

Leistungsentgelt nach dem kirchlichen Arbeitsrecht in Baden

Gestaltungsspielräume der Mitarbeitervertretungen



4. März 2008
Hartmut Seyfert

Leistungsentgelt nach dem kirchlichen
Arbeitsrecht in Baden

Rechtliche Grundlagen

1. TVöD/Bund § 18
2. Leistungstarifvertrag Bund
3. AR-M § 4 Nr. 18

1. TVöD/Bund § 18

Der § 18 legt im wesentlichen folgendes fest:

- Einführung eines individuellen Leistungsentgelts zusätzlich zum Tabellenentgelt ab dem 1. Januar 2007.
- 1% der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Beschäftigten fließen in den Auszahlungstopf. Diese Summe soll auf 8% gesteigert werden.

2. Leistungstarifvertrag Bund

Hier wird geregelt unter welchen Bedingungen es zur
Auszahlung eines individuellen
Leistungsentgeltes kommt - Beispiele:

- Art der Leistungserfassung
- Dokumentation der Leistungserfassung
- Berechnung des Leistungsentgelts
- Abschluß einer Dienstvereinbarung
(Grundbedingung)

3. AR-M § 4 Nr. 18

Hier wird für den Bereich Evang. Landeskirche in Baden geregelt, was vom TVöD/Bund übernommen bzw. ergänzt wird.

Die Ergänzungen geben den Mitarbeitervertretungen einen deutlich größeren Gestaltungsspielraum als den Betriebs- und Personalräten im Öffentlichen Dienst.

Gestaltungsspielräume der AR-M beim individuellen Leistungsentgelt

1. Die Regelungen des TVöD/Bund und des Leistungstarifvertrages/Bund im Rahmen einer Dienstvereinbarung anwenden.
2. Zusätzlich oder anstelle von Punkt 1 ist der Abschluß einer Dienstvereinbarung über Maßnahmen zur Verbesserung von Berufs- und Privatleben gemäß der entsprechenden Arbeitsrechtsregelung möglich.

Gestaltungsspielräume der AR-M beim individuellen Leistungsentgelt

3. Es ist eine pauschale Ausschüttung möglich.

Eine Dienstvereinbarung nach Punkt 1 ist nicht erzwingbar. Eine Mitarbeitervertretung kann sie unter Angabe plausibler Gründe ablehnen.

Dann tritt Punkt 3 in Kraft.

Kritische Anmerkungen zum individuellen Leistungsentgelt

- Der finanzielle Spielraum für das individuelle Leistungsentgelt wird durch alle erbracht, z.B. durch fehlende Tariferhöhungen in letzten 3 Jahren. Profitieren sollen davon aber nur wenige.
- Systeme zur individuellen Leistungsermittlung sind sehr zeit- und kostenintensiv.

Kritische Anmerkungen zum individuellen Leistungsentgelt

- Vorgesetzte können vielfach die Leistung ihrer Mitarbeiter/innen gar nicht beurteilen, weil sie von deren Arbeit viel zu wenig mitbekommen.
- Andere fachliche Auffassungen werden oft mit schlechterer Arbeit verwechselt.
- Persönliche Vorurteile fließen in die Beurteilung mit ein.

Kritische Anmerkungen zum individuellen Leistungsentgelt

- Bei Beschäftigten mit höherer Qualifikationen bzw. höheren Positionen wird oft fälschlicherweise angenommen, daß hier mehr Leistung erbracht wird.
- Langjährige, ältere Beschäftigte, die über viele Jahre eine gute Arbeit abgeliefert haben, sind nun nicht mehr so leistungsfähig und haben deswegen keine Chance auf das Leistungsentgelt.