

## TVöD-Brief „Neues zur Dienstvereinbarung“

November 2007

Mit dem heutigen TVöD-Brief möchten wir einerseits auf Verbesserungspotenziale in Dienstvereinbarungen und andererseits auf neue Entwicklungen in der Umsetzungsdiskussion hinweisen.

### **Besser halb als gar nicht?**

Für viele Verwaltungen wurde es eng mit dem Termin 30. September, der als Stichtag für die Unterzeichnung der Dienstvereinbarung vorgegeben war. Aber die Androhung, ohne DV in 2008 nur den halben Topf ausschütten zu dürfen, machte ordentlich Druck. Dieser führte in zahlreichen Fällen zu unvollständigen Dienstvereinbarungen, in der Hoffnung, dass eine „halbe“ DV als Übergangslösung die vollständige Ausschüttung des Leistungsentgelts in 2008 rechtfertigt.

In diesen Fällen sagt die Dienstvereinbarung also lediglich aus, dass Leistungsentgelt in 2008 gezahlt wird, und dass die genaue Ausgestaltung der Leistungssysteme auf einen späteren, meist aber immerhin festgelegten, Termin verschoben wird. Damit haben sich die Betrieblichen Kommissionen Luft verschafft, die Systeme auszuhandeln.

Aber zahlreiche Verwaltungen haben bis heute noch gar keine Dienstvereinbarung getroffen, was unterschiedliche Gründe hat. Manche wollen es gar nicht, hoffen vielleicht sogar, dass der §18 wieder gekippt wird, manche warten ab um die Erfahrungswerte der Nachbarn zu nutzen, manchen ist aber auch einfach nur die Zeit davon gelaufen, und sie haben bis zum Stichtag trotz intensiver Bemühungen keine einvernehmliche Regelung gefunden.

Nicht selten heißt dann die Notlösung:

### **Rückdatierte Dienstvereinbarung**

Natürlich ist das Rückdatieren formal nicht zulässig. Dennoch wurde/wird es gemacht, auch ohne großes Unrechtsbewusstsein, denn schließlich dient es dem Säckel der Mitarbeiter, die man nicht im Regen stehen lassen will. Ganz ungefährlich ist es trotzdem nicht. Bei aller guten Absicht darf nicht übersehen werden, dass das Leistungsentgelt Bestandteil des geltenden tariflichen Rechtes ist und somit einklagbar. Die Handhabung der Verteilung sollte also „wasserdicht“ sein, und diese fängt schon bei der DV an. Zunächst werden alle Beschäftigten froh sein, in 2008 den vollen Topf zu bekommen, aber es haben ja für diesen Zeitraum noch keine Bewertungen stattgefunden. Kommt es darüber mal zum Streitfall, kann die Entstehungsgeschichte der Dienstvereinbarung durchaus eine Rolle spielen, wenn die Rückdatierung bekannt geworden ist.

Wenn AG, PR und BK sich wirklich einig sind, kann man – insgesamt zum Vorteil der Beschäftigten - eine Menge machen. Aber auch nur dann.

#### ✚ **Dienstvereinbarung nach Stichtag zulässig?**

Möglicherweise ist der Stichtag aber auch gar nicht so kategorisch aufzufassen, wie es in der Protokollerklärung 1 zu Abs. 4 §18 TVöD klingt, so dass Notlösungen überflüssig werden. Aktuell nämlich veröffentlicht der Haufe-Verlag auszugsweise einen Aufsatz von Prof. Dr. Hock, Professor an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Kehl, der eine interessante und griffige Argumentation für eine unschädliche Fristüberschreitung zur Erstellung der DV liefert. Danach wäre natürlich auch die nachträgliche Konkretisierung einer zum Stichtag nur unvollständigen Dienstvereinbarung legitimiert:

#### **„Leistungsentgelt für 2008 trotz versäumten Stichtags einführen**

Ist bis zum **30. September 2007** keine einvernehmliche Regelung zum Leistungsentgelt zustande gekommen, sieht der TVöD vor, dass an die Beschäftigten **im Dezember 2008** zusätzlich zu ihrem Entgelt **undifferenziert 6 %** des Tabellenentgelts des Monats September 2008 ausbezahlt wird. Die andere Hälfte des eigentlich zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens wird in das Folgejahr übertragen.

In vielen Kommunen und Einrichtungen ist es aufgrund der Komplexität der Materie und auch wegen vielfältiger Widerstände von verschiedenen Seiten nicht gelungen, den Stichtag 30.9.2007 einzuhalten. Hier wird vermehrt die Frage gestellt, ob nun für das Jahr 2008 zwingend die in der Protokollerklärung angeführte Pauschalierungsregelung greift oder ob beispielsweise im November 2007 noch eine Dienst-/Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden kann und diese dann bereits für 2008 eine nach Leistung differenzierte Auszahlung vorsehen kann. Der Tarifvertrag klingt in der entsprechenden Passage der Protokollerklärung zu § 18 zwar zunächst eindeutig. **„Kommt bis zum 30. September 2007 keine betriebliche Regelung zustande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2008 6 v. H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts.“**

Mittlerweile setzt sich aber die Ansicht immer mehr durch, dass man die **tarifvertragliche Zwecksetzung** nicht außer Betracht lassen darf. Dieser Zwecksetzung kommt bei der Auslegung eines Tarifvertrages eine herausragende Bedeutung zu. Mit der Protokollerklärung wollten die Tarifvertragsparteien den Vollzug der Ausschüttungspflicht sicherstellen und inhaltlich regeln. Außerdem ist mit der Regelung die Absicht verbunden, eine zügige Umsetzung des Leistungsentgelts in der betrieblichen Praxis zu fördern. Die Aufnahme eines Stichtages und einer Kürzung des Pauschalbetrages dient allein diesem Zweck. Es sollte ein Anreiz für eine zügige Einführung geschaffen werden. Eine sich rein am Wortlaut orientierende Auslegung der Protokollerklärung würde somit der Absicht der Tarifvertragsparteien und der von ihnen dazu formulierten Regelung zuwiderlaufen, sie konterkarieren und zu einem unsinnigen Ergebnis führen. Man kann die tarifliche Regelung deswegen dahingehend auslegen, dass die undifferenzierte, gekürzte Auszahlung hinfällig wird, sobald durch eine Dienst-/ Betriebsvereinbarung das differenzierte betriebliche System tatsächlich zur Anwendung kommt.“ (Quelle: [www.tvöd-office.de](http://www.tvöd-office.de))

Wir bemühen uns zurzeit darum, den vollständigen Text, der laut Haufe weiter vertiefende juristische Informationen enthält, zu bekommen und werden ihn ggf. unverzüglich auf unserer Service-Seite [www.tvoed.info](http://www.tvoed.info) bereitstellen.

Passend zu dieser Stellungnahme bietet Haufe bereits eine Muster-Dienstvereinbarung an, die einen besonderen Passus zur Definition des verspäteten Bewertungszeitraumes enthält. Diese Muster-DV haben wir als .doc-Dokument auf [dieser Seite](#) für Sie bereitgestellt.

### **Leistungssysteme per DV aushebeln?**

Natürlich wollten alle den vollen Topf für 2008, aber noch längst nicht alle wollten die Leistungsdifferenzierung.

So kam es, dass zahlreiche Verwaltungen Dienstvereinbarungen über die Verteilung des Topfes abgeschlossen und dabei die leistungsorientierte Bezahlung elegant umschiffen haben. Vorgabe im TVöD ist aber nicht „eine Dienstvereinbarung zur Verteilung des Topfes“ sondern die Festlegung und Beschreibung der individuellen Leistungssysteme, nach denen das Geld ausgeschüttet wird. Hierzu werden grundsätzlich drei Möglichkeiten vorgegeben: Die Zielvereinbarung, die Systematische Leistungsbewertung oder eine Kombination aus beiden Systemen. (Die vierte Variante, die Erfolgsbeteiligung, dürfte für Kommunen kaum relevant sein, da diese gewöhnlich keine betriebswirtschaftlichen Gewinne ausweisen.) §18 Abs. 5 und 6 TVöD definieren, was genau in der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt geregelt werden muss, und damit ist der Rahmen für die Dienstvereinbarung eindeutig vorgegeben.

Streng genommen wäre jede DV, die diesen Rahmen sprengt, unwirksam.

Das betrifft vor allem die beliebte und weit verbreitete „Gießkanne“. Vielfach wird sie obendrein nicht einmal nach Entgeltgruppen gestaffelt, sondern gleichmäßig auf alle Beschäftigten ergossen. Es wird also per DV festgelegt, dass die im §18 TVöD vorgeschriebene Leistungsdifferenzierung nicht durchgeführt wird. Deutlicher: Die Dienstvereinbarung hat die Aushebelung des Tarifvertrages zum Inhalt.

Darüber hinaus haben wir auch Dienstvereinbarungen gesehen, die das Leistungsentgelt allein nach Arbeitszeit bemessen oder gar nach Dienstaltes. Und schließlich sind uns einige so „kreative“ Dienstvereinbarungen zur Stellungnahme vorgelegt worden, dass wir zunächst an ein Späßchen dachten. Wie die Aufsichtsbehörden mit diesen vielfältigen Problemen umgehen werden, lassen wir mal außen vor. Aber:

### **Werden die Beschäftigten das akzeptieren?**

Es ist damit zu rechnen, dass vor allem jene Beschäftigten eine DV kritisch hinterfragen werden, die zu den Leistungsträgern in der Verwaltung zählen; Jene, die schon lange darauf warten, dass ihre Leistungsfähigkeit und –bereitschaft endlich angemessen gewürdigt wird; Jene, die sich kontinuierlich weiterbilden und qualifizieren; Jene, die mit großem Engagement erfolgreiche Projekte abgeschlossen haben; Jene, die es zutiefst wurmt, dass der Kollege im Nebenzimmer, der seit Jahren Dienst nach Vorschrift macht, das gleiche Gehalt bekommt. - Das sind also nicht Wenige, die kritisch hinterfragen werden!

Ferner werden nicht nur die wirklichen Leistungsträger auf den Plan gerufen, sondern auch die Beschäftigten, die sich subjektiv als solche einschätzen, auch wenn sie es objektiv nicht sind. Es wird also nicht an Personen und Anlässen mangeln, das Haar in der Suppe zu finden!

#### **Auf den Punkt gebracht:**

Mit einer Dienstvereinbarung, die die Leistungssysteme ausklammert, werden – unter Umgehung des geltenden Tarifvertrages - gerade die Mitarbeiter verprellt, die durch ihre überdurchschnittlichen Leistungen die Verwaltung tragen.

Damit werden die Ziele und Intentionen der Leistungsparagrafen im TVöD auf den Kopf gestellt.

#### **✚ Manchmal ist keine Dienstvereinbarung besser als „irgendeine“**

Es hat durchaus Fälle gegeben, in denen wir die Empfehlung ausgesprochen haben, keine Dienstvereinbarung auf den letzten Drücker zu verfassen, sondern tatsächlich in 2008 auf den halben Topf zu verzichten. Die andere Hälfte ist ja nicht verloren sondern wird nach 2009 übertragen. Das lässt sich den Beschäftigten gegenüber rechtfertigen, wenn eine durchdachte und arbeitsrechtlich wasserdichte Gestaltung der Betrieblichen Leistungssysteme angestrebt wird, diese aber – aus welchen Gründen auch immer - erst im Verlauf des Jahres 2008 erfolgen kann.

Leistungsträger haben somit Gelegenheit, in 2009 aus dem Übertrag wenigstens teilweise das Leistungsentgelt zu bekommen, das ihnen eigentlich schon 2008 zugestanden hätte.

#### **✚ Dienstvereinbarung überprüfen und nachbessern!**

Um den heute unabsehbaren Konsequenzen tarifrechtlich unzulässiger Dienstvereinbarungen vorzubeugen, sollte ein Nachbesserungsbedarf und –bestreben schnellstens innerhalb der Betrieblichen Kommission bewusst gemacht und dokumentiert werden. Ein Fehler ist immer verzeihlich, aber wenn er erst mal festgeschrieben ist, wird es problematisch. Die Arbeitsgerichte wappnen sich schon auf einen LOB-Tsunami, wohl nicht ohne Grund.

Da hilft vielleicht schon ein einfaches Signal, bevor die Mitarbeiter zu murren beginnen. Solch ein Signal kann z.B. die formelle Kündigung der (in guter Absicht fehlerhaft ausgefertigten) DV sein, auch wenn der vereinbarte, vorgesehene Kündigungstermin erst in einem Jahr ansteht. Und in 2008 wird dann in aller Ruhe eine neue DV entwickelt, diesmal mit klaren Richtlinien zum Leistungsentgelt.

#### **Übrigens:**

✚ Hier noch einmal der Hinweis auf unsere Service-Seite [www.tvoed.info](http://www.tvoed.info)

Dort finden Sie in den Kapiteln [Tarifverträge](#), [Dienstvereinbarungen](#), [Veröffentlichte Projektberichte](#), [Konzepte](#), [Anleitungen](#), [Arbeitshilfen](#), [Leistungsentgelt im Kontext der Verwaltungsmodernisierung](#), [Controlling](#), [Kosten- und Leistungsrechnung](#), [Balanced Scorecard](#)



und [Nützliche Links](#) eine große Sammlung von hilfreichen Mustern, Downloads und Dokumenten.

- ✚ Die bisher erschienenen TVöD-Briefe zu den Themen *Dienstvereinbarung, Mitarbeitergespräch, Zielvereinbarung, Systematische Leistungsbewertung, Kombimodelle, Stufenaufstieg, Führung auf Probe und Neues Steuerungsmodell* können Sie auch unter [www.poemconsult.de/publikationen.html](http://www.poemconsult.de/publikationen.html) herunterladen, falls Sie sie nicht per Email erhalten haben.
- ✚ Bei POEM bekommen Sie nicht nur die kompetenten [Führungs- und Mitarbeiter-Schulungen](#) zur Umsetzung des TVöD, sondern z.B. auch eine TVöD Info-Veranstaltung (ca. 2 Std.) für alle Ihre Mitarbeiter. Ein gut verständlich aufbereiteter Vortrag, Beamer-Präsentation, Beispiele, Fragerunde.... Eine solche vorbereitende Information reduziert den Schulungsaufwand erheblich! Für Terminanfragen klicken Sie bitte [hier](#).

Wenn Sie **keine** weiteren TVöD-Briefe von POEM Consult erhalten möchten, klicken Sie bitte [hier](#).

Mit freundlichen Grüßen,

Brigitte Seidler

-----  
POEM Consult  
**P**ersonal- und **O**rganisations**E**ntwicklungs**M**anagement  
Brigitte Seidler e.K.  
Erfurterstr. 43  
67663 Kaiserslautern  
HRA 2585 KAI  
Ust ID: De 148619715  
Fon 0631 - 94 07 21  
Fax 0631 - 94 07 22  
[www.poemconsult.de](http://www.poemconsult.de)  
[www.tvoed.info](http://www.tvoed.info)  
[Seidler@poemconsult.de](mailto:Seidler@poemconsult.de)