PRÜFLISTE ZEITENTGELT MIT LEISTUNGSZULAGE

Das Zeitentgelt wird angewandt, wenn in einem Arbeitssystem eine oder mehrere der folgenden betrieblichen Gegebenheiten vorliegen:

- Die Leistungen bzw. die Arbeitsergebnisse der Beschäftigten sind nicht oder nur mit unvertretbar hohem Aufwand messbar.
- Der Aufwand für die Datenermittlung und/oder die -erfassung ist wirtschaftlich nicht vertretbar.
- Der Arbeitsablauf ist nicht vorher bestimmbar.
- Die Arbeitsaufgabe ist so, dass sie nicht im Leistungsentgelt ausgeführt werden sollte (z. B. Qualität, Sicherheit).
- Die Leistungsziele sind von den Beschäftigten zu weniger als 65 Prozent beeinflussbar.

Über die genannten Fälle hinaus, ist das Zeitentgelt mit Leistungszulage auch dann zu empfehlen, wenn Formen des Leistungsentgelts prinzipiell anwendbar sind, aber die technischen und organisatorischen Bedingungen sowie die Kennzahlen und die Planungsdaten (Arbeitspläne, Zeitdaten etc.) nicht oder in nicht ausreichender Qualität vorhanden sind. D. h. für die Übergangszeit bis zum Vorliegen der technischen und organisatorischen Bedingungen sowie geeigneter Kennzahlen und Planungsdaten empfiehlt sich das Zeitentgelt mit Leistungszulage.

Zusätzlich sind die nachfolgenden Punkte vor der Einführung eines Zeitentgelts mit Leistungszulage zu prüfen:

- Existieren im Unternehmen bereits Erfahrungen mit Mitarbeitergesprächen, z. B. im Zusammenhang mit der Personalentwicklung o. Ä.?
- Sind Führungskräfte für Beurteilungsgespräche geschult?
- Lässt die Führungsspanne eine individuelle Leistungsbeurteilung zu?
- Wurden entsprechende Prozesse (wer beurteilt wen, wann, wo) definiert?

Hinweis für die Praxis:

In vielen Tarifverträgen sind die Prozesse zur Leistungsbeurteilung bereits abschließend geregelt. Daher ist insbesondere in tariflich gebundenen Unternehmen zu prüfen, ob Vorgaben aus den Tarifverträgen übernommen werden können bzw. müssen oder Möglichkeiten zur betrieblichen Ausgestaltung bestehen.

© ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.

PRÜFLISTE ZEITENTGELT MIT LEISTUNGSZULAGE

Prüffragen bei bestehendem Zeitentgelt mit Leistungsbeurteilung

1. Werden die bestehenden Bandbreiten für die Beurteilung genutzt?

Unter Berücksichtigung einer ausreichend großen Mitarbeiteranzahl ist davon auszugehen, dass sich die Beurteilungsergebnisse einer Gaußschen Normalverteilung entsprechend verteilen.

☐ ja ☐ nein

2. Ist die Verteilung der Beurteilungsergebnisse über den Zeitverlauf stabil?

Hierbei ist zu prüfen, ob sich über die letzten Jahre ein Trend bzw. eine Verschiebung der Beurteilungsergebnisse, bspw. hin zu immer höheren Punkten abzeichnet.

☐ ja ☐ nein

3. Sind Unterschiede der Verteilung über Entgeltgruppen/Abteilungen/Führungskräfte/ das Gesamtunternehmen hinweg zu erkennen?

☐ ja ☐ nein

4. Gibt es einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen den Beurteilern (z. B. im Hinblick auf ein einheitliches betriebliches Verständnis in der Anwendung der Beurteilungsmerkmale) bzw. werden Beurteiler regelmäßig weitergebildet?

☐ ja ☐ nein

5. Erfolgt im Rahmen jeder Beurteilungsperiode ein internes Controlling der Ergebnisse?

☐ ja ☐ nein

6. Finden neben dem jährlichen Beurteilungsgespräch auch unterjährig Gespräche zum Leistungsverhalten der Mitarbeiter statt (Standortbestimmung)?

☐ ja ☐ nein

7. Werden von den Führungskräften unterjährig Notizen angefertigt (u. a. zur Begründung der Beurteilungsergebnisse)?

☐ ja ☐ nein

© ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.