

GPA-Mitteilung 1/2007

Az. 054.20

03.12.2007

Tarifrechtliche Leistungselemente bei Beschäftigten und Abbau von über- und außertariflichen Leistungen

In der Vergangenheit haben vielfach Kommunen zum Instrument der über- und außertariflichen Leistung gegriffen, um herausragende Leistungen von Beschäftigten zu honorieren. Damit wurden die auf dem öffentlichen Tarifrecht basierenden Arbeitsverträge durch einvernehmliche einzelvertragliche Regelungen ergänzt. Als Begründung diente regelmäßig besonderes Engagement einzelner Beschäftigter einerseits und mangelnde tarifrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten im (bisherigen) Tarifrecht für die Honorierung von Einzelleistungen andererseits. Tatsächlich standen im bisherigen Tarifrecht des BAT und BMT-G zwar einzelne wirksame Instrumente zur Verfügung (vgl. hierzu auch GPA-Geschäftsbericht 2002, 53), die nach Erfahrungen aus der überörtlichen Prüfung nicht immer genutzt wurden, bevor zur über- und außertariflichen Entgeltgestaltung gegriffen wurde. Ein Abweichen vom Tarifrecht brachte auch im Zusammenhang mit der Überleitung vorhandener Beschäftigter in den TVöD Schwierigkeiten mit sich (vgl. hierzu auch GPA-Mitt. 10/2005 Az. 050.21). Der TVöD enthält im Vergleich zum bisherigen Tarifrecht spezielle Elemente, die nicht zuletzt aus den in der Vergangenheit gemachten Erfahrungen mehr Flexibilität bieten und für die Honorierung von Einzelleistungen konzipiert wurden.

Stufenfindung bei Neueinstellung in E 2 - 15 (§ 16 Abs. 2, 4 TVöD)

Ohne einschlägige Berufserfahrung neu eingestellte Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 15 werden der Stufe 1 zugeordnet. Liegt eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung vor, wird die Stufe 2 gewährt. Bei mindestens dreijähriger einschlägiger Berufserfahrung erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3.

Unabhängig davon können für die Stufenzuordnung in den genannten Entgeltgruppen Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise berücksichtigt werden, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Verwendung des Beschäftigten förderlich ist.

Leistungsstufe (§ 17 TVöD)

Grundsätzlich erhalten Beschäftigte vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe. Bei erheblich überdurchschnittlichen Leistungen kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Die Laufzeit für die nächste Stufe beginnt sofort, sodass Beschäftigte dauerhaft davon profitieren.

Leistungsentgelt (§ 18 VKA TVöD)

Das Leistungsentgelt wurde als ein variables und leistungsorientiertes Vergütungselement ab dem 1. Januar 2007 zusätzlich zum Tabellenentgelt als **Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage** eingeführt. Die nähere Ausgestaltung des Prämiensystems ist in einer Betriebs- und Dienstvereinbarung festzulegen, die von einer betrieblichen Kommission zu entwickeln und ständig zu kontrollieren ist. Benannt werden die Kommissionsmitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat. Das Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Abs. 2 TVöD abgewichen werden.

Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen beträgt zunächst 1 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres der Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers mit einer vereinbarten Zielgröße von 8 v.H.. Die für die Ermittlung der jeweiligen Leistungsentgelte notwendige Leistungsfeststellung oder -bewertung der Beschäftigten erfolgt durch eine systematische Leistungsbewertung oder durch die Überprüfung vorher vereinbarter Ziele. Diese individuellen Leistungsziele von Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein.

Sofern bis zum 31. Juli 2007 keine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zustande gekommen ist, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 12 v.H. des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen. Kommt auch bis zum 30. September 2007 keine betriebliche Regelung zustande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellen-

entgelt des Monats Dezember 2008 6 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. Das Leistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens. Solange auch in den Folgejahren keine Einigung erzielt wird, wiederholt sich die o.g. Praxis. Voraussetzung für ein leistungsgerechtes Prämiensystem ist somit die rechtzeitige Vereinbarung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung. Ansonsten erfolgt die Auszahlung des Gesamtvolumens nach dem „Gieskannenprinzip“.

Weitere Zulagen

- Führung auf Probe (§ 31 TVöD)
- Führung auf Zeit (§ 32 TVöD)
- Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 14 TVöD)
- Wechselschicht-/Schichtarbeit (§§ 7, 8 TVöD)
- Funktionszulagen für Meister, Techniker, Programmierer und Vorarbeiter
- Darüber hinaus werden – wie bisher – besondere Anforderungen auch im TVöD durch entsprechende Zuschläge abgegolten (insbesondere Erschwerniszuschläge gem. § 19 TVöD i.V. mit 5. Tarifvertrag über die Zahlung von Erschwerniszuschlägen an Arbeiter, Entgelt für Bereitschaftsdienst gem. § 8 Abs. 4 TVöD und Rufbereitschaftsdienst gem. § 7 Abs. 4 , § 8 Abs. 3 TVöD außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit).

Abbau von arbeitsvertraglich vereinbarten bzw. zum Inhalt des Arbeitsvertrags gewordenen über- und außertariflichen Leistungen

Über- und außertarifliche Leistungen sind entweder im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart oder durch schlüssiges Verhalten (konkludent) Inhalt des Arbeitsvertrags geworden. Als solche sind sie vom beiderseitigen Willen der Arbeitsvertragspartner getragen und haben Bestand, auch wenn die Vereinbarungen tarifrechtlichen Regelungen widersprechen.

Zum Abbau von laufenden über- und außertariflichen Leistungen und Überleitung in die vorgenannten tarifvertraglichen Leistungselemente geben wir folgende **Hinweise**:

Änderung mit Einverständnis des Arbeitnehmers

Der Arbeitsvertrag kann grundsätzlich jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen geändert werden.

Änderungen aufgrund eines Änderungsvorbehalts

Soweit sich der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag bei einzelnen Vertragsbedingungen Änderungen vorbehalten hat, kann er diese im Rahmen der vertraglichen Vereinbarung einseitig ohne Zustimmung des Arbeitnehmers vornehmen, soweit es aus sachlichen Gründen nach billigem Ermessen geboten ist (z.B. BAG, Urt. v. 27.03.1980).

Änderungen durch Widerruf

Soweit über- und außertarifliche Leistungen widerruflich gewährt werden, können sie grundsätzlich durch Widerruf beseitigt werden. Dies ist aber schwierig und in der Praxis kaum durchsetzbar, insbesondere bei Formulararbeitsverträgen (vgl. z.B. BAG, Urt. v. 12.01.2005 - 5 AZR 364/04; NJW 2005, 1820).

Änderungen im Wege der Änderungskündigung

Ist ein Arbeitnehmer mit einer Änderung der Arbeitsbedingungen nicht einverstanden und ist im Arbeitsvertrag weder eine Änderung noch ein Widerruf vorbehalten, verbleibt noch die Möglichkeit der Änderungskündigung. Unter einer Änderungskündigung versteht man eine Kündigung verbunden mit dem Angebot der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen (§ 2 KSchG). Eine Änderungskündigung setzt sich also aus zwei Willenserklärungen zusammen, nämlich einerseits der Kündigung und andererseits einem neuen Vertragsangebot. Für die Änderungskündigung gelten die allgemeinen Grundsätze der Beendigungskündigung. Neben den formellen Erfordernissen muss eine Kündigung sozial gerechtfertigt sein (§ 1 KSchG). Dies ist nur dann der Fall, wenn bei vernünftiger Abwägung der Interessen des Arbeitgebers an der Änderung einerseits und den Interessen des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der bisherigen Verhältnisse andererseits es billigerweise und angemessen erscheint, wegen dieser Änderung das Mittel der Kündigung zu gebrauchen und damit das Arbeitsverhältnis zu gefährden und u.U. zu beenden. Außerdem muss ein qualifizierter Kündigungsgrund gegeben sein. In Betracht kommen grundsätzlich personen-, verhaltens- und betriebsbedingte Gründe in Betracht. An letztere werden im öffentlichen Bereich besondere Anforderungen gestellt müssen, weil „übliche Gründe“, wie Umsatzrückgang, Gewinnverfall, usw. wegen der vordergründigen Erfüllung

einer bestimmten Aufgabe nicht einschlägig sind. Ein allgemeiner Hinweis auf das Wirtschaftlichkeits- und Sparsamkeitsprinzip reicht jedenfalls nicht aus. Ebenso wenig die Berufung auf die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer, weil dieser Gesichtspunkt von Anfang an hätte berücksichtigt und auf eine Besserstellung einzelner hätte verzichtet werden können. Daher kann eine betriebsbedingte Kündigung nur im konkreten Einzelfall zu rechtfertigen sein (z.B. Minderung der Personalkosten der Musikschule X im Rahmen des Sanierungskonzepts).

SG 31/1