

# Evangelische Landeskirche in Baden

## Evangelischer Oberkirchenrat

Evangelischer Oberkirchenrat · Postfach 2269 · 76010 Karlsruhe

Rechtsreferat

Abt. Arbeitsrecht

Blumenstraße 1-7  
76133 Karlsruhe

Telefon 0721 9175-611

Telefax 0721 9175-25-611

AZ: 21/513

erna.doerenbecher@ekiba.de

### I. Kirchengemeindeämter

Verwaltungs- und Serviceämter

Sozialstationen/Diakoniestationen  
sowie Diakonieverbände im Bereich der  
Evangelischen Landeskirche in Baden

Evangelische Fachhochschule,  
Bugginger Straße 38, 79114 Freiburg

Schulstiftung, im Hause

• Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle, im Hause  
Kirchliche Zusatzversorgungskasse Baden  
- FACH -

30. Oktober 2007

Diakonisches Werk der Evangelischen  
Landeskirche in Baden - FACH -

Rechnungsprüfungsamt, im Hause

Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen  
Kommission, im Hause

• Geschäftsstelle des Gesamtausschusses,  
im Hause

Mitarbeitervertretung beim EOK, im Hause

## Rundschreiben 07 / 2007

### LeistungsTV-Bund/Arbeitsregelung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben

Sehr geehrte Damen und Herren,

#### 1. Einführung in das Thema

Mit Übernahme des TVöD zum 1. Januar 2006 wurde in § 4 Nr. 18 AR-M beschlossen, dass die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) sich nach dem 1. Januar 2006 darüber verständigt, ob und in welcher Form sie die leistungsorientierte Bezahlung nach § 18 TVöD einführen will.

Das Leistungsentgelt nach § 18 TVöD ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt. Zunächst beträgt das Volumen des „Leistungsstopfs“ für die variable Bezahlung 1 % der ständigen Monatsentgelte aller beim jeweiligen Arbeitgeber unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Arbeitnehmer. Das Volumen von 1 % des Jahresentgelts (Zielgröße 8 % des Jahresentgelts), das zunächst für Leistungsbezahlungen bereitgestellt wird, ist kein zusätzlich vom Arbeitgeber bereitgestelltes Geld. Der Leistungsstopf speist sich vielmehr aus geringeren Aufwendungen der Arbeitgeber für die Sonderzahlung (bisher Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld) sowie ab 2007 aus den im Laufe der Zeit auslaufenden Besitzständen (insbesondere Kinderzuschlägen), deren Volumen insgesamt mit 1 % angenommen wurde.

Dienstliche Briefe bitten wir nicht mit persönlichen Anschriften zu versehen, sondern an den Evangelischen Oberkirchenrat zu richten.

Bankverbindung: Evangelische Landeskirchenkasse Karlsruhe, Ev. Kreditgenossenschaft e.G. Karlsruhe (BLZ 66060800) 0500003

Text erstellt von 6 Hg, Dateiname G:\Rechtsabteilung\A\_Individualordner\6Tr\FIS-

Kirchenrecht\Erläuterungsmodul\Rundschreiben Arbeitsrecht\Infoschreiben

chronologisch\2007\_07\_ar\_vereinbarkeit.doc

Im Jahr 2006 wurden von der ARK zwei Ausschüsse gebildet, wobei sich der eine mit der Einführung bzw. Umsetzung des LeistungsTV-Bund zum TVöD und der andere mit der Einführung einer „Familienkomponente“ beschäftigte. Nach intensiven Gesprächen in den Ausschüssen und in der Vollkommission der ARK verständigte man sich darauf, auch in der Evangelischen Landeskirche in Baden und im Diakonischen Bereich, soweit kirchliches Arbeitsrecht gilt, den LeistungsTV-Bund als ergänzenden Tarifvertrag zum TVöD grundsätzlich zu übernehmen.

## **2. Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 9. Mai 2007**

Mit Beschluss vom 9. Mai 2007 hat die ARK die Änderung der AR-M mit folgendem wesentlichen Inhalt beschlossen:

1. „Zusätzlich zu § 18 TVöD-Bund – LeistungsTV-Bund – gilt: **zusätzlich oder anstelle** einer Dienstvereinbarung über die Gewährung eines Leistungsentgelts nach dem Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für Beschäftigte des Bundes (LeistungsTV-Bund) vom 25. Februar 2006 kann eine Dienstvereinbarung über Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben nach Maßgabe der Arbeitsrechtsregelung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben abgeschlossen werden.

2. Grundsätzlich steht das Volumen des Leistungsentgelts den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der **rechtlich selbständigen Anstellungsträger** im Geltungsbereich des § 1 AR-M zur Verfügung ... Weitere Aufteilungen auf Teile (z.B. Einrichtungen, Budgetierungskreise) der rechtlich selbständigen Anstellungsträger nach Satz 1 können in einer Dienstvereinbarung erfolgen. Der nach einer Dienstvereinbarung zur Arbeitsrechtsregelung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verwendete Teil des Entgeltvolumens ist anzurechnen.

3. Im Jahre 2007 erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine **pauschale Ausschüttung** des Leistungsentgelts in zwei Raten in den Monaten Juli und November. Für die Folgejahre gilt diese Regelung auch dann, wenn nicht eine Dienstvereinbarung abgeschlossen ist. Die erste Rate beträgt 6 v. H. der durchschnittlich individuellen ständigen Monatentgelte der Monate Januar bis Juni des jeweiligen Jahres. Die zweite Rate beträgt 6 v. H. der durchschnittlichen individuellen ständigen Monatsentgelte der Monate Juli bis Oktober des jeweiligen Jahres.“

## **3. Musterdienstvereinbarung über die Einführung und Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung (Anlage 1)**

In Ihrer Sitzung am 18. Juli 2007 hat die ARK die als Anlage 1 beigefügte Musterdienstvereinbarung als Empfehlung der ARK verabschiedet. Sie soll den Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen bei der Erarbeitung einer Dienstvereinbarung vor Ort als Muster dienen.

Die Musterdienstvereinbarung orientiert sich an einer Dienstvereinbarung des Bundes. Insoweit können die Hinweise zur Einführung der Leistungsbezahlung und zur Durchführung des Leistungstarifvertrages des Rundschreibens des BMI vom 11. Dezember 2006 - AZ: DII2-220 210 - 2/18 - soweit die Musterdienstvereinbarung keine kirchlichen Besonderheiten vorsieht - übernommen werden.

Dieses Rundschreiben des BMI wird als Anlage 2 diesem Schreiben beigefügt.

Besonderheiten, die in der Musterdienstvereinbarung vorgesehen sind, bzw. wo Regelungsbedarf besteht, sind:

### **Zu Ziffer 2.3 Leistungszeitraum**

Der Leistungszeitraum kann abweichend vom Kalenderjahr für einen bestimmten Zeitraum festgelegt werden.

### **Zu Ziffer 2.7 Auszahlung des Leistungsentgelts**

Die Musterdienstvereinbarung sieht vor, dass das Leistungsentgelt zunächst nur als Leistungsprämie ausgeschüttet wird. Zu einem späteren Zeitpunkt - wenn erste Erfahrungen mit der leistungsorientierten Bezahlung vorliegen - kann in einer Dienstvereinbarung auch eine Leistungszulage bzw. eine Bonuszahlung vorgesehen werden.

### **Zu Ziffer 3.2 Leistungsziele**

Nach dem Tarifvertrag kann eine Zielvereinbarung bis zu fünf Einzelziele enthalten; eine Dienstvereinbarung kann andere Werte zwischen 1 und 5 festlegen.

Wir empfehlen zu Beginn der Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung eher eine kleine Zahl von Zielen festzuschreiben.

### **Zu Ziffer 3.4 Bewertung der Leistungserreichung**

Nach eingehender Prüfung kam die ARK zu dem Ergebnis, dass ein vierstufiges Bewertungssystem angemessen und sinnvoll ist. Mindestens erforderlich sind zwei Bewertungsstufen, um eine Differenzierung zu ermöglichen - maximal können fünf Stufen vorgesehen werden, wobei eine derartige „Feinbewertung“ sicherlich nicht einfach ist. Die Arbeitsrechtliche Kommission schlägt ein vierstufiges Bewertungssystem vor. In einem vierstufigen System entspricht die Normalleistung damit der Stufe 2; dies gibt die Möglichkeit und stärkt die Fokussierung auf über der Normalleistung liegenden Leistungen. Ein viergliedriges System - im Unterschied z. B. zum fünfgliedrigen System - „belohnt“ daher die überdurchschnittliche Leistung stärker.

### **Zu Ziffer 6.1 Ermittlung von Teilvolumina**

Um einen größeren Spielraum für die Dienststellenleitungen und die Mitarbeitervertretungen zu haben, sieht die Musterdienstvereinbarung vor, dass das zur Verfügung stehende Volumen nach Entgeltgruppen zusammengefasst werden kann.

### **Zu Ziffer 6.2 Berechnung des individuellen Leistungsentgelt (Bandbreitenmodell)**

Um die Berechnung des individuellen Leistungsentgelts zu verdeutlichen, wurden in die Musterdienstvereinbarungen die Berechnungen als Beispiele aufgenommen. Sie sollen verdeutlichen, wie die Berechnung des individuellen Leistungsentgelts aus dem Teilvolumen auf Grundlage der im Rahmen der Auswertung der Zielvereinbarungen bzw. systematischen Leistungsbewertungen ermittelten Gesamtwerte der Leistungsbemessung erfolgt.

Für die Durchführung des Verfahrens zur Leistungsfeststellung fügen wir die beiden Vordrucke (Anlage 1 und 2) anbei. Die Anlagen 3 und 4 zur Musterdienstvereinbarung müssen vor Ort erstellt werden.

Im Übrigen ist es uns nochmals wichtig darauf hinzuweisen, dass vor Einführung einer leistungs-

orientierten Bezahlung Führungskräfte und Mitarbeitende zur Einführung des Leistungsentgelts geschult werden müssen.

#### **4. Arbeitsrechtsregelung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (AR-Vereinbarkeit) - (Anlage 3)**

Wie oben im Beschluss vom 9. Mai 2007 dargestellt, kann zusätzlich oder anstelle einer Dienstvereinbarung über die Gewährung eines Leistungsentgelts auch eine Dienstvereinbarung über Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben abgeschlossen werden. Auf Grundlage dieser Arbeitsrechtsregelung hat die Arbeitsrechtliche Kommission am 26. September 2007 eine Arbeitsrechtsregelung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben abgeschlossen.

Im Folgenden werden einige Erläuterungen zu den Bestimmungen der AR-Vereinbarkeit gegeben:

##### **Zu § 1 Geltungsbereich**

Die Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung für Mitarbeitende, die unter den Geltungsbereich der AR-M fallen, d. h. für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Verbände, Anstalten und Stiftungen sowie der sonstigen rechtlich selbstständigen Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen. Diese Arbeitsrechtsregelung findet auch beim Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. und seinen Mitgliedseinrichtungen im Rahmen ihrer Satzung Anwendung.

##### **Zu § 2 Verfahren zur Einführung und Finanzvolumen**

In der Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der AR-M vom 9. Mai 2007 wurde zur Frage der Aufteilung des Entgeltvolumens nach § 18 TVöD-B Folgendes festgehalten: „Grundsätzlich steht das Volumen des Leistungsentgelts den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der rechtlich selbstständigen Anstellungsträger im Geltungsbereich des § 1 AR-M zur Verfügung. ... Weitere Aufteilungen auf Teile (z. B. Einrichtungen, Budgetierungskreise) der rechtlich selbstständigen Anstellungsträger nach Satz 1 können in einer Dienstvereinbarung erfolgen.“

Eine derartige Regelung war erforderlich, da gemäß dem LeistungsTV-Bund das Volumen des Leistungsentgelts grundsätzlich den Beschäftigten jeder Verwaltung zustand, für die im jeweiligen Einzelplan des Haushalts ein Kapitel ausgebracht ist. Da in der Evangelischen Landeskirche in Baden und der Diakonie eine andere Haushaltssystematik gegeben ist, musste der LeistungsTV-Bund in diesem Bereich abgeändert werden.

Einzelheiten zur Höhe des Finanzvolumens, das auch für die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zur Verfügung steht, ergeben sich aus der Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der AR-M vom 9. Mai 2007.

Der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung ist es vorbehalten, in einer Dienstvereinbarung zu regeln, wie nicht verbrauchte Mittel verwendet werden.

In Absatz 4 wird zur Klarstellung aufgeführt, was bei der Ausschüttung des nach Absatz 3 zur Verfügung stehenden Finanzvolumens anzurechnen ist. Eine arbeitstägige Freistellung eines Mitarbeiters wird mit 0,4 % der ständigen Monatsentgelte des Jahres monetär auf das Finanzvolumen angerechnet (entspricht 100% durch 250 Jahresarbeitsstage).

In Absatz 5 ist bestimmt, dass die nach dieser Arbeitsrechtsregelung dem Arbeitnehmer lohnsteuerrechtlich als Arbeitslohn zufließenden Zuschüsse auch zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind, entsprechend dem Leistungsentgelt nach TVöD.

### **Zu § 3 Beispielskatalog für Maßnahmen**

Die von der ARK eingesetzte Arbeitsgruppe „Familienkomponente“ hatte sich ausführlich Gedanken darüber gemacht, wie eine mögliche Familienkomponente aussehen bzw. umgesetzt werden könnte. Es wurden konkrete Berechnungen zu möglichen Ansätzen durchgeführt. Die Arbeitsgruppe kam jedoch zu dem Ergebnis, dass die Begrenzung auf eine bloße Familienförderung als allzu eng anzusehen ist, dass es vielmehr um eine „intelligente Verzahnung“ von Arbeits- und Privatleben vor dem Hintergrund einer veränderten und sich dynamisch veränderten Arbeits- und Lebenswelt geht (Fachbegriff: **Work-Life-Balance**). Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zielen darauf ab, erfolgreiche Berufsbiografien unter Rücksichtnahme auf private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Erfordernisse zu ermöglichen.

Das Spektrum **konkreter Maßnahmen** zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist äußerst breit. Überblickartig lassen sie sich in drei Gruppen aufgliedern:

1. Maßnahmen zur „intelligenten“ Verteilung der Arbeitszeit im Lebensverlauf und zu einer ergebnisorientierten Leistungserbringung;
2. Maßnahmen zur Flexibilisierung von Zeit und Ort der Leistungserbringung (z. B. Gleitzeitmodelle, Telearbeit, unterschiedliche Modelle der Arbeitsplatzplanung);
3. Maßnahmen, die auf Mitarbeiterbindung durch individuelle Laufbahnplanung, Förderung der Qualifikation und eine umfassende Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit bei sich wandelnden Tätigkeitsanforderungen zielen (Personalentwicklung, Gesundheitsprävention, flankierende Serviceleistungen).

Auch in der Kirche als einer der großen Arbeitgeberinnen darf die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben nicht länger als Privatproblem der betroffenen Familien, für dessen Lösung sie allein zuständig seien, gelten. Die Kirche sollte selbst mit nachahmenswerten Beispielen vorangehen und positive Maßstäbe setzen. Sie sollte als glaubwürdige Arbeitgeberin den Maßstäben, die sie an die sonstige Arbeitswelt anlegt, durch vorbildliche eigene „Praxis“ genügen und Nachdruck verleihen. Ihr Engagement für Mehrgenerationen- und Familiengerechtigkeit muss sich auch in der Arbeitskultur widerspiegeln.

### **Zu § 4 Entscheidung über Gewährung von Maßnahmen**

Die Arbeitsrechtsregelung sieht vor, dass die Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung gemeinsam über die Gewährung der Maßnahmen entscheiden. Diese Regelung ergibt sich zum einen aus dem Gedanken der Dienstgemeinschaft, zum anderen sollen langwierige und schwierige Verhandlungen über die Bildung von Kommissionen und über die Behandlung von Beschwerden vermieden werden. Durch Dienstvereinbarung kann jedoch geregelt werden, wer - ggf. der unmittelbare bzw. mittelbare Vorgesetzte anstelle der Dienststellenleitung - die Entscheidung über die Gewährung trifft.

### **Zu § 5 Fortschreibung der Dienstvereinbarung**

Hier wird ein Controlling vorgesehen, wonach halbjährlich das Verhältnis der durch die Dienstvereinbarung verursachten Ausgaben zu dem insgesamt zur Verfügung stehenden Gesamtvolumen

für das Leistungsentgelt zu überprüfen ist. Liegt eine Ausgewogenheit nicht vor, so ist die Dienstvereinbarung zu überarbeiten.

### **Zu § 6 Informationsrechte**

Im Hinblick auf den Gedanken der Dienstgemeinschaft und der Umsetzung des Mitarbeitervertretungsgesetzes, wurden weitgehende Informationsrechte der Mitarbeitervertretung und der Paritätischen Kommission vorgesehen.

Wir hoffen, Ihnen einen verständlichen Überblick über diese wichtigen Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommission gegeben zu haben. Für Rückfragen stehen wir gern zur Verfügung und verbleiben

mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Dörenbecher  
Kirchenoberrechtsdirektorin

### **Anlagen**

1. Musterdienstvereinbarung
2. Rundschreiben des BMI vom 11. Dezember 2006
3. Arbeitsrechtsregelung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben

- II. Nachricht hiervon Evangelische Stiftung Pflege Schönau,  
Zähringerstraße 18, 69115 Heidelberg

mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Dörenbecher  
Kirchenoberrechtsdirektorin

- III. Nachricht von Gl. I. Evangelischer Oberkirchenrat,  
z. H. Herrn Sommer, Postfach 10 13 42,  
70012 Stuttgart

mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Dörenbecher  
Kirchenoberrechtsdirektorin

IV. Mehrfertigung von Gl. I für Referent 2, Referent 6, 6 Dö, 6 Ro, 6 Li, 8 Ra, 7 Hu, 7 Mz, 7 Sä, 7 Si,  
7 Sh, 7 Ku, 7 Za, 7 Kl

V. Druckauftrag

VI. Z.d.A.

Im Auftrag

Dörenbecher  
Kirchenoberrechtsdirektorin