

**BETRIEBSVERSAMLUNGEN  
IM  
SEPTEMBER 2014**

**Die Urlaubszeit ist fast vorüber und es gibt wieder einige Neuigkeiten zu berichten!**

**Unsere Betriebsversammlungen finden**

**am 22.09.14 ab 12:30 Uhr im Hörsaal der Kopfklinik**

**am 24.09.14 ab 09:30 Uhr in der Alte Kapelle in der Orthopädischen Klinik**

**am 25.09.14 ab 15:30 Uhr im Hörsaal der Medizinischen Klinik statt.**

**Dazu laden wir Euch recht herzlich ein!**

**Die Teilnahme an einer dieser Veranstaltungen ist Arbeitszeit.**

**JETZT SPRECHEN WIR!**



©ka



©ka

**Info des Betriebsrats der KSG Nr. 13**

**Leistungsabhängige Lohnbestandteile**

Zwischen MitarbeiterInnen, Betriebsrat und Geschäftsleitung besteht beim obengenannten Thema eine seltene Einigkeit:

Die gegenwärtig praktizierte Art der Leistungsbeurteilung und vor allem die Ermittlung der Höhe der zu zahlenden Zulage, ist nicht zielführend und muss überarbeitet werden!

Die leistungsbezogene Lohnkomponente, einst mit dem Ziel MitarbeiterInnen für gute Leistung zu belohnen und für noch bessere Leistungen in der Zukunft zu motivieren ins Leben gerufen, dürfte in den seltensten Fällen ihren Zweck erfüllen. Bei den weitaus meisten MitarbeiterInnen ist die Leistungsbeurteilung ein steter Quell für Unzufriedenheit und Frustration. Das heißt, die KSG gibt viel Geld aus, ohne dafür den gewünschten Benefit zu erhalten. Die Leistungszulage in ihrer gegenwärtigen Form ist eher kontraproduktiv.

Der Betriebsrat hat in den vergangenen Jahren bei vielen Gesprächen mit MitarbeiterInnen immer wieder gehört, dass vor allem der ominöse "Topf", aus dem die Leistungszulage bezahlt wird, für viele ein Buch mit sieben Siegeln zu sein scheint. Es ist ja auch nicht leicht, zu vermitteln, dass manchmal mehr Punkte weniger Geld bedeuten können.

Der "Topf" so hört man, sei mit 6,7% der Lohnsumme gefüllt. Was das bedeutet muss man sich zuerst einmal klar machen.

Beispiel:

Nehmen wir einmal an, eine Abteilung hat 100 MitarbeiterInnen, die alle genau 2000,-€ verdienen, dann sind 6,7% von der Lohnsumme 13.400,-€. Eben unser "Topf".

Für jede MitarbeiterIn befänden sich also pro Monat theoretisch 134,-€ darin.

Nehmen wir weiter an, aufgrund von aktuellen Sparmaßnahmen wird das Personalbudget der Abteilung um 2 Stellen gekürzt und gleichzeitig erfolgt eine Leistungsausweitung um 10%, was in vielen Abteilungen der KSG so oder so ähnlich, geschehen ist, dann müssen die verbliebenen 98 MitarbeiterInnen 12% mehr Leistung bringen, um die Arbeit zu schaffen.

Was passiert nun mit unserem Topf? Nichts!

Es bleiben wieder 134 Euro pro MitarbeiterIn, die verteilt werden können. Der Unterschied ist nur: Alle KollegInnen müssen nun mehr leisten!

Das ist ungerecht.

Gerecht wäre es, wenn das Geld für die eingesparten MitarbeiterInnen im Topf bleiben würde und die Leistungsausweitung von 10% ebenfalls Berücksichtigung fände.

Dann würde die Rechnung so aussehen:

13.400,-€ plus 10% Leistungsausweitung, macht 14.700,-€

Diese Summe, geteilt durch nunmehr 98 MitarbeiterInnen, ergäbe immerhin durchschnittlich 150 € pro Kopf.

Wir schlagen deshalb vor, als Berechnungsgrundlage für die Leistungszulage nicht mehr die Lohnsumme, sondern den Umsatz der KSG heranzuziehen.

Das gäbe den MitarbeiterInnen das Gefühl einer - auch monetären- Wertschätzung ihrer Arbeit.



Die übrigen Prozentpunkte könnten dann - wie bisher- nach neu festzulegenden Leistungskriterien - individuell verteilt werden.

Dabei ist darauf zu achten, dass die Krankheit von KollegInnen - weder offen noch versteckt - zu einer schlechteren Beurteilung führen darf, weil das einen Verstoß gegen das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) darstellen würde.

Schauen wir uns doch einmal die Rubriken und Unterpunkte auf dem "Beurteilungsformular" an.

#### Wissen- Weiterbildung

Was soll das? Wie wir alle wissen, ist die Weiterbildung der MitarbeiterInnen eine Pflicht des Arbeitgebers. Sollen MitarbeiterInnen etwa dafür bestraft werden, wenn der Arbeitgeber seinen Pflichten nicht oder nicht ausreichend nachkommt? Falls damit die Qualifikation der MA gemeint sein sollte, so ist diese ja bereits bei der Einstellung durch Eingruppierung in die unterschiedlichen Lohngruppen berücksichtigt worden. Dieser Punkt ist bei der Leistungsbeurteilung nach unserer Meinung fehl am Platz.

#### Ausdauer

Diesen Punkt hätten wir eher auf einem Bewertungsbogen des Olympiastützpunkts erwartet. Fehlt nur noch, dass bei den Reinigungskräften die Laktatwerte ermittelt werden.

#### Arbeitsleistung

Auch wenn sich ein hohes Arbeitstempo auf der einen, und Sorgfalt auf der anderen Seite nicht zwangsläufig gegenseitig ausschließen, ist die Wahrscheinlichkeit dennoch groß, dass eine MitarbeiterIn, die viele Punkte für das Arbeitstempo erhält, eher weniger Punkte für die Qualität ihrer Arbeit bekommt. Kriterien, die sich gegenseitig aufheben sind sinnlos.

#### Zuverlässigkeit und Verlässlichkeit

Was bitte ist der Unterschied zwischen den beiden Begriffen; und - wenn es keinen gibt - warum stehen sie dann in unterschiedlichen Rubriken?

#### Bezug zum Unternehmen

Bei etwa 90% der MitarbeiterInnen dürfte auch diese Rubrik weitgehend auf Unverständnis stoßen.

Handelt eine Reinigungskraft, die nur die Hälfte des Reinigungsmittels zum Putzwasser dosiert, um Geld zu sparen, wirtschaftlich oder fahrlässig? Ebenso dürfte eine Küchenhilfe, die 2 Stunden am Fließband die gleichen Handgriffe zu erledigen hat, die Fragen nach Initiative oder eigenen Ideen ein wenig merkwürdig finden.

Die Frage nach der sozialen Kompetenz macht allenfalls bei Führungskräften Sinn. Die Frage nach Freundlichkeit und Höflichkeit hat allenfalls für die MitarbeiterInnen mit Kundenkontakt Relevanz.

Wir möchten nicht für jede Abteilung spezielle Beurteilungsformulare, es sollten aber alle Kriterien auf ihre Sinnhaftigkeit überprüft und die Formulare überarbeitet werden.

Ebenso halten wir die "Gebrauchsanleitung" für die Vorgesetzten, im Sinne einer gewaltfreien Kommunikation für dringend erneuerungsbedürftig. Wir fordern, die Spalte ungenügend/0 Punkte ersatzlos zu streichen.

Alle Vorgesetzten müssen, um Vergleichbarkeit und Transparenz im Leistungsbeurteilungsverfahren gewährleisten zu können, gemeinsam von Fachleuten geschult werden.

Gern ist der BR bereit, Mitglieder in eine vom Arbeitgeber eingesetzte Arbeitsgruppe zu entsenden, sowie bei der Erarbeitung eines neuen Beurteilungsformulars konstruktiv mitzuarbeiten.

Impressum: V.i.S.d.P.: Nikoletta Charchanti, Vors. des Betriebsrates  
Herausgeber: Betriebsrat der Klinik Service GmbH Heidelberg  
Im Neuenheimer Feld 154, 69120 Heidelberg, Tel.: 06221-567070  
Redaktionsteam: Karen Anselm, Martina Brunner, Bernd Zöllner

Wenn es nun darum geht, das zur Verfügung stehende Geld innerhalb der Abteilungen gerecht auf die einzelnen MitarbeiterInnen zu verteilen, wird es noch komplizierter.

Wir erinnern uns- im Durchschnitt sind 150,-€ pro Vollzeitstelle zu verteilen. Für jede/n MitarbeiterIn die, sagen wir 20% mehr als der Durchschnitt bekommen soll, muss es jemand geben, der entsprechend weniger bekommt. Die Gespräche darüber kennen wir alle aus den Wochen vor und nach den Beurteilungsgesprächen, die alljährlich für eine turbulente Zeit im Unternehmen sorgen.

Ganz besonders kurios wird es, wenn sich nach Meinung der Vorgesetzten die MitarbeiterInnen über das Jahr wirklich Mühe gegeben und sich verbessert haben. Sie bekommen dann alle einige Punkte mehr. Großartig! Ziel erreicht könnte man meinen. Aber weit gefehlt, denn mehr Punkte bedeutet nicht unbedingt auch mehr Geld.

Weil der "Topf" eben der "Topf" ist, werden nun alle in einer Abteilung erreichten Punkte addiert und das Geld im "Topf" wird mit der Gesamtpunktzahl dividiert. Dann ist eben ein Punkt weniger wert, als im Jahr zuvor. Es ist vorgekommen, dass MitarbeiterInnen 10 Punkte mehr erhielten, aber dennoch weniger Geld überwiesen wurde. Das kann nicht motivierend wirken - oder?

Gerechter wäre es, den Wert eines Punktes, umsatzabhängig, für alle MitarbeiterInnen der KSG gleich hoch festzusetzen.

Weiterhin schlagen wir vor, jeder/m MitarbeiterIn einen Sockelbetrag von 50% des Durchschnitts, zuzüglich für jedes Jahr Betriebszugehörigkeit, einen weiteren Prozentpunkt zu bezahlen.