



ver.di Bundesvorstand

RESSORT 4
FACHBEREICH MEDIEN, KUNST UND
INDUSTRIE

Ressort 4, Fachbereich 8

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di • Ressort 4 • Paula-Thiede-Ufer 10 • 10179 Berlin

Personal- und Betriebsräte
im Bereich Theater und Bühnen
und Musikschulen
Fachsekretärinnen / Fachsekretäre im FB 8

Bundesvorstand

Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Telefon: +49 30 6956 0
Telefax: +49 30 6956 3656

Briefadresse:

ver.di – Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft
Ressort 4 / FB 8
10112 Berlin

Datum

22. Oktober 2007

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen

Tel.-Durchwahl

Fax-Durchwahl

wp

+49 30 6956 -2332

+49 30 6956 3656

Stellungnahme des Bundesfachbereiches 8 zum Rundschreiben R 164/2007 der VKA zum Leistungsentgelt gemäß § 18 TVöD

Liebe Personal- und Betriebsräte, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

seit der Inkraftsetzung des TVöD und der damit verbundenen Umsetzung und Anwendung der Regelungen des § 18 TVöD haben einzelne KAVen bereits ihre Auffassungen hierzu veröffentlicht. Mit Rundschreiben vom 19. Juni 2007 hat sich nun auch die Hauptgeschäftsstelle der VKA zu diesem Thema geäußert. Dabei ist es nicht wirklich erstaunlich (spätestens nach der Interpretation zur Meistbegünstigung sind wir einiges gewohnt), dass die VKA eine deutlich wunschorientierte Sichtweise vorträgt, die in manchen Punkten aber deutlich den vereinbarten tarifrechtlichen Rahmen verlässt.

Diese Stellungnahme konzentriert sich daher auf die wesentlichste Fehlinterpretation im Rundschreiben der VKA und erspart sich eine detaillierte Aufarbeitung aller Ungenauigkeiten.

Ist eine undifferenzierte bzw. pauschale Ausschüttung des Leistungsentgelts tarifwidrig und damit rechtsunwirksam ?

Gleich auf Seite 1 des Rundschreibens behauptet die VKA, dass der TVöD eine „undifferenzierte Auszahlung“ des Gesamtvolumens des Leistungsentgelts nicht zulässt und eine rechtswirksame betriebliche Regelung im Sinne des § 18 TVöD nur dann gegeben ist, wenn diese eine „variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt“ (§ 18 Abs. 2 Satz 2 TVöD) vorsieht. Dienst-/Betriebsvereinbarungen, die eine „undifferenzierte Auszahlung“ vorsehen, widersprechen der tariflichen Regelung und sind daher unwirksam. Begründet wird dies von der VKA neben dem bereits o. g. Hinweis auf § 18 Abs. 2 Satz 2 auch mit dem Hinweis auf § 18 Abs. 3 Satz 2 TVöD, der vorschreibt, dass das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen „zweckentsprechend“ zu verwenden sei.

www.verdi.de
E-Mail:
wolfgang.paul@verdi.de

Diese mutige Schlussfolgerung ist es wert näher untersucht zu werden.

Ressort 4, Fachbereich 8

Fangen wir mit dem Hinweis auf § 18 Abs. 3 Satz 2 TVöD, der Zweckentsprechung an.

„Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.“

Der ver.di war es bei der tariflichen Vereinbarung des Leistungsentgeltes wichtig und hat dies auch durchgesetzt – wir wollen nicht vergessen, dass das Leistungsentgelt nur durch die Beschäftigten selbst gespeist wird – , dass diese eingebrachten Beträge auch nur an die Beschäftigten selbst zurückfließen. Haushaltssanierungen oder ähnliche Zweckentfremdungen wurden deshalb ausgeschlossen.

Liest man dann im Tariftext dieses 2. Halbsatzes weiter, den die VKA gleich ganz übergeht, wird denn auch der Sinnzusammenhang dieser Regelung überdeutlich. Denn neben der Zweckbindung besteht zusätzlich auch die jährliche Ausschüttungspflicht. Nur in dieser Verbindung kann sichergestellt werden, dass das Volumen des durch die Beschäftigten eingebrachten Leistungsentgeltes auch an die Beschäftigten wieder in voller Höhe zurückfließt. Nicht mehr aber auch nicht weniger.

All dies hat mit der Frage nach welchem Prinzip oder System ausgeschüttet wird überhaupt nichts zu tun.

Schauen wir uns nun den Hinweis auf § 18 Abs. 2 Satz 2 TVöD genauer an.

„Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.“

- Auch eine pauschale Ausschüttung wird zusätzlich zum Tabellenentgelt gezahlt.
- Auch eine pauschale und vollständige Ausschüttung des Leistungsentgeltes ist eine variable Größe, da sie sich jedes Jahr auf Grund des unterschiedlichen Ausschüttungsvolumens zur Zahl der pauschal Ausschüttungsberechtigten ändert und damit für den einzelnen variable Ergebnisse produziert. Darüber hinaus wird durch eine zukünftige Erhöhung der Tabellenentgelte das Auszahlungsergebnis für den Einzelnen verändert (erhöht). Je nachdem inwieweit man das Ausschüttungssystem auf Entgeltgruppen, pro Kopf nach Vollzeitgrad oder anderen Verteilmechanismen weiter ausgestaltet, werden die Auszahlungsergebnisse von einer noch größeren Anzahl von Faktoren beeinflusst und damit für den Einzelnen noch variabler. Doch das Wort variabel hat noch eine weitere Bedeutung, denn es besagt auch, dass der Einzelne keinen der Höhe nach konkreten tariflichen Auszahlungsanspruch auf das Leistungsentgelt hat, sondern lediglich gleichberechtigt und diskriminierungsfrei Zugang zu gleichen Bedingungen haben muss. Erst durch eine konkrete betriebliche Umsetzungsregelung entsteht der individualrechtliche Anspruch, sofern nicht die pauschalen Ausschüttungsregelungen des Tarifvertrages selbst zur Anwendung gelangen.
- Auf die Frage der Leistungsorientierung möchte ich gleich etwas grundsätzlicher eingehen.

Eines der Kernelemente der tariflichen Regelung besteht darin, dass der Tarifvertrag selbst nichts zur Frage

Ressort 4, Fachbereich 8

- Was ist Leistung oder was ist die Normalleistung ?
- Nach welchen Kriterien wird Leistung definiert ?
- Wie wird Leistung bewertet und mit welchem Anteil vom Volumen des Leistungsentgelts wird sie honoriert ?

aussagt und bereits festlegt, sondern dies ausdrücklich den Betriebsparteien überlässt. Lediglich die Instrumente sind vorgegeben (Zielvereinbarung oder systematische Leistungsbewertung). Insofern sind die Betriebsparteien auch völlig frei und handeln nicht tarifwidrig, wenn sie feststellen und vereinbaren, dass die Beschäftigten bereits eine angemessene Leistung erbringen die zur Ausschüttung des Leistungsentgelts führt und dabei auch das volle Volumen ausschöpfen. Die von der VKA hineininterpretierte Regelungsschranke mag Wunschvorstellung sein, eine tarifliche Grundlage hat sie nicht.

Ich möchte eine weitere Begründung für die ver.di Interpretation hinzufügen.

Für den Fall, dass sich die Betriebsparteien nicht bis zu einem bestimmten Stichtag auf eine betriebliche Umsetzungsregelung zum Leistungsentgelt einigen - hier ist vorrangig das Personalvertretungsrecht angesprochen, in dessen Regelungskreis nur einvernehmliche Dienstvereinbarungen nach dem Willen der Tarifparteien zu Stande kommen können - ist vereinbart, dass die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 12 v.H. des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt erhalten, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen gemäß Absatz 3 Satz 1 des § 18 TVöD.

Ab dem Jahr 2008 erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2008 6 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. Im Folgejahr erhöht sich das Leistungsentgelt um den Restbetrag des Gesamtvolumens. Solange auch in den Folgejahren keine betriebliche Einigung zustande kommt, wiederholt sich dieser Vorgang.

Dies bedeutet jedoch lediglich eine Verschiebung der pauschalen Ausschüttung von 6 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts um ein Jahr, denn ab dem Jahr 2009 wären 6 v. H. aus 2008 und 6 v. H. aus 2009 an pauschalem Leistungsentgelt auszusahlen. Lediglich kleinere Restbeträge aus der Differenz von unterschiedlichen Beschäftigungsvolumen oder Änderungen in den Bemessungsgrößen durch Tabellenerhöhungen wären „dauerhaft“ zurückgelegt. Allerdings ist die Auflösung solcher nicht ausgeschütteter Bestandteile bereits Thema der Tarifrunde in 2008 (siehe hierzu 2. Absatz der Protokollerklärung zu Absatz 4). Insofern ist der im TVöD selbst geregelte Auffangmechanismus nichts anderes als eine pauschale Ausschüttung mit einer zeitlichen Verzögerung eines Teilbetrages des Leistungsentgelts.

Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass die Behauptung der VKA, undifferenzierte oder pauschale Auszahlungen des Leistungsentgelts seien tarifwidrig und damit rechtsunwirksam, keiner näheren Prüfung standhält.

Darüber hinaus muss der **Ausführung** der VKA in Satz 3 der Ziffer VI auf Seite 12 **zur Erfolgsprämie** widersprochen werden, inder sie behauptet:

„Es besteht aber auch die Möglichkeit, die Erfolgsprämie als Instrument für die Auszahlung des pflichtigen Gesamtvolumens von derzeit 1 % heranzuziehen.“

Gerade dies schließt der § 18 Abs. 4 Satz 3 TVöD ausdrücklich aus, der darauf abstellt, dass die Erfolgsprämie nur neben (also zusätzlich zu) dem Startvolumen gemäß § 18 Abs. 3 gezahlt werden kann. Sofern diese Voraussetzung allerdings vorliegt (erhöhtes Ausschüttungsvolumen), kann die Erfolgsprämie auch als Auszahlungsvariante für das Leistungsentgelt gemäß § 18 Abs. 4 Satz 1 genutzt werden.

Neben der Frage der pauschalen Ausschüttung hat sich die VKA ebenfalls mit der Thematik der Freiwilligkeit in Bezug auf das Leistungsentgelt befasst. In Ziffer VIII auf Seite 14 erläutert die VKA ausführlich, dass es sich bei den Regelungen des § 18 um tarifliche Zwangsregelungen handele, denen sich die Beschäftigten nicht durch Verzicht auf das Leistungsentgelt entziehen könnten. So führt denn auch diese forsche Auslegungsvariante zur Behauptung, dass eine „Überhöhung“ der Freiwilligkeit beim Abschluss von Zielvereinbarungen das Direktionsrecht des Arbeitgebers beeinträchtige. Eine (Ziel)vereinbarung ist schon wie der Name sagt eine Vereinbarung, die ein Einvernehmen zweier Vertragspartner voraussetzt und kann eben nicht, auch nicht im Wege des Direktionsrechts, erzwungen werden. Nicht zu verwechseln mit dem Instrument der Zielvorgabe, welches aber ausdrücklich nicht Regelungsgegenstand des § 18 TVöD ist. Daran ändert auch die Niederschriftserklärung zu § 18 Abs. 5 Satz 3 nichts, die zwar die Motive der Tarifparteien darlegt, nicht jedoch den Reglungstatbestand an sich ändert.

Eines belegen diese „Interpretationsdifferenzen“ auf jeden Fall, wir sind noch weit von den Zielvereinbarungen des § 18 Abs. 1 entfernt.

Mit freundlichen Grüßen



Wolfgang Paul
ver.di Bundesvorstand
Fachbereich 8