

Leistungsorientierte Bezahlung (LoB) bei der Stadt Nürnberg im Jahr 2017

I. Bericht

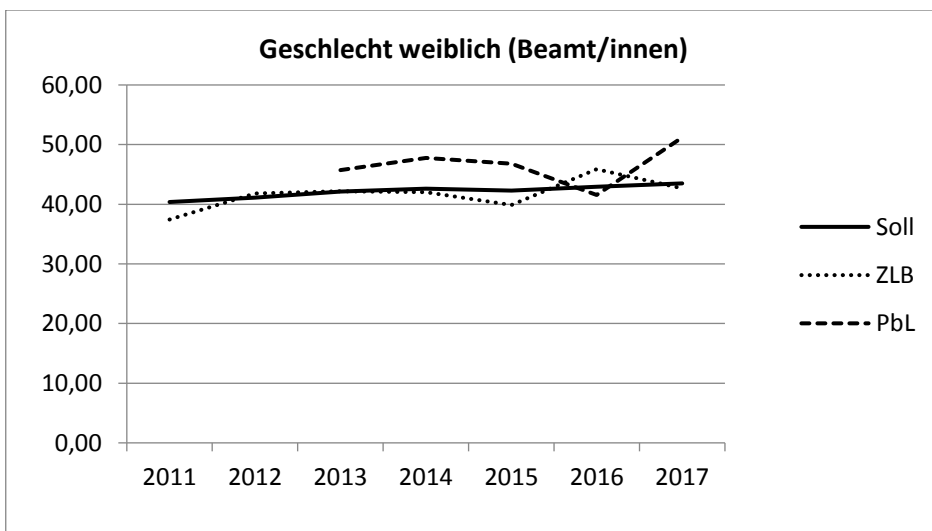
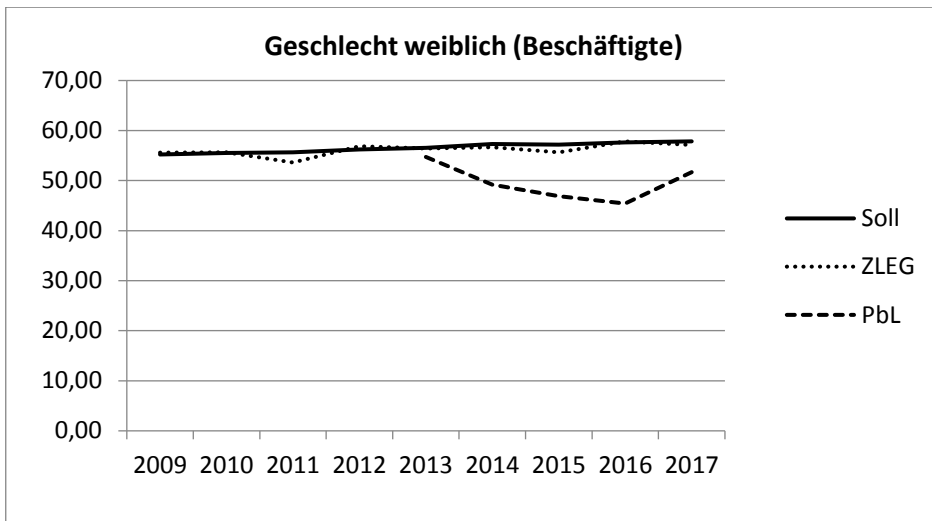
Wir berichten über die im Jahr 2017 gewährte leistungsorientierte Bezahlung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte nach dem 3-Säulen-Modell (Basisleistungsentgelt bzw. -bezüge, Zusatzleistungsentgelt bzw. -bezüge und Prämien für besondere Leistungen) in der Stadtverwaltung als Ganzes. Dieses von unserer Stadtverwaltung angewendete System ist in der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt für Tarifbeschäftigte der Stadt Nürnberg festgelegt, welche nach einer im bayerischen Leistungslaufbahngesetz für kommunale Dienstherrn vorgesehenen Option auch im Beamtenbereich angewendet wird.

Der **erste Teil dieses Berichts** betrachtet anhand grafischer Darstellungen wesentlicher Aspekte die Ergebnisse des Jahres 2017 im Vergleich zu den Vorjahren und bewertet die Entwicklungen. Die tarif- bzw. dienstrechtlich maßgebenden Grundlagen und die detaillierten statistischen Zahlen sind gesondert in einer **Anlage** dargestellt.

Jeweils eine Person im Beschäftigungsverhältnis und im Beamtenverhältnis erhielten 2017 kein **Basisleistungsentgelt** bzw. keinen **Basisleistungsbezug**, weil sie den Anforderungen ihrer Stelle nicht gerecht wurden. Diese Möglichkeit ist in der Dienstvereinbarung vorgesehen. Im Übrigen erfolgte die Auszahlung eines von der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe unabhängigen Festbetrages unter Berücksichtigung etwaiger 30 Kalendertage innerhalb eines Jahres übersteigender Fehlzeiten sowie ggf. für Teilzeitbeschäftigte anteilig. Für Beschäftigte bzw. Beamtinnen und Beamte, die während des Kalenderjahres eingestellt werden bzw. die Stadtverwaltung verlassen, gelten Stichtagsregelungen.

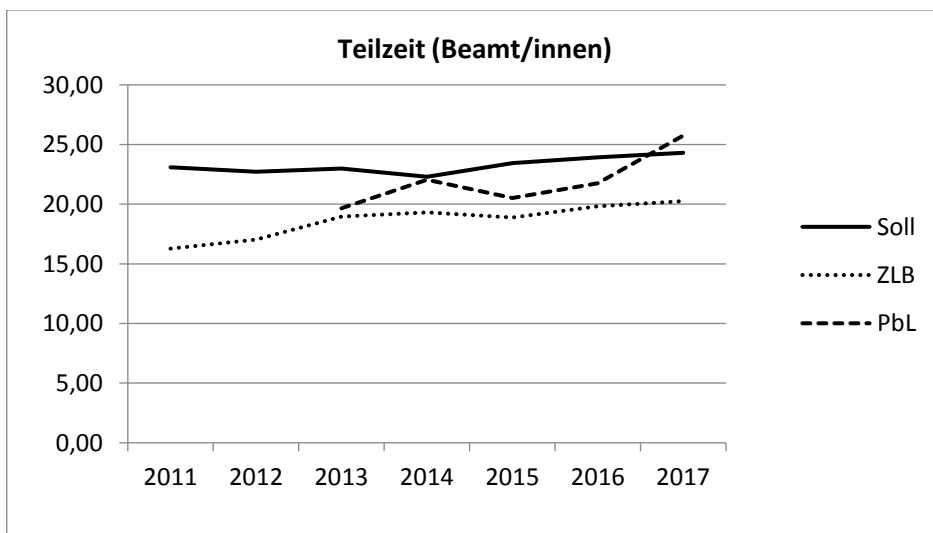
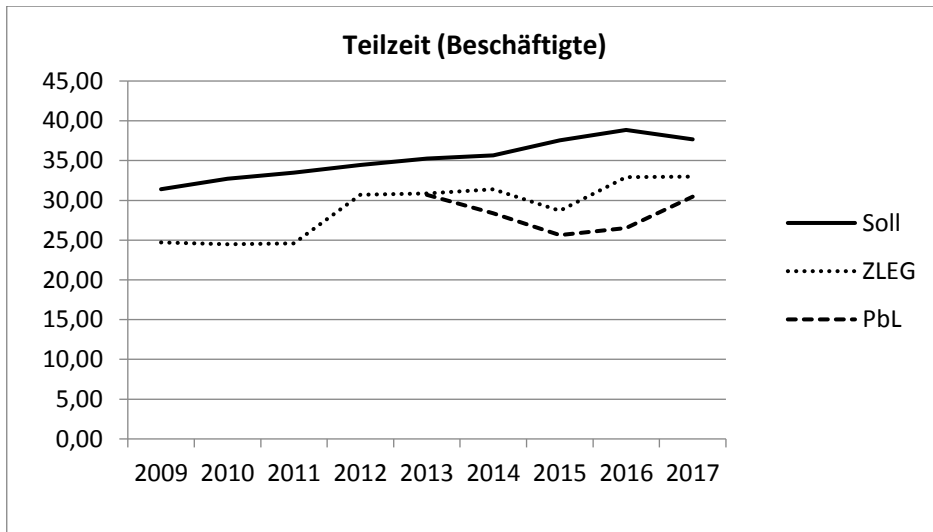
Die Vergabe der beiden weiteren Bestandteile unserer leistungsorientierten Bezahlung wird von den Dienststellen und Eigenbetrieben unter Beachtung der tariflichen bzw. gesetzlichen Grundlagen sowie der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt eigenständig vorgenommen. In den folgenden Grafiken ist der Anteil der jeweiligen Personengruppe in Prozent (linke Tabellenachse) an den Tarifbeschäftigten bzw. Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg mit einer grünen Linie („Soll“) dargestellt. Die Quote der Vergaben von **Zusatzleistungsentgelt** im Tarifbereich (ZLEG) bzw. **Zusatzleistungsbezug** nach Beamtenbesoldungsrecht (ZLB) ist als gelbe Linie, diejenige der **Prämien für besondere Leistungen** (PbL) als blaue Linie abgebildet. Detaillierte Angaben zum verfügbaren finanziellen Gesamtvolumen, zur Zahl der Vergaben und zu den ausgezahlten Beträgen des Jahres 2017 befinden sich in der Anlage.

1. Geschlechtsspezifische Verteilung:



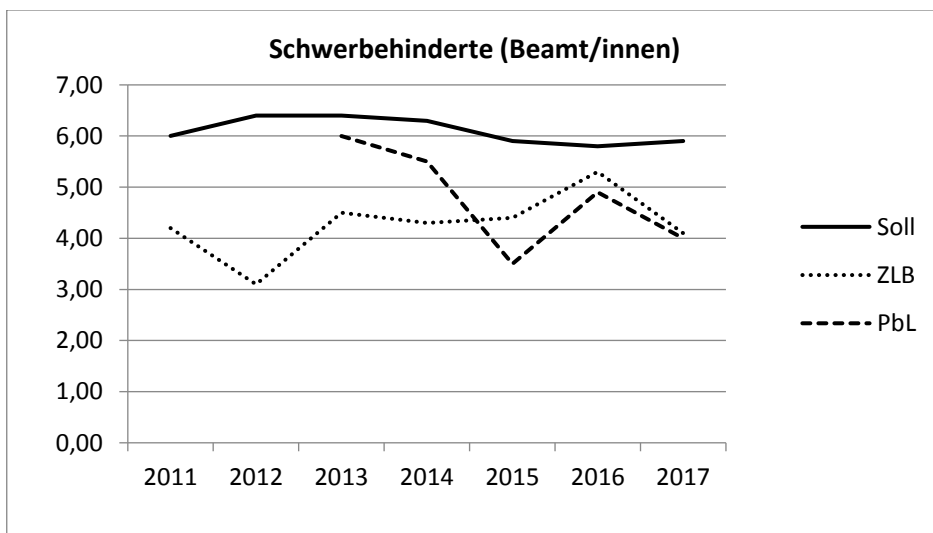
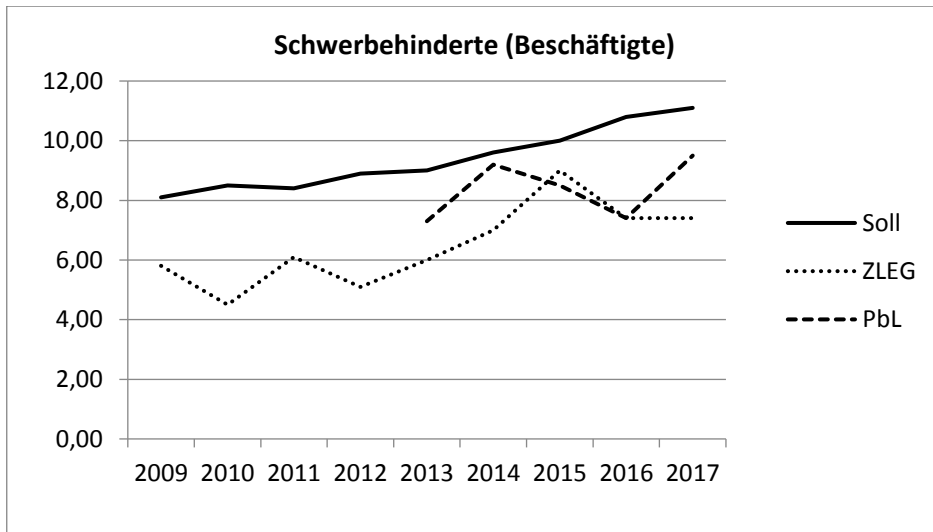
Das Ziel einer Vergabe an Frauen und Männer entsprechend ihrem Gesamtanteil wurde im mehrjährigen Vergleich innerhalb einer gewissen Schwankungsbreite weitgehend erreicht. Frauen erhielten 2017 ebenso wie in den Vorjahren Zusatzleistungsentgelt und -bezug im Allgemeinen entsprechend ihrem Anteil an der städtischen Gesamtbelegschaft. Jedoch waren sie bei der Anzahl der Vergaben von Prämien für Tarifbeschäftigte (nicht bei der Summe der vergebenen Beträge, siehe Anlage) erneut unterrepräsentiert, wenngleich geringer als 2016. Im Beamtenbereich wurden Frauen 2017 beim Zusatzleistungsbezug proportional, bei den Prämien erneut überproportional berücksichtigt.

2. Verteilung auf Vollzeit- und Teilzeitkräfte:



Teilzeitbeschäftigte waren in der statistischen Gesamtsicht 2017 wie schon in den vorangegangenen Jahren überwiegend nicht entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft berücksichtigt. Während sie beim Zusatzleistungsentgelt für Tarifbeschäftigte und beim Zusatzleistungsbezug im Beamtenbereich immer unter ihrem Anteil an der jeweiligen Gesamtbelegschaft blieben, waren sie 2017 bei den Prämien für Beamtinnen und Beamte erstmals überrepräsentiert.

3. Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen:



Beim Zusatzleistungsentgelt bzw. -bezug und bei den Prämien für Tarifbeschäftigte waren schwerbehinderte Menschen seit Beginn der heutigen Form leistungsorientierter Bezahlung stets unterrepräsentiert. Daran hat sich auch 2017 nichts geändert.

4. Verteilung nach Entgelt- und Besoldungsgruppen

2017 entfielen auf die unteren Einkommensgruppen (erste und zweite Qualifikationsebene und vergleichbare Eingruppierungen) ebenso wie in den Vorjahren geringere Anteile des Zusatzleistungsentgelts bzw. -bezugs und der Prämien als es ihrem Anteil an allen Beschäftigten entsprochen hätte. Das galt sowohl für die Häufigkeit der Berücksichtigung wie auch für

die Beträge. Die dritte Qualifikationsebene und analoge Entgeltgruppen waren dagegen beim Zusatzleistungsentgelt und bei den Prämien überrepräsentiert, die vierte Ebene nur hinsichtlich der Beträge. Die Einzelheiten sind tabellarisch in der Anlage dargestellt.

5. Bewertung und Ausblick

Die oben dargestellten Erkenntnisse werden jährlich in der paritätisch aus Vertretern/innen von GPR und Ref. I/II bzw. PA besetzten Betrieblichen Kommission Leistungsbezahlung evaluiert. Richtet man den Fokus auf die Zahlen der einzelnen Dienststellen, ist eine starke Schwankung bezüglich der ausgewerteten Kriterien festzustellen. Leitend für die mit der Personalvertretung ausgehandelte Dienstvereinbarung war eine starke dezentrale Verantwortung für die Vergabe der Leistungsbezahlung, da die notwendigen Erkenntnisse nur bei den Führungskräften vor Ort vorliegen.

Zur Lösung der ungleichen Verteilung der Leistungsbezahlung wird vorrangig ein dezentraler Ansatz verfolgt. Ein wichtiger Schlüssel ist dabei die vorherige Erörterung mit der örtlichen Personalvertretung, die auch im Vorfeld die Auswertungen des Vorjahres aus dem jeweiligen Bereich erhält. Im Rahmen dieses Gespräches sind auch die Kriterien für die Vergabe darzulegen.

Seitens der Betrieblichen Kommission werden die Auswertungen jährlich den Dienststellenleitungen zugesandt. In einem Begleitvermerk wird gezielt auf die dargestellten Erkenntnisse und die Regelungen der Dienstvereinbarung hingewiesen. Zudem wurde das Thema u. a. auch auf der Dienststellenleitertagung behandelt. Die Vergabe der Leistungsbezahlung ist auch Gegenstand der Führungskräftequalifizierung. Die grafischen Darstellungen zeigen auf lange Sicht eine positive Entwicklung, auch wenn die Zielvorstellungen noch nicht erreicht sind.

II. je an a) GPR

b) GSBV

III. Ref. I/II / POA

Nürnberg, 18.09.2018
Personalamt

(5191)

Anlage