Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses vom 06.05.2025

Alternative Entgeltanreize nach § 18a TVöD
hier: Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 15.07.2024

I. Sachverhalt:

Die Tarifvertragsparteien haben Ende 2020 die bereits bestehenden Möglichkeiten der leistungsorientierten Bezahlung nach § 18 TVöD durch alternative Entgeltanreiz-Systeme nach § 18a TVöD erweitert. Hierbei ermöglich § 18a TVöD kommunalen Arbeitgebern, ergänzend zum Leistungsentgelt nach § 18 TVöD VKA ein System von Entgeltanreizen einzuführen, das unabhängig von individueller Leistung gewährt wird. Das hierfür vorgesehene Gesamtvolumen kann ganz oder teilweise aus dem Budget des Leistungsentgelts stammen. Mögliche Anreize sind etwa Fahrtkostenzuschüsse, Jobtickets, Gutscheine, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Sonderzahlungen, Zuschüsse zur Altersvorsorge, Essenszuschüsse oder steuerfreie Sachbezüge.

Der Informationsaustausch mit dem Klinikum Nürnberg hat folgendes ergeben:

Das Klinikum Nürnberg gewährte bis zum Inkrafttreten der Dienstvereinbarung vom 16. August 2023 klassische monetäre Leistungsentgelte i. S. d. § 18 TVöD nur in begrenztem Umfang. Aufgrund dieser Praxis wurden in den letzten Jahren erhebliche Mittel zu den Rückstellungen genommen, die nun zusätzlich zu der jährlich neu anfallenden Summe (2 % der ständigen regelmäßigen Entgelte des Vorjahres) zur Verfügung stehen. Dieses sehr umfangreiche Volumen wird zu 100 % im Rahmen eines „alternativen Entgeltanreiz-Systems“ i. S. d. § 18a TVöD verwendet. Zu den beim Klinikum gewährten Leistungen gehören,

im Rahmen der jährlich anfallenden Summe:

- Sachbezüge
- Zuschuss zur Kinderbetreuung
- Kostenfreies Parken auf den Mitarbeiterparkplätzen
- Fahrtkostenzuschuss für ÖPNV/Deutschlandticket und

im Rahmen der „Verwendung des Rückstellungstopfes“:
- eine Einspringpauschale (beim Schichtdienst im Pflegedienst)
- eine Nachtdienstzulage (Pflegedienst)
- BGM-Maßnahmen
- Teambuilding-Maßnahmen
- einmalige Sonderzahlungen in Form von Sachbezügen
- Deckung der Mehrkosten beim Deutschlandticket

Insgesamt handelt es sich wie in § 18a Abs. 2 TVöD vorgesehen, um Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit. Bei den Sachbezügen, den Zuschüssen zur Kinderbetreuung und den Fahrtkostenzuschüssen können durch günstige Ausgestaltung und bei zutreffenden persönlichen Voraussetzungen steuerliche Vorteile für die Beschäftigten entstehen. Die Beschäftigten können bei den Maßnahmen aus dem jährlichen Budget selbst auswählen.

Sachbezüge werden bei Kh über die Aufladung einer Prepaid-Kreditkarte gewährt. Die Höhe des monatlichen Sachbezugs ist unter anderem von der persönlichen Arbeitszeit abhängig

und bewegt sich aktuell zwischen 12,50 Euro und 25,00 Euro. Die anfallenden Gebühren werden vom der Arbeitgeber Klinikum getragen.

Der Zuschuss für die Kinderbetreuung bewegt sich ebenfalls im o. g. Rahmen und wird an die Beschäftigten gegen Vorlage eines Nachweises über die tatsächliche Höhe der Kinderbetreuungskosten ausgezahlt.

Die zusätzlich zum allgemeinen Zuschuss zum ÖPNV gewährten Beträge bewegen sich zwischen 12,25 Euro und 24,50 Euro und werden mit dem monatlichen Entgelt ausgezahlt.

Zu den aus dem Rückstellungstopf gewährten Leistungen gehört die Einspringpauschale i. H. v. 33 Euro brutto je Schicht für tatsächliche außerhalb des regulären Schichtplans geleistete Dienste. Die Nachtdienstzulage i. H. v. ebenfalls 33 Euro brutto wird gewährt, wenn tatsächlich mindestens fünf Nachtdienste in einem Kalendermonat geleistet wurden. Die Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, die aus dem Rückstellungstopf bezahlt werden, umfassen individuelle Seminare, „Gesundheitsfördermaßnahmen von Mitarbeitern für Mitarbeiter“ und Aktionen an „Gesundheitstagen“. Teambuilding-Maßnahmen werden aktuell mit bis zu 80 Euro pro Mitarbeiter/-in und Jahr bezuschusst und umfassen die Kosten entsprechender Teamevents einschließlich An- und Abreise, Kosten für Unterkunft und Verpflegung, Gemeinschaftsaktivitäten sowie Gagen oder Honorare. Die zusätzlich zur tariflichen Sonderzahlung gewährten Sonderzahlungen in Form von Sachbezügen bewegen sich in Abhängigkeit von der individuellen Arbeitszeit und den tatsächlichen Beschäftigungsmonaten im Jahr zwischen 5 und 300 Euro pro Beschäftigter/-m. Die Auszahlung erfolgt über die o. g. Kreditkarte. Die Dienstvereinbarung vom 16. August 2023 regelt zudem, dass das Klinikum die (allgemein) gewährten Zuschüsse zum Deutschlandticket aus dem Budget des nach §18a TVöD-K auszugleichen.

Die Dienstvereinbarung regelt auch die Einrichtung einer betrieblichen Kommission, die sich aus Vertretern der Arbeitgeberseite und des Personalrats zusammensetzt. Diese Kommission evaluiert die vereinbarten Maßnahmen, erarbeitet Alternativen und Anpassungsmaßnahmen und kümmert sich um Unklarheiten oder Probleme bei der Umsetzung der DV.

Regelungen zu Leistungsanreizen oder eine Bezugnahme auf die individuelle Arbeitsleistung der Beschäftigten sind in der Dienstvereinbarung nicht enthalten. Die o. g. Leistungen stehen grundsätzlich allen Beschäftigten zu. Ausnahmen sind die Einspringpauschale, die Nachschichtzulage sowie eine Pauschale für die Reinigung von Operationssälen.

Die Stadt zahlt derzeit auf Grundlage des § 18 TVöD und einer Dienstvereinbarung vom 15.01.2015 Leistungsentgelte in drei Kategorien: Basisleistungsentgelte die alle Beschäftigten erhalten, die die Anforderungen ihrer Stelle erfüllen sowie Zusatzleistungsentgelte und Prämien für besondere Leistungen. Insgesamt werden wie bei Kh 2 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres ausgeschüttet, wobei 67 % auf Basisleistungsentgelte, 20 % auf Zusatzleistungsentgelte und 13 % auf Prämien entfallen. Rückstellungen sind bei der Stadt nicht vorhanden, da die jährlich anfallenden Summen im jeweiligen Kalenderjahr ausgezahlt werden. Das Basisleistungsentgelt 2024 für Tarifbeschäftigte betrug 700 Euro. Prämien und Zusatzleistungsentgelte, die nur an maximal 20 % der Beschäftigten ausgeschüttet werden, beliefen sich im Durchschnitt auf rund 800 Euro pro Mitarbeitenden.

Nach Einführung des § 18a TVöD wurden auch bei der Stadtverwaltung Überlegungen zu alternativen Einsatzmöglichkeiten der Leistungsentgelte angestellt. Hierbei wurde unter anderem auch mit externen Anbietern der Abschluss einer Krankenzusatzversicherung für die Tarifbeschäftigten diskutiert. Ein derartiges Angebot im Rahmen einer Gruppenversicherung würde den Gesundheitsschutz der städtischen Mitarbeitenden deutlich erweitern. Zudem würde die Gruppenversicherung den Zugang zu zusätzlichen Gesundheitsvorsorgeleistungen

ohne individuelle Gesundheitsprüfung ermöglichen. Diese Option wird sowohl von der Verwaltung wie auch vom GPR für grundsätzlich sinnvoll erachtet.

Aufgrund der angespannten Haushaltslage können allerdings keine zusätzlichen Mittel bereitgestellt werden. Bereits kurz nach der Einführung des § 18a TVöD hat der Gesamtpersonalrat Gespräche über eine Umverteilung der im Rahmen des § 18 TVöD ausgeschütteten Finanzmittel geführt. Der Gesamtpersonalrat zeigte Verhandlungsbereitschaft bezüglich der Umverteilung der Anteile, die auf das Zusatzleistungsentgelt und die Prämien entfallen, lehnte jedoch eine Umverteilung der für das Basisleistungsentgelt vorgesehenen Beträge ab.

Die durch Umschichtung des auf das Zusatzleistungsentgelt und die Prämien verfügbar zu machenden Mittel sind aber für ein attraktives Leistungspaket bei der Zusatzkrankenversicherung nicht ausreichend. Hierfür wären zwingend (auch) die weit umfangreicheren Mittel aus dem Basisleistungsentgelt erforderlich. Hinzu kommt, dass die Umwandlung der leistungsbezogenen Komponenten die individuellen Leistungsanreize weiter reduzieren würde. Dies erscheint aus Arbeitgebersicht jedoch nicht zielführend. Demgegenüber erscheint das an praktisch alle städtischen Beschäftigte ausgereichte Basisleistungsentgelt für den Zweck einer Gruppenversicherung wesentlich besser geeignet. Da diesbezüglich keine Einigung mit dem GPR erzielt werden konnte, wurde das Thema zurückgestellt.

Zusätzlich zum Leistungsentgelt nach § 18 TVöD bezuschusst die Stadt Nürnberg auf Basis des POA-Beschlusses vom 14. März 2023 das Deutschlandticket mit 45 % des jeweiligen Ticketpreises aus zusätzlich bereitgestellten Haushaltsmitteln. Aufgrund der Preissteigerung zum 1. Januar 2025 auf 58 Euro beträgt der monatliche Zuschuss aktuell 26,10 Euro. Im Februar 2025 bezogen mehr als die Hälfte der städtischen Belegschaft, insgesamt 7.127 Mitarbeitende, ein bezuschusstes Deutschlandticket.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadt sowie die Städteakademie der Städteachse bieten umfangreiche Programme für die individuelle und teambezogene Gesundheitsvorsorge an. Diese stehen allen Mitarbeitenden kostenlos zur Verfügung. Zum betrieblichen Gesundheitsmanagement wurde zuletzt im POA vom 28.01.2025 berichtet.

Als weiteres Benefit bietet die Stadt Nürnberg ihren Mitarbeitenden seit dem 1. Juni 2024 eine Ermäßigung beim Besuch der städtischen Bäder an. Dieses Angebot wurde von den Mitarbeitenden im Jahr 2024 insgesamt 1.441 Mal in Anspruch genommen.

Ein weiteres Angebot ist das ebenfalls gut angenommene Dienstrad-Leasing, das zwar durch die Beschäftigten selbst finanziert wird, für das die Stadt aber die nicht unerheblichen Verwaltungsaufwände trägt.

Die Kosten für Mitarbeiterparkplätze sind an die Preisentwicklung der ÖPNV-Tickets geknüpft. Aktuell sind 38 Euro pro Monat für einen Mitarbeiterparkplatz in den bewirtschaften Bereichen zu entrichten. Die Einnahmen aus der Vermietung sollen die Zuschüsse zum Deutschlandticket (früher Job-Ticket) teilweise refinanzieren. Insofern ist auch eine verkehrspolitische Steuerung beabsichtigt. Soweit im Rahmen von Schichtdiensten oder Bereitschaftseinsätzen – insbesondere bei den Eigenbetrieben - die Anfahrt zum Arbeitsplatz mit dem privaten Fahrzeug notwendig ist, stehen in vielen Fällen auch kostenlose Parkplätze zur Verfügung.

Aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen bei Kh und dem überwiegenden Teil der Stadtverwaltung erscheint die Gewährung von Prämien und Zulagen für die außerplanmäßigen Dienste oder Nachtschichten nicht erforderlich. Spielräume für vergleichbare Leistungen bestehen allerdings im Rahmen der Dienstvereinbarung im Wege der Prämien für besondere Leistungen auch bei der Stadtverwaltung.

Insgesamt erscheint die von Kh praktizierte Umwandlung des gesamten Volumens für das Leistungsentgelt in die o. g. Formen eines alternativen Anreizsystems aus unterschiedlichen Gründen nicht auf die Stadtverwaltung übertragbar, da sich Beschäftigungsformen, Standortbedingungen und vor allem die finanziellen Möglichkeiten stark unterscheiden. Einzelne Aspekte wie die Gewährung von Sachleistungen können im Einzelfall zu steuerlichen Erleichterungen führen, verursachen aber andererseits erheblichen zusätzlichen Verwaltungsaufwand und Kosten für die Inanspruchnahme von externen Diensten. Zumindest zum Teil finanziert Kh Leistungen (Zuschuss zum Deutschlandticket, Parkplätze) aus dem Leistungsentgelt, die bei der Stadt aus sonstigen Haushaltsmitteln finanziert werden.

Das seit vielen Jahren praktizierte dreigliedrige System der leistungsorientierten Bezahlung hat sich zusammen mit den sonstigen Benefits bei der Stadt Nürnberg bewährt. Ohne zusätzliche finanzielle Mittel können Angebote nach § 18a TVöD jedoch nicht sinnvoll in den städtischen Dienstbetrieb integriert werden. Für zusätzliche Leistungen nach § 18a TVöD besteht in den kommenden Haushalten kaum noch Spielraum.

II. Herrn Ref. I/II

III. Ref. I/II – POA

Nürnberg, 11.04.2025
Personalamt

(38 34)

Abdruck an:
a) GPR
b) GSBV
c) GST