

Personalentwicklung

**Leistungsorientierte Bezahlung (LoB) in der
Dienststelle Garmisch-Partenkirchen
(IMK-IFU / Campus Alpin)
Controlling Bericht 2019**

17.02.2020

1 Allgemeines zur LoB-Runde 2019

Die leistungsorientierte Bezahlung (LoB) wurde auch im Jahr 2019 für alle Beschäftigten mit TVöD-Vertrag entsprechend der im Juni 2012 abgeschlossenen Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt nach § 18 TVöD ausbezahlt. Die Dienstvereinbarung sieht eine differenzierte Auszahlung nach Basisleistungsentgelt (BLE) und Zusatzleistungsentgelt (ZLE) vor.

Die LoB-Runde verlief im IMK-IFU ohne Probleme. Bis zum heutigen Zeitpunkt sind keine Beschwerden seitens der Beschäftigten des IMK-IFU bei der Betrieblichen Kommission, der Personalentwicklung oder dem Personalrat des IMK-IFU eingegangen.

Für Beschäftigte, die sich in der Altersteilzeit-Freiphase befinden, werden die LoB-Beträge aus der Aktivphase gemäß des seit 2014 geltenden § 7 Abs. 8 der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt in die Freiphase gespiegelt und nach dem FIFO-Prinzip berechnet und ausbezahlt (entsprechend KAV-Rundschreiben M 21/2007). Von dieser Regelung waren im IMK-IFU im Jahr 2019 keine Beschäftigten betroffen.

Das LoB-Budget beträgt nach den tariflichen Vorgaben seit 2013 2 % der Jahresentgeltsumme der anspruchsberechtigten Beschäftigten. Die Höhe der LoB-Prämie (Basisleistungsentgelt) sowie der LoB-Zusatz-Prämie (Zusatzleistungsentgelt) war für die Beschäftigten aus der Dezember-Entgeltabrechnung zu entnehmen.

Für die Festlegung der Leistungsentgeltvariante für jede/n einzelne/n Beschäftigte/n wurde im Juni eine Übersichtsliste aller TVöD-Beschäftigten an die Leitung des IMK-IFU versendet. Diese war bis zum 30.09.2019 ausgefüllt zurückzusenden. Für die Beschäftigten, die ein Zusatzleistungsentgelt oder ein gemindert Basisleistungsentgelt erhalten, waren zusätzlich noch die ausgefüllten Anlagen 1a und 1b der Dienstvereinbarung mit zu senden.

2 Controlling-Ergebnisse

2.1 Anzahl der LoB-Anspruchsberechtigten sowie der Basis- und Zusatzleistungsentgelte

Im Jahr 2019 waren 26 Beschäftigte des IMK-IFU LoB-anspruchsberechtigt.

Tabelle 1: Anzahl der Beschäftigten, die ein gemindertes Basisleistungsentgelt, ein Basisleistungsentgelt oder ein Basis- und Zusatzleistungsentgelt erhielten

Entgelt	2019	2018	2017	2016	2015	2014
gemindertes Basisleistungsentgelt (gem. BLE)	0	0	0	0	0	0
Basisleistungsentgelt (BLE)	22	24	24	27	30	30
Basisleistungsentgelt + Zusatzleistungsentgelt (BLE + ZLE)	4	4	4	5	5	5
ATZ-Spiegelung (§ 7 Abs. 6)	0	0	0	0	0	2
Summe	26	28	28	32	35	37

2.2 Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf die Beschäftigten

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf die Geschlechter (Tabelle 2), und die Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten (Tabelle 3) dar. In 2019 gab es unter den LoB-Anspruchsberechtigten keine Personen mit einer Teil- oder Schwerbehinderung.

Tabelle 2: Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf weibliche und männliche Beschäftigte

Geschlecht	Gesamtanzahl
männlich	23
weiblich	3

Tabelle 3: Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte

Beschäftigungsgrad	Gesamtanzahl
Vollzeit	22
Teilzeit	4

Die Zuordnung bezieht sich auf den Zeitraum 01.10.2018 – 30.09.2019 (Leistungszeitraum).

Fazit:

Teilzeit- sowie befristet Beschäftigte erhielten wie im Jahr zuvor kein Zusatzleistungsentgelt.

Bei einer möglichen Verteilung auf die Entgeltgruppen 9A – 15 wurden die Zusatzleistungsentgelte in den Entgeltgruppen 9A/B, 11 und 13 vergeben.

Aufgrund der relativ geringen Anzahl von 26 LoB-anspruchsberechtigten Beschäftigten lassen sich keine systematischen Benachteiligungen einzelner Beschäftigtengruppen ableiten.

2.3 Weitere Controlling-Ergebnisse

Die folgenden Tabellen umfassen Angaben zu den minimalen, maximalen und durchschnittlichen Beträgen des Basis- und Zusatzleistungsentgelts (Tabelle 4). Ebenso sind die Prozentsätze des Leistungsentgelts vom Jahrestabellenentgelt aufgeführt (Tabelle 5).

Tabelle 4: Angabe des minimalen / maximalen / durchschnittlichen Basis- und Zusatzleistungsentgelts

	2019	2018	2017	2016
minimales BLE	901,03 €	836,11 €	852,03 €	836,98 €
maximales BLE	1.561,16 €	1.448,20 €	1.475,29 €	1.449,23 €
durchschnittliches BLE	1.285,45 €	1.188,13 €	1.203,93 €	1.170,66 €
minimales ZLE	367,81 €	386,49 €	386,20 €	325,25 €
maximales ZLE	525,96 €	488,97 €	469,68 €	483,36 €
durchschnittliches ZLE	439,76 €	437,73 €	443,55 €	394,33 €

Die Zahlen beziehen sich auf eine Anwesenheit von 12/12 sowie einen Beschäftigungsgraddurchschnitt von 100 %.

Tabelle 5: Prozentsätze des Leistungsentgelts vom Jahrestabellenentgelt

Entgelt	Aktuelles Jahr	Vorjahr
Basisleistungsentgelt	2,01 %	1,91 %
Basisleistungsentgelt + Zusatzleistungsentgelt (BLE + ZLE)	2,76 %	2,57 %

Fazit:

Der minimale, maximale und der durchschnittliche Betrag für das Basisleistungsentgelt sowie der durchschnittliche und maximale Betrag für das Zusatzleistungsentgelt sind höher ausgefallen als im Jahr 2018. Der minimale Zusatzleistungsentgeltbetrag ist hingegen etwas geringer gewesen.

Die Prozentsätze des Leistungsentgelts vom Jahrestabellenentgelt sind im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken.

3 Zusammenfassung

Das System zur Vergabe der leistungsorientierten Bezahlung nach § 18 TVöD hat sich etabliert und der Bearbeitungsaufwand für Führungskräfte, die Institutsleitung sowie für die Bearbeitenden bei der Personalentwicklung hat sich reduziert. Vor dem Hintergrund, dass die Zahl der TVöD-Beschäftigten am IMK-IFU in den kommenden Jahren durch altersbedingte Austritte kontinuierlich sinken wird, sind die Prozesse und die damit einhergehende Reduktion des Bearbeitungsaufwands weiterhin zu begrüßen.