

# **Tarifvertrag Leistungsentgelte<sup>1</sup>**

**Vom 15. August 2002**

**(GVOBl. S. 327)<sup>2</sup>**

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

**(GVOBl. S. 201)<sup>3</sup>**

---

**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)**<sup>1</sup>

vertreten durch den Vorstand

– einerseits –

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie – VKM-NE**<sup>2</sup>

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 KTD Anwendung findet.

## **§ 2**

### **Grundsätzliches Verfahren**

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

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Der Verband führt inzwischen den Namen „Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland“ VKDA, vgl. die Neufassung der Satzung des Verbandes nach Beschluss der Mitgliederversammlung vom 6. Dezember 2012 (KABl. 2013 S. 204).

<sup>2</sup> 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

#### **Beurteilungsverfahren**

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

### § 4

#### **Zusammensetzung der Beurteilungskommission**

<sup>1</sup>Die paritätisch besetzte Beurteilungskommission besteht aus mindestens vier Personen. <sup>2</sup>Die ständigen Kommissionsmitglieder müssen Arbeitnehmerinnen des Anstellungsträgers sein. <sup>3</sup>Die Hälfte der Mitglieder wird durch die MV nach Absprache mit den im Betrieb gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerinnen benannt, die andere Hälfte durch den Anstellungsträger. <sup>4</sup>Die Beurteilungskommission entscheidet mit Mehrheit. <sup>5</sup>Bei Nichternennung tritt eine gemeinsam benannte weitere Person zur abschließenden Entscheidung hinzu. <sup>6</sup>Diese 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) <sup>1</sup>Die Höhe bemisst sich nach der Summe der Prozentpunkte aus der Beurteilung.

<sup>2</sup>Das 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. <sup>3</sup>[(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 ausbezahlt.

## § 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"> <li>- Handlungskompetenz</li> <li>- Zielgruppenorientierung</li> <li>- Güte der Arbeit</li> </ul>	0	6	12	24
II	Arbeitseinsatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bereitschaft zur Fort- u. Weiterbildung</li> <li>- Initiative</li> <li>- Belastbarkeit</li> <li>- Vielseitigkeit</li> <li>- Selbstständigkeit</li> </ul>	0	6	12	24
III	Betriebliches Zusammenwirken/Umfeldorientierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teamfähigkeit</li> <li>- Sozialkompetenz</li> <li>- Innovationsfähigkeit</li> <li>- Informationsaustausch</li> <li>- Kommunikationsfähigkeit</li> <li>- Konfliktfähigkeit</li> </ul>	0	5	10	20
IV	Arbeitsorgfalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einhaltung der Bestimmungen zur Arbeitssicherheit</li> <li>- Verantwortungsbewusstsein</li> <li>- Verbrauch und Behandlung von Arbeitsmitteln aller Art</li> <li>- Zuverlässigkeit, rationelles, kostenbewusstes Verhalten</li> </ul>	0	4	8	16
V	Arbeitsquantität	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umfang der Arbeitsergebnisse</li> <li>- Arbeitsintensität/Zeitnutzung</li> </ul>	0	4	8	16

2Die 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.

3Für die Zahlung eines Leistungsentgelts ist mindestens die Erfüllung der Beurteilungsstufe B in einem Beurteilungsmerkmal Voraussetzung.

(2) 1Die Dienstvereinbarung kann die Wertigkeiten der Beurteilungsmerkmale um maximal vier Prozentpunkte abweichend regeln. 2Es müssen sich in der Summe der Prozentpunkte der Beurteilungsstufe D 100 ergeben. 3Die Beurteilungsstufe C ist dann mit der Hälfte und die Stufe B mit einem Viertel der Bewertung aus der Stufe D zu versehen.

(3) 1Die Beurteilung erfolgt ein halbes Jahr nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses bzw. nach einem Arbeitsplatzwechsel. 2Die weiteren Beurteilungen erfolgen jeweils nach einem Jahr. 3Die Dienstvereinbarung kann abweichende Fristen für die Beurteilung enthalten.

## § 7

### Anwendung

1Dieser Tarifvertrag findet spätestens drei Jahre nach Beginn der Tarifbindung des Anstellungsträgers durch Beitritt zum VKDA-NEK Anwendung. 2Abweichend davon kann der Anstellungsträger durch einseitige Erklärung gegenüber dem VKDA-NEK die Anwendung dieses Tarifvertrages für seinen Bereich ausschließen. 3Die 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) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

<sup>2</sup>§ 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