

Mitgliederbefragung zur leistungsorientierten Bezahlung

Von Wima Eberlei

Kennen Sie den?

Ein Politiker, ein Wissenschaftler und ein Beamter wollen zusammen Schnecken sammeln. Sie treffen sich alle drei am vereinbarten Ort und ziehen dann los. Nach einer halben Stunde kommt der Wissenschaftler mit 162 Schnecken zurück. Noch eine halbe Stunde später kommt der Politiker mit 87 Stück. Nun warten sie noch auf den Beamten. Nach drei Stunden kommt auch dieser endlich wieder. Er hat keine einzige Schnecke dabei. Die beiden anderen wundern sich und fragen ihn, wieso er nichts gesammelt hätte.

Darauf der Beamte: "Das ist doch der Wahnsinn mit den Viechern! Ich seh´ne Schnecke, bücke mich danach, und husch, ist sie weg"!

Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes müssen für derartige Witze ein dickes Fell haben. Dumme Sprüche über ihre angebliche Faulheit, unendliche Langsamkeit und jede Menge Vorurteile begleiten sie auf Schritt und Tritt. Über Ursachen mag man lange spekulieren. Sicherlich ist eine davon auch der Neid gegenüber „Staatsdienern“, die keinem Arbeitsvertrag, sondern dem Laufbahnrecht unterliegen. Dieses sieht vor, dass nach einer bestimmten Vorbereitungszeit eine Ernennung auf Lebenszeit erfolgt. Damit ist der Arbeitsplatz sehr viel krisensicherer als die meisten Anstellungen in der freien Wirtschaft.

Neben den Beamten sind aber zunehmend auch Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst beschäftigt, die keinem Beamten-Laufbahnrecht unterliegen. Ein Vertrag regelt das Arbeitsverhältnis, und das Entgelt ist in Tarifverträgen festgeschrieben. Der wichtigste ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) aus dem Jahr 2005.

Im Gegensatz zum Laufbahnrecht, das eine Höherbesoldung je nach Dauer der Dienstjahre und bei Beförderung vorsieht, werden im TVöD persönliche Leistungen und Berufserfahrung mit mehr Geld belohnt.

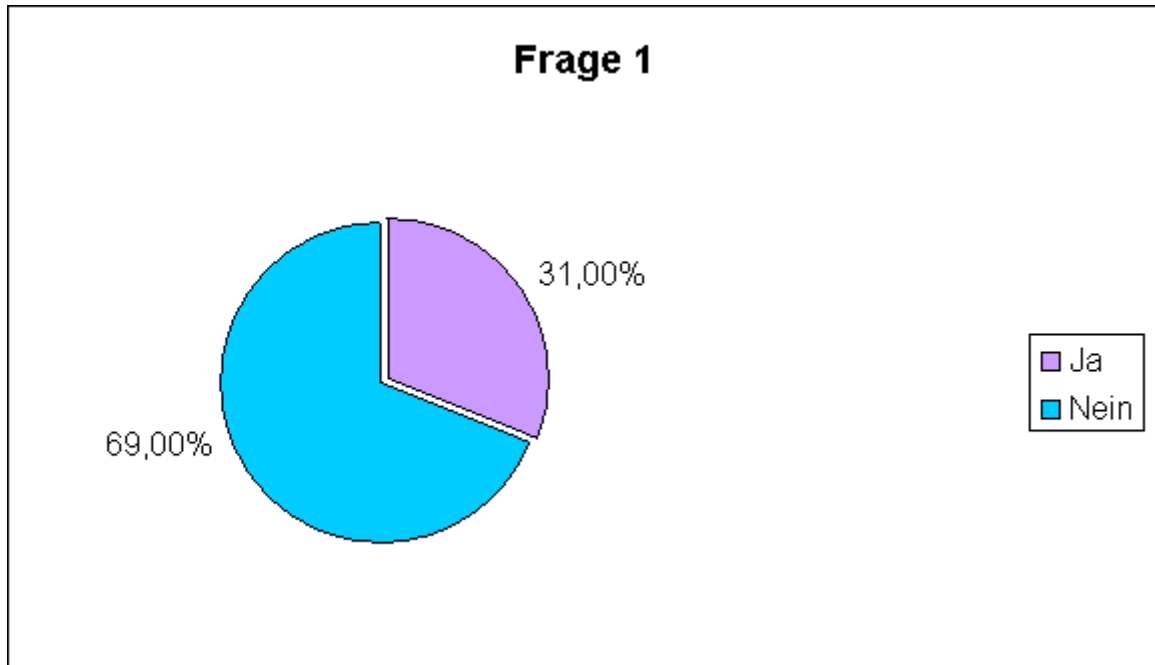
Auch im neueren TV-L (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) gibt es die Möglichkeit, 1% bis 8% der Personalkostensumme zusätzlich an Leistungszulagen auszuschütten. Für Beamtinnen und Beamte ist dies in der Neuregelung des Dienstrechtes des Bundes nun ebenfalls vorgesehen.

In der letzten Befragungsrunde wurde deshalb thematisiert, wie unsere Mitglieder zu leistungsorientierter Entlohnung stehen.

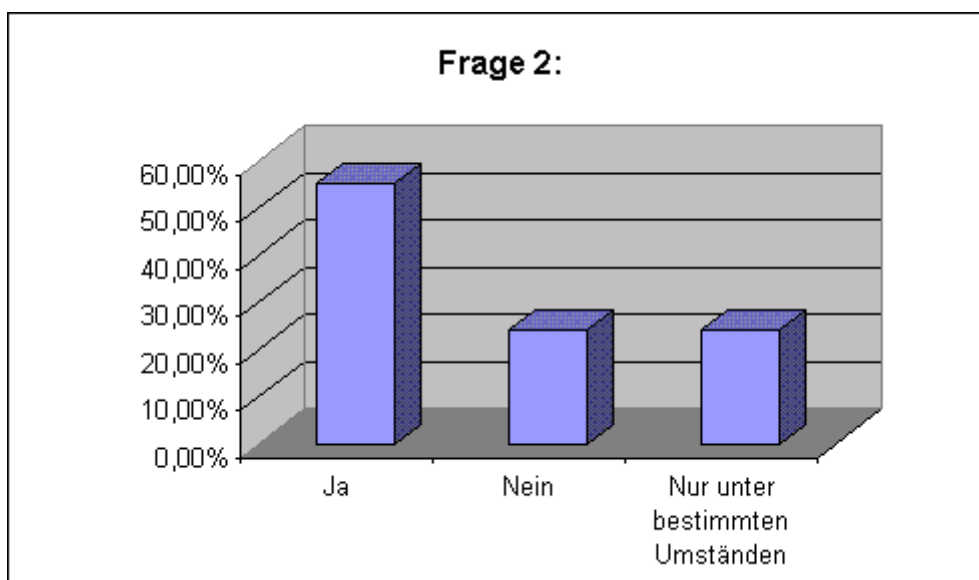
Experten sowohl auf Arbeitgeberseite aber auch in den Reihen von Gewerkschaften sehen in leistungsorientierten Bestandteilen der Entlohnung, besonders bei geringen Aufstiegsmöglichkeiten, Ansatzpunkte zur Verminderung von Unzufriedenheit und Demotivation und Steigerung der Arbeitszufriedenheit.

Frage 1 diene zunächst dazu, einen Überblick zu gewinnen, wie gerecht sich unsere Mitglieder entlohnt fühlen.

Das Ergebnis muss erschrecken, denn mehr als zwei Drittel der Befragten verneinten die Frage, ob sie sich gerecht und ihrer Leistung gemäß besoldet fühlen. Stellt man das Resultat mit Untersuchungen zur Arbeitsbelastung (z.B. Schaarschmidt) in Relation, muss davon ausgegangen werden, dass eine derart hohe Rate an Unzufriedenheit früher oder später bei den betreffenden Personen zu burn-out Symptomen oder innerer Kündigung führt.

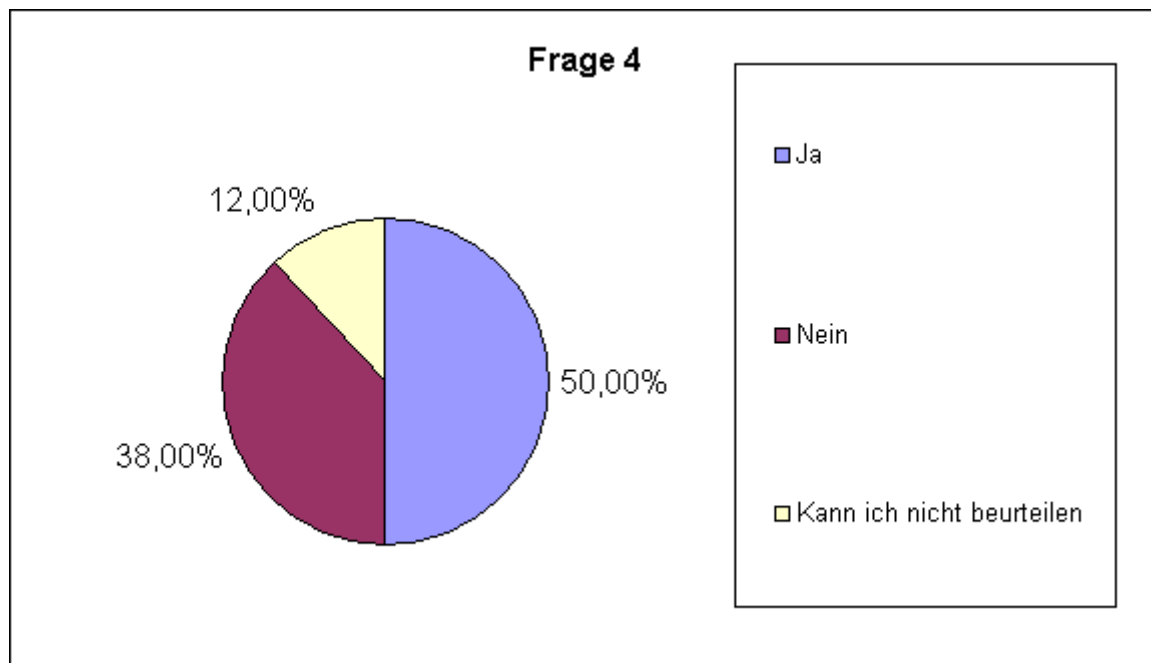


Nun ist die Leistung einer Lehrperson nicht so einfach zu messen. Wie muss der „output“ beschaffen sein? Um dies festzulegen, werden in der Regel Zielvereinbarungen mit dem/der Vorgesetzten getroffen. Werden die Zielvereinbarungen erreicht, kann eine Leistungszulage gezahlt werden. Daher eruierten wir in der **zweiten Frage**, ob eine grundsätzliche Bereitschaft zum Abschluss von und zur Ergebnisüberprüfung durch Zielvereinbarungen vorhanden ist. Dies bejahten 55% der Befragten uneingeschränkt und weitere 24% mit Einschränkungen, die sich z.B. auf die Transparenz der Kriterien bezogen. Einige wären auch nur zu Zielvereinbarungen bereit, wenn zuvor Rahmendienstvereinbarungen mit den Hauptpersonalräten vorliegen. Andere wünschten sich Möglichkeiten zur Beeinflussung der festzulegenden Ziele, z.B. ein Mitspracherecht. Ebenso erwähnt wurde, dass Aufwand und Ertrag von Zielvereinbarungen in einem sinnvollen Verhältnis stehen müssen.

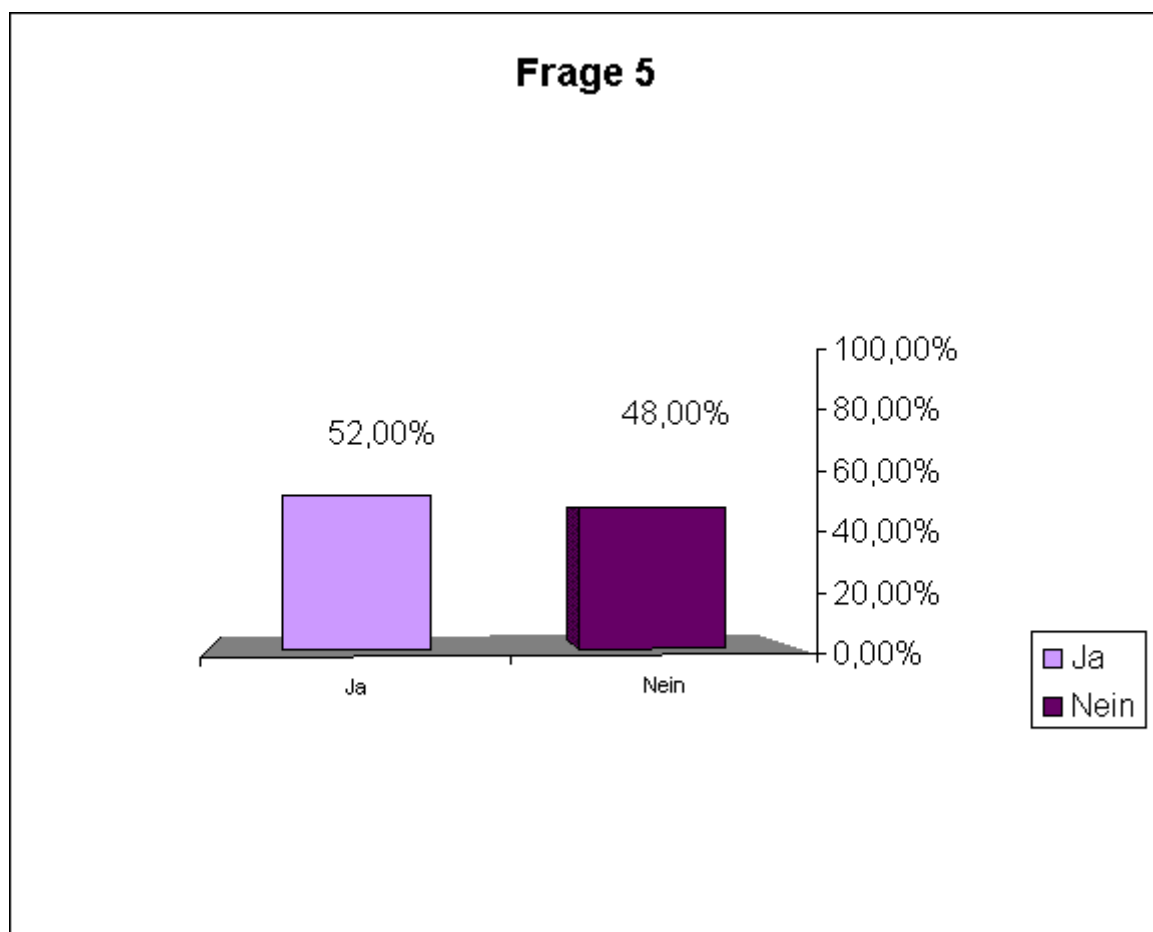


Unsere Mitglieder gaben sehr unterschiedliche Antworten auf die **dritte Frage**, die offen gestellt war. „*Welches sind Ihrer Meinung nach Leistungsmerkmale, die bei einem*

Lehrer/einer Lehrerin gemessen werden könnten und Leistungszuschläge ermöglichen?“ Die Spannweite der Antworten begann bei „gibt es nicht“, „schwer beschreibbar“, „keine“, „Merkmale sind nicht objektiv vergleichbar“, „Vergleichbarkeit bei der Arbeit mit Menschen kaum gegeben“. Mehrmals genannt wurde aber auch „Qualität des Unterrichts“, ebenso wie „außerunterrichtliches Engagement“. Ebenfalls des Öfteren aufgeführt wurden „Ergebnisse externer Evaluation“, „Feedback der Schüler“ oder harte Daten wie „Krankheitstage“ oder „Anzahl der Korrekturen“. Diese nur kleine Auswahl der Spannweite der Antworten zeigt, dass an dieser Stelle für den Fall der Einführung von Leistungsbezahlung ein langwieriger Diskussionsprozess zu erwarten sein wird, wenn sie ihren Zweck der Motivation und gefühlten größeren Entlohnungsgerechtigkeit erfüllen soll.



Dies gilt umso mehr, wenn man die Ergebnisse der **Frage 4** betrachtet. Die Frage lautete: *“Sehen Sie in leistungsorientierter Bezahlung einen Ansatz für größere Entlohnungsgerechtigkeit?“* Das bejahten 50% der Befragten, aber immerhin 38% antworteten mit „Nein“. 12% meinten, dies nicht beurteilen zu können, vermutlich weil bisher keine Erfahrungswerte vorliegen. Manche Umsetzungen des TVöD in Kommunen machen tatsächlich wenig Mut in Hinsicht auf größere Entlohnungsgerechtigkeit.



Die letzte Frage sollte dem Verband einen Hinweis geben, wie er sich in Hinsicht auf die Wünsche seiner Mitglieder positionieren soll. Auch dies Ergebnis zeigt die große Unsicherheit, die beim Thema der leistungsorientierten Besoldung vorherrscht. Die Befragten waren nämlich fast exakt gleich in Ablehnung und Zustimmung bei der **Frage 5** „Sollte sich der Verband verstärkt für die Einführung leistungsbezogener Zuschläge einsetzen?“. Dieses Ergebnis in Relation zum Ergebnis der ersten Frage lässt nur die Deutung zu, dass viele glauben, für ihre Leistung eine höhere Besoldung zu verdienen, dass das Vertrauen in die Schaffung „gerechter“ Kriterien aber sehr viel geringer ist.

P.S:

Derzeitiger Stand der gespeicherten Mailadressen:	347
Teilnahme an dieser Befragung:	200 Personen
davon Befragung abgebrochen:	57 Personen (= 28%)
vollständig bearbeitet:	143 Fragebögen (= 72%)

Sollten auch Sie als Mitglied des VLW daran interessiert sein, bei Befragungen angeschrieben zu werden, so melden Sie sich bitten über unsere Homepage www.vlw.de an!