

Sozialkomponente und Leistungsentgelt in der Praxis

In einer Veranstaltung der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen stellten Vertreter dreier Träger vor, wie Leistungsentgelt und Sozialkomponente jeweils umgesetzt werden.

Doris Henseler

DIE SCHULUNG „Praxisbeispiele zur Sozialkomponente und zum Leistungsentgelt“ im Juni 2015 hatte die Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) mit dem Ziel organisiert, aktuelle Praxisbeispiele einer breiten Öffentlichkeit vorzustellen. Die Beispiele sind aus Musterdienstvereinbarungen zum Leistungsentgelt und zur Sozialkomponente hervorgegangen, die eine Arbeitsgruppe der AcU bereits 2012 und 2013 erarbeitet hatte (siehe zum Thema auch neue caritas Heft 21/2013).

Seit das Leistungsentgelt und die Sozialkomponente als neue Entgeltbestandteile mit dem Paketbeschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas (AK) vom 21. Oktober 2010 in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) aufgenommen wurden, arbeiten einige Träger und Einrichtungen an der Umsetzung dieser Instrumente.

Beim Leistungsentgelt stehen die Ziele, die Qualität der Dienstleistungen zu sichern, die Lohngerechtigkeit zu stärken und die Erhöhung der Leistungsbereitschaft durch ein transparentes und nachvollziehbares Verfahren der Leistungsermittlung zu erlangen, im Fokus. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. Die Sozialkomponente wird eingesetzt, um Unternehmensziele wie zum Beispiel eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehungsweise von Beruf und Pflege zu erreichen, eine betriebliche Gesundheitsvorsorge aufzubauen oder zusätzliche betriebliche Sozialleistungen

im Betriebsablauf zu integrieren. Die Einführung der beiden Instrumente erfordert den Abschluss einer Dienstvereinbarung mit der jeweiligen Mitarbeitervertretung. Daher standen neben den drei Referenten, die die Praxisbeispiele vorstellten, auch Mitarbeitervertreter(innen) zur Auskunft zur Verfügung. Alle drei Vortragenden berichteten übrigens von positiven Rückmeldungen der Beschäftigten.

Ivo Marx, Personalleiter der Eichsfeld Klinikum gGmbH, referierte über die Modelle seines Trägers für die Leistungs- und Sozialkomponente. Das sind zum einen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie etwa die Beteiligung an Kinderbetreuungskosten auch für die Ferienbetreuung. Zum anderen werden Projekte zur Förderung ausgewogener demografischer Strukturen im Pflegedienst des Klinikums unterstützt. Erste gute Erfahrungen hat das Eichsfeld Klinikum ebenfalls mit der zusätzlichen Anerkennung des Engagements der Mitarbeiter(innen) gemacht, die durch ihren Einsatz Ausfallzeiten kompensieren und dafür besondere Sachbezüge erhalten.

Die CBT – Caritas- Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH hat bereits im Jahr 2012 leistungsorientierte Vergütungsbestandteile eingeführt. Stefanie Krones, Geschäftsbereichsleiterin Personal und Qualität und Prokuristin der CBT, berichtete, dass zu diesem Zweck Dienstvereinbarungen mit zwölf Altenheimen sowie einer Einrichtung der Behindertenhilfe abgeschlossen wurden. Festgelegte Verfahren führen jährlich zu gemeinsamen

Absprachen von übergeordneten Unternehmenszielen und Zielabsprachen für einzelne Mitarbeitergruppen, zum Beispiel in der Pflege. Neben dem Leistungsentgelt gibt es bei der CBT auch die Sozialkomponente. Dazu wurden Sozialfonds eingerichtet, die in den Einrichtungen Angebote zur Unterstützung von Familien und von Mitarbeitenden in Krisensituationen anbieten.

Das dritte Praxisbeispiel lieferte die Marienhaus Unternehmensgruppe. Gerhard Tauer, Leiter Stabsstelle Zentrales Personalmanagement der Marienhaus Holding GmbH, stellte das Modellprojekt Leistungsentgelt vor, das Anfang 2015 in zwei Einrichtungen der Altenhilfe eingeführt wurde. Dieses Modell versteht das Leistungsentgelt als Prämie, die nach bestimmten Kriterien gewährt wird: zum Beispiel für das Engagement der Beschäftigten, die bereit sind, eine zusätzliche Arbeit zu übernehmen oder als Beauftragte, etwa für Wundmanagement oder als Sicherheitsbeauftragter, tätig zu werden. Hier gibt es kein Beurteilungsverfahren, da allein die Ausübung der Tätigkeit beziehungsweise die Bereitschaft, bestimmte Tätigkeiten zu übernehmen, honoriert wird.



Doris Henseler

Referentin für Öffentlichkeitsarbeit und Organisation, AcU
E-Mail: doris.henseler@ac-cu.de