

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesagentur für Arbeit über die Erfahrungen mit den Instrumenten der leistungsorientierten Bezahlung sowie mit der Gewährung von Leistungszulagen und der Festsetzung von Leistungsstufen nach § 391 Abs. 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Inhaltsverzeichnis

	Seite	
1 Grundlage des Erfahrungsberichts	1	Erfahrungen mit den Instrumenten der leistungsorientierten Bezahlung im tarif- und besoldungsrechtlichen Bereich sowie mit der Gewährung von Leistungszulagen und der Festsetzung von Stufen nach § 391 Abs. 1 SGB III vorzulegen.
1.1 Gesetzlicher Auftrag	1	
1.2 Leistungsorientierte Instrumente bei der Besoldung der Beamten	1	1.2 Leistungsorientierte Instrumente bei der Besoldung der Beamten
1.3 Leistungsorientierte Instrumente bei der Vergütung der Angestellten	1	Zu den Leistungselementen im weiteren Sinne im Besoldungsbereich gehören (nach der Definition des BMI in seinem Faltblatt „Leistungsorientierte Bezahlung beim Bund – Informationen für Führungskräfte, Stand: 1. Juli 2002“) die Leistungselemente
2 Leistungsorientierte Bezahlung bis 31. Dezember 2004	2	– Leistungsstufen nach § 27 Abs. 3 BBesG
3 Kurzfristiger erster Einstieg in eine Leistungsprämien-gewährung aufgrund der aktuellen Belastungssituation in der BA	3	– Leistungsprämien nach § 42a BBesG
4 Leistungsgerechte Bezahlung ab 1. Januar 2005	3	– Leistungszulagen nach § 42a BBesG
4.1 Zulagen nach § 45 BBesG an Geschäftsführer/innen von Arbeitsgemeinschaften nach dem SGB II	3	– Zulagen nach § 45 BBesG
4.2 Leistungszulagen nach der Rechtsverordnung des Vorstands der BA (§ 391 SGB III)	3	– Zulagen nach § 46 BBesG.
1 Grundlage des Erfahrungsberichts		1.3 Leistungsorientierte Instrumente bei der Vergütung der Angestellten
1.1 Gesetzlicher Auftrag		Leistungselemente im Tarifbereich stehen der BA bislang nicht zur Verfügung. Die Bezahlung der Angestellten erfolgt für Angestellte im Tarifgebiet West auf Grundlage des Manteltarifvertrages für die Angestellten der BA (MTA) und für Angestellte im Tarifgebiet Ost nach dem Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften (MTA-O). Die Regelungen zur Vergütung entsprechen inhaltlich und in ihrer Höhe dem Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT). Die BA ist selbst tariffähig, hat aber mit Blick auf die insofern eindeutig ablehnenden Signale der Gewerkschaften bislang auf die

Aushandlung eines inhaltlich eigenständigen Tarifvertrages verzichtet und weiterhin die BAT-Abschlüsse übernommen.

Die BA führt nunmehr seit Anfang 2002 Tarifgespräche zur Neukonzeption eines auf die Bedürfnisse der „neuen“ BA ausgerichteten, stärker leistungsorientierten Tarifvertrages.

Dabei wurden folgende Varianten in Gesprächen mit den Gewerkschaften erörtert:

- Zulagen bzw. Prämien analog den beamtenrechtlichen Regelungen bzw. Leistungszulagen im Bereich der Vermittlung entsprechend § 391 SGB III. Die Gespräche scheiterten, da die Forderung der Arbeitnehmerseite dahin ging, dass derartige Zulagen nicht aus den vorhandenen Mitteln des Personalhaushalts bestritten werden sollten.
- Ein Pilottarifvertrag für den Bereich des neu eingerichteten BA-IT-Systemhauses. Dieser sah vor (auf der Basis des geltenden MTA) nur noch jeder zweiten Vergütungsgruppe konkrete Tätigkeitsmerkmale zuzuordnen. Die Differenz zur nächsthöheren Vergütungsgruppe sollte für mindestens 30 Prozent der Beschäftigten entsprechend den Leistungen anteilig oder ganz ausgeschüttet werden. Dies wäre aus dem bestehenden Personalhaushalt zu bezahlen gewesen. Es konnte jedoch mit den Gewerkschaften kein Abschluss erzielt werden.
- Seit Mitte 2004 ist die BA dabei, mit den Gewerkschaften über ein völlig neues Tarifsysteem zu verhandeln. Neben einer grundsätzlichen Neugestaltung des Tarifsystems (keine automatischen Aufstiege, keine auf den Familienstand bezogenen Bestandteile, keine Altersstufen) stehen auch eine flexible funktionale sowie eine leistungsbezogene Bezahlungskomponente auf dem Verhandlungsplan. Der Zeitpunkt eines eventuell Abschlusses ist noch ungewiss.

Allerdings sind sich die BA und die Gewerkschaft ver.di darin einig, in Bezug auf die Einführung von Leistungskomponenten im Bezahlungssystem, im kommenden Jahr zu einer Einigung zu kommen.

Bis zum Abschluss eines Tarifvertrages steht der BA deshalb nur das Instrument der übertariflichen Übertragung von Besoldungsregelungen auf den Personenkreis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung.

Hierbei hat die BA aber die Vorgaben des § 40 BHO zu beachten, der die Zustimmung des BMF bei übertariflichen- oder außertariflichen Leistungen vorsieht, sofern diese Regelungen zu zusätzlichen Ausgaben im laufenden Haushaltsjahr oder in künftigen Haushaltsjahren führen können. Damit sind diese Leistungen aus dem bestehenden Personalhaushalt gegen zu finanzieren. Die BA konnte durch Einsparungen im Personalhaushalt im Jahr 2004 übertariflich Leistungsprämien an Angestellte ge-

währen. Auf die Ausführungen unter Nummer 3 des Berichtes wird hierzu verwiesen.

2 Leistungsorientierte Bezahlung bis 31. Dezember 2004

Seit Anfang 1997 bestehen – ausschließlich für den Beamtenbereich – gesetzliche Grundlagen (§§ 27, 42a, 45 und 46 BBesG, entsprechende Verordnungen hierzu) zur Zahlung leistungsorientierter Bezügebestandteile (Leistungsprämien, -zulagen, -stufen) und zur bezügewirksamen Sanktionierung von Schlechtleistungen (Hemmung des Stufenaufstiegs). Eine vergleichbare Tarifierung für den Arbeitnehmerbereich ist im Bundesbereich bislang nicht gelungen. Der Versuch der BA, die gesetzlichen Regelungen für die Beamtinnen und Beamten umzusetzen und ihren „positiven“ Teil übertariflich für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu öffnen, fand nicht den erforderlichen Konsens mit den Gewerkschaften und der Personalvertretung.

Die BA hat mit Dienstblatt-Runderlass 6/99 Regelungen zur Umsetzung von leistungsorientierten Bezahlungsbestandteilen erlassen. Zur Gegenfinanzierung von Leistungselementen müssen in finanziell gleichwertigem Umfang Einsparungen (Nichtwiederbesetzen freier Planstellen oder Stellen, Verzicht auf die Inanspruchnahme genehmigter Ermächtigungen für Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag und beamteter Hilfskräfte) erfolgen.

Bis einschließlich 2003 musste wegen fehlender finanzieller Spielräume im Personalhaushalt die Gewährung leistungsorientierter Bezahlungsbestandteile nach § 27 Abs. 3 BBesG (Leistungsstufen) und § 42a BBesG (Prämien und Zulagen) ausgesetzt werden.

Durch entsprechende geschäftspolitische Priorisierungen und Spielräume aus Effizienzgewinnen war erstmals im Jahr 2004 die Situation gegeben, Leistungselemente auch tatsächlich bezahlen zu können. Der Vorstand der BA hat hierfür für den Personenkreis der Vermittlerinnen und Vermittler und einen Teil der Beschäftigten in operativen sachbearbeitenden Bereichen die Zahlung von Leistungszulagen und Leistungsprämien, sowohl für Beamtinnen und Beamte wie für Angestellte, vorgesehen.

Die entsprechende Umsetzung des Vorstandsbeschlusses fand nicht die nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz erforderliche Zustimmung des Hauptpersonalrats der BA (HPR) zur Festlegung der Verwendungsbereiche sowie der Vergabekriterien. Grund hierfür war, dass nur für Beschäftigte in einzelnen Aufgabenbereichen Leistungselemente vorgesehen waren und ferner keine „objektiven“ Kriterien für die Leistungseinschätzung für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler vorgegeben wurden.

Das gleiche Ergebnis erbrachte der Versuch, den Dienststellen der BA alternativ einen Katalog individueller nicht monetärer Leistungsanreize (z. B. freie Arbeitstage, Sachgutscheine usw.) für Leistungsträgerinnen und Leistungsträger zur Verfügung zu stellen.

Die Gewährung von Leistungselementen war daher bis zum 31. Dezember 2004 im Bereich der BA auf zwei Anwendungsbereiche beschränkt:

- Zulagen für die Wahrnehmung befristeter Funktionen nach § 45 BBesG,
- Zulagen für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes nach § 46 BBesG.

Zulagen nach § 45 BBesG werden bislang an Beamtinnen und Beamte gezahlt die z. B. als Projektleiterinnen bzw. Projektleiter mit bedeutenden Projekten zum Umbau der BA zu einem modernen Dienstleister oder mit Projekten zur fristgerechten Umsetzung des SGB II beauftragt wurden.

Zulagen an Beamtinnen und Beamte nach § 46 BBesG werden in den nachgeordneten Dienststellen der BA gezahlt, um Beamtinnen und Beamte zu belohnen, die vertretungsweise längerfristig höherwertige Aufgaben wahrnehmen, für die ein fester Ansatz aber wegen der Neustrukturierung von Dienststellen und Aufgabenbereichen nicht möglich ist.

Am Stichtag 1. Dezember 2004 erhielten insgesamt 41 Beamtinnen und Beamte eine Zulage nach § 45 BBesG oder § 46 BBesG.

3 Kurzfristiger erster Einstieg in eine Leistungsprämien-gewährung aufgrund der aktuellen Belastungssituation in der BA

Im Dezember 2004 hat der Vorstand der BA aktuell und kurzfristig – hier im Einvernehmen mit der Personalvertretung – verfügt, dass im Hinblick auf die enorme zusätzliche Arbeitsbelastung und das ausgesprochen hohe Engagement der BA-Beschäftigten in den letzten Monaten (z. B. Vorbereitung der Einführung des SGB II, Umstellung der Dienststellen im Rahmen des BA-Reformprozesses usw.) einmalige Leistungsprämien gewährt werden können. Diese Maßnahme intendiert eine besondere Belohnung erheblicher individueller Einsatz- und Leistungsbereitschaft und stößt auf breite Akzeptanz.

Die Zahlung einer Prämie erfolgt bei Beamtinnen und Beamten auf der Basis des § 42a BBesG in Verbindung mit § 3 der Leistungsprämien- und -zulagenverordnung. Für die Angestellten der BA wird die Leistungsprämie übertariflich gezahlt. In jedem Einzelfall erfolgt eine individuelle Dokumentation der die Prämienzahlung begründenden herausragenden Einzelleistung.

Im Dezember 2004 erhielten eine einmalige Leistungsprämie in Höhe von 500 Euro brutto:

- 3 981 Beamtinnen und Beamte (18,6 Prozent der Beamten),
- 6 696 Angestellte (9,8 Prozent der Angestellten).

Insgesamt wurde an 10 677 Beschäftigte (11,9 Prozent der Beamten und Angestellten) eine Leistungsprämie

gezahlt. Die Kosten belaufen sich einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bei den Angestellten auf rund 6 Mio. Euro (2 Mio. Euro für Beamte und 4 Mio. Euro für Angestellte).

4 Leistungsgerechte Bezahlung ab 1. Januar 2005

4.1 Zulagen nach § 45 BBesG an Geschäftsführer/innen von Arbeitsgemeinschaften nach dem SGB II

Die Gewährung von Zulagen nach § 45 Abs. 1 Satz 1 BBesG an Beamtinnen und Beamte der BA, die befristet die herausgehobene Aufgabe eines Geschäftsführers/einer Geschäftsführerin einer Arbeitsgemeinschaft nach dem SGB II wahrnehmen, ist ab Januar 2005 vorgesehen. Geschäftsführer/innen im Angestelltenverhältnis bei der BA erhalten eine persönliche Zulage nach § 24 MTA/MTA-O (entspricht § 24 BAT). Ein entsprechender Vorstandsbeschluss wurde bereits gefasst.

4.2 Leistungszulagen nach der Rechtsverordnung des Vorstands der BA (§ 391 SGB III)

Mit dem Inkrafttreten der Neufassung des SGB III durch das 1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zum 1. Januar 2003 wurde dem BMWA die Möglichkeit gegeben, der BA die Befugnis zum Erlass einer Rechtsverordnung nach § 391 Abs. 1 SGB III zu übertragen. Die Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung hat das BMWA mit der Verordnung vom 5. Mai 2003 ausgeübt und damit dem Vorstand der BA die Befugnis übertragen, eine Rechtsverordnung seinerseits nach § 391 Abs. 2 SGB III zu erlassen.

Der Vorstand der BA hat am 5. August 2004 den Entwurf einer Rechtsverordnung beschlossen und dem BMWA vorgelegt.

Das BMWA hat der BA am 12. November 2004 sein Einvernehmen und das Einvernehmen des BMI mitgeteilt. Das BMWA hat nach den Beteiligungsvorschriften der Bundesregierung das BMF und das BMJ beteiligt. Diese Ministerien haben im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit keine Bedenken gegen den Verordnungsentwurf erhoben. Der Vorstand der BA hat die Rechtsverordnung mit den Änderungswünschen der beteiligten Ministerien inzwischen einstimmig beschlossen und dem BMJ zugeleitet.

Die „Verordnung über die leistungsgerechte Bezahlung im Bereich der Vermittlung vom 13. Dezember 2004“ wurde am 17. Dezember 2004 im Bundesgesetzblatt (BGBl. I S. 3385) veröffentlicht.

Die BA beabsichtigt, für den Bereich der unmittelbaren markt- bzw. arbeitgeberorientierten Arbeitsvermittlung im Bereich des SGB III den Geschäftsführungen der Dienststellen nach der Entwicklung eines Gesamtkonzepts vor Ort entsprechende Haushaltsmittel zuzuteilen. Gewährt werden sollen auf dieser Rechtsgrundlage Leistungszulagen für den Personenkreis der Vermittlerin-

nen und Vermittler im Beamtenverhältnis. Für Vermittlerinnen und Vermittler im Angestelltenverhältnis ist die übertarifliche inhaltsgleiche Übertragung, basierend auf den besoldungsrechtlichen Vorschriften, vorgesehen.

Mit Blick auf die Personalstruktur der BA, die gerade im Bereich der Vermittlungsfachkräfte einen hohen Anteil an Beschäftigten im Angestelltenverhältnis aufweist, ist die übertarifliche Anwendung dieses neuen Besoldungsinstruments zwingend geboten, um die angestrebten Wirkungen im Bereich der Arbeitsvermittlung zu erreichen.

Das Ziel ist die nachhaltige Steigerung der Vermittlungsleistung ohne den Einsatz flankierender arbeitsmarktpolitischer Instrumente vor dem Hintergrund geringerer

Eingliederungsbudgets und des offensiv aufzunehmenden Wettbewerbs zu den Markt- und Integrationsaktivitäten im SGB II-Bereich.

Der mögliche finanzielle Umfang richtet sich nach den zur Verfügung stehenden Mitteln im Personalhaushalt der BA für 2005. Vorbehaltlich der zu gegebener Zeit noch zu präzisierenden Feststellung, ob im Haushaltsverlauf entsprechende disponible Mittel erschlossen werden können, wird in einer ersten vorläufigen Einschätzung davon ausgegangen, dass rund 5 Mio. Euro für die Gewährung leistungsorientierter Bezahlungsbestandteile zur Verfügung stehen. Auch bei der Nutzung dieser Instrumente ist § 40 BHO zu beachten.