rehmnetz
Fachbeitrag
Thema Tarifrecht ▶ Personalmanagement Oktober 2009

Rechte der Personalvertretung im Rahmen einer Dienst-/Betriebsvereinbarung nach § 18 TVöD (VKA)

Bei Verhandlungen zwischen der Dienststelle und dem Personalrat über den Abschluss einer Dienstvereinbarung über eine leistungsbezogene Bezahlung (LoB) gemäß § 18 TVöD (VKA) kommen die Betriebparteien regelmäßig zu der strittigen Frage, ob dem Personalrat Einsicht in die Dokumentation der zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter getroffenen individuellen Zielvereinbarung sowie der systematischen Leistungsbewertung gewährt werden kann. Der Personalrat besteht regelmäßig darauf, die praktische Umsetzung der Dienstvereinbarung über die LoB zu überprüfen. Der Fachbeitrag soll einen Anhaltspunkt bieten, wie die rechtlichen Grenzen verlaufen.

Fragestellung

Muss im Rahmen einer Dienstvereinbarung gemäß § 18 TVöD (VKA) dem Personalrat das Recht eingeräumt werden, in die Dokumentation der zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter getroffenen individuellen Zielvereinbarung sowie der systematischen Leistungsbewertung Einsicht zu nehmen?

Differenzierung zwischen Arbeitsvertragspartei und Betriebspartei

Aus der Systematik des § 18 TVöD (VKA) ergibt sich, dass die Tarifvertragsparteien zwischen den Befugnissen der Arbeitsvertragsparteien und der Personalvertretung – insbesondere der Betrieblichen Kommission - streng unterscheiden.

Betriebsparteien regeln das System des Leistungsentgelts

Gemäß § 18 Abs. 6 TVöD (VKA) obliegt es den Betriebsparteien, eine einvernehmliche Dienstvereinbarung über die Implementierung eines leistungsorientierten Entgeltsystems zu vereinbaren. Hierbei geht es insbesondere um das Verfahren der Einführung von leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelten, die zulässigen Kriterien für Zielvereinbarungen, die Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, die Methoden und Kriterien der systematischen Leistungsbewertung sowie die Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen (vgl. § 18 Abs. 6 Satz 3 TVöD (VKA)).

Arbeitsvertragsparteien regeln die praktische Umsetzung

Dagegen obliegt die praktische Umsetzung des leistungsorientierten Entgeltssystems ausschließlich den Arbeitsvertragsparteien, also dem Arbeitgeber (vertreten durch die Führungskraft) und dem Arbeitnehmer.

Betriebliche Kommission bearbeitet Beschwerden

Für die Behandlung von Konfliktfällen sieht § 18 Abs. 7 TVöD (VKA) außerdem die Einrichtung einer Betrieblichen Kommission vor. Mit dieser Vorschrift haben die Tarifvertragsparteien der betrieblichen Kommission und nicht dem Personalrat das „ständige Controlling“ des „betrieblichen Systems“ zugewiesen. Wie dieses Kontrollrecht ausgestaltet ist, ergibt sich aus § 18 Abs. 7 Sätze 2, 3 und 5 TVöD (VKA). Die betriebliche Kommission ist für die Entgegennahme und Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden der Arbeitnehmer zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. Die betrieblichen Kommission unterbreitet daraufhin dem Arbeitgeber einen Vorschlag darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen werden soll. Darüber hinaus empfiehlt die Kommission notwendige Korrekturen des Systems bzw. der Systembestandteile. Zwar werden durch die Einbeziehung dieser Institution gesetzliche Tatbestände nicht außer Kraft gesetzt, so dass zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrats weiterhin die Entgegennahme von Beschwerden der Mitarbeiter gehört.

Personalrat hat kein Recht zur Bearbeitung von Beschwerden

Soweit dem Personalrat jedoch Beschwerden von Mitarbeitern zugeleitet werden, welche die Umsetzung des leistungsorientierten Entgeltssystems zum Gegenstand haben, fällt dies in den Zuständigkeitsbereich

© rehmnetz.de. Ein Angebot der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH.

der Betrieblichen Kommission. Der Personalrat hat den Vorgang zur Bearbeitung an die Betriebliche Kommission weiterzuleiten (vgl. Breier/ Dassau/ Kiefer/ Lang/ Langenbrinck TVöD, § 18 Anm. 18.7).

Personalrat hat kein Mitbestimmungsrecht bei Zielvereinbarung und Leistungsbewertung

Neben der fehlenden Kompetenz zur Bearbeitung von Beschwerden kommt dem Personalrat darüber hinaus auch kein Mitbestimmungsrecht im Zusammenhang mit dem Abschluss von Zielvereinbarungen zwischen der Führungskraft und den Mitarbeitern zu. Gleiches gilt für die Feststellung, ob ein Mitarbeiter das vereinbarte Ziel erreicht hat oder wie seine Arbeit im Wege der systematischen Leistungsbewertung zu beurteilen ist (vgl. Breier/ Dassau/ Kiefer/ Lang/ Langenbrinck TVöD, § 18 Anm. 18.5).

Personalrat hat kein Recht auf Einsichtnahme

Schließlich lässt sich ein Anspruch auf Einsichtnahme in die Dokumentation der zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter getroffenen individuellen Zielvereinbarung sowie der systematischen Leistungsbewertung nicht daraus ableiten, dass die Aufzählung der möglichen Regelungsbestandteile einer Dienstvereinbarung für das System der leistungsbezogenen Bezahlung in § 18 Abs. 6 Satz 3 TVöD (VKA) nicht abschließend ist („insbesondere“). Denn bereits im nachfolgenden Abs. 7 regeln die Tarifvertragparteien, dass für das ständige Controlling des betrieblichen Systems nicht der Personalrat, sondern die betriebliche Kommission zuständig ist. Wie sich aus § 18 Abs. 7 Satz 2 TVöD (VKA) ergibt, erlangt die betriebliche Kommission nur auf Initiative eines sich beschwerenden Arbeitnehmers Kenntnis von der zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter getroffenen individuellen Zielvereinbarung sowie der systematischen Leistungsbewertung. Im Umkehrschluss dazu hat der Personalrat kein Recht, von sich aus in die betreffenden Unterlagen Einsicht zu nehmen.

Fazit

Damit steht fest, dass die Tarifvertragsparteien die praktische Umsetzung des leistungsorientierten Entgeltssystems der alleinigen Kompetenz der Arbeitsvertragsparteien unterworfen haben. Dem Mitarbeiter bleibt es selbst überlassen, ob und inwieweit Einzelheiten in Bezug auf den Inhalt seiner Zielvereinbarung und die Umsetzung der gemeinsam mit seiner Führungskraft festgelegten Ziele nach außen getragen werden. Diese Informationen sind vertraulich und stehen nicht zur Disposition der Betriebsparteien.

Vor diesem Hintergrund kann der Personalrat zur Wahrung seiner Rechte aus der „Dienstvereinbarung zum Leistungsorientierten Entgelt sowie Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TVöD“ lediglich Informationen über die Höhe des jährlichen Finanzvolumens und eine Auswertung der Ergebnisse von Zielvereinbarungen und systematischen Leistungsbeurteilungen ohne individuellen Personenbezug verlangen (vgl. auch Breier/ Dassau/ Kiefer/ Lang/ Langenbrinck TVöD, § 18 Anlage 1).

Rechtsanwalt Justus Maerker, LL.M.,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Kontakt: www.rugekroemer.de

© rehmnetz.de. Ein Angebot der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH.