

Das Problem

»Zusammen mit einer Kollegin habe ich ein über die Schule hinaus äußerst erfolgreiches Projekt geleitet. Meine Kollegin ist Beamtin und erhält dafür eine Leistungsprämie. Ich habe einen Arbeitsvertrag und gehe leer aus.«

»Wie unterscheiden sich Leistungsstufe und Leistungsprämie?«

»Kann ich eine Leistungsstufe erhalten, wenn ich bereits in der Besoldungsendstufe bin?«

Die Rechtslage im Überblick

Neuregelungen
seit Januar 2010

Durch die Neuerungen im Dienstrecht, die seit Januar 2011 gelten, wurden die »Leistungsbezüge« neu geregelt. Das »Bayerische Beamtenbesoldungsgesetz« und das neue »Leistungslaufbahngesetz« regeln Grundsätze zur »Leistungsbesoldung«, die jeweils durch Rechtsverordnungen zu konkretisieren sind.

Diese lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor. Daher sind noch viele Fragen offen.

Leistungsstufe

Leistungsstufe in anderer
Form wieder eingeführt

Für dauerhaft herausragende Leistungen kann BeamtInnen der A-Besoldung der Unterschied zur nächsthöheren Stufe des Grundgehalts als Zulage vorweg gezahlt werden. Im Gegensatz zur »früheren Leistungsstufe« wird die »neue Leistungsstufe« ab dem Zeitpunkt vergeben, in dem die Entscheidung fällt (individueller Zeitpunkt). Auch eine rückwirkende Feststellung ist möglich. Wer sich bereits in der Besoldungsendstufe befindet, kann die Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Grundgehalt der Endstufe und der vorhergehenden Stufe für maximal vier Jahre erhalten. Die Leistungsstufe wird aufgrund einer Leistungsfeststellung gewährt. (s. BayBesG Art. 66)

Diese Leistungsfeststellung wird mit der periodischen Beurteilung verbunden (darin der Bereich »Fachliche Leistung«, nicht die gesamte Beurteilung). In Betracht kommen nur die BeamtInnen, die bei der »fachlichen Leistung« die jeweils in der Vergleichsgruppe höchst vergebenen Bewertungen erhalten haben. Auch hier kann Näheres in einer noch nicht vorliegenden Verwaltungsvorschrift geregelt werden. (s. Leistungslaufbahngesetz Art. 62)

Leistungsprämie

Leistungsprämie soll
ausgebaut werden

Für eine herausragende besondere Einzelleistung kann BeamtInnen der A- und B-Besoldung eine Leistungsprämie gewährt werden. Auch mehreren BeamtInnen, die gemeinsam eine »honorierungsfähige Leistung« erbracht haben, kann sie gewährt werden. Ein Anspruch besteht nicht.

Die Leistungsprämie wird maximal in Höhe des Anfangsgrundgehalts der entsprechenden Besoldungsgruppe gewährt. Sie soll in engem zeitlichen Zusammenhang mit der Leistung gewährt werden.

Einige Beispiele:

- Effektive Vertretung einer FunktionsinhaberIn über einen längeren Zeitraum
- Besonders anerkennenswerte Leistungen bei der Leitung der musischen Aktivitäten einer Schule
- Qualitativ hervorragende unterrichtliche oder erzieherische Leistungen, die anderweitig nicht hinreichend honoriert werden können.

LehrerInnen mit einem Arbeitsvertrag nach TV-L erhalten keine »Leistungsbezahlung«. Hier ist es gelungen, einen entsprechenden Tarifvertrag zu verhindern, sodass das für Leistungsbezahlung vorgesehene Geld gleichmäßig auf alle Beschäftigten verteilt wird. LehrerInnen an kommunalen Schulen dagegen können nach dem TVöD Leistungszulagen erhalten. Entsprechende Dienstvereinbarungen sind vorgesehen.

Leistungsstufe und Leistungsprämie

keine Leistungsbezahlung im TV-L
im TVöD Dienstvereinbarungen zur Leistungsbezahlung

Beteiligung der Personalvertretung

Diese wird in einem neu eingefügten Art. 77a BayPVG geregelt. Danach ist die Gewährung von Leistungsentgelt mit dem Personalrat vor der Durchführung zu erörtern. Ihm sind lediglich Unterlagen zur Verfügung zu stellen, aus denen die betroffenen Beschäftigten sowie die Höhe und Dauer der zu gewährenden Beträge hervorgehen. Eine Mitbestimmung z. B. bei den Grundsätzen der Vergabe findet nicht statt.

die Personalvertretung wird lediglich informiert

Tipps für die Praxis

An manchen Schulen werden Leistungsprämien in Konferenzen thematisiert. Kriterien der Vergabe und infrage kommende KollegInnen werden diskutiert und als Empfehlung des Kollegiums an die Schulleitung weitergegeben. Dies ist in den Verordnungen zwar nicht vorgesehen, aber auch nicht verboten und bringt ein Minimum an Transparenz in das Verfahren.

Was die GEW dazu meint

Die GEW wendet sich grundsätzlich gegen diese Art der Leistungsstufen- und -prämienvergabe. Leistung von LehrerInnen ist weder allgemeingültig definierbar noch messbar, subjektive und willkürliche Entscheidungen bestimmen die Einkommenshöhe mit. Die Leistungsvorstellungen von Dienstvorgesetzten wirken sich unmittelbar als Geldbeträge aus. In völlig undemokratischer Weise entscheidet der bzw. die Dienstvorgesetzte, wie das an anderer Stelle bei der Besoldung eingesparte Geld in welcher Höhe an wen zurückfließt. Der Personalrat bleibt faktisch außen vor.

Fehlende Transparenz führt zu Irritationen und zur Verschlechterung des Klimas in den Kollegien. Außerdem ist längst nachgewiesen, dass finanzielle Anreize nur über einen kurzen Zeitraum leistungsfördernd sind. Zudem steht die »Leistungsbezahlung« unter dem »Haushaltsvorbehalt« und kann (als »Sparpotenzial«) entsprechend der jeweiligen Haushaltslage gezahlt oder nicht gezahlt werden.

Deshalb fordern wir (wie im TV-L) die Verteilung der für Leistungsbezahlung zur Verfügung stehenden Mittel gleichmäßig auf alle Beschäftigten, die den Herausforderungen ihrer Tätigkeit mit großem Einsatz gerecht werden. Besser noch wäre, diese Mittel in die Besoldungstabelle einzuarbeiten. Dann könnten sie nicht zur Sanierung des Gesamthaushalts herangezogen werden.

von Gele Neubäcker

Quellen

- 1 Bayerisches Besoldungsgesetz (BayBesG), gültig seit Januar 2011
- 2 Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamtinnen und Beamten (Leistungslaufbahngesetz – LlbG), gültig seit Januar 2011
- 3 TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) vom 13. September 2005 in der Fassung vom 31. März 2008, § 18
- 4 TV-L (Tarifvertrag der Länder) vom 12. Oktober 2006, § 18