

Leistungsentgelte nach § 18 TVöD – Fragen und Antworten aus der Praxis

(aus: Personalrat, Heft 4/2007, Seite 136 bis 140)

Die Einführung der Leistungsentgelte nach § 18 TVöD wirft in der Praxis viele Fragen auf. Neben dem ‚passenden‘ Modell der Leistungsbeurteilung ist die Verteilungsfrage zu lösen.

Daneben ergeben sich praktische Regelungsnotwendigkeiten, die bei der Durchführung eines Systems zu beachten sind.

1. Muss die Verteilung des Geldvolumens nach einem Punktemodell erfolgen?

Die Verteilung der Leistungsentgelte soll leistungsbezogen erfolgen und variabel gestaltet sein¹. Dies schließt zwar nicht aus, insbesondere in den Anfangsjahren pauschalierte Zahlungen vorzusehen². Im Grundsatz ist aber eine an der individuell messbaren Leistung orientierte Ausschüttung zu vereinbaren (vgl. § 18 Abs. 6). Die praktische Problematik besteht dann darin, individuelle Leistungen „in Geld“ umzusetzen, also angesichts des zur Verfügung stehenden Volumens angemessen zu honorieren. Der (anfänglich) 1 %-Topf ist „gedeckelt“, für herausragende Leistungen ist kein ‚Sonder-Budget‘ vorgesehen³. Da jede individuelle Leistung zu beurteilen ist, ergeben sich zwangsläufig gleichrangige Bewertungen (der motivierte Arbeiter im Gartenbauamt ist ebenso ein 100%-Vollleister, wie sein Sachbearbeiterkollege).

Gleiche Leistungen müssen dementsprechend zu gleicher (Leistungs-)Bezahlung führen. Unterschiede – der Höhe nach – können sich allenfalls dadurch ergeben, dass jeweils individuell unterschiedliche Tabellenentgelte vorliegen, nicht jedoch danach, Leistungen eines Amtes höher gewichten zu wollen, als diejenigen anderer Dienststellen. Das schließt andererseits nicht aus, für einzelne Bereiche/Dienststellen

¹ § 18 Abs. 2 TVöD bestimmt, „das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung“. Unterschiede müssen also zwangsläufig berücksichtigt werden, ohne dass feststeht, wie stark sich solche finanziell auswirken müssen.

² Die Tarifparteien selbst sehen die mögliche Pauschalierung im ersten Jahr vor (vgl. Protokollerklärung zu Abs. 4: 12% des September-Tabellenentgelts)

³ außer es würde freiwillig ein solcher „Zusatz-Topf“ eingerichtet, was angesichts der Finanzlage von Ländern und Kommunen nicht zu erwarten ist.

„Bereichs-Töpfe“ zu bilden, um hieraus nur die jeweiligen Beschäftigten zu bedienen.

In der Konsequenz müssen Beschäftigte mit gleichem Leistungsniveau gleiche Chancen haben, an den Gesamt-Volumen zu partizipieren⁴. Die angemessene Form hierfür ist, die individuellen Leistungen nach Punkten zu bewerten und aus der Summe aller Individual-Punkte den Euro-Wert zu ermitteln (Gesamt-Volumen geteilt durch Gesamt-Punkte), der wiederum den Einzelnen – nach ihren Individualpunkten - als Auszahlungsbetrag zuzurechnen ist. Diese Form ermöglicht gleichfalls, die tarifvertraglich normierte Ausschüttungspflicht⁵ zu gewährleisten.

Mitarbeiter eines Bereiches/Amtes	Bewertungspunkte*	€ je Punktwert **	Individueller Anspruch Prämie
Mitarb. A	8	47,06	376,48
Mitarb. B	6	47,06	282,36
Mitarb. C	2	47,06	94,12
Gesamtpunkte	16	Gesamtvolumen	752,96

* Bewertungspunkte ergeben sich nach dem betrieblich zu vereinbarenden System

** Die individuellen 1 % ergeben in der Summe aller drei Mitarbeiter insg. € 753,00 (zum Beispiel). Hieraus (753 : 16 Punkte) folgen € 47,06 je Punkt

2. Welche „unständigen“ Gehaltsbestandteile können (zusätzlich) berücksichtigt werden?

Der Tarifvertrag eröffnet die Möglichkeit, auch „unständige“ Entgeltbestandteile in das Gesamt-Volumen einzubeziehen (Protokollerklärung Satz 2, zu Abs. 3 Satz 1). Eine Definition hierfür liegt – außer den Ausschlussstatbeständen in Satz 1 (Abfindungen, Aufwandsentschädigungen usw.) - nicht vor. Gemeint sind damit solche Zahlungen, die mit bestimmter Regelmäßigkeit anfallen und dabei selbst Tarifanspruch sind. Einzubeziehen sind also Wechselschichtzulagen, auch wenn Wechselschicht *nicht ständig* geleistet wird (§ 8 Abs. 5 Satz 2 TVöD), Arbeitsleistungen innerhalb einer Ruf-

⁴ zutreffend drückt § 18 Abs. 4 S. 6 den Grundsatz aus: „Das Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein.“

⁵ § 18 Abs. 3 Satz 2

bereitschaft (§ 8 Abs. 3 Satz 4), Erschwerniszuschläge nach § 19 usw.

Dem möglichen Einwand, einer nur ‚unmerklichen‘ Erhöhung des Leistungstopfes, die wiederum allen zugute kommt, kann begegnet werden durch Bildung entsprechender „Bereichs-Töpfe“ (siehe oben). Fallen nur im Bauhof oder im ärztlichen Dienst Rufbereitschaften an, entsteht sogar der Vorteil der direkten Partizipation an diesen unständig/ständigen Bestandteilen.

3. Ist eine verzögerte Auszahlung der Leistungsentgelte (für 2007 in 2008 usw.) zu beanstanden?

Die Leistungsentgelte in Höhe von 1 % sind (anfänglich) auf die Gesamt-Entgeltsumme per 31.12.2006 fixiert. In dieser Höhe ist der „Leistungstopf“ reserviert für die Beschäftigten, während sich die Ausschüttung nach dem Zeitpunkt der Leistungsfeststellung richtet⁶. Dieser Zeitpunkt ist Teil der betrieblichen Vereinbarung und steht in Abhängigkeit zur Art der Leistungsfeststellung (Leistungsbeurteilung bzw. Grad der Zielerreichung *nach* dem abgelaufenen Kalenderjahr 2007).

Dementsprechend verschiebt sich der Auszahlungszeitpunkt jeweils um ein Jahr.

Eine Ausnahme im Sinne einer vorgezogenen Auszahlung bildet der Sonderfall, dass eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung erst zwischen dem 01. August und 30. September 2007 zu Stande kommt. In diesem Ausnahmefall werden die individuell ermittelten 12% des September-Tabellenentgeltes im Dezember 2007 individuell ausgezahlt⁷. In diesem Fall wird die Verteilung des Volumens per 31.12.2007 in der Folge erst mit der Leistungsfeststellung nach Ablauf des Jahres 2008, also ca. im Frühjahr 2009 erfolgen.

Ob Rückstellungen möglich sind, also etwa bei längerfristigen Projektaufgaben erst eine verspätete Auszahlung erfolgen kann⁸, muss an-

gesichts des Auskehrungszwangs bezweifelt werden. Jede Projektarbeit lässt sich in Teilprojekte und -aufgaben aufgliedern, die gerade Sinn einer akzentuierten und terminierten Zielvereinbarung sein sollen.

4. Besteht auch für unterjährig Ein- und Austretende ein Zahlungsanspruch?

Für unterjährige Ein- und Austritte enthält der TV keine bestimmte Regelung⁹. Andererseits besteht ab Beginn eines Dienst-/Beschäftigungsverhältnis tarifvertraglicher Anspruch auf das Leistungsentgelt. Die Betriebsparteien werden zu regeln haben, dass entweder Teilziele vereinbart und bewertet werden müssen oder ein „Abteilungsdurchschnitt“ angelegt wird, um den grundsätzlichen (in diesem Fall anteiligen) Zahlungsanspruch zu erfüllen. Nichts anderes gilt bei einem unterjährigen Ausscheiden. Entweder konnten Ziele noch erfüllt werden oder es wird – der Einfachheit halber – eine Durchschnittswertung vorgenommen.

Kein Ausschlusskriterium ist, dass in dem per Vorjahresultimo ermittelten „Leistungstopf“ die Neueintritte oder das vorzeitige Ausscheiden nicht berücksichtigt werden konnten. Dieser rechnerische Unterschied ist hinzunehmen und keinesfalls anspruchsmindernd, weil den Ungleichheiten durch jeweils anteilige Zahlungen entsprochen wird.

5. Schließt die „Freiwilligkeit“ von Zielvereinbarungen ein, auch bei Nichtvereinbarung einen Zahlungsanspruch zu haben?

Der Begriff der „Freiwilligkeit“ in der Niederschriftserklärung Nr. 14 zum TVöD (VKA) ist mindestens widersprüchlich. Gemeint ist, dem Charakter einer Vereinbarung entsprechend, dass diese selbstverständlich dem freien Willen der Vereinbarungspartner unterliegen muss, also nicht etwa *Zielvorgaben* statt *Zielvereinbarungen* erfolgen.

Zutreffend wird auch angeführt, es widerspräche dem Motivationscharakter, würde nicht auf

⁶ formal ist das Leistungsentgelt ab 01.01.2007 eingeführt, sodass erst die in der Folgezeit – also im Jahr 2007 – erbrachte Leistung bewertet werden kann

⁷ vgl. Protokollerklärungen zu Absatz 4, Ziff. 1, Satz 6

⁸ so die Auffassung bei Litchen/Kratz/Weiß/Zempel, Leistungsorientierte Bezahlung im öffentlichen

Dienst, 2006, S. 261, m. Hinw. auf andernfalls notwendige „absurde Anstrengungen“

⁹ Selbst für den Sonderfall „Altersteilzeit“ wird nur eine Rechtsmeinung in der Niederschriftserklärung Nr. 14 wieder gegeben

die notwendige Verständigung abgestellt¹⁰. Eine gänzlich andere Frage ist in diesem Zusammenhang, wie das Nichtzustandekommen einer Zielvereinbarung – aus welchen Gründen auch immer – gewertet werden sollte.

Die vorliegende Rechtsprechung hierzu ist übersichtlich. Teilweise wird vertreten, es müsse im Wege einer *ergänzenden Vertragsauslegung* ermittelt werden, was die Parteien unter Berücksichtigung der Gebote von Treu und Glauben unter angemessener Berücksichtigung ihrer jeweiligen Interessen vereinbart hätten¹¹. In einem ähnlichen Fall hat das LAG Köln¹² entschieden, nach Treu und Glauben könne die Rechtsfolge nur darin bestehen, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die Jahresbonuszahlung gleichwohl behält, indem eine Zielerreichung von 100 % *fiktiv* zu Grunde gelegt wird. Es wurde darauf abgestellt, der Arbeitgeber könne notfalls auch einseitige Zielvorgaben machen¹³.

Dieser auf den ersten Blick scheinbare Widerspruch – Vereinbarung contra Vorgabe – löst sich insofern auf, als das Nichtzustandekommen von Zielvereinbarungen auf Ausnahmefälle beschränkt sein dürfte und nur dafür Sonderregelungen zu treffen sind. Ein genereller Ausschluss aus dem System lässt sich jedenfalls in Folge der „Freiwilligkeit“ nicht begründen. Vielmehr konkretisiert der Tarifvertrag sogar die Arbeitgeberpflicht, indem jedenfalls die wirtschaftlichen Ziele, also die Oberziele, festzulegen sind¹⁴. Unterbleibt dieses, entsteht schon daraus ein Anspruch auf fiktive 100%-Zielerreichung bzw. positive Leistungsbeurteilung. Niemand kann wegen des Nichtzustandekommens einer Zielvereinbarung vom grundsätzlichen Anspruch ausgeschlossen werden.

6. Sind Zielvereinbarungen als Nebenabreden (vgl. § 2 Abs. 3 TVöD) zu qualifizieren?

Zielvereinbarungen sind verbindliche Abspra-

chen, die – auf eine bestimmte Zeit – zwischen den einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Arbeitnehmern und Vorgesetzten getroffen werden. Es geht um „zukunftsbezogene Steuergrößen der Leistung und des Verhaltens von Mitarbeitern“¹⁵. Entscheidend ist das dahinter liegende Konzept, eine Verteilung von Kompetenzen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen ebenso vorzunehmen, wie Bewertungsgrundlagen für bestimmte Ergebnisse zu vereinbaren. Insofern sind Zielvereinbarungen als „vertragliches Hilfsmittel, nur Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vergütungsregelung“¹⁶.

Auch das BAG stellt den Charakter der Vergütung heraus und grenzt Ansprüche aus Zielvereinbarungen zunächst von Provisionsansprüchen ab. Liegt allerdings weder eine einzelvertragliche noch tarifvertragliche Regelung (über die Vergütung) vor, müsse ggfs. eine *übliche Vergütung* (nach § 612 BGB) festgelegt werden, wenn „über die vertraglich geschuldete Tätigkeit hinaus eine Sonderleistung erbracht wird“¹⁷.

Da mit dem § 18 TVöD eine konkrete Tarifregelung vorliegt bzw. auf das (notwendige) betriebliche System verwiesen wird, liegt in der betrieblichen – kollektiven – Regelung die Anspruchsgrundlage für die Vergütung, nicht dagegen in der einzelnen Zielvereinbarung selbst. Diese wird nicht Vertragsbestandteil oder Nebenabrede, sondern dient lediglich als Bewertungsmaßstab entsprechend des vereinbarten kollektiven Systems.

Dennoch dürfte sich seit der Schuldrechtsreform die zusätzliche Frage aufdrängen, ob nicht auch Zielvereinbarungen dem strengen Maßstab der Unklarheitenregelung unterliegen¹⁸, mit der entscheidenden Folge, dass Unklarheiten einer Zielvereinbarung dann zu Lasten des Arbeitgebers gehen.

7. Welche Änderung der Rahmenbedingungen erfordert die Anpassung von Zielen und Zielvereinbarungen?

Der Tarifvertrag enthält einen möglichen Wider-

¹⁰ vgl. Litschen u.a. (Fn. 9) S. 261

¹¹ LAG Hamm, Urteil v. 24.11.2004 – 3 SA 1325/04

¹² Urteil vom 23.05.2002, Az.: 7 Sa 71/02

¹³ Das LAG begründet hier einen Schadenersatzanspruch aus positiver Vertragsverletzung wegen Verstoß gegen arbeitgeberseitige Nebenpflichten; so auch: Bauer/Diller/Göpfert, BB 2002, S. 882 ff.

¹⁴ Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 4

¹⁵ vgl. Thomas Breisig, Entloohnen und Führen mit Zielvereinbarungen, 2001, S. 22

¹⁶ Bauer/Diller/Göpfert, Zielvereinbarungen auf dem arbeitsrechtlichen Prüfstand, Betriebs-Berater 2002, 882 ff.).

¹⁷ Urteil vom 03.05.2005, 10 AZR 310/05

¹⁸ § 305 c Abs. 2 BGB n.F.

spruch in der Frage, wie sich die Änderung von Bedingungen auswirken kann. Einerseits gibt § 18 Abs. 5 die Vorgabe, in Zielvereinbarungen auch die „Bedingungen ihrer Erfüllung“ aufzunehmen, andererseits spricht Abs. 6 davon, eine Anpassung von Zielvereinbarungen nur „bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen“ vorzunehmen.

Die Antwort erschließt sich aus dem Wortlaut. Natürlich müssen Vereinbarungen insgesamt auf einer Geschäftsgrundlage basieren (hausrechtsrechtliche Vorgaben, Genehmigungsvorbehalte etc.), die entfallen oder nur eingeschränkt eintreten können. Dagegen benötigt jedes (Einzel-)Ziel die Einhaltung solcher Bedingungen, die unverzichtbar für dessen Erfüllung sind (gleicher Personalbestand, keine überdurchschnittlichen Krankheitsausfälle etc.).

Es muss nicht die Geschäftsgrundlage insgesamt in Frage stehen, wenn sich unterjährig herausstellt, dass Ziele nicht oder nicht wie vorgesehen erfüllbar sind. Praktisch bietet sich an, in sog. *Meilenstein*-Gesprächen vorzusehen, dass sich Mitarbeiter und Vorgesetzter mindestens einmal jährlich über den Stand (und die Perspektive) der Zielerreichung austauschen, auch um unterstützende Maßnahmen etc. abzustimmen oder ggfs. Einzel-Ziele zu korrigieren.

Der möglichen Furcht vor einem administrativen Überaufwand kann damit begegnet werden, dass die Stärkung von *Eigenverantwortung und Führungskompetenz* zentrale Anliegen der Tarifparteien gewesen sind (vgl. § 18 Abs. 1). Verantwortung kann jedoch nur in dem Rahmen übernommen werden, der den beidseitig angenommenen Bedingungen entspricht. Führungsstärke wird dadurch bewiesen, solche Veränderungen auch zu erkennen.

8. Hat der BR / PR Anspruch, alle Zielvereinbarungen einzusehen?

Es kann zum praktischen Streitfall werden, ob die Interessenvertretung **jede** Zielvereinbarung einsehen oder gar korrigieren kann. Praktisch dürfte dies an Grenzen der Arbeitskapazitäten stoßen, tatsächlich ist eine solche Kontrollaufgabe auch nicht erforderlich. Der Ansatz ‚freiwilliger‘ Vereinbarungen liegt vielmehr darin, den Beteiligten das Recht einzuräumen, die eigenen Begebenheiten hinreichend einschätzen und pragmatische Lösungen / Ziele finden zu kön-

nen. Dennoch bedarf es im Streitfall¹⁹ der notwendigen Regelung, welche Rechte dem Personal- oder Betriebsrat eingeräumt sind. Es kommt hier nicht allein darauf an, Einzelvereinbarungen nachzuvollziehen, sondern den notwendigen Gesamt-Einblick in einer Abteilung / einem Bereich herzustellen, auch um den erforderlichen Quer-Vergleich herstellen zu können²⁰. Nicht das Einsichtsrecht selbst ist Kern einer (rechtlichen) Auseinandersetzung, sondern die Verteilungsgerechtigkeit, die in der Folge anzumahnen ist.

Ein Sonderfall ist in diesem Zusammenhang die Vereinbarung von Gruppen- oder Teamzielen, die in der Regel nicht mehr individuell abzustimmen sind. Hier sollte die Interessenvertretung einen Korrekturmechanismus vereinbaren, der darauf abzielt, Gruppenziele grundsätzlich in einer paritätischen Kommission²¹ vorab zu stimmen oder ggfs. intervenieren zu können.

9. Ist die Aufnahme der Leistungsbeurteilung in die Personalakte zwingend?

Nein. Formal hat die Leistungsbeurteilung nicht den Charakter einer Regelbeurteilung. Dies ist von den Tarifvertragsparteien auch ausdrücklich festgelegt worden²².

Auch wenn anerkannt ist, dass Personalakten „möglichst lückenlos über die Person des Angestellten und seine dienstliche Laufbahn Aufschluss geben sollen“²³, muss die Besonderheit in Zusammenhang mit der gegebenen Struktur der Leistungsvergütung beachtet werden.

Würde sich z.B. eine „besonders herausragende Leistung“ auch materiell insoweit niederschlagen, dass dem Angestellten eine deutlich

¹⁹ etwa bei Meinungsverschiedenheiten, deren Klärung der betrieblichen Kommission auferlegt sind

²⁰ Jede individuelle Vereinbarung unterliegt der potentiellen Gefahr, Einzelne zu begünstigen oder zu benachteiligen

²¹ Die ‚betriebliche Kommission‘ (gem. Abs. 7) ist nicht zwangsläufig das einzige Mitbestimmungsgremium in dem Gesamtprozess. Es bietet sich vielmehr an, zusätzlich eine ‚paritätische Kommission‘ einzurichten, die die besonderen Belange etwa im Zielvereinbarungs-Prozess begleitet.

²² siehe Niederschriftserklärung Nr. 15 zu § 18 Abs. 5 Satz 3

²³ u.a. BAG v. 25.04.2012 – 1 AZR 322/71 – BAGE 24, 247

erhöhte Leistungsprämie zuerkannt würde, mag diese Beurteilung ihren positiven Charakter besitzen. Sind hingegen alle Beschäftigten (z.B. einer Abteilung) gleich „herausragend“ bewertet worden, führt die gegebene ‚Deckelung‘ des Budgets zu keiner materiell verbesserten Auswirkung²⁴.

Anders ausgedrückt: Der rechnerische Faktor bei der Verteilung eines feststehenden Budgets kann bewirken, mehr „auf das Ergebnis“, als auf die tatsächlichen Gegebenheiten abzustellen. Dies beinhaltet die (potentielle) Gefahr, nur deshalb an einer Stelle ungünstig zu bewerten, um an anderer Stelle einen nennenswerten Betrag ausschütten zu können. Die eigentliche Leistungsbewertung wird damit praktisch wertlos.

Werden also tatsächlich *zwei* Faktoren relevant – Beurteilung und Verteilungsfolge – unterliegt der innere Wert des ersten Faktors stets der Abhängigkeit möglicherweise ‚gewünschter‘ Ergebnisse. Dies schwächt – systembedingt – den Faktor „Beurteilung“ insoweit entscheidend, als ihm jedenfalls nicht der vergleichbare Wert einer regelhaften Aufstiegsbeurteilung zugemessen werden kann. Derart ‚abhängige‘ Wertungen sollten – außer auf Wunsch der Betroffenen – nicht Gegenstand der Personalakte werden.

10. Welche Laufzeit einer (Dienst-/ Betriebs-)Vereinbarung ist anzustreben?

Im Tarifvertrag selbst kommt zum Ausdruck, in der Entgeltrunde 2008 „die Umsetzung des § 18 (Leistungsentgelt) analysieren und ggf. notwendige Folgerungen ziehen“ zu wollen²⁵. Selbst wenn der Entgelttarifvertrag insgesamt eine längere Laufzeit hat ist zu beachten, dass z.B. für die Jahressonderzahlungen eine tarifvertragliche Kündigungsmöglichkeit zum 31.12.2008 eingeräumt ist²⁶. Da die Leistungsvergütung materiell auch im Zusammenhang mit einer Umstrukturierung der Sonderzahlungen steht, sollte eine betriebliche Regelung auf diesen (möglichen) Kündigungstermin achten. Es empfiehlt sich, die entsprechenden Dienst-/ Betriebsvereinbarungen zunächst nur bis zum 31.12.2008 befristet abzuschließen, um inso-

weit die weitere Tarifentwicklung einfließen lassen zu können²⁷.

11. Wie muss auf eine Untätigkeit der Dienststelle/des Arbeitgebers reagiert werden?

Der Tarifvertrag setzt den Einigungswillen der Betriebsparteien voraus, *motiviert* durch Eintritt der Rechtsfolgen entweder pauschaler Ausschüttungen (in Höhe der individuellen 12% im Dezember 2007) oder der verminderten Ausschüttung von 6% um ein Jahr verzögert²⁸.

Damit ist natürlich nicht die Frage beantwortet, wie die Interessenvertretung agieren muss bei dauerhaft kontroversen Standpunkten oder falls sich eine (*bewusste?*) Untätigkeit des Arbeitgebers feststellen lässt. Ein Schlichtungs- oder Einigungsstellenverfahren ist ausdrücklich nicht vorgesehen. Hierfür gibt es angesichts der eindeutigen tariflichen Vorgaben auch keine Rechtsgrundlage. Alle LPersVGs sowie das BetrVG grenzen die Mitbestimmung – und damit die Zuständigkeit einer Einigungsstelle – darauf ein, dass nicht bereits eine abschließende Tarifregelung besteht. Eine solche existiert aber in Form des umfangreichen Regelwerkes in § 18 TVöD.

Eine „Letztentscheidung“ etwa des Arbeitgebers kennt § 18 TVöD nicht. Die notwendige betriebliche Vereinbarung bezieht sich sowohl auf die *Formen* der Leistungsentgelte, als auch *Methoden, Kriterien und Bewertungen*²⁹. Ausschließlich bei Streitigkeiten *im Einzelfall* ist eine abschließende Arbeitgeberentscheidung – in der betrieblichen Kommission - vorgesehen³⁰.

Dies darf nicht mit einem generellen Letztentscheidungsrecht des Arbeitgebers / der Dienststelle insgesamt verwechselt werden.

Denkbar, etwa bei unversöhnlichen Standpunkten, ist deshalb allenfalls, ein *freiwilliges* Moderations- oder Schlichtungsverfahren durchzu-

²⁴ dies gilt entsprechend umgekehrt, wenn alle gleich ‚schlecht‘ bewertet würden

²⁵ Protokollerklärung Nr. 2 zu § 18 Abs. 4

²⁶ § 39 Abs. 4 lit. d) TVöD

²⁷ Litschen u.a. (Fn. 9) nennen als weiteren Grund die mögliche einheitliche und verbindliche Regelung der leistungsorientierten Bezahlung durch Tarifvertrag ab 2008

²⁸ falls selbst bis zum 30. Sep. 2007 keine Regelung zustande kommt

²⁹ ausdrücklich genannt in § 18 Absatz 6 unter dem 4. Spiegelstrich

³⁰ nach Absatz 7 Satz 3 entscheidet der Arbeitgeber „ob und in welchem Umfang der *grundsätzlichen* Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird“.

führen, in dem der Versuch unternommen werden kann, Kompromisse auszuloten oder (durchaus versuchsweise) eine Anfangsregelung einzuführen. Generell gilt der Grundsatz, nicht sofort „das perfekte System“ finden zu müssen, das die nächsten Jahre beanstandungsfrei tragen wird.

Eine andere Frage ist in diesem Zusammenhang, ob die jeweilige Ober-Vertretung (Gesamt-Personalrat oder Gesamt-Betriebsrat) u.U. verbindlich für die Untergliederungen handeln kann. Dieses ist nach der Systematik der Vertretungsstrukturen und dem Text des Tarifvertrages abzulehnen. Gesamt-Betriebsräte etwa sind nicht den örtlichen Betriebsräten übergeordnet³¹. Auch der Tarifvertrag spricht zutreffend von „betrieblichen“ Vereinbarungen, stellt also auf die Ebene ab, auf der die Ausgestaltung in Form von Betriebs- und Dienstvereinbarungen erfolgen soll. Hierfür dürfte die jeweilige Ober-Ebene ungeeignet sein.

Wolfgang Steen
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg
www.steenrae.de

³¹ statt vieler: Fitting u.a., BetrVG, § 50, Rz. 5 mit Hinw. auf die mögliche „Kordinierungsfunktion“