

GEMEINDE SCHWEBHEIM

Landkreis Schweinfurt - Unterfranken

AZ: 037/10

Gemeinde Schwebheim, Kirchplatz 2, 97525 Schwebheim

Aktenvormerkung

I. **Betreff: Stellungnahme des KAV Bayern zur Dienstanweisung LoB**

Mit Schreiben vom 13.07.2007, bei uns gleichzeitig mit dem Rundschreiben A8/2007 eingegangen am 17.07.2007, hat der KAV Bayern bezüglich unserer Dienstanweisung zur leistungsorientierten Bezahlung Stellung genommen.

Zu den einzelnen in diesem Schreiben getroffenen Äußerungen möchte auch ich im Gegenzug meine Stellungnahme abgeben und diese in der nächsten Sitzung der betrieblichen Kommission erörtern:

- Stichtagsregelung als Anspruchsvoraussetzung:

Hauptgrund für die Aufnahme der Stichtagsregelung als Anspruchsvoraussetzung für die Teilnahme an der LoB ist, dass es in der Praxis mit erheblichem Aufwand verbunden ist, bei Beschäftigten, die während des Jahres ausscheiden, nach Abschluss der Prämienzahlung im Folgejahr nochmals die Lohnsteuerkarte des Vorjahres zu verlangen.

Wie im Rundschreiben KAV A8/2007 dargelegt, gibt es auch von Kommentatoren andere Rechtsauffassungen zu diesem Thema. Letztendlich wird wohl die Rechtsprechung in solchen Fällen für Klarheit sorgen müssen. Auch könnte man darüber streiten, ob ein Arbeitgeber auch die „Betriebstreue“ der Mitarbeiter als Leistungsmerkmal ansehen kann. Insbesondere der LeistungsTV-Bund knüpft in § 11 Abs. 3 an die „Betriebstreue“. Danach erhalten Beschäftigte kein Leistungsentgelt mehr, wenn das Arbeitsverhältnis aus ihrem Verschulden (z.B. durch Kündigung) beendet wurde.

Alternativ könnte man selbstverständlich dem Vorschlag des KAV folgen und dafür einen recht großen „Mindestbewertungszeitraum“ (z.B. 10 Monate) für das Arbeitsverhältnis setzen. Dies hätte aber im Gegenzug wieder zur Folge, dass unterjährig eingestellte Arbeitnehmer i.d.R. dann nicht mehr an der Leistungsbezahlung beteiligt werden können.

- Grenze für Fehltag des „besonderen“ Mutterschutzes:

Wie bereits aus § 6 Abs. 5 Satz 2 der Dienstanweisung zu entnehmen ist, sollen gesetzlich besonders privilegierte (Fehl-)Zeiten nicht zu einer „unverhältnismäßigen“ Kürzung der Leistungsprämie führen. Einerseits bedürfte der unbestimmte Rechtsbegriff „Fehlzeiten“ der konkreten Auslegung, andererseits kann die Dienstanweisung solche Fälle nicht abschließend regeln und bedarf im konkreten Einzelfall der Auslegung. Sicherlich wird in der Praxis eine gesetzeskonforme Auslegung für diese besonderen Zeiten zu Gunsten der Arbeitnehmer/in erfolgen.

Ergänzend zu den o.g. Ausführungen zum Stichtag, ist die Regelung zu den Fehltagen nicht „doppelt“ zu verstehen, sondern Abs. 5 und Abs. 6 des § 6 haben einen ganz unterschiedlichen Regelungscharakter (Kürzung ⇔ Anspruch).

- Möglichkeit der Nichtteilnahme an der LoB:

Auch hier ist nach meiner Meinung eine unterschiedliche Rechtsauffassung vertretbar. Da der Tarifvertrag ebenfalls wieder keine konkrete Regelung enthält, ist dieser Sachverhalt auslegungsbedürftig. Auch die Kommentatoren Litschen/Kratz/Weiß/Zempel der 1. Auflage „Leistungsbezahlung im ÖD“ (Rehm-Verlag) vertreten die Meinung das es möglich sein sollte, dass Beschäftigte nicht zwingend an der LoB teilnehmen müssen. Was sollte es auch bringen, jemanden zur Teilnahme an diesem System gegen seinen Willen zu zwingen. Auf eigenen Wunsch ist der Beschäftigte ja dann auch nicht an der Prämienverteilung beteiligt. Die im KAV-RS A8/2007 angegebene Begründung über § 4 Abs. 4 Satz 1 Tarifvertragsgesetz (TVG), kann aus meiner Sicht (wenn überhaupt) nur für beidseitig tarifgebundene Vertragspartner zur Geltung kommen.

Der praktische Nutzen einer solchen Nichtteilnahme liegt insbesondere darin, dass geringfügig beschäftigte Minijobler, die die 400 €-Grenze bereits ausreizen, nicht mit dem Erhalt einer Prämie in die Gleitzone kommen und dann sozialversicherungspflichtig werden. Außerdem könnten einzelne Mitarbeiter/innen, bei denen eine konkrete Beurteilung nur sehr schwer durchzuführen wäre (z.B. auch geringfügig Beschäftigte in „Sonderbereichen“), mit Zustimmung des Arbeitgebers auf eine Teilnahme verzichten. Dies würde möglicherweise auch den Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber erheblich minimieren.

- Auszahlungszeitpunkt auf den 31.03. verlegen:

Für die Gemeinde Schwebheim hat die Auszahlung bis spätestens zum 30.04. des Folgejahres rein praktische Erwägungen. Da die Beurteilung der Beschäftigten (möglicherweise) erst bis zum 28.02. abgeschlossen ist (so lange haben die Führungskräfte lt. der DA hierfür Zeit) und die Dateneingabe im Zentralverfahren der AKDB für den Monat März bereits spätestens zu Beginn des Monats März erfolgen muss, könnte es sein, dass bis zur endgültigen Ermittlung der Leistungsprämien dieser Erfassungstermin nicht mehr eingehalten werden kann.

Was das „Zurückrechnen“ betrifft, so vertrete ich - wie auch mein Kundenberater bei der AKDB - die Auffassung, dass die Leistungsprämie eine sozialversicherungsrechtliche „Einmalzahlung“ des laufenden Jahres ist. D.h. bei einer Zahlung bis zum 30.03. wird lediglich die sog. „Märzklausel“ geprüft, ob die Leistungsprämie dann dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des vorangegangenen Jahres zugerechnet werden muss, wenn dadurch die anteilige Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wird. Um diesen Sachverhalt abschließend zu klären, habe ich mich an die AOK Bayern mit der Bitte um Stellungnahme gewandt. Sobald die Stellungnahme der AOK vorliegt werde ich diese im Internet unter www.mustergemeinde.de veröffentlichen. Einzige Ausnahme für eine echte Rückrechnung wäre die Prämienzahlung an bis zum 31.12. ausgeschiedene Mitarbeiter.

Den Einwand bzw. den Hinweis auf die „Kameralistik“ konnte ich nicht nachvollziehen. Nach dem Grundsatz der Fälligkeit, ist die Prämienzahlung in dem Jahr zu veranschlagen, in dem die Zahlung fällig und kassenwirksam wird (§ 7 Abs.1 KommHV, VV Nr.1 zur § 7). Somit ist lt. unserer DA erst im Folgejahr des Beurteilungszeitraumes der entsprechende HH-Ansatz zu bilden. Auch bei einer vermeintlichen Rückrechnung ins Vorjahr (s.o.), wäre diesem Grundsatz Rechnung zu tragen. Schließlich ist gemäß Art. 102 Abs. 2 GO auch die Jahresrechnung erst bis zum 30.06. des Folgejahres vorzulegen, so dass auch hier kein Zusammenhang hergestellt werden konnte.

- Dienstanweisung ohne Regelungen für den Personalrat formulieren:

Für den Fall dass in der Zukunft ein Personalrat gebildet wird, hat die Gemeinde diesem im Bezug auf die LoB bereits in der Schlussbestimmung die Möglichkeit eröffnet (siehe § 9 Abs. 2 der DA), die bisherige Dienstanweisung ohne Kündigung weiter zu akzeptieren, wenn er der Meinung ist, dass mit der bestehenden DA weiterhin die LoB durchgeführt werden soll. Deshalb wurden in der DA die Formulierungen so gewählt, dass diese grundsätzlich auch bei bestehendem Personalrat Anwendung finden kann.

Als einzigen formalen Fehler in § 7 kann die Formulierung in Abs. 3 Satz 1 angesehen werden. Richtig müsste es lauten:

(Alt. 1): „Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung.“

(Alt. 2): „Der Arbeitgeber gibt der betriebliche Kommission eine Geschäftsordnung.“

aufgestellt:

Schwebheim, 23.07.2007

Dellermann Thomas

II. In Abdruck an die betriebliche Kommission z.K. und ggf. Vollzug

III. Im Original zum Akt