

Dienstvereinbarung gemäß § 78 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz über die Vergabe von Leistungsprämien bei der Landeshauptstadt Hannover

1. Grundsätze und Ziele

Die Stadtverwaltung Hannover ist durch komplexe gesellschaftliche Herausforderungen in ihrem Umfeld gefordert und muss diese auch zukünftig erfolgreich bewältigen, z. B. im Rahmen von Verwaltungsentwicklung, Haushaltssicherung, neuen Aufgaben und Qualitätsanforderungen. Dies kann nur gemeinsam mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelingen.

Die Umsetzung der rechtlichen Vorgaben zu materiellen Leistungsanreizen lehnt sich im Hinblick auf die Verwaltungs- und Personalentwicklung an folgende Gesamtziele an:

- Modernisierung der Verwaltung
- Erhalt und Verbesserung der Kundenorientierung
- Erhalt und Verbesserung der Qualität von Dienstleistungen
- Erhalt und Verbesserung der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Optimierung des wirtschaftlichen Handelns und damit Produktivitätsverbesserung

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle städtischen Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamte sowie für alle Fachbereiche, Ämter, Betriebe oder vergleichbaren Organisationseinheiten.

Sie gilt nicht für diejenigen Beschäftigtengruppen, die aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen von der Gewährung von Leistungsprämien ausgeschlossen sind.

3. Form des Leistungsentgeltes

Leistungsentgelte werden nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) zusätzlich zum Tabellenentgelt einmal jährlich in Form von Leistungsprämien gezahlt. Die Ausgestaltung der Prämienvergabe im Einzelnen ist nachfolgend geregelt.

4. Grundlagen für Tarifbeschäftigte

Die Landeshauptstadt Hannover kann die an sie gestellten Herausforderungen nur gemeinsam mit allen Beschäftigten bewältigen. Um diesem Gedanken Rechnung zu tragen, sollen alle Tarifbeschäftigten gem. § 18 TVöD i.V.m dem ab dem 01.05.2015 geltenden TV Beschäftigungssicherung an den Leistungsentgelten partizipieren. Für die gemeinsam bewältigten Herausforderungen und Ziele wird daher ein einheitlicher Festbetrag als Prämie festgesetzt, der an alle Tarifbeschäftigten gezahlt wird. Die Höhe dieser Pauschalprämie wird jährlich neu festgelegt.

5. Grundlagen für Beamtinnen und Beamte

Für die Beamtinnen und Beamten ist die Gewährung von Leistungsprämien durch Verordnung (NLPZVO) geregelt. Nach dieser Verordnung können Leistungsprämien für Beamtinnen und Beamte für herausragende Leistungen gewährt werden.

Sie können demnach derzeit in einem Kalenderjahr an insgesamt höchstens 15 % der tatsächlich vorhandenen Beamtinnen und Beamten des Dienstherrn in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A gewährt werden und dürfen um weitere 15 % der bei dem Dienstherrn tatsächlich vorhandenen Beamtinnen und Beamten in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A, die das Endgrundgehalt noch nicht erreicht haben, überschritten werden.

Die Höhe der individuell zu erzielenden Leistungsprämien beträgt für Beamtinnen und Beamte mindestens 500 €; sie darf jedoch nur höchstens bis zur Höhe des Anfangsgrundgehaltes der Besoldungsgruppe der jeweiligen Beamtin bzw. des jeweiligen Beamten gewährt werden.

Eine Reduzierung des Betrages bei Teilzeitbeschäftigten findet nicht statt.

Es werden nur Einzelprämien vergeben.

6. Verfahren

6.1. Tarifbeschäftigte

a) Anspruchsberechtigte Mitarbeiter/innen

Einen Anspruch auf Gewährung einer Leistungsprämie haben alle Tarifbeschäftigten, auf deren Beschäftigungsverhältnis der TVöD, der TV Gartensaal, der TV Fleischuntersuchung und der TV NGG Niedersachsen Anwendung findet.

Darüber hinaus gelten folgende Maßgaben:

Der Anspruch auf eine Leistungsprämie besteht, wenn die/der Beschäftigte am 01.12. des jeweiligen Jahres in einem Beschäftigungsverhältnis bei der Landeshauptstadt Hannover (LHH) steht und im laufenden Jahr mindestens 6 Monate in einem der o.g. Beschäftigungsverhältnisse tätig war.

Dies gilt auch für Tarifbeschäftigte, die vor dem 01.12., aber nach dem 30.09. des laufenden Jahres nach Ablauf eines befristeten Vertrages oder durch Renteneintritt ausgeschieden sind.

Für die Ermittlung der Dauer der Beschäftigungszeit bleiben Zeiten ohne Entgeltzahlung einschl. der Zeiten mit Zahlung lediglich von Zuschuss zum Mutterschaftsgeld oder Krankengeld unberücksichtigt.

Tarifbeschäftigte in Altersteilzeit, die bereits vor dem 01.07. des laufenden Jahres in die Freizeitphase eingetreten sind, erhalten keine Leistungsprämie.

Für Teilzeitbeschäftigte wird das Leistungsentgelt gem. § 24 Abs. 2 TVöD anteilig gezahlt. Basis sind die Verhältnisse am 01.09. des laufenden Jahres.

b) Gesamtvolumen

Das für Leistungsprämien zur Verfügung stehende Gesamtvolumen beträgt gemäß § 18 Abs. 3 TVöD 2,00 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres. Dieses zu berücksichtigende jährliche Volumen verringert sich gem. TV Beschäftigungssicherung um 250.000 €.

Das Gesamtbudget der Kernverwaltung wird zentral veranschlagt. Einrichtungen der LHH, die über einen Wirtschaftsplan verfügen, stellen ein entsprechendes Budget ein.

c) Auszahlung der Prämien

Die Auszahlung der Leistungsprämien erfolgt grundsätzlich mit der Dezemberabrechnung.

Alle Prämien sind zusatzversorgungspflichtiges und sozialversicherungspflichtiges Entgelt. Die Prämien werden bei der Bemessung der Höhe des Eigenbeitrages zu den Aufwendungen der Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungskasse (ZVK) gem. § 2 des TV-Beschäftigungssicherung nicht berücksichtigt.

6.2. Beamtinnen und Beamte

a) Anspruchsberechtigte Mitarbeiter/innen

Einen Anspruch auf Teilnahme am Prämiensystem haben alle Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A. Ausgenommen sind Beamtinnen und Beamte auf Zeit sowie Beamtinnen und Beamte in der laufbahnrechtlichen Probezeit (§ 1 NLPZVO). Auf Leistungsprämien besteht kein Rechtsanspruch.

b) Gesamtvolumen und Budgetierung

Das für die Gewährung von Leistungsprämien zur Verfügung stehende Budget für Beamtinnen und Beamte orientiert sich an der Höhe der Leistungsprämie für Tarifbeschäftigte.

Im Rahmen der Gleichbehandlung von Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten wird der um Sozialabgaben verringerte Prämienbetrag für die Tarifbeschäftigten auf die Beamtinnen und Beamten übertragen (Nettoprinzip).

Dieser so ermittelte Prämienbetrag wird mit der Anzahl der jeweils prämiensberechtigten Beamtinnen und Beamten (§ 2 NLPZVO) multipliziert und als Budget zur Verfügung gestellt.

Die Fachbereiche, Ämter und Betriebe erhalten, gemessen an ihrem Anteil der bei der LHH beschäftigten Beamtinnen und Beamten, ein Planungsbudget. Das Planungsbudget mit den zugrunde gelegten Berechnungen wird den Fachbereichen unterjährig mitgeteilt.

c) Vergabe von Leistungsprämien für herausragende Leistungen

Herausragende Leistungen von Beamtinnen und Beamten werden besonders honoriert. Die Fachbereichsleitungen entscheiden über die Gewährung von Leistungsprämien an die Beamtinnen und Beamten, die eine herausragende Leistung erbracht haben. Die Prämierungsentscheidung ist schriftlich zu begründen und mit einem Vorschlag zur Höhe der Leistungsprämie zu versehen.

d) Stichtage, Auszahlung der Prämien

Die Prämienentscheidungen aus den Fachbereichen müssen der Geschäftsstelle Leistungsanreizsystem (LAS), OE 18.10, bis zum 30.09. des jeweiligen Prämienjahres vorgelegt werden. Zeitgleich teilt die Fachbereichsleitung die Prämienentscheidungen dem zuständigen örtlichen Personalrat und der zuständigen örtlichen Frauenbeauftragten mit.

Die Auszahlung der Leistungsprämien erfolgt grundsätzlich mit der Dezemberabrechnung.

e) Rechtliche Änderungen

Sollten sich die landesrechtlichen Regelungen zur Vergabe von Leistungsprämien für Beamtinnen und Beamte ändern, werden diese Änderungen nach Verhandlungen zwischen Verwaltung und Gesamtpersonalrat in diese Dienstvereinbarung aufgenommen.

7. Beschwerden

Beschwerden, die sich auf Mängel im betrieblichen System für die Vergabe von Leistungsanreizen oder seiner Anwendung beziehen, sind schriftlich zu begründen. Für die Beschwerde gilt eine Ausschlussfrist von sechs Wochen nach Auszahlung der Leistungsprämien. Unter Berücksichtigung der Stellungnahme der vorschlagenden Führungskraft wird die Beschwerde der städtischen Kommission zur Beratung zugeleitet.

Die städtische Kommission LAS setzt sich aus der/dem Personaldezernent/-in sowie der/dem Vorsitzenden des Gesamtpersonalrates zusammen.

8. Geltungsdauer, In-Kraft-Treten

Die Dienstvereinbarung gilt bis zum 30.04.2020. Spätestens drei Monate vor Ablauf der Geltungsdauer verhandeln Arbeitgeber und Personalvertretung über eine Fortsetzung oder Veränderung dieser Vereinbarung. Für die Dauer der Verhandlungen, spätestens bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung, wirkt diese Dienstvereinbarung nach.

Diese Nachwirkung gilt nur bei Fortbestehen von tarif- und beamtenrechtlichen Regelungen.

Liegt bis zum 31.07.2020 keine neue Dienstvereinbarung vor, erfolgt die Auszahlung der Leistungsprämien 2020 im Rahmen der Nachwirkung.

Diese Dienstvereinbarung tritt am Tag nach ihrer Unterzeichnung in Kraft.

9. Schlussbestimmungen

Sollten sich einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung als unwirksam erweisen oder nichtig sein, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht berührt.

Anstelle der unwirksamen Regelungen sind durch neue Vereinbarungen zwischen Verwaltung und Gesamtpersonalrat wirksame Regelungen zu schaffen, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Regelungen möglichst nahe kommen.

Sollten durch Tarifverhandlungen zum TVöD weitergehende Regelungen, die das Gesamtvolumen für Leistungsentgelte nach § 18 (TVöD VKA) betreffen, vereinbart werden, finden diese Anwendung.

Die Verwaltung vereinbart für den Zeitraum der Geltungsdauer der Dienstvereinbarung jährlich jeweils beginnend ab Mai mit dem Gesamtpersonalrat die Zeitleiste des Vergabeprozesses, das zur Verfügung stehende Budget (Gesamtvolumen nach § 18 TVöD VKA) sowie die Höhe der Pauschalprämie und die Auswertung und Abrechnung des Vorjahres.

Hannover, 30.10.2015


Landeshauptstadt Hannover
Der Oberbürgermeister
In Vertretung


Gesamtpersonalrat der
Stadtverwaltung Hannover