gemäß § 12 LGG soll die Kommission geschlechtsparitätisch besetzt werden.
- (2) Sollte um die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erweitert werden: „Die BK wirkt unbeschadet der Beteiligungsrechte des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten ...“

§ 11 Dokumentation

Ein geschlechtergerechtes Controlling sollte direkt vereinbart werden. Die Betriebliche Kommission sollte festlegen, welche Statistiken in der Kommission besprochen werden. Diese Statistiken müssen auf jeden Fall für Männer und Frauen, Vollzeit- und Teilzeitkräfte sowie Entgeltgruppen ausgewiesen werden.

§ 12 Informationsrechte des Personal-/Betriebsrates

Auch hier muss die Überschrift und der um die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ergänzt werden.

Literatur:

- KAV; Rundschreiben „M“ 5/2006, Leistungsentgelte im kommunalen öffentlichen Dienst, Musterdienstvereinbarung für ein betriebliches System
- Komba; Leistungsorientierte Bezahlung in Kommunen gemäß § 18 TVöD
- Verdi Landesbezirk NRW; Muster einer einvernehmlichen Dienst-/Betriebsvereinbarung zu Leistungsprämien nach § 18 TVöD VKA mit Erläuterungen
- KGSt-Bericht Nr. 2/2006, Leistungsorientierte Entgeltbestandteile im TVöD: Erste Empfehlungen

Redaktion: Anni Lütke Brinkhaus; Elke Stirken; Gabriele Bierwolf-Siegrist; Barbara Eckhorst