

Frauenpolitische Bausteine & Empfehlungen zum TvöD, § 18 – Leistungsorientierte Bezahlung

Empfehlungen:

Grundsätze zur Chancengleichheit: Als Grundsatz sollte Diskriminierungsfreiheit, die Ziele und Funktion der Leistungsvergütung in die Präambel der Dienstvereinbarung aufgenommen werden.

Beteiligung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten im Prozess der Vorbereitung einer Dienstvereinbarung: Nach dem LGG NRW ist die Beteiligung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten nach § 17, Abs. 1, Satz 1 zwingend vorgeschrieben. Ggf. regeln andere Gleichstellungsgesetze die Beteiligung ähnlich. Die Beteiligung hat frühzeitig und umfassend zu erfolgen.

Beteiligung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in der betrieblichen Kommission: In den meisten Fällen ist eine Beteiligung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten über die Landesgesetze abgesichert. In der Regel sollte sie als beratendes Mitglied der Kommission angehören. Es ist jedoch auch eine Mitwirkung als Vertreterin der Arbeitgeberseite mit Stimmrecht denkbar. Durch die beratende Teilnahme kann eher eine neutrale Funktion eingenommen werden. Dies geht mit der beratenden Funktion der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, die Verwaltungsspitze in gleichstellungspolitischen Fragen zu beraten, konform.

Ausschluss bestimmter Beschäftigtengruppen: Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte (außer kurzzeitig Beschäftigte), Leistungsgeminderte sind vom leistungsbezogenen Entgelt nicht auszunehmen. Beispielhafte Dienstvereinbarungen sollten gleichermaßen bei Ausgründungen, städtischen Töchtern, Eigenbetrieben und GmbH's übernommen und angewandt werden.

Beteiligung der Beamten/innen am leistungsbezogenen Entgelt: In NRW besteht über die bestehenden Leistungsprämien und –zulagenverordnungen theoretisch die Möglichkeit Beamte/innen am leistungsorientierten Entgelt zu beteiligen. Für Kommunen im Haushaltssicherungskonzept kommt diese Regelung jedoch zumeist nicht in Frage, da sich die Finanzierung mit der Beförderung von Beamten/innen haushaltsrechtlich oft nicht vereinbaren lässt.

Formen des Leistungsentgelts:

1. Es existieren verschiedene Formen des Leistungsentgelts. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass sowohl bei einer systematischen Leistungsbewertung, als auch bei Zielvereinbarungen, Prämien- oder Zulagensystemen ein möglichst objektives Verfahren gewählt wird. D.h. die Kriterien für die Leistungsvergabe müssen den Beschäftigten vorher bekannt und transparent sein. Nicht zu viele Ziele und Kriterien auswählen.

2. Bei der Errichtung von Punktesystemen sollten alle Entgeltgruppen gleich behandelt werden, damit auch untere Entgeltgruppen – wie Erzieherinnen, Schulsekretärinnen, Reinigungskräfte – vom leistungsbezogenen Entgelt gleichermaßen profitieren können.

3. Eine Kontingentierung des Budgets, dass geschlechtsspezifische Benachteiligungen nicht verstärkt, sollte bezogen auf die einzelnen Entgeltgruppen unabhängig von der Entgeltsumme dieser Gruppe berechnet werden, d.h. nach Köpfen. Damit kann ausgeschlossen werden, dass die unteren Entgeltgruppen das Leistungsentgelt der oberen Entgeltgruppen mitfinanzieren. Eine Kontingentierung z.B. für Führungskräfte oder bestimmte Entgeltgruppen dient nicht der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen

und Männern und verfestigt bereits bestehende Ungleichheit. Nachteilig ist auch eine allgemeine Quotenvorgabe, wie z.B. „10% der Beschäftigten können Prämien erhalten“, sowie eine explizite Kontingentierung für Führungskräfte. (Hinweis von Frau Jochmann-Döll zur Kontingentierung des Budgets)

Beteiligung von Teilzeitkräften: Teilzeitbeschäftigte sollen die Leistungszulagen/-prämien in der gleichen Höhe erhalten, wie Vollzeitbeschäftigte. Dies ermöglicht der §18, Abs. 4, Satz 7 TVöD ausdrücklich. Eine Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten kann u.U. angesichts der Vielzahl von Teilzeitmodellen auch der Verwaltungsvereinfachung dienen. Teilzeitbeschäftigte arbeiten – nachgewiesen durch Studien – oftmals produktiver als Vollzeitbeschäftigte. In den Berichten zu den Frauenförderplänen wird oftmals deutlich, dass trotz anders lautender Gesetze und Vorgaben, Teilzeitbeschäftigte geringere Aufstiegschancen und damit weniger Chancen auf ein besseres Entgelt haben. Um einer mittelbaren Diskriminierung vorzubeugen empfehlen wir die Ausrichtung des Entgelts an der Leistung und nicht des zeitlichen Anteils der vorgesehenen Arbeitszeit.

Controlling: Das Controlling kann Teil des Frauenförderplanes sein, kann jedoch auch parallel dazu in kürzeren Abständen veröffentlicht werden. Das Controlling sollte eine differenzierte Ausweisung nach Geschlecht, Entgeltgruppen, Vollzeit, Teilzeit, befristet Beschäftigte oder geringfügig Beschäftigte beinhalten. Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte hat ein umfassendes Informationsrecht.

Fortbildung der Führungskräfte und Mitarbeiter/innen: Für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen sollte die Fortbildung zum leistungsorientierten Entgelt Beispiele zur Überwindung von Geschlechterrollenstereotypen enthalten.

Einbindung von Gender Mainstreaming: Aspekte von Gender Mainstreaming können Inhalt von Zielvereinbarungen sein, wenn dieses System zur Erreichung des leistungsorientierten Entgelts verabredet wird.

**Eine kleine Literaturlauswahl zur geschlechtergerechten Leistungsvergütung
(Zusammengestellt von Dr. Andrea Jochmann-Döll)**

Jochmann-Döll, Andrea; Tondorf, Karin: Monetäre Leistungsanreize im öffentlichen Sektor, Bestandsaufnahme – Analysen - Gestaltungsempfehlungen, edition 119 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2004

Jochmann-Döll, Andrea; Tondorf, Karin: Monetäre Leistungsanreize im öffentlichen Sektor, in: WSI-Mitteilungen, 57. Jg., 8/2004, S. 428 – 434f

Jochmann-Döll, Andrea: Leistungsbeurteilung und Leistungsvergütung unter der Lupe, in: GiP Gleichstellung in der Praxis, 1. Jg., 1/2005, S. 7 – 9

Tondorf, Karin; Jochmann-Döll, Andrea: (Geschlechter-)Gerechte Leistungsvergütung? Vom (Durch-)Bruch des Leistungsprinzips in der Entlohnung, Hamburg, 2005

Tondorf, Karin; Jochmann-Döll, Andrea: (Geschlechter-)Gerechte Leistungsvergütung - Vom (Durch-)Bruch des Leistungsprinzips in der Entlohnung, hg. von der ver.di Bundesverwaltung, Tarifpolitische Grundsatzabteilung, Berlin 2005

Jochmann-Döll, Andrea: Leistungsvergütung im öffentlichen Dienst, Hamburg, 2006 (elektronische Veröffentlichung, download unter http://www.dashoefler.de/cgi-bin/landing_site?sitename=ED-LEIST&wa=GLB06A-29&adresse_no=3574743)

Jochmann-Döll, Andrea: Geschlechtergerechte Leistungsvergütung im öffentlichen Dienst, Hamburg, 2006 (elektronische Veröffentlichung, download unter http://www.dashoefler.de/cgi-bin/landing_site?sitename=ED-GLEIST&wa=GLB06A-33)

Dokumentation einer Fachtagung vom 8. Dezember 2005 unter:
<http://www.genderkompetenz.info/zentrum/angebote/veranstaltungen/fachgespraeche/achtungungleistung/>

Dulisch, Frank: Erstellung von Beurteilungsrichtlinien unter dem Aspekt der Gleichstellung. Ansatzpunkte für Frauenbeauftragte.
www.personalbeurteilung.de/gleich/gleich_index.htm

Fried, Andrea; Wetzler, Ralf; Baitsch, Christof: Wenn zwei das gleiche tun ... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung, hg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Zürich, 2000.

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg. Personalamt (Hrsg.): Beurteilungswesen, Hamburg, 2004a

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg, Personalamt (Hrsg.): blickpunkt personal. Aktuelles, Aktivitäten, Ansichten. Ausgabe 4/2004. 2004b.

**Ein Gemälde wurde Frauen und Männern gezeigt mit der Bitte, es zu bewerten.
Was geschah? ¹
(Antworten in Schwedischen Kronen)**

Quelle: Nyberg, A.: Why do women earn less than men? The Swedish Case, in: Schöner Wirtschaften – Europa geschlechtergerecht gestalten, Dokumentation der Konferenz vom 29.-30.10.2004, München 2005, S. 106,



Das Gemälde wurde gezeigt	Ihnen wurde gesagt, es sei gemalt von	Sie bewerteten es mit
Männern	einem Mann	44.000
	einer unbekannten Person	45.000
	einer Frau	18.000
Frauen	einem Mann	39.000
	einer unbekannten	43.000
	einer Frau	28.000

¹ Freundlicherweise zur Verfügung gestellt von Dr. Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschung und Beratung, 45257 Essen, jochmann-doell@gefa-forschung-beratung.de, Unterlagen für die Fortbildung zum Leistungsbezogenen Entgelt der BAG 2006