

Personalentwicklung

**Leistungsorientierte Bezahlung (LoB) im
KIT-Großforschungsbereich
(Dienststelle Karlsruhe)
Controlling Bericht 2019**

17.02.2020

Inhaltsverzeichnis

1 Allgemeines zur leistungsorientierten Bezahlung 2019	4
2 Angaben zu den Rückläufen der Übersichtslisten sowie der Einhaltung der Zielkorridore	4
3 Controlling-Ergebnisse	5
3.1 Anzahl der LoB-Anspruchsberechtigten und der Basis- und Zusatzleistungsentgelte	5
3.2 Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf die Beschäftigten	6
3.3 Weitere Controlling-Ergebnisse	8
4 Zusammenfassung	9

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf weibliche und männliche Beschäftigte	6
Tabelle 2: Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte.....	6
Tabelle 3: Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf Schwerbehinderte und Beschäftigte ohne Behinderung	6
Tabelle 4: Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf die Altersgruppen	6
Tabelle 5: Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf Zeit-/Dauervertragsbeschäftigte.....	7
Tabelle 6: Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf Beschäftigte mit / ohne Führungsfunktion	7
Tabelle 7: Angabe des minimalen / maximalen / durchschnittlichen Basis- und Zusatzleistungs- entgelts pro Sammelgruppe	8
Tabelle 8: Prozentsätze des Leistungsentgelts vom Jahrestabellenentgelt	8
Tabelle 9: Prozentuale Erhöhung des Zusatzleistungsentgelts durch Verzicht auf die Vergabe von Zusatzleistungsentgelten	8

1 Allgemeines zur leistungsorientierten Bezahlung 2019

Auch im Jahr 2019 wurde die leistungsorientierte Bezahlung (LoB) 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.

Für Beschäftigte, die sich in der Altersteilzeit-Freiphase befinden, wurden 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).

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.

2 Angaben zu den Rückläufen der Übersichtslisten sowie der Einhaltung der Zielkorridore

Für die Festlegung der Leistungsentgeltvariante für jeden einzelnen Beschäftigten wurden im Juni je Organisationseinheit Übersichtslisten aller TVöD-Beschäftigten sortiert nach den drei Sammelgruppen (SG) versendet. Diese waren unter Einhaltung der Zielkorridore (§ 5 Abs. 8 Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt¹) bis zum 30.09.2019 ausgefüllt zurückzusenden. Für die Beschäftigten, für die ein Zusatzleistungsentgelt oder ein gemindertes Basisleistungsentgelt beantragt wurde, waren zusätzlich die ausgefüllten Anlagen 1a und 1b der Dienstvereinbarung mit zu senden.

Rechtzeitig bis zum 30.09.2019 gingen die Rückmeldungen von 35 der 62 Organisationseinheiten ein. Bei den fehlenden 27 Organisationseinheiten war ein Nachfassen (telefonisch / per E-Mail) erforderlich. In 2019 gab es zwei Organisationseinheiten, die trotz mehrmaliger Aufforderung keine Anträge für die Zusatzleistungsentgelte und keine Begründung für den Verzicht abgaben.

Insgesamt wurde auf die Vergabe von zehn Zusatzleistungsentgelten in sechs Organisationseinheiten verzichtet. Dies entspricht einer Verzichtsquote von 3,84 %. Im Jahr 2018 lag die Quote bei 2,49 %.

¹ Maximal 15 % der Beschäftigten einer Organisationseinheit können ein Zusatzleistungsentgelt erhalten. Die Personalentwicklung berechnet zum Stichtag 30.04. des Jahres für jede Organisationseinheit (Pro-Kopf-Vorgabe) und jede Sammelgruppe in der jeweiligen Organisationseinheit (Zielkorridor-Vorgabe), wie viele Beschäftigte in welchen Sammelgruppen ein Zusatzleistungsentgelt bekommen können und weist dies in den Übersichtslisten aus.

Nicht alle Organisationseinheiten haben die vorgegebenen Zielkorridore eingehalten. In einzelnen Sammelgruppen wurden mit entsprechender Begründung weniger und in anderen Sammelgruppen mehr Zusatzleistungsentgelte vergeben als vorgegeben. In sechs Organisationseinheiten wurden insgesamt acht Zusatzleistungsentgelte „nach unten“ verteilt²; in neun Organisationseinheiten wurden insgesamt acht Zusatzleistungsentgelte „nach oben“³ verteilt.

In fünf Organisationseinheiten, die nur ein Zusatzleistungsentgelt vergeben konnten, gab es entsprechend der Regelungen in der Dienstvereinbarung (§ 5 Abs. 8) keine Zielkorridorvorgabe.

3 Controlling-Ergebnisse

3.1 Anzahl der LoB-Anspruchsberechtigten und der Basis- und Zusatzleistungsentgelte

LoB-anspruchsberechtigt waren im Jahr 2019 insgesamt 1.763 Personen (2018: 1.853). Die Anzahl der LoB-Anspruchsberechtigten sinkt jährlich, da seit 2009 Neueinstellungen auf Basis des TV-L erfolgen.

Von den 1.763 Personen erhielten 10 Personen gemäß § 7 Abs. 4 der LoB-Dienstvereinbarung (Organisationseinheiten mit nur einer Person) 2 % des Jahrestabellenentgelts als Leistungsentgelt. Im Vergleich zum Basisleistungsentgelt, das diese Personen erhalten hätten, fielen 2% vom Jahrestabellenentgelt geringfügig höher aus.

Zudem fielen 17 Personen unter die seit 2014 umgesetzte Regelung nach § 7 Abs. 8 der LoB-Dienstvereinbarung, nach welcher eine Spiegelung der Beträge der Altersteilzeit-Aktivphase in die Altersteilzeit-Freiphase stattfindet.

² 1 x SG 3 → SG 2; 4 x SG 3 → SG 1; 3 x SG 2 → SG 1

³ 5 x SG 1 → SG2; 2 x SG 1 → SG 3; 1 x SG 2 → SG 3

Die Beschäftigten, die unter die Regelungen der Dienstvereinbarung nach § 7 Abs. 4 sowie § 7 Abs. 8 fallen, sind in den nachkommenden Auswertungen (Tabelle 1 bis 9) ebenso wie die Personen, die ein gemindertertes Basisleistungsentgelt erhalten haben, nicht berücksichtigt.

3.2 Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf die Beschäftigten

Die folgenden Tabellen stellen die Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf die Geschlechter (Tabelle 1), die Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten (Tabelle 4), die Beschäftigten mit und ohne Behinderung (Tabelle 5), die Altersgruppen (Tabelle 6), die Art des Beschäftigungsverhältnisses (Tabelle 7) sowie die Beschäftigten mit und ohne Führungsfunktion (Tabelle 8) dar. Ziel dieser Darstellung ist es, mögliche Benachteiligungen einzelner Beschäftigtengruppen aufzuzeigen.

Tabelle 1: Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf weibliche und männliche Beschäftigte

Geschlecht	Gesamt 2019	davon ZLE	%-Anteil ZLE	Gesamt 2018	davon ZLE	%-Anteil ZLE
männlich	1.130	149	13,19%	1.193	171	14,33%
weiblich	604	111	18,38%	628	103	16,40%

Tabelle 2: Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte

Beschäftigungsgrad	Gesamtanzahl	davon ZLE	%-Anteil 2019	%-Anteil 2018	%-Anteil 2017
Vollzeit	1.356	203	14,97%	14,84%	15,35%
Teilzeit	378	57	15,08%	15,86%	12,33%

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

Tabelle 3: Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf Schwerbehinderte und Beschäftigte ohne Behinderung

Behinderung	Gesamtanzahl	davon ZLE	%-Anteil 2019	%-Anteil 2018	%-Anteil 2017
Schwerbehinderung	89	13	14,61%	11,76%	17,05%
Keine Behinderung	1.601	240	14,99%	15,32%	14,89%

Die Zuordnung bezieht sich auf den Zeitraum 01.01.2019 – 31.12.2019.

Tabelle 4: Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf die Altersgruppen

Altersgruppe	Gesamtanzahl	davon ZLE	%-Anteil 2019	%-Anteil 2018	%-Anteil 2017
≤ 29	23	5	21,74%	21,05%	14,00%
30 - 39	169	18	10,65%	14,98%	13,08%
40 - 49	413	80	19,37%	14,86%	19,96%
≥ 50	1.129	157	13,91%	14,93%	12,71%

Die Zuordnung bezieht sich auf den Zeitraum 01.01.2019 – 31.12.2019.

Tabelle 5: Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf Zeit-/Dauervertragsbeschäftigte

Vertragsart	Gesamtanzahl	davon ZLE	%-Anteil 2019	%-Anteil 2018	%-Anteil 2017
befristet	34	2	5,88%	16,33%	9,09%
unbefristet	1.700	258	15,18%	15,01%	15,00%

Die Zuordnung bezieht sich auf den Zeitraum 01.01.2019 – 31.12.2019.

Tabelle 6: Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf Beschäftigte mit / ohne Führungsfunktion

Führungsfunktion	Gesamtanzahl	davon ZLE	%-Anteil 2019	%-Anteil 2018	%-Anteil 2017
mit Führungsfunktion	317	48	15,14%	18,40%	15,56%
ohne Führungsfunktion	1.417	212	14,96%	14,31%	14,58%

Die Zuordnung bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2019.

Fazit:

Die Verteilung der Zusatzleistungsentgelte fiel in 2019 zugunsten der weiblichen Beschäftigten aus. So erhielten knapp 5 % mehr Frauen ein Zusatzleistungsentgelt.

In den Entgeltgruppen 2Ü (25%), 3 (22,22%) und 7 (je 22,50%) wurde prozentual der höchste Anteil, in den Entgeltgruppen 6 und 9C hingegen der prozentual geringste Anteil an Zusatzleistungsentgelten vergeben. In den Entgeltgruppen 2 und 15Ü wurde kein Zusatzleistungsentgelt vergeben.

Bei der Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte ist der Anteil der Zusatzleistungsentgelte annähernd ausgeglichen. Auch die Verteilung der Zusatzleistungsentgelte auf die Beschäftigten mit und ohne Schwerbehinderung ist fast ausgeglichen. Auf eine Auswertung der Gruppe der Teilbehinderten wird verzichtet, da eine Teilbehinderung seit Ende 2005 nicht mehr erfasst wird und die vorhandenen Daten hierzu nicht mehr aktuell und vollständig sind.

Bei der Verteilung auf die Altersgruppen haben die Beschäftigten in der Altersgruppe von 30 – 39 Jahren den geringsten Anteil an Zusatzleistungsentgelten erhalten. Auf die Gruppe der ≤ 29-Jährigen fiel der größte prozentuale Anteil.

Unbefristet Beschäftigte erhielten im Jahr 2019 anteilmäßig mehr Zusatzleistungsentgelte als befristet Beschäftigte, im Gegensatz zum Jahr 2018, wo die Verteilung umgekehrt war.

Im Jahr 2019 wurde wie in den vergangenen zwei Jahren ein größerer Anteil an Zusatzleistungsentgelten an Beschäftigte mit Führungsfunktion vergeben als an Beschäftigte ohne Führungsfunktion.

3.3 Weitere Controlling-Ergebnisse

Die folgende Tabelle umfasst Angaben zu den minimalen, maximalen und durchschnittlichen Beträgen des Basis- und Zusatzleistungsentgelts in den einzelnen Sammelgruppen (Tabelle 7). Ebenso sind die Prozentsätze des Leistungsentgelts vom Jahrestabellenentgelt aufgeführt (Tabelle 8).

Tabelle 7: Angabe des minimalen / maximalen / durchschnittlichen Basis- und Zusatzleistungsentgelts pro Sammelgruppe

	Aktuelles Jahr			Vorjahr		
	SG 1	SG 2	SG 3	SG 1	SG 2	SG 3
minimales BLE	323,34 €	493,19 €	972,96 €	314,56 €	481,00 €	637,07 €
maximales BLE	756,61 €	1.266,06 €	1.632,58 €	737,27 €	1.234,77 €	1.587,91 €
durchschnittliches BLE	672,03 €	927,19 €	1.303,97 €	651,70 €	899,50 €	1.268,35 €
minimales ZLE	201,54 €	246,22 €	346,97 €	191,47 €	221,05 €	324,71 €
maximales ZLE	269,82 €	446,06 €	524,28 €	256,67 €	406,87 €	552,81 €
durchschnittliches ZLE	243,46 €	332,79 €	456,97 €	229,83 €	318,86 €	438,57 €

Es handelt sich um eine fiktive Berechnung basierend auf der Annahme einer Anwesenheit von 12/12 sowie eines Beschäftigungsgraddurchschnitts von 100 %.

Tabelle 8: Prozentsätze des Leistungsentgelts vom Jahrestabellenentgelt

Entgelt	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Gem. BLE	0,96 %	0,96 %	0,96 %	0,98 %	0,98 %	0,98 %	0,97 %
BLE	1,92 %	1,92 %	1,93 %	1,95 %	1,95 %	1,96 %	1,94 %
BLE + ZLE	2,56 %	2,57 %	2,59 %	2,59 %	2,66 %	2,59 %	2,63 %

Tabelle 9: Prozentuale Erhöhung des Zusatzleistungsentgelts durch Verzicht auf die Vergabe von Zusatzleistungsentgelten

Aktuelles Jahr		Vorjahr	
Budgetsumme Zusatzleistungsentgelt (ZLE)		Budgetsumme Zusatzleistungsentgelt (ZLE)	
93.424,63 €		94.714,89 €	
Soll-Durchschnitt des ZLE	Ist-Durchschnitt des ZLE	Soll-Durchschnitt des ZLE	Ist-Durchschnitt des ZLE
346,01 €	359,33 €	337,06 €	345,67 €
Abweichung in %	3,71%	Abweichung in %	2,55 %

Fazit:

Die minimalen, maximalen und durchschnittlichen Beträge für das Basisleistungs- sowie das Zusatzleistungsentgelt sind (bis auf das maximale Zusatzleistungsentgelt in SG 3) im Vergleich zum Vorjahr angestiegen.

Bei den Prozentsätzen des Leistungsentgelts vom Jahrestabellenentgelt zeigt sich, dass das Basisleistungsentgelt mit 1,92 % bezogen auf die Höhe des Betrags annähernd einer pauschalen LoB-Auszahlung entspricht. Beschäftigte, die zusätzlich das Zusatzleistungsentgelt erhalten haben, haben 2,56 % vom Jahrestabellenentgelt als LoB-Prämie bezogen und lagen damit deutlich über einem fiktiven pauschalen LoB-Betrag von 2 % des Jahrestabellenentgelts.

4 Zusammenfassung

Im Jahr 2019 hätten insgesamt 270 Zusatzleistungsentgelte vergeben werden können. Davon wurden 260 vergeben. Damit ist der Verzicht auf die Vergabe von Leistungsentgelten im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen.

Der Bearbeitungsaufwand für die Führungskräfte, Leitungen der Organisationseinheiten sowie für die Bearbeitenden bei der Personalentwicklung ist im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben, insgesamt seit 2012 jedoch gesunken.

Vor dem Hintergrund, dass die Zahl der TVöD-Beschäftigten am KIT in den kommenden Jahren kontinuierlich weiter abnehmen wird und die Leistungsorientierte Bezahlung in den Organisationseinheiten nur für eine gewisse Anzahl an Beschäftigten ausgeschüttet werden kann, sind die etablierten, im Vergleich zum vorherigen System unaufwändigeren Prozesse weiterhin zu begrüßen.