Personalvorlage öffentlich

Vorlage Nr.: 1200/304/2023

Federführung:	1200 Personal	Datum:	28.02.2023
Bearbeiter:	Lina Gräf	AZ:	

Beratungsfolge: Personalausschuss **Datum: 16.03.2023**

Änderung der Dienstvereinbarung über die Zahlung von Leistungsentgelt nach § 18 TVöD für den Bereich der Krankenhäuser und Heime beim Bezirk Unterfranken

Sachverhalt:

Seit dem Jahre 2008 gilt die beigefügte Dienstvereinbarung über die Zahlung von Leistungsentgelt nach § 18 TVöD (s. Anlage 1). Diese gilt für alle unter den TVöD fallenden Beschäftigten des Bezirks Unterfranken. Sie sieht die Zahlung von Leistungsentgelt einmal jährlich auf Grundlage einer individuellen Leistungsbewertung in Form einer Leistungsprämie vor.

Gesamtvolumen des auszuschüttenden Leistungsentgelts beträgt bei den Krankenhäusern 1,0 % und bei den Heimen 2,0 % der ständigen und unständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten.

Das Leistungsentgelt setzt sich bei einer Bewertung von mindestens 2,0 Punkten aus einem Sockelbetrag (50 % des jeweiligen Beitrags zum Gesamtvolumen) und bei einer Bewertung von mindestens 3,0 Punkten zusätzlich einer Prämie (für Leistungen, die über den üblichen Anforderungen liegen) zusammen.

Immer wieder war in der Vergangenheit – auch in den Sitzungen der Betrieblichen Kommission, die an der Weiterentwicklung und am ständigen Controlling des Systems mitwirkt – Thema, dass das in der Dienstvereinbarung geregelte System in der Praxis im Bereich der Krankenhäuser und Heime den eigentlichen Sinn verfehlt. Aufgrund des Sockelbetrags hat die individuelle Bewertung lediglich geringe Auswirkungen auf den individuellen Auszahlungsbetrag. Demgegenüber steht bei ca. 3000 Tarifbeschäftigten ein sehr großer Aufwand für alle Beteiligten (insb. Vorgesetzte, Verwaltungen).

Nach Rückfrage in den örtlichen Personalabteilungen teilten diese einstimmig die Meinung, dass das Leistungsentgelt in der Form in der Praxis überwiegend nicht mehr im Zusammenhang mit der jeweiligen Leistung steht, da viele Vorgesetzte bereits jetzt die Gießkanne wählen, indem sie die zu bewertenden Mitarbeiter/innen oft gleich und tatsächlich nicht die individuelle Leistung des einzelnen Mitarbeiters bewerten. Dies trägt vor Ort nicht unbedingt zur Motivation bei. Aber gerade diese sollte mit dem Leistungsentgelt eigentlich gestärkt werden. Das bisherige System führt eher zur Unzufriedenheit der Beschäftigten.

Daher wurde in der Betrieblichen Kommission über den Wunsch der Arbeitnehmervertretung beraten, die Auszahlung des Leistungsentgelts im Bereich der Krankenhäuser und Heime auf eine Ausschüttung per Gießkanne umzustellen. Dies würde bedeuten, dass die Beschäftigten 1 % im Krankenhaus bzw. 2 % im Heim ihres in das Gesamtvolumen eingebrachten Beitrags erhalten würden und dies unabhängig einer etwaigen Leistungsbewertung.

In der Zwischenzeit hat der Gesamtpersonalrat die besagte Dienstvereinbarung für den Bereich der Krankenhäuser und Heime mit Schreiben vom 12.09.2022 „teilgekündigt". Eine Teilkündigung einer Dienstvereinbarung ist allerdings nicht möglich. Zudem ist die Nachwirkung nach Art. 73 Abs. 4 Satz 2 BayPVG vereinbart. Dies bedeutet, dass die Regelungen der Dienstvereinbarung so lange weitergelten, bis eine einvernehmliche Änderung vereinbart wird.

Eine Ausschüttung per Gießkanne ohne Leistungsbewertung sieht der Tarifvertrag nicht vor. Der KAV führte hierzu zuletzt aus, dass Dienstvereinbarungen, die bereits vor dem 20.10.2020 abgeschlossen wurden und in denen eine Ausschüttung per Gießkanne geregelt wurde, nachträglich „legalisiert" werden, d. h. als tarifkonform gelten. Diese Entscheidung führt allerdings ausdrücklich nicht zu einer Legalisierung und weitergehenden Zulässigkeit der Gießkanne. Vielmehr haben die Tarifpartner durch diese Regelung lediglich Rechtsfrieden bezüglich bestehender tarifwidriger Verwendung des Leistungsentgeltvolumens schaffen wollen. Für etwaige nach dem 20.10.2020 vereinbarte Gießkannen gilt die Legalisierung nicht. Konkret heißt dies, dass Arbeitgeber, die die vergangenen Jahre tarifwidrig gehandelt haben und die leistungsorientierte Bezahlung per Gießkanne durchgeführt haben, dies legal weiterhin machen dürfen. Arbeitgebern wiederum, die sich wie der Bezirk Unterfranken bisher an die tariflichen Vorgaben gehalten haben und sich nun im Nachgang hierzu entscheiden, ist dies tariflich grundsätzlich nicht gestattet.

Finanziell würde der Großteil der Beschäftigten der Krankenhäuser und Heime bei Umstellung zur Gießkanne keinen großen Unterschied merken. Das auszuzahlende Gesamtvolumen würde sich nicht verändern und die geringen Unterschiede durch die nahe beieinanderliegenden bisherigen Leistungsbewertungen würden den individuellen Auszahlungsbetrag nicht deutlich verschlechtern oder verbessern. Mehrkosten entstehen durch die beabsichtigte Änderung nicht.

Aus den oben aufgeführten Gründen soll das bestehende System nach Vorschlag der Betrieblichen Kommission sinnvoll optimiert werden und die Dienstvereinbarung entsprechend abgeändert und damit die Ausschüttung per Gießkanne außertariflich geregelt werden. Den in der Betrieblichen Kommission erarbeiteten Entwurf der neuen Dienstvereinbarung ist als Anlage 2 beigefügt. Sie soll ab dem 01.01.2024 in Kraft treten und die bisherige gültige Dienstvereinbarung ablösen.

Beschlussvorschlag:

Mit der von der Betrieblichen Kommission vorgeschlagenen außertariflichen Regelung über die pauschale Zahlung des Leistungsentgelts für den Bereich der Krankenhäuser und Heime des Bezirks Unterfranken nach § 18 TVöD besteht Einverständnis. Der Bezirkstagspräsident wird ermächtigt, die hierfür notwendige neue Dienstvereinbarung über die Zahlung von Leistungsentgelt nach § 18 TVöD (DV LE) abzuschließen.

Anlagenverzeichnis:

Anlage 1 Dienstvereinbarung über die Zahlung von Leistungsentgelt nach § 18 TVöD in der Fassung Der Änderungsvereinbarung vom 11.01.2021

Anlage 2 Entwurf der neuen Dienstvereinbarung über die Zahlung von Leistungsentgelt nach § 18 TVöD