

Kommunalberatung



IT · Umweltservice

# FAQ-LISTE

zu Ihrem Online-Seminar

## LEISTUNGSENTGELT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

In der FAQ-Liste (Frequently Asked Questions) finden Sie die meistgestellten und/oder die wichtigsten Fragen zur Umsetzung des Leistungsentgelts gem. § 18 TVöD mit der Software Leistungsrechner.

Dresden, 19.07.2013

KBS IT GmbH  
Löscherstraße 18 - 01309 Dresden  
Telefon: 0351 4796430

Gesellschaft eingetragen beim Amtsgericht Dresden unter HRB 28420  
Geschäftsführer: Diplom-Verwaltungswirt (FH) Jens Burkersrode

## Frage 1 – Zusammensetzung des Gesamtbudgets

Zählt die Überstundenpauschale auch dann zu den ständigen Monatsentgelten, wenn sie nicht in Dienstplänen erfasst wird?

### Antwort

Ja, die Tarifparteien haben nach § 18 Abs. 3 sowie der zugehörigen PE geregelt, dass alle „ständigen“ Entgeltbestandteile in das Gesamtvolumen einfließen sollen. Damit wären auch feste monatliche Überstundenpauschalen, die nicht in Dienstplänen erfasst sind, hinzuzuzählen.

## Frage 2 – Aufteilung des Gesamtbudgets

Ist die Aufteilung in einzelne Leistungsbudgets eine Kann- oder eine Mussregelung im TVöD?

### Antwort

Nein, die Aufteilung des Leistungsbudgets muss nicht erfolgen.

Es gelten folgende Grundsätze:

Von wesentlicher Bedeutung ist die Entscheidung, ob eine Aufteilung des Gesamtbudgets in Einzelbudgets erfolgen soll. Vielmals wird diese Entscheidung zunächst von der Größe der Dienststelle/des Unternehmens abhängen.

Die **Bildung eines einzigen Budgets** hat den Vorteil, dass die Berechnung zur Verteilung übersichtlich ist und unterjährige Veränderungen in der Personalstruktur keine Auswirkungen haben. Darüber hinaus ist der Vorteil eines Budgets, dass im Gegensatz zu mehreren Budgets ein einheitlicher Punktwert gegeben ist und mithin kein Verdrängungswettbewerb stattfindet.

Zumindest bei mittleren Dienststellen/Unternehmen ab ca. 50 - 70 Beschäftigten wird die **Bildung von mehreren Einzelbudgets** favorisiert werden, um den unterschiedlichen Gegebenheiten, z. B. Berechnungsoptionen, individuell Rechnung zu tragen.

Gegen die Bildung nur eines Topfes kann argumentiert werden, dass die jeweiligen Führungskräfte versucht sind, ihre Mitarbeiter besser zu bewerten, um ihnen einen größeren Anteil zu sichern. Dagegen wird vertreten, dass sich auch der Anschein ergeben kann, dass die Führungskräfte ihre Mitarbeiter schlechter bewerten, um sich selbst einen größeren Anteil zu verschaffen. Um diesem Fall abzuwehren, kann ggf. die Bildung eines Führungskräftebudgets erwogen werden.

Bereits hier wird ersichtlich, dass die Argumentationen pro und contra oftmals ausgewogen sind und daher nach den individuellen Gegebenheiten vor Ort eine Entscheidung für die Bildung von Einzelbudgets getroffen werden muss.

Als ein Hauptargument für die Bildung mehrerer Einzelbudgets kann die Einheitlichkeit der Bewertungsmaßstäbe im jeweiligen Budget angesehen werden. Wenn eine Führungskraft alle Beschäftigten eines Budgets bewertet, werden denen Bewertungsmaßstäbe homogen auf die gesamte Gruppe verteilt.

Auch wenn die Führungskräfte um einheitliche Bewertungsmaßstäbe bemüht sind, werden sich in der Praxis Unterschiede ergeben, welche es zu vermeiden gilt. So sollten die Führungskräfte denjenigen Beschäftigten, denen eher weniger Leistungsfähigkeit zugetraut wird, nicht bereits von vornherein einfachere Ziele setzen bzw. eine mildere Bewertung zukommen lassen. Zur Vermeidung

dung von Expektanzen bei der Bewertung können durch die Dienststellen **den Führungskräften auch sachgerechte Leistungsproporze vorgegeben** werden.

Die Einzelbudgets und deren jeweils zugeordnete Mitarbeiter sollten im Startjahr zumindest so groß sein, dass sich die Besser- oder Schlechtleistungen von Mitarbeitern in einem vertretbaren Umfang auf die anderen auswirken. Budgets mit weniger als 5 bis 10 Beschäftigten sind daher nicht zu empfehlen.

Denkbar ist auch die Aufteilung des Gesamtbudgets nach Struktureinheiten, nach Hierarchieebenen bzw. Qualifikationsebenen oder nach Entgeltgruppen. Wegen der Vorteile, die ein einheitlicher Bewertungsmaßstab bei Restlosverteilung im jeweiligen Budget bietet, empfiehlt sich eine **Budgetbildung entsprechend den vorhandenen Organisationsstrukturen**.

Bei Anwendern nach **§ 18 TVöD-Bund i.V.m. dem §§ 9, 10 LeistungsTV-Bund** wird die Aufteilung innerhalb einer Verwaltung nach Entgeltgruppen, hilfsweise nach organisatorischen Einheiten favorisiert.

### **Frage 3 – Formel der Restlosverteilung und Ausfallzeiten**

Wie gehe ich mit Krankheit um? Ist das Leistungsentgelt zu kürzen? Wie verträgt sich die Kürzung mit der tariflich vorgeschriebenen Restlosverteilung nach § 18 Abs. 3 TVöD?

#### **Antwort**

Für die Frage, wie sich eine länger dauernde Krankheit von Beschäftigten auf die Aufteilung des Leistungsentgelts auswirkt, gibt es leider keine einheitlich geltende Antwort. Grundsätzlich sollten Beschäftigte entsprechend der Dauer ihrer Anwesenheit am auszahlenden Leistungsentgelt teilhaben. Geringfügige Fehlzeiten (längstens für die Dauer des Entgeltfortzahlungszeitraums) sollten ohne Auswirkung bleiben. **Längere Fehlzeiten** werden in der Regel dazu führen, dass das **Leistungsentgelt proportional gekürzt** wird, falls sich die Gesamtleistung aufgrund der Fehlzeiten nicht ohnehin so weit reduziert, dass ein Leistungsentgelt nicht infrage kommt. Es ist aber auch denkbar, dass ein Arbeitnehmer trotz erheblicher Fehlzeiten die gesteckten Ziele erreicht oder einen so entscheidenden Beitrag zum betrieblichen Erfolg geleistet hat, dass dennoch das volle Leistungsentgelt in Betracht kommt.

Eine einfache und **auch für die Betriebsräte erklärbar Lösung kann sich darin bieten, in der Berechnung neben der Leistung des Beschäftigten auch an dessen Jahresentgelt/laufende Jahressteuerbrutto als Entgeltfaktor anzuknüpfen** (s. u.). Damit erfolgt eine automatische Berücksichtigung der Fehl- und Ausfallzeiten außerhalb der gesetzlichen und tariflichen Entgeltfortzahlungspflicht.

Bei Anwendung eines anderen Entgeltfaktors sollte in der Dienst-/Betriebsvereinbarung festgelegt werden, welche individuellen Kürzungsregelungen zur Anwendung kommen. Denkbar ist, eine Kürzung in Höhe von bspw. 1/230 pro Fehltag nach Ablauf der Entgeltfortzahlung vorzunehmen. Hierbei ist zu empfehlen, dass zur Sicherstellung der tariflich vorgeschriebenen restlosen Budgetverteilung bereits der Entgeltfaktor in der nachfolgenden Formel entsprechend der in der Betriebs-/Dienstvereinbarung gefundenen Ausfallkürzungsregelung gekürzt wird. Anderenfalls entstehen Reste, die wiederum der Verteilung zugeführt werden müssten.

Beispiel: Grundformel zur Restlosverteilung

<b>Gesamtleistung</b>	<b>x</b>	<b>Entgeltfaktor</b>	<b>=</b>	<b>Entgeltpunkte Beschäftigte/-r</b>
<b>Budget</b>	<b>./.</b>	<b>Summe Entgeltpunkte Budget</b>	<b>=</b>	<b>Punktwert in EUR</b>
<b>Punktwert in EUR</b>	<b>x</b>	<b>Entgeltpunkte Beschäftigte/-r</b>	<b>=</b>	<b>Budgetverteilungsbetrag</b>

#### Frage 4 – Umgang mit unterjähriger Ein- und Austritt von Beschäftigten

Wie erfolgt der Umgang mit Beschäftigten, die unterjährig Eintreten bzw. Ausscheiden?

##### Antwort

Bei unterjährigem Eintritt bzw. Austritt hat die/der Beschäftigte einen Anspruch auf anteiliges Leistungsentgelt.

Noch nicht abschließend geklärt ist die Frage nach der Zulässigkeit der **Vereinbarung von Stichtagen** mit der Folge, dass die Zahlung das Bestehen des Arbeitsverhältnisses zu diesem Tag voraussetzt. Diese sind regelmäßig zulässig, wenn die Sonderzahlung neben der Leistung auch die Betriebstreue des Beschäftigten honoriert, also Mischcharakter hat. Bei den Leistungsentgelten nach § 18 TVöD-VKA handelt es sich vorrangig um eine leistungsbezogene Vergütung, andererseits sind betriebstreue Elemente nicht ausdrücklich ausgeschlossen.

Bei der Beteiligung unterjährig beschäftigter Arbeitnehmer am Leistungsentgelt ist zwischen ausscheidenden und eintretenden Arbeitnehmern zu unterscheiden.

Bei Arbeitnehmern, die **neu in ihr Arbeitsverhältnis eintreten**, dienen die ersten Monate der Einarbeitung. Den Beschäftigten sofort in einen Leistungswettbewerb einzubeziehen, würde der Einarbeitungssituation nicht gerecht und ungerechtfertigten Druck erzeugen. Daher erscheint es nach Sinn und Zweck der Leistungsentgelte gerechtfertigt, einen **sog. Mindestbeurteilungs-/Mindestzielvereinbarungszeitraum**, nach dessen Ablauf erst eine Leistungsbeurteilung bzw. Zielvereinbarung möglich ist, in der Betriebs-/Dienstvereinbarung zu regeln. Die Bestimmung dieses Zeitraums ist im Einzelfall nach den betrieblichen Gegebenheiten zu treffen, sollte jedoch nicht länger als 3 - 4 Monate betragen. Ausnahmen sind allenfalls bei einfachen Tätigkeiten denkbar, die keine nennenswerte Einarbeitung erfordern.

Soweit **Beschäftigte unterjährig aus dem Betrieb bzw. Unternehmen planmäßig** ausscheiden, haben die Führungskräfte rechtzeitig Zielanpassungen vorzunehmen bzw. zeitraumliche Bewertungen zu erstellen. Bei Zielerfüllung besteht zweifellos ein Anspruch auf (anteilige) Leistungsprämie. Auch eine positive Leistungsbewertung bis zum Ausscheiden kann bis dahin eine (anteilige) Leistungszulage rechtfertigen. Eine aufgrund vorangegangener Leistungen zuerkannte monatlich wiederkehrende Leistungszulage ist bis zum Ausscheiden zu zahlen. Abzulehnen ist die Zahlung von Leistungsentgelt, wenn der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden, d. h. **verhaltensbedingt** aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Sofern die betriebliche Vereinbarung zum Leistungsentgelt eine monatliche Leistungszulage vorsieht, sollte geregelt werden, dass gravierendes Fehlverhalten, das zur Abmahnung oder Kündigung berechtigt und zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führt, eine Leistungszulage/Leistungsprämie ausschließt. Hinsichtlich der **Fälligkeit** des Leistungsentgelts für im Zahljahr ausscheidende Arbeitnehmer ist darauf hinzuweisen, dass die konkrete Höhe des Leistungsentgelts immer erst am Ende des Bewertungsjahrs festgestellt werden kann. Daraus ergibt sich, dass der ausscheidende Arbeitnehmer beim Ausscheiden entweder nur einen Abschlag auf sein Leistungsentgelt erhalten kann bzw. grundsätzlich erst mit den anderen Beschäftigten zusammen abgerechnet werden kann. Da die Abrechnung und Auszahlung prak-

tisch in vielen Betriebs-/Dienstvereinbarungen erst zum Ende des Abrechnungsjahrs stattfinden, kann eine Auszahlung des Leistungsentgelts ggf. erst mehrere Monate nach dem Ausscheiden erfolgen. Daher muss der Beschäftigte, der seine Papiere bereits ausgehändigt bekommen hat, zu diesem Zeitpunkt eine Lohnsteuerkarte vorlegen. Wenn sie/er bereits wieder beschäftigt ist und bei dem neuen Arbeitgeber die Lohnsteuerkarte abgegeben hat, besteht die Möglichkeit der Vorlage einer zweiten Lohnsteuerkarte.

Bei der Anwendung des **Jahresentgelts/laufenden Jahressteuerbrutto als Entgeltfaktor** (s. u.) geht der Beschäftigte bereits automatisch nur zeitanteilig für die Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in die Berechnung ein, so dass weitergehende Kürzungen des ausgezahlten Leistungsentgelts nicht vorgenommen werden müssen.

## Frage 5 – Einbeziehung von Entgeltfaktoren in die Berechnung

Warum ist ein Entgeltfaktor in die Berechnung einzubeziehen und wie korrespondiert dieser mit der Restlosverteilung? Wie wird der Entgeltfaktor in den jährlichen Leistungsentgeltprozess eingebracht? Warum ist eine Differenzierung zwischen Abrechnungsjahr und Bewertungszeitraum angebracht?

### Antwort

Zwar erfolgt durch § 18 TVöD-VKA keine Vorgabe zur Verteilung des zur leistungsorientierten Bezahlung vorgesehenen Gesamtvolumens. Aus dem Tarifvertrag geht jedoch mittelbar hervor, dass eine differenzierte Auszahlung nach der Eingruppierung als sachgerecht empfunden wird.

So wird bereits bei der Bildung des Gesamtbudgets nach § 18 Abs. 3 TVöD-VKA auf einen %-Satz der ständigen Monatstabellenentgelte sowie bei der pauschalierten Ausschüttung nach Nr. 1 der Protokollerklärung zu § 18 Abs. 4 TVöD-VKA auf 12 v. H. bzw. 6 v. H. des jeweiligen Septemberentgelts der/des Beschäftigten bei nicht fristgemäßer Umsetzung der Dienstvereinbarung abgestellt.

a)

Wenn **kein Entgeltfaktor** neben der Leistungsermittlung einfließt, hat das zur Konsequenz, dass alle Beschäftigten von der EG 1 Stufe 2 bis zur EG 15 Stufe 6 bei der gleichen Leistung auch die gleiche Leistungsprämie erhalten. Dies liegt daran, dass in jedem Budget ein einheitlicher Punktwert in EUR ermittelt wird, welcher mit den individuellen Entgeltpunkten multipliziert wird. Bei gleicher Leistung findet also im Ergebnis eine Verteilung pro Kopf statt.

Die Wertigkeit der Leistung, welche sich auch an der Bedeutung und Verantwortung bemisst, bleibt völlig unberücksichtigt. Darüber hinaus bliebe ohne Einbeziehung eines Entgeltfaktors auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit und mithin die Erfahrung vollständig unbeachtet, da ein neu eingestellter Beschäftigter in der EG 5 Stufe 1 dieselbe Leistungsprämie erhalten würde wie ein Beschäftigter nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit in der EG 5 Stufe 6. Dem Beschäftigten in der EG 5 Stufe 6 würden kaum Leistungsanreize zu vermitteln sein.

b)

Im Ergebnis besteht daher weitgehend Einigkeit, **dass neben dem Faktor Leistung auch ein Entgeltfaktor in die Ermittlung der individuellen Entgeltpunkte einfließen muss.**

Diskussionen werden im Wesentlichen darüber geführt, welcher Entgeltfaktor am praktikabelsten ist. Hierbei werden unterschiedliche Ansatzpunkte vertreten. Alle zielen im Ergebnis auf eine Differenzierung bei der Ausschüttung der Leistungsentgelte und eine Verhinderung der Pro-Kopf-Verteilung ab. Unterschiede ergeben sich im Hinblick auf den Grad der Differenzierung.

Da sich die Wertigkeit einer Tätigkeit im Bereich der öffentlichen Arbeitgeber wesentlich an der Qualifikation als auch der Art der Tätigkeit und mithin der Eingruppierung widerspiegelt, könnten als Entgeltfaktoren bspw. in Betracht kommen:

- Cluster von Entgeltgruppen (z. B. EG 1-4 = Faktor 1; EG 5-10 = Faktor 2 ...)
- Entgeltgruppen (EG 1 = Faktor 1; EG 2 = Faktor 1,4; ... EG 15 = Faktor 3,7..)
- Entgeltgruppen und Stufen (EG 1 St. 2 = Faktor 1.286; EG 1 St. 3 = Faktor 1.310.-...)
- Vorjahresentgelt (z. B. Jahresentgelt 2007 von jeder/-m Beschäftigten)
- Aktuelles Jahresentgelt aus dem Leistungsjahr (z.B. Jahressteuerbrutto 2010)

Allen diesen Ansatzpunkten ist gemeinsam, dass es darum geht, das Verhältnis der Beschäftigten untereinander angemessen zu berücksichtigen. Dabei spiegelt die Clusterbildung/das Zusammenfassen von Entgeltgruppen die Variante mit dem undifferenziertesten Verhältnis wider, das aktuelle Jahresentgelt dagegen das genaueste Verhältnis der Beschäftigten untereinander.

c)

Ausschließlich der **Entgeltfaktor „Aktuelles Jahresentgelt aus dem Leistungsjahr** (z. B. Jahressteuerbrutto 2010) berücksichtigt parallel die unterjährig bei der/dem Beschäftigten **eintretenden Veränderungen im Leistungsjahr**. Dies sind bspw. **Fehl- und Ausfallzeiten infolge Arbeitsunfähigkeit, Sonderurlaub, Elternzeit, Teilzeit sowie Höher- bzw. Herabgruppierungen oder unterjähriges Eintreten/Ausscheiden**. Den Beschäftigten ist kaum zu vermitteln, dass bei mehrmonatiger Krankheit von Kollegen deren Arbeitsumfang teilweise mit abgedeckt wird, jedoch beim Leistungsentgelt keine Differenzierung erfolgen soll.

Daher drängt sich auf, das **Jahresentgelt eines jeden Beschäftigten im Leistungsjahr als Entgeltfaktor** in Bezug zu nehmen, d. h. für das Leistungsjahr 2011 das Jahresentgelt 2011.

Eine Inbezugnahme des **Vorjahresentgelts**, also für das Leistungsjahr 2011 das Jahresentgelt 2010, ist nicht Erfolg versprechend, da es gerade auf die unterjährigen Veränderungen im Leistungsjahr ankommt. Das Vorjahresentgelt als Entgeltfaktor knüpft an veraltete Verhältnisse an und ist daher für die aktuelle Leistungsberechnung wenig leistungsmotivierend.

Aus diesen Gründen wird vorliegend das **Jahresentgelt/laufende Jahressteuerbrutto als Entgeltfaktor** favorisiert. Mit dieser Anknüpfung vermindert oder erhöht sich der Entgeltfaktor bei unterjährigen Veränderungen entsprechend.

Bei der Frage, wie das aktuelle Jahresentgelt im Leistungsjahr definiert werden soll, kann an einschlägig verwandte Größen, wie das sozialversicherungspflichtige bzw. das steuerpflichtige Brutto gedacht werden. Die Betriebsparteien haben es in der Hand, dieses nach ihren Anforderungen genau zu definieren. Das individuelle Jahressteuerbrutto kann in der Betriebs-/Dienstvereinbarung konkretisiert werden. So erscheint die Nichtberücksichtigung einer gezahlten Abfindung bei Ausscheiden eines Beschäftigten als sachgerecht. Im Bedarfsfall können weitere Entgeltbestandteile, wie bspw. Zuschläge oder nicht leistungsbezogene Besitzstandszulagen durch entsprechende Regelung in der Betriebs-/Dienstvereinbarung ausgenommen werden. In Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen ist zu klären, ob steuerfreie Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge mit einbezogen werden sollen.

Im Gegensatz zu den vorgenannten Modellen bedarf es bis auf wenige Ausnahmen, wie bspw. bei Beschäftigten mit Beschäftigungsverboten gemäß § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG und Alterszeitzeit (s.o.), **keiner weiteren ergänzenden Regelungen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung. Insbesondere sind keine komplizierten weiteren Kürzungsregelungen für die vorgenannten Fehl- und Ausfallzeiten notwendig**. Auch sind mit der oben dargestellten Berechnungsformel im Verwaltungsaufwand einfache und transparente Abrechnungen möglich, die für die Dienststellen/Betriebe sowie die Beschäftigten leicht nachvollziehbar sind.

## Frage 6 – Differenzierung Abrechnungsjahr und Bewertungszeitraum

Warum ist zwischen Abrechnungsjahr und Bewertungszeitraum zu differenzieren? Wie und wann ist der Entgeltfaktor („laufendes Jahresentgelt“ s. o.) in den jährlichen Abrechnungsprozess mit Abrechnungsjahr und Bewertungszeitraum einzubringen, damit ein kontinuierliches System entsteht?

### Antwort

Die Inbezugnahme des Jahresentgelts als Entgeltfaktor korrespondiert mit der jährlichen Ausschüttungspflicht gemäß § 18 Abs. 3 Satz 2 TVöD-VKA, da hier eine sachgerechte „automatische Kürzungsregelung“ für verschiedenste unterjährige Veränderungen/Ausfallzeiten der Beschäftigten implementiert ist (s. o.).

Der Tarifvertrag macht keine Vorgaben hinsichtlich des Zeitraums, der die Grundlage für die Bewertung der von den Beschäftigten erbrachten Leistungen bildet. Der Tarifvertrag sieht nur die jährliche Ausschüttung vor, eine **«kalender-»jährliche Ausschüttung** ist bereits nach dem Wortlaut des Tarifvertrags hingegen nicht festgeschrieben.

Vor dem Hintergrund des Jahresbezugs im Tarifvertrag erscheint es nicht angebracht, den Bewertungszeitraum auf unter ein Jahr zu verkürzen.

Wenn bspw. das **Kalenderjahr als Abrechnungsjahr** mit einem Bewertungszeitraum jeweils von Januar bis November gewählt würde, ist zu bedenken, dass die Auswertung und das Controlling bzw. die Zahlbarmachung der Leistungsentgelte einige Zeit in Anspruch nehmen wird, u. a. auch deshalb, weil alle Vorgänge dokumentiert werden müssen und eine Weiterleitung an die zuständigen Abteilungen zwecks Weiterbearbeitung zu erfolgen hat. Selbst wenn das Controlling noch binnen 1-2 Wochen möglich sein sollte, kommt realistisch eine Auszahlung noch im Dezember nicht in Betracht, da Zeiträume für ggf. mögliche Beschwerden noch nicht eingerechnet sind. Zuletzt erscheint es fraglich, ob es im Sinne einer Kontinuität sachgerecht ist, wenn ein Teil des Jahres, hier bspw. der Dezember, völlig von der Leistungsbewertung außen vor bleibt.

Zur **Entwicklung einer Kontinuität** zur Auszahlung des Leistungsentgelts ist weiter zu bedenken, dass zumindest einmal im Abrechnungsjahr Mitarbeiter-(Jahres-)gespräche geführt werden, in denen die im vorangegangenen Bewertungszeitraum erbrachten Leistungen ausgewertet und möglichst gleichzeitig die von den Beschäftigten im neuen Bewertungszeitraum zu erbringenden Ziele und Kriterien gesetzt werden. Damit wird deutlich, dass Führungskräften, welchen eine größere Anzahl von Beschäftigten zugewiesen wurde, für die Durchführung der Jahresgespräche einen nicht unerheblichen Zeitraum benötigen.

Unter diesem Gesichtspunkt kann es sich anbieten, statt eines kalendermäßig festgelegten Bewertungszeitraums in der Betriebs-/Dienstvereinbarung auf den Zeitraum von **Jahresgespräch zu Jahresgespräch** abzustellen und festzulegen, in welchem Zeitraum im Jahr diese stattfinden haben, bspw. jeweils im **Januar und Februar** eines jeden Jahres. Die Führungskräfte haben dann in den einzelnen ZV/SLB die Möglichkeit, konkretisierende Terminstellungen zu vereinbaren/zuzuweisen.

Wenn die Leistungsauswertung der Beschäftigten regelmäßig im Jahresgespräch Januar/Februar für den vorangegangenen Bewertungszeitraum erfolgt ist, kann spätestens ebenfalls im Februar der Entgeltfaktor „laufende Jahresentgelt“ aufgrund der unständigen Bezügeabrechnung gem. § 24 Abs. 1 TVöD festgestellt und die Berechnung der Leistungsentgelte vollzogen werden. Nach einer angemessenen Karenzzeit für das Controlling könnte jeweils im März die Ausschüttung der Leistungsentgelte für das vorangegangene Leistungsjahr an die Beschäftigten erfolgen.

Im Ergebnis kann die nachfolgende **jährlich wiederkehrende zeitliche Abfolge für die Umsetzung der Leistungsbezahlung** entwickelt werden:

Beispiel: Leistungsentgelt 2011 (Abrechnungsjahr 1.4.-31.03.; Entgeltfaktor Jahresentgelt)

- **Januar und Februar 2011** (Leistungsjahr) Durchführung der **Jahresgespräche 2011**/Start Leistungsentgelt (Abschluss neuer ZV und SLB für Bewertungszeitraum 2011)  
Bewertungszeitraum (in der DV/BV konkretisiert durch Zeitraum von Jahresgespräch zu Jahresgespräch)
- **Januar und Februar 2012** (Folgejahr) Durchführung der **Jahresgespräche 2012** (Leistungsbewertung für vorherigen Bewertungszeitraum 2011; Abschluss neuer ZV und SLB für Bewertungszeitraum 2012)
- Februar 2012 Feststellung des Entgeltfaktors, z. B. Jahreseinkommen/lauflaufendes Jahressteuerbrutto der Beschäftigten im Leistungsjahr 2011
- März 2012 Controlling, Berechnung und Auszahlung der Leistungsentgelte für das Abrechnungsjahr 2011

**Zur Umsetzung dieses Zyklus würden in der Betriebs-/Dienstvereinbarung folgende Zeiträume festgelegt werden:**

- Abrechnungs-/Ausschüttungsjahr jeweils vom 1. April des Leistungsjahrs bis 31. März des Folgejahrs mit der tariflichen Verpflichtung zur jährlichen Auszahlung der Leistungsentgelte im letzten Monat (März) des Abrechnungsjahres
- Bewertungszeitraum von Jahresgespräch zu Jahresgespräch, welche jeweils im Januar/Februar stattzufinden haben (hilfsweise konkreter Zeitraum, beispielsweise vom 1. Januar bis 31. Dezember des Leistungsjahrs)

Im Startjahr können hiervon abweichende Zeiträume festgelegt werden.

## **Frage 7 – Sonderregelungen Altersteilzeit**

Haben Mitarbeiter, die sich in Altersteilzeit befinden einen Anspruch auf Leistungsentgelt?

### **Antwort**

Ja, Mitarbeiter in Altersteilzeit haben grundsätzlich Anspruch auf Leistungsentgelt. Da diese eine „besondere modifizierte Form“ der Teilzeit haben, können differenzierte Verteilungsmethoden angewandt werden.

Für Altersteilzeitbeschäftigte **im Teilzeitmodell** gelten hinsichtlich der Teilhabe die in der Dienstvereinbarung grundsätzliche getroffenen Regelungen für Teilzeitbeschäftigte, d.h. es erfolgt bei einkommensabhängiger Aufteilung des Leistungsbudgets regelmäßig eine anteilige Kürzung des berechneten Ausschüttungsbetrages. Folgend ist das so ermittelte Leistungsentgelt entsprechend den Regelungen nach den jeweils geltenden Tarifverträgen zur Altersteilzeit behandelt, also halbiert (§ 4 TV ATZ) und auf 83 % aufgestockt (§ 5 Abs. 1 und 2 TV ATZ).

Altersteilzeitbeschäftigte im **Blockmodell** sollten hinsichtlich des Leistungsentgelts in **der Arbeitsphase** nicht von anderen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschieden werden. Bei einer einkommensabhängigen Aufteilung des Leistungsbudgets ist das ermittelte Leistungsentgelt zu halbieren und aufzustocken (s. o.). Die andere Hälfte des Leistungsentgelts fließt in das Wertguthaben für die Freizeitphase.

In der **Freizeitphase** des Blockmodells erbringt der Arbeitnehmer objektiv keine Leistung und kann daher auch kein Leistungsentgelt erhalten. Er erhält aber das in der Arbeitsphase angesparte Wertguthaben für das Leistungsentgelt zuzüglich der Aufstockungsbeiträge. In der Praxis bedeutet dies, dass der Altersteilzeitbeschäftigte, der in der Arbeitsphase ein hohes Leistungsentgelt erzielt hat, auch in der Freistellungsphase davon profitiert. Andererseits wirkt der Ausschluss vom Leistungsentgelt aufgrund verminderter Leistungsbereitschaft in der Arbeitsphase auch in der Freistellungsphase weiter.

## Frage 8 - Sonderregelungen Mutterschutz

Welche Regelungen gibt es für Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit in Bezug auf die leistungsorientierte Bezahlung?

### Antwort

Beschäftigte mit Beschäftigungsverboten nach §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 MuSchG dürfen während dieser Zeiten keine finanziellen Nachteile erleiden.

Nach der Rechtsprechung sind arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter auch in den Fällen ungekürzt zu gewähren, in denen der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder sonstiger Regelungen das Entgelt auch ohne tatsächliche Arbeitsleistung fortzuzahlen hat. Hierzu zählen auch Zeiten der Beschäftigungsverbote gemäß § 3 Abs. 1, § 6 Abs. 2 MuSchG.

Da Beschäftigte in den Mutterschutzfristen lediglich einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gemäß § 14 MuSchG haben, ist bei einer Anknüpfung an das Jahresentgelt/laufende Jahressteuerbrutto als Entgeltfaktor (s. o.) die Aufnahme einer Regelung in die Dienst-/Betriebsvereinbarung sachgerecht, wonach die Mütter während der Schutzfristen gemäß § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG hinsichtlich des individuellen Entgeltfaktors so gestellt werden, als wären sie nicht im Beschäftigungsverbot.

## Frage 9 – Controlling durch Personalabteilung / Nutzung des Leistungsrechners

Welche Mitarbeiter führen das Controlling durch? Das Personalamt? Welche Hilfestellungen bietet der „Leistungsrechner“?

### Antwort

Das Controlling wird im Ergebnis wesentlich von der Personalabteilung durchgeführt werden. Im Wesentlichen betrifft dies

- die Betriebs-/Dienstvereinbarung,
- die Zielvereinbarungen,
- die SLB,
- die Leistungsauswertungen,
- die Einzelabrechnungen,

- die korrespondierenden Gesamtabrechnungen der Dienststelle/des Betriebs und
- anonymisierte Personalratsabrechnungen sowie
- die Mitarbeitergespräche.

Um hier eine Arbeitserleichterung für die Personalabteilung zu schaffen, sind bspw. über den „**Leistungsrechner**“ die Aufgaben so verteilt, dass in der Personalabteilung über eine spezielle Controlleransicht der jeweilige Fortschrittsstatus für die Mitarbeiter übersichtlich angezeigt wird bzw. welche Führungskräfte bei dem Abschluss von Zielvereinbarungen oder Bewertungen etc. noch säumig sind.

Eine vom System angezeigte „gültige Berechnung“ erfolgt erst dann, wenn für sämtliche Mitarbeiter alle ZV und SLB wirksam gewichtet abgeschlossen und bewertet sowie zur Berechnung freigegeben wurden.

Mit diesem implementierten Kontrollsystem hat die Personalabteilung lediglich im jährlichen Prozess

- die o.g. Controlleransicht auszuwerten und säumige Führungskräfte zu mahnen
- den physischen Eingang der unterzeichneten ZV und SLB sowie deren
- Leistungsauswertung in die Akte sowie
- die Berechnung des Leistungsentgelts durch das System nebst der Verteilung der
- Einzelabrechnungen

zu organisieren.

**Für weitere Schulungs- und Beratungsangebote zur Einführung der Leistungsbezahlung im Zusammenhang mit dem Leistungsrechner wenden Sie sich bitte an:**

- **Technische Beratung: 0351 - 2671362 Montag - Freitag 9:00 - 16:00 Uhr**
- **Produktberatung: 0351 - 2671362 Montag - Freitag 9:00 - 16:00 Uhr**
- **[http://kbs-beratung.de/registrierung\\_leistungsrechner/articles/Leistungsueberleitung-tvoed-leistungsrechner.html](http://kbs-beratung.de/registrierung_leistungsrechner/articles/Leistungsueberleitung-tvoed-leistungsrechner.html)**