

Tarifvertrag Leistungsentgelte¹

Vom 15. August 2002

(GVOBl. S. 327)²

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 6. Juni 2006

(GVOBl. S. 201)³

1 Red. Anm.: Dieser Tarifvertrag gilt gemäß Teil 1 § 56 Absatz 2 des Einführungsgesetzes vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234) in der jeweils geltenden Fassung neben dem Gebiet der ehemaligen Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche auch auf landeskirchlicher Ebene.

2 Red. Anm.: Vgl. Rundschreiben 3/2002 des VKDA-NEK.

3 Red. Anm.: Vgl. Rundschreiben 05/2006 des VKDA-NEK.

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)**¹

vertreten durch den Vorstand

– einerseits –

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie – VKM-NE**²

der **IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und Nord**

– andererseits –

wird auf Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen auf deren Arbeitsverhältnis der KTD³ Anwendung findet.

§ 2

Grundsätzliches Verfahren

(1) ¹In den Mitgliedseinrichtungen sind Dienstvereinbarungen im Rahmen dieses Tarifvertrages zu schließen. ²Die Dienstvereinbarungen müssen die notwendigen Einzelheiten zum Verfahren enthalten. ³Es sind paritätisch besetzte Kommissionen zu abschließenden Entscheidungen über individuelle Leistungsentgelte und zur Überprüfung aller Leistungsbeurteilungen zu bilden. ⁴Dabei sind die Entscheidungen der Kommission bindend.

(2) Kommt es zu keinem Abschluss einer Dienstvereinbarung bzw. zur Festlegung einer Beurteilungskommission, stellen die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer der Vertragsparteien bis zum Abschluss der Dienstvereinbarung eine aus Arbeitnehmerinnen und An-

¹ Red. Anm.: Der Verband führt inzwischen den Namen „Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Ev.- Luth. Kirche in Norddeutschland e. V. (VKDN)“; vgl. die Neufassung der Satzung des Verbands nach Beschluss der Mitgliederversammlung vom 29. März 2023 (VKDN-Newsletter 8/2023). Die Satzung des VKDN ist unter der Ordnungsnummer 7.422-502 Bestandteil der Rechtssammlung.

² Red. Anm.: Die Gewerkschaft führt inzwischen nach eigener Auskunft den Namen „Gewerkschaft der Mitarbeitenden in Kirche, Diakonie und Caritas; Kirchengewerkschaft – Landesverband Nord“, vgl. Satzung des Landesverbandes vom 21. November 2012, zuletzt geändert am 12. Oktober 2016 durch Beschluss des Vorstandstages.

³ Red. Anm.: Der KAT wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2023 in TV KB umbenannt und inhaltlich neu gefasst.

stellungsträgervertretern paritätisch besetzte Kommission, die die Aufgaben der Kommission übergangsweise übernimmt.

§ 3

Beurteilungsverfahren

¹Die jährliche individuelle Leistungsbeurteilung erfolgt im Rahmen eines Personalgesprächs durch den Vorgesetzten. ²Diese Beurteilung erfolgt unter Einbeziehung einer weiteren Person, die für diesen Zweck besonders geschult ist oder der nächsthöheren Hierarchieebene entstammt. ³Kommt es zu keiner gemeinsamen Leistungsbeurteilung, hat die Mitarbeiterin das Recht, sich binnen 14 Tagen an die Beurteilungskommission zu wenden.

§ 4

Zusammensetzung der Beurteilungskommission

¹Die paritätisch besetzte Beurteilungskommission besteht aus mindestens vier Personen. ²Die ständigen Kommissionsmitglieder müssen Arbeitnehmerinnen des Anstellungsträgers sein. ³Die Hälfte der Mitglieder wird durch die MV nach Absprache mit den im Betrieb gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerinnen benannt, die andere Hälfte durch den Anstellungsträger. ⁴Die Beurteilungskommission entscheidet mit Mehrheit. ⁵Bei Nichteinigung tritt eine gemeinsam benannte weitere Person zur abschließenden Entscheidung hinzu. ⁶Diese Person ist bei Konstitution der Kommission zu bestimmen.

§ 5

Höhe des Leistungsentgelts

(1) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf ein Leistungsentgelt, wenn die entsprechenden Voraussetzungen nach § 6 vorliegen.

(2) ¹Die Höhe bemisst sich nach der Summe der Prozentpunkte aus der Beurteilung.

²Das Monatsentgelt aus der ersten Stufe der der Arbeitnehmerin zustehenden Entgeltgruppe multipliziert mit dem so ermittelten Prozentsatz und dem Faktor 0,06 ergibt das monatliche Leistungsentgelt. ³[(Monatsentgelt der ersten Stufe der der Arbeitnehmerin zustehenden Entgeltgruppe) × (Prozentsatz nach § 6) × 0,06 = monatliches Leistungsentgelt.]

(3) Das Leistungsentgelt wird monatlich mit dem übrigen vertraglichen Entgelt ausgezahlt.

§ 6 Beurteilung

(1) Die Beurteilung findet anhand der nachfolgenden Merkmale statt:

Beurteilungsmerkmal		z. B. an Hand von:	Beurteilungsstufe			
			A normal	B gut	C sehr gut	D überragend
I	Arbeitsqualität	<ul style="list-style-type: none"> - Handlungskompetenz - Zielgruppenorientierung - Güte der Arbeit 	0	6	12	24
II	Arbeitseinsatz	<ul style="list-style-type: none"> - Bereitschaft zur Fort- u. Weiterbildung - Initiative - Belastbarkeit - Vielseitigkeit - Selbstständigkeit 	0	6	12	24
III	Betriebliches Zusammenwirken/Umfeldorientierung	<ul style="list-style-type: none"> - Teamfähigkeit - Sozialkompetenz - Innovationsfähigkeit - Informationsaustausch - Kommunikationsfähigkeit - Konfliktfähigkeit 	0	5	10	20
IV	Arbeitsorgfalt	<ul style="list-style-type: none"> - Einhaltung der Bestimmungen zur Arbeitssicherheit - Verantwortungsbewusstsein - Verbrauch und Behandlung von Arbeitsmitteln aller Art - Zuverlässigkeit, rationelles, kostenbewusstes Verhalten 	0	4	8	16

Beurteilungsmerkmal		z. B. an Hand von:	Beurteilungsstufe			
			A normal	B gut	C sehr gut	D über-ragend
V	Arbeitsquantität	- Umfang der Arbeitsergebnisse - Arbeitsintensität/ Zeitznutzung	0	4	8	16

Die Beurteilungsstufen definieren sich:

- A = Die Arbeitnehmerin erbringt die arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.
- B = Die Leistungen der Arbeitnehmerin liegen (ersichtlich) über den arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.
- C = Die Leistungen der Arbeitnehmerin liegen wesentlich über den arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.
- D = Die Leistungen der Arbeitnehmerin übertreffen in hohem Maße die arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

Für die Zahlung eines Leistungsentgelts ist mindestens die Erfüllung der Beurteilungsstufe B in einem Beurteilungsmerkmal Voraussetzung.

Die Dienstvereinbarung kann die Wertigkeiten der Beurteilungsmerkmale um maximal vier Prozentpunkte abweichend regeln. Es müssen sich in der Summe der Prozentpunkte der Beurteilungsstufe D 100 ergeben. Die Beurteilungsstufe C ist dann mit der Hälfte und die Stufe B mit einem Viertel der Bewertung aus der Stufe D zu versehen.

Die Beurteilung erfolgt ein halbes Jahr nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses bzw. nach einem Arbeitsplatzwechsel. Die weiteren Beurteilungen erfolgen jeweils nach einem Jahr. Die Dienstvereinbarung kann abweichende Fristen für die Beurteilung enthalten.

§ 7

Anwendung

Dieser Tarifvertrag findet spätestens drei Jahre nach Beginn der Tarifbindung des Anstellungsträgers durch Beitritt zum VKDA-NEK Anwendung. Abweichend davon kann der Anstellungsträger durch einseitige Erklärung gegenüber dem VKDA-NEK die Anwendung dieses Tarifvertrages für seinen Bereich ausschließen. Die Anwendung kann jederzeit früher durch eine entsprechende Regelung in einer Dienstvereinbarung vereinbart werden.

§ 8

Inkrafttreten

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2002 in Kraft.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.
- ²§ 17 Abs. 2 KTD gilt nicht während der Nachwirkung dieses Tarifvertrages.

Hamburg, den 15. August 2002

Für den Verband
kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien
(VKDA-NEK)

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften