Landeshauptstadt Hannover -IV - Datum 14.10.2019

Einladung

zur 32. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am
Mittwoch, 23. Oktober 2019, 14.00 Uhr, Rathaus, Gobelinsaal

Tagesordnung:

I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L

1. Genehmigung des Protokolls über die 32. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am 23.10.2019

2. Antrag der Fraktion Die FRAKTION zur Aushändigung von Organspendeausweisen
(Drucks. Nr. 1525/2019)

3. Antrag der Gruppe LINKE & PIRATEN zu Ruhestandsbezügen ehemaliger Bürgermeister*innen
(Drucks. Nr. 2560/2019)

4. Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2019 (Stand 30.09.2019)
(Informationsdrucks. Nr. 2571/2019 mit 1 Anlage)

5. Zulagensystem und System der Überstundenauszahlungen
(Informationsdrucks. Nr. 1503/2019)

6. Stellungnahme der Verwaltung zur Informationsdrucks. 1503/2019 des Rechnungsprüfungsamtes
(Informationsdrucks. Nr. 2188/2019 mit 1 Anlage)

7. Ergebnisse des Berichts PricewaterhouseCoopers (pwc) zu dem Zulagensystem und dem System der Überstundenzahlung sowie der Stellungnahme der Verwaltung
(Informationsdrucks. Nr. 2200/2019)

8. Bericht der Dezernentin

II. N I C H T Ö F F E N T L I C H E R T E I L

9. Genehmigung des Protokolls über die 32. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am 23.10.2019

10. Abschluss eines Liefervertrags über die Erneuerung der Mail- und

Webgateway-Systeme sowie der damit verbundenen Dienstleistungen für die Landeshauptstadt Hannover
(Drucks. Nr. 2561/2019 mit 1 Anlage) - bereits übersandt

11. Vergabe von Aufträgen - Abschluss von Verträgen zur Wartungsverlängerung für IBM Spectrum Protect Lizenzen
(Drucks. Nr. 2384/2019)

12. Qualifizierungsverfahren zur Erreichung der Beförderungsmöglichkeit nach Besoldungsgruppe A 14
(Drucks. Nr. 2590/2019 mit 1 Anlage)

13. Ernennungen von Beamtinnen und Beamten

13.1. Ernennung einer Beamtin
(Drucks. Nr. 2567/2019)

13.2. Ernennung eines Beamten
(Drucks. Nr. 2583/2019)

14. Einstellungen und Höhergruppierungen

14.1. Einstellung einer Beschäftigten
(Drucks. Nr. 2564/2019 mit 1 Anlage)

14.2. Einstellung eines Beschäftigten
(Drucks. Nr. 2572/2019)

14.3. Einstellung eines Beschäftigten
(Drucks. Nr. 2573/2019 mit 1 Anlage)

14.4. Einstellung einer Beschäftigten
(Drucks. Nr. 2574/2019 mit 1 Anlage)

14.5. Einstellung einer Beschäftigten
(Drucks. Nr. 2576/2019)

14.6. Einstellung eines Beschäftigten
(Drucks. Nr. 2578/2019 mit 1 Anlage)

14.7. Einstellung eines Beschäftigten
(Drucks. Nr. 2580/2019 mit 1 Anlage)

14.8. Einstellung eines Beschäftigten
(Drucks. Nr. 2587/2019 mit 1 Anlage)

14.9. Höhergruppierung eines Beschäftigten
(Drucks. Nr. 2563/2019 mit 1 Anlage)

14.10. Höhergruppierung eines Beschäftigten
(Drucks. Nr. 2565/2019 mit 1 Anlage)

15. Vertragsverlängerungen

15.1. Vertragsverlängerung einer Beschäftigten
(Drucks. Nr. 2562/2019)

15.2. Vertragsverlängerung eines Beschäftigten
(Drucks. Nr. 2575/2019)

16. Bericht der Dezernentin

Der Oberbürgermeister
In Vertretung

Tegtmeyer-Dette

Landeshauptstadt Hannover -IV - Datum 16.10.2019

Einladung

zur 32. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am
Mittwoch, 23. Oktober 2019, 14.00 Uhr, Rathaus, Gobelinsaal

Tagesordnung:

I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L

1. Genehmigung des Protokolls über die ***31. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am 25.09.2019***

2. Antrag der Fraktion Die FRAKTION zur Aushändigung von Organspendeausweisen
(Drucks. Nr. 1525/2019)

3. Antrag der Gruppe LINKE & PIRATEN zu Ruhestandsbezügen ehemaliger Bürgermeister*innen
(Drucks. Nr. 2560/2019)

4. Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2019 (Stand 30.09.2019)
(Informationsdrucks. Nr. 2571/2019 mit 1 Anlage)

5. Zulagensystem und System der Überstundenauszahlungen
(Informationsdrucks. Nr. 1503/2019)

6. Stellungnahme der Verwaltung zur Informationsdrucks. 1503/2019 des Rechnungsprüfungsamtes
(Informationsdrucks. Nr. 2188/2019 mit 1 Anlage)

7. Ergebnisse des Berichts PricewaterhouseCoopers (pwc) zu dem Zulagensystem und dem System der Überstundenzahlung sowie der Stellungnahme der Verwaltung
(Informationsdrucks. Nr. 2200/2019)

8. Bericht der Dezernentin

Der Oberbürgermeister
In Vertretung

Tegtmeyer-Dette

Landeshauptstadt Hannover - Dez. IV - Datum 29.10.2019

PROTOKOLL

32. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am Mittwoch, 23. Oktober 2019, Rathaus, Gobelinsaal

Beginn	14.00 Uhr
Ende	15.15 Uhr

Anwesend:
(verhindert waren)

Beigeordnete Kastning	(SPD)
Ratsherr Borstelmann	(CDU)
Ratsfrau David	(Bündnis 90/Die Grünen)
Ratsherr Engelke	(FDP)
Ratsherr Gill	(SPD)
(Beigeordneter Hauptstein)	(AfD)
(Beigeordneter Machentanz)	(LINKE & PIRATEN)
Ratsherr Markurth	(SPD)
(Ratsherr Marski)	(CDU)
Ratsherr Pohl	(CDU)
Ratsfrau Steinhoff	(Bündnis 90/Die Grünen)

Grundmandat:

Ratsherr Förste	(Die FRAKTION)
Ratsherr Wruck	(DIE HANNOVERANER)

Verwaltung:

Stadträtin Rzyski	Dezernat IV
Frau Diers	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Gödecke	Gesamtpersonalrat
Herr Janßen	Gesamtpersonalrat
Herr Kallenberg	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Kalmus	Fachbereich Büro Oberbürgermeister
Frau Kämpfe	Gleichstellungsbeauftragte
Herr Dr. Kielhorn	Fachbereich Feuerwehr
Frau Lehmann	Fachbereich Feuerwehr
Herr Münch	Fachbereich Personal und Organisation
Herr Rohrberg	Fachbereich Feuerwehr
Herr Vogel	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Dr. Wehmann	Rechnungsprüfungsamt
Herr Mues	PricewaterhouseCoopers

Für die Niederschrift

Frau Lüders	Fachbereich Personal und Organisation

Tagesordnung:

I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L

1. Genehmigung des Protokolls über die 31. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am 25.09.2019

2. Antrag der Fraktion Die FRAKTION zur Aushändigung von Organspendeausweisen
(Drucks. Nr. 1525/2019)

3. Antrag der Gruppe LINKE & PIRATEN zu Ruhestandsbezügen ehemaliger Bürgermeister*innen
(Drucks. Nr. 2560/2019)

4. Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2019 (Stand 30.09.2019)
(Informationsdrucks. Nr. 2571/2019 mit 1 Anlage)

5. Zulagensystem und System der Überstundenauszahlungen
(Informationsdrucks. Nr. 1503/2019)

6. Stellungnahme der Verwaltung zur Informationsds. 1503/2019 des Rechnungsprüfungsamtes
(Informationsdrucks. Nr. 2188/2019 mit 1 Anlage)

7. Ergebnisse des Berichts PricewaterhouseCoopers (pwc) zu dem Zulagensystem und dem System der Überstundenzahlung sowie der Stellungnahme der Verwaltung
(Informationsdrucks. Nr. 2200/2019)

8. Bericht der Dezernentin

I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L

Beigeordnete Kastning eröffnete die 32. Sitzung des form- und fristgerecht geladenen Organisations- und Personalausschusses. Sie erklärte, dass die Tagesordnungspunkte 1. und 9. zur Genehmigung des Protokolls über die 31. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am 25.09.2019 geändert werden müssen. Weiter gab sie an, dass zu den Tagesordnungspunkten 5., 6. und 7. Herr Mues von PricewaterhouseCoopers anwesend sei und für Fragen zur Verfügung stünde.

Ratsherr Pohl gab an, dass die CDU den Tagesordnungspunkt 3. in die Fraktion ziehen wolle.

TOP 1.

Genehmigung des Protokolls über die 31. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am 25.09.2019

Einstimmig

TOP 2.

Antrag der Fraktion Die FRAKTION zur Aushändigung von Organspendeausweisen (Drucks. Nr. 1525/2019)

Ratsherr Engelke erklärte, dass er in Zusammenhang mit diesem Tagesordnungspunkt zwei Bürgerämter besucht und dabei festgestellt habe, dass es dort einen Aufsteller mit entsprechenden Ausweisen und Informationsmaterial gebe. Dies empfinde er als sehr positiv und daher sehe er keinen Anlass diesem Antrag zuzustimmen.

Ratsherr Förste erläuterte, dass es insgesamt noch zu wenig Organspender*innen in Deutschland gebe und das diesbezügliche Bundesgesetz noch nicht verabschiedet worden sei. Ziel solle sein, bei bspw. Neu- sowie Ummeldungen entsprechende Informationen direkt mit auszugeben. Dies habe einen Appellcharakter zur Auseinandersetzung mit dem Thema, wodurch im Zweifel Leben gerettet werden könnten.

Ratsherr Gill gab an, dass auch die SPD den Antrag ablehnen werde. Würde bei jeder Angelegenheit im Bürgeramt ein Organspendeausweis dazugegeben werden, müssten die Beschäftigten vor Ort entsprechend geschult werden, um bei Fragen zu unterstützen. Dies könne von ihnen nicht verlangt werden.

Ratsherr Pohl äußerte durchaus Sympathie für diesen Antrag, da er einer Initiative des Bundes nahe komme. Jedoch sei unklar, was der Bundestag beschließen werde, sodass die Regelung in Hannover damit gegebenenfalls obsolet wäre. Ebenfalls sehe er es kritisch, dass eine Beratung in den Bürgerämtern erfolgen müsse, welche im Hinblick auf die momentane Belastung der Beschäftigten vor Ort nicht leistbar sei .

Ratsfrau Steinhoff verdeutlichte die Wichtigkeit dieser Sache, gab zudem aber an, dass sie den Antrag ebenfalls nicht zustimmen werde. Sie sei der Meinung, dass zunächst die Entscheidung des Bundestags abgewartet werden solle.

Antrag

zu beschließen:

Der Rat der Landeshauptstadt Hannover beauftragt die Verwaltung, die notwendigen Schritte in die Wege zu leiten, um Bürger*innen bei Neu- oder Ummeldungen sowie Angelegenheiten zum Reisepass/Personalausweis im Bürgeramt zusätzlich einen kostenlosen Organspendeausweis (nebst Infoblatt) auszuhändigen, und dadurch die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) und das Landessozialministerium in ihren Bemühungen zur gesundheitlichen Aufklärung über Organspenden zu unterstützen.

0 Stimmen dafür, 8 Stimmen dagegen, 0 Enthaltungen

TOP 3.

Antrag der Gruppe LINKE & PIRATEN zu Ruhestandsbezügen ehemaliger Bürgermeister*innen

(Drucks. Nr. 2560/2019)

Antrag
zu beschließen:

Die Landeshauptstadt Hannover möge, möglichst gemeinsam mit weiteren niedersächsischen Kommunen, eine Resolution an den niedersächsischen Städtetag stellen, dass dieser sich für eine Änderung der Bezugsregelungen des Ruhestandsgehalts für ehemalige Bürgermeister-*innen einsetzen soll.

Diese sollen künftig bis zu den Altersgrenzen, die für die Mitglieder der Landesregierung laut §13 Abs. 3 des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder der Landesregierung (Ministergesetz)* MinG ND §13 (3):
Der Anspruch auf Ruhegehalt ruht bei einer Amtszeit von bis zu acht Jahren bis zum Beginn des Monats, in dem das ehemalige Mitglied der Landesregierung das 60. Lebensjahr vollendet hat. Mit jedem über acht Jahre hinausgehenden Amtsjahr endet die Ruhenszeit ein Jahr früher, jedoch nicht vor Beginn des Monats, in dem das ehemalige Mitglied der Landesregierung das 55. Lebensjahr vollendet. gelten, ebenfalls ausgesetzt werden.

Die Landeshauptstadt Hannover soll sich mit diesem Anliegen auch direkt an die Niedersächsische Landesregierung wenden.

** MinG ND §13 (3):*
Der Anspruch auf Ruhegehalt ruht bei einer Amtszeit von bis zu acht Jahren bis zum Beginn des Monats, in dem das ehemalige Mitglied der Landesregierung das 60. Lebensjahr vollendet hat. Mit jedem über acht Jahre hinausgehenden Amtsjahr endet die Ruhenszeit ein Jahr früher, jedoch nicht vor Beginn des Monats, in dem das ehemalige Mitglied der Landesregierung das 55. Lebensjahr vollendet.

Auf Wunsch der CDU in die Fraktionen gezogen

TOP 4.

Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2019 (Stand 30.09.2019) (Informationsdrucksache Nr. 2571/2019 mit 1 Anlage)

Zur Kenntnis genommen

TOP 5.

Zulagensystem und System der Überstundenauszahlungen (Informationsdrucksache Nr. 1503/2019)

Beigeordnete Kastning erklärte, dass die Tagesordnungspunkte 5., 6. und 7. bereits in

vorangegangenen Sitzungen ausführlich eingebracht und diskutiert worden seien. Alle Ratsmitglieder hätten zudem alle zugehörigen Berichte und Stellungnahmen zur Verfügung gestellt bekommen. Sie ergänzte, dass zuletzt der Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst im Rat beschlossen worden sei und daher nicht mehr auf der heutigen Tagesordnung stehe.

Ratsherr Pohl gab an, dass er die Vorgehensweise der Verwaltung als problematisch erachte, da sie im öffentlichen Teil die Berichte vorlege, welche Erkenntnisse und Konsequenzen gezogen würden. Damit einher gingen höchst vertrauliche und personenbezogene Informationen. Inhaltlich sehe er es positiv, dass nun alles aufgearbeitet worden sei und nun Sicherheit für die Beschäftigten bestünde. Zum jetzigen Zeitpunkt sei noch wichtig zu wissen, welche Personen an dem Vorgehen sowie den Entscheidungen beteiligt gewesen seien. Dies könne nun im öffentlichen Teil nicht thematisiert werden, die CDU werde dies an entsprechender Stelle wieder aufrufen.

Ratsherr Engelke bedankte sich für die Zurverfügungstellung aller Informationen und stellte die Nachfrage, ob es von der Kommunalaufsicht, welche ebenfalls alle Unterlagen bekommen habe, bereits eine Rückmeldung gebe. Zudem fragte er, wie sich das weitere Verfahren in dieser Angelegenheit innerhalb der Verwaltung gestalte.

Stadträtin Rzyski erläuterte, dass die Information an die Kommunalaufsicht am 28.08.2019 gegangen sei. Drei Wochen später habe man eine Rückmeldung und die Aufforderung erhalten, einen weiteren Bericht um konkretere Fragestellungen vorzulegen.Die Verwaltung habe fristgerecht am 1.10.2019 einen Bericht vorgelegt. Die Kommunalaufsicht habe die gleichen Informationen wie auch die Mitglieder dieses Ausschusses. Sie könne dahingehend keine Aussage darüber treffen, wann mit einer Rückmeldung zu rechnen sei.Weiter werde gegenwärtig geprüft, ob und inwieweit bestehende disziplinarrechtliche Maßnahmen erweitert werden müssten. Alle bereits festgestellten Maßnahmen würden durchgeführt werden. Inwieweit der Oberbürgermeister a. D. betroffen sei, könne sie nicht einschätzen. In diesem Fall läge das Verfahren in Händen der Kommunalaufsicht und nicht bei der Verwaltung. Die Angelegenheit im Fall Harald Härke läge wiederum bei der Verwaltung, sodass dahingehend die Prüfung durch den Fachbereich Recht abgewartet werde.

Ratsherr Engelke gab an, dass er sich vorstellen könne, dass insbesondere Harald Härke nicht rechtmäßig vorgegangen sei. Daher gehe er davon aus, dass es zur Erweiterung disziplinarrechtlicherer Maßnahmen kommen werde. Er sei gespannt, was die Prüfung durch die Verwaltung ergebe.

Ratsfrau David bedankte sich für die Berichte, Stellungnahmen und Gutachten. Sie empfinde es als richtig, dass die Angelegenheit überprüft worden sei. Man habe frühzeitig eine Konsequenz gefordert und damit dazu beigetragen, dass die Zuständigen zur Verantwortung gezogen würden. Ihr sei bewusst, dass diese Angelegenheit zu einer enormen Belastung der Beschäftigten und der Stadtgesellschaft geführt habe. Das Vertrauen sei dadurch massiv beeinträchtigt worden. Die Zulagen der Beschäftigten stellen einen nur sehr geringen Teil dar und Empfänger*innen dieser Zulagen seien ausnahmslos solche der unteren Entgeltgruppen. Man begrüße, dass die Stadtverwaltung nun Gespräche mit diesen Personen geführt habe und entsprechende Beschlüsse nachgeholt worden seien. Es sei nun wichtig, dass die Verwaltung die Strukturen der Entscheidung überprüfe und entsprechend anpasse. Zu erwähnen sei, dass die zwei Auffassungen des Rechnungsprüfungsamtes und des Gesamtpersonalrats hinsichtlich der Leistungsprämien schnellstmöglich überprüft würden, sodass Sicherheit für die Beschäftigten bestehe.

Stadträtin Rzyski erklärte, dass der Oberbürgermeister a. D. das Verfahren zur Überprüfung

angestoßen hatte. Aber auch aus der Verwaltung heraus habe es ein deutliches Interesse an der Überprüfung dieser Thematik gegeben. In Bezug auf das Leistungsanreizsystem schließe sich die Verwaltung der Haltung des RPA an. Die dahingehenden bestehenden unterschiedlichen Rechtsauffassungen würden nun durch eine unabhängige Instanz entschieden werden.

Ratsherr Pohl gab an, dass es gut und richtig sei, dass Leistungsanreizsystem zu überprüfen und zu einer Entscheidung zu kommen. Er wiederholte, dass die Gefahr bestehe, dass durch eine Entscheidung die oberen Entgeltgruppen in besonderem Maße profitieren, während die unteren Entgeltgruppen einen Nachteil erlangen würden. Dahingehend stellte er die Nachfrage, wie der Sachstand der Verhandlung sei.

Stadträtin Rzyski erläuterte, das Ziel sei, bis Ende 2019 eine Entscheidung herbeizuführen. Seitens GPR und Verwaltung sei das Schlichtungsverfahren eingeleitet worden. Man hoffe auf eine Entscheidung, um noch dieses Jahr eine entsprechende Dienstvereinbarung abzuschließen.

Frau Gödecke ergänzte, dass man sich gemeinsam mit der Verwaltung auf das Schlichtungsverfahren geeinigt habe. Im Tarifvertrag sei geregelt worden, dass in einem solchen Fall die Schlichtungsperson wechselnd von ver.di bzw. der Verwaltung benannt werde. Im Fall des Leistungsanreizsystems habe ver.di eine Person benannt, das Einverständnis der Verwaltung stehe dahingehend noch aus. Man habe, auch im Namen der Beschäftigten, ein großes Interesse an einer schnellen Einigung, sodass man hoffe, kurzfristige Termine vereinbaren zu können.

Ratsfrau Steinhoff stellte die Nachfrage, wen man sich als entsprechende Schiedsperson vorstellen könne.

Frau Gödecke erklärte, dass der Tarifvertrag vorsehe, dass es sich dabei um eine*n Arbeitsrichter*in handeln müsse.

Ratsherr Gill fragte, ob es einen Austausch mit anderen Kommunen über deren Zulagensystematik gegeben habe und ob diese entsprechend in Aufruhr gekommen seien.

Stadträtin Rzyski gab an, dass sich keine Kommune gemeldet habe. Sie wisse aber, dass andere Kommunen ähnliche Ausschüttungen praktizieren würden. Sie erklärte, dass den Beschäftigten in der Vergangenheit Lohnbestandteile, wie die Kinderzulage oder die Verheiratetenzulage, entzogen und diese per Vereinbarung über Ziele und Kennzahlen an die entsprechenden Beschäftigten zurück verteilt worden seien. Dieser Regelung habe zu einer Zeit gegriffen, als der öffentliche Dienst keine Personalgewinnungprobleme hatte. Später habe man festgestellt, dass dieses Vorgehen sehr aufwendig sei, auch weil es in vielen Bereichen schwierig sei, entsprechende Ziele und Kennzahlen zu vereinbaren. Mit der Zeit hätten die Kommunen nach Möglichkeiten gesucht, dieses Verfahren zu verschlanken und damit möglichst pauschal den Beschäftigten eine Prämie auszuzahlen. Sie ärgere, dass in der Öffentlichkeit lediglich von der pauschalen Ausschüttung die Rede sei, ohne den entsprechenden Hintergrund des vorherigen Einbezugs von Entgelt zu berücksichtigen. Sie sei zudem der Meinung, dass der Leistungsanreiz und die Motivation nicht durch diese Zahlung erfolgen, sondern hierbei ganz andere Faktoren eine Rolle spielten.

Frau Gödecke erläuterte, dass es bei den Beschäftigten zudem zu einem großen Unverständnis käme, würde die Zahlung in unterschiedlicher Höhe ausgezahlt werden. Alle Beschäftigten würden gleichermaßen einen großen Beitrag für die Stadtverwaltung leisten. Es sei nicht erklärbar, warum eine Person dann einen anderen Beitrag bekäme als eine

andere. Dies werde vielmehr zu Demotivation und Neid führen, als einen Leistungsanreiz darzustellen. Eine gerechte Auszahlung fördere insgesamt den Betriebsfrieden.

Frau Diers ergänzte, dass es auf Seiten des VKA und ver.di regelmäßig Überlegungen gebe, das bestehende Verfahren anzupassen. Diese seien jedoch bisher erfolglos. Der KAV habe die Bedenken jedoch aufgegriffen und das Modell der drei Säulen entwickelt. Dieses sehe vor, 10 % des Betrages als Spitzenprämie an Leistungsträger*innen auszuzahlen, 80 % pauschal an die Beschäftigten und 10 % würden keine Prämie aufgrund von Minderleistung erhalten. Auch dieses Modell sei diskussionswürdig.

Frau Gödecke erklärte, dass dieses Modell in Teilen praktiziert werden könne, sie jedoch ein großes Problem hinsichtlich der Minderleistung sehe. Es müssten Kriterien entwickelt werden, was überhaupt eine normale Leistung sei. Sie sei sich sicher, dass dieses Vorgehen zu Unfrieden im Betrieb führe. Ein derartiges Modell werde nicht zur Motivation der Beschäftigten beitragen.

Stadträtin Rzyski gab an, dass das Vorgehen des KAV das aktuell rechtssichere System sei. Man arbeite sehr intensiv daran, sowohl ein rechtssicheres System zu etablieren, als auch die Motivation der Beschäftigten damit zu steigern. Gleichermaßen wolle man nicht, dass Unfrieden unter den Beschäftigten herrsche.

Ratsherr Engelke sagte, dass er den Ausführungen von Frau Gödecke in Gänze folgen könne. Im Fall der Regelung der Minderleistung würden sich die Beschäftigten bestimmt anderweitig beruflich orientieren. Er sehe ver.di in der Verantwortung, das gesamte TVöD System zu überarbeiten, um insbesondere den mittleren Dienst zu stärken. Man dürfe sich nicht wundern, wenn man die Bezahlung mit der in der freien Wirtschaft vergleiche.

Beigeordnete Kastning bat um Verständnis, dass dieses Thema an dieser Stelle nicht weiter diskutiert werden möge.

Frau Gödecke gab an, dass es sich lohne, das System zu überprüfen. Es sei jedoch nicht allein die Aufgabe von ver.di. Zudem würden die Arbeitgeber*innen unverständlicherweise dahingehende Verhandlungen blockieren. Es scheine, als würde nicht verstanden, in welchen enormen Schwierigkeiten die Verwaltungen seien, um qualifiziertes Personal zu gewinnen und auch zu halten.

Zur Kenntnis genommen

TOP 6.

Stellungnahme der Verwaltung zur Informationsds. 1503/2019 des Rechnungsprüfungsamtes
(Informationsdrucksache Nr. 2188/2019 mit 1 Anlage)

Zur Kenntnis genommen

TOP 7.

Ergebnisse des Berichts PricewaterhouseCoopers (pwc) zu dem Zulagensystem und dem System der Überstundenzahlung sowie der Stellungnahme der Verwaltung

(Informationsdrucksache Nr. 2200/2019)

Zur Kenntnis genommen

TOP 8.

Bericht der Dezernentin

Stadträtin Rzyski gab an, dass sie zum Bericht der Dezernenten an den Leiter der Feuerwehr Hannover, Herrn Rohrberg, übergeben werde, um über den aktuellen Stand zum 29. Deutschen Feuerwehrtages und der Interschutz 2020 zu informieren. Sobald es weitere Informationen gebe, werde erneut in diesem Ausschuss berichtet werden. Zudem stünden Informationsmaterialien hier im Ausschuss als Auslage zur Verfügung.

Anmerkung: Sämtliche Informationen können der beigefügten Präsentation „Präsentation Organisations- und Personalausschuss Bericht der Dezernentin 23102019.pdf“ entnommen werden.

Ratsherr Wruck stellte die Nachfrage, ob der Feuerwehrtag in der Vergangenheit in einer anderen Regelmäßigkeit stattgefunden habe, da es sonst nicht der 29. Deutsche Feuerwehrtag sein könne.

Herr Rohrberg erklärte, dass der 1. Deutsche Feuerwehrtag 1854 stattgefunden habe. Es habe zwischenzeitlich sowohl kein Feuerwehrtag als auch teilweise in kürzeren Abständen stattgefunden, sodass im kommenden Jahr der 29. Deutsche Feuerwehrtag stattfinden werde.

Ratsherr Gill gab an, dass er es sich kaum vorstellen könne, sich im Vergleich zur letzten Interschutz noch zu verbessern. Diese sei bereits hervorragend gewesen.

Herr Rohrberg erklärte, dass man ein sehr starkes Messeteam und sich hinsichtlich dieser Veranstaltungen sehr gut aufgestellt habe. Entsprechende Werbemaßnahmen würden seit geraumer Zeit laufen, es würden Plakate und Informationsmaterial verteilt werden. Es gebe keine Veranstaltung der Feuerwehr, auf der nicht über die Interschutz und den 29. Deutschen Feuerwehrtag gesprochen und entsprechende Werbung gemacht würde. Hinsichtlich des Buchungsgrades der Hotels sei es heute schon schwierig, in diesem Zeitraum noch ein Zimmer innerhalb der Stadt zu bekommen.

Ratsherr Engelke fragte nach, ob man sich hinsichtlich eines Rundgangs durch eine Feuerwache sicher sei, dass zu dem Zeitpunkt die Feuer- und Rettungswache 1 fertiggestellt sei. Zudem stellte er die Nachfrage, wann mit ersten Vorführungen einer Drohne, wie sie auf der letzten Veranstaltung vorgeführt wurde, zu rechnen sei.

Herr Rohrberg erklärte, dass man die Drohne beschafft habe und diese selbstverständlich diesem Ausschuss und auch auf der Ausstellung präsentiert werde. Der virtuelle Rundgang solle sich nicht auf den Standort der Feuer- und Rettungswache 1 am Weidendamm fokussieren, sondern den Besucher*innen vielmehr den Atemschutzraum auf der Feuer- und Rettungswache 3 in Kirchrode vorstellen. Diese Trainingseinrichtung könne man sich wie ein Labyrinth vorstellen und die Gelegenheit, diese Prüfungseinrichtung zu erleben, möchte man den Besucher*innen geben.

Für die Niederschrift

Rzyski

Lüders

ESTD 2016

Die FRAKTION
HANNOVER

Hannover, 29.05.2019

In den Haushalts- und Finanzausschuss
In den Organisations- und Personalausschuss
In den Verwaltungsausschuss
In die Ratsversammlung

Antrag gemäß **§§ 12 und 34** der Geschäftsordnung des Rates der LHH

Aushändigung von Organspendeausweisen

Antrag zu beschließen:
Der Rat der Landeshauptstadt Hannover beauftragt die Verwaltung, die notwendigen Schritte in die Wege zu leiten, um Bürger*innen bei Neu- oder Ummeldungen sowie Angelegenheiten zum Reisepass/Personalausweis im Bürgeramt zusätzlich einen kostenlosen Organspendeausweis (nebst Infoblatt) auszuhändigen, und dadurch die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) und das Landessozialministerium in ihren Bemühungen zur gesundheitlichen Aufklärung über Organspenden zu unterstützen.

Begründung:
Laut der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung sind 84 Prozent der Deutschen grundsätzlich zu einer Organ- und Gewebeentnahme nach dem Tod bereit.[1] Doch viele Spendewillige haben bislang noch keinen Organspendeausweis ausgefüllt. Diese Situation ist für viele todkranke Menschen dramatisch. Etwa 10.000 Menschen warten derzeit deutschlandweit auf ein Spenderorgan. Täglich sterben statistisch drei von ihnen, weil für sie nicht rechtzeitig ein passendes Organ verfügbar ist. Bei vielen anderen Patient*innen verschlechtern sich der Gesundheitszustand und damit die Erfolgsaussichten einer Transplantation aufgrund der langen Wartezeit.

Die öffentlichen Diskussionen zu den Reformen der Organspende sowie der umstrittenen Widerspruchslösung haben bereits dazu geführt, dass sich wieder mehr Menschen mit der Thematik auseinandersetzen. Auch ist in 2018 die Anzahl der Organspender, der gespendeten Organe und die der Organübertragungen bundesweit leicht angestiegen, allerdings nicht in Niedersachsen.[2,3]

Bereits 2010 bat das Niedersächsische Ministeriums für Inneres und Sport in Zusammenarbeit mit der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) um Unterstützung bei der Aufklärung über Organ- und Gewebespenden in Verbindung mit der Abholung beantragter Ausweise.[4]

Damit sich möglichst viele Menschen informieren können, ist es notwendig, die Informationen auf Wunsch auch in einfacher Sprache, Brailleschrift, Englisch, Französisch, Russisch, Türkisch und Polnisch ausgeben zu können.

Mit dieser Ausgabe von Informationsmaterialien inkl. Organspendeausweis bei Angelegenheiten im Bürgeramt kann die Landeshauptstadt Hannover aktiv zur Aufklärung zu Organspenden und der Steigerung von Inhabern eines Organspendeausweises beitragen.

Julian Klippert
Fraktionsvorsitzender

Quellen:
[1] https://www.organspende-info.de/zahlen-und-fakten/einstellungen-und-wissen.html
[2] https://www.dso.de/
[3] https://www.news38.de/region38/article216183253/Organspende-immer-mehr-auf-dem-Vormarsch.html
[4] https://www.organspende-info.de/presse-portal/pressemitteilungen/archiv/pm130910

Die FRAKTION
Wagenerstr. 9 A
30169 Hannover

0511 168-318 32
die.fraktion@hannover-rat.de
www.diefraktion-hannover.de

DIE LINKE. PIRATEN
Gruppe im Rat der Landeshauptstadt Hannover

Schmiedestraße 39
30159 Hannover

Gruppenvorsitzender
Dirk Machentanz

☎ 0511 - 168 326 00
0511 - 168 326 08

linke.piraten@hannover-rat.de

In den Organisations- und Personalausschuss,
den Ausschuss für Haushalt, Finanzen und Rechnungsprüfung,
den Ausschuss für Angelegenheiten des Geschäftsbereiches
des Oberbürgermeisters,
den Verwaltungsausschuss,
die Ratsversammlung

Geschäftsbereich Oberbürgermeister
07. Okt. 2019
18.60
15:50h

2.10.2019

Antrag gemäß §10 der Geschäftsordnung des Rates der Landeshauptstadt Hannover

Ruhestandsbezüge ehemaliger Bürgermeister*innen

Die Landeshauptstadt Hannover möge, möglichst gemeinsam mit weiteren niedersächsischen Kommunen, eine Resolution an den niedersächsischen Städtetag stellen, dass dieser sich für eine Änderung der Bezugsregelungen des Ruhestandsgehalts für ehemalige Bürgermeister-*innen einsetzen soll.

Diese sollen künftig bis zu den Altersgrenzen, die für die Mitglieder der Landesregierung laut §13 Abs. 3 des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder der Landesregierung (Ministergesetz)[1] gelten, ebenfalls ausgesetzt werden.

Die Landeshauptstadt Hannover soll sich mit diesem Anliegen auch direkt an die Niedersächsische Landesregierung wenden.

Begründung:

Durch die Versetzung unseres ehemaligen Oberbürgermeisters Stefan Schostok in den vorzeitigen Ruhestand ist dieser seit dem 16.5.2019 berechtigt, Ruhestandsbezüge in Höhe von 35% des zuletzt gezahlten Oberbürgermeistergehaltes von 11.300 Euro zu beziehen.

Auch wenn eine Abwahl Schostoks die Steuerzahler*innen noch mehr gekostet hätte, handelt es sich bei der üppigen Regelung zu den Ruhestandsbezügen von Bürgermeister*innen um einen niedersächsischen Sonderfall, der verändert werden muss.

Selbst für Mitglieder der niedersächsischen Landesregierung gelten keine so großzügigen und teuren Regeln für das Ruhestandsgehalt. Im Ministergesetz ist festgelegt, dass

[1] MinG ND §13 (3):
Der Anspruch auf Ruhegehalt ruht bei einer Amtszeit von bis zu acht Jahren bis zum Beginn des Monats, in dem das ehemalige Mitglied der Landesregierung das 60. Lebensjahr vollendet hat. Mit jedem über acht Jahre hinausgehenden Amtsjahr endet die Ruhenszeit ein Jahr früher, jedoch nicht vor Beginn des Monats, in dem das ehemalige Mitglied der Landesregierung das 55. Lebensjahr vollendet.

Ruhestandsbezüge bei bis zu 8 Jahren Amtstätigkeit erst ab dem 60. und bei bis zu 13 Jahren Amtstätigkeit ab 55 Jahren gezahlt werden. Für Bürgermeister*innen reicht eine Amtszeit von 5 Jahren aus, um sofort ein Anrecht auf die volle Höhe der Ruhestandsbezüge zu haben.

Es ist der Öffentlichkeit nicht zu vermitteln, dass Bürgermeister*innen an diesem Punkt nach dem Ausscheiden aus ihrem Amte bessergestellt werden, als Mitglieder der Landesregierung - von normal erwerbstätigen Menschen ganz zu schweigen.

Eine derartige Schieflage ist dem Ansehen des Amtes der hauptamtlichen Bürgermeister*innen nicht zuträglich und dem der aus dem Amte scheidenden Amtsinhaber*innen ebenfalls nicht.

Dirk Machentanz

Dirk Machentanz

Landeshauptstadt Hannover

Informations-drucksache

In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 2571/2019

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2019 (Stand 30.09.2019)

Mit dieser Informationsdrucksache legt die Verwaltung den vierten Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2019 mit dem Stand 30.09.2019 vor.

Der beigefügten Prognose für die Kernverwaltung liegen die Aufwendungen für das beschäftigte Personal (disponible Personalaufwendungen), die Versorgungsempfänger/-innen und die Beihilfen im Krankheitsfall (nicht disponible Personalaufwendungen), die Pensions- und Beihilferückstellungen und die Arbeitsgelegenheiten (AGH) zu Grunde.

Die aktuell zur Verfügung stehende Haushaltsermächtigung basiert auf dem Haushaltsansatz 2019, der sich um bewilligte Haushaltsreste aus 2018 und um umgewandelte Sachaufwendungen und erzielte Mehreinzahlungen erhöht.

Die aktuelle Prognose mit dem Stand 30.09.2019 weist eine **Unterschreitung von ca. -0,76 Mio. € (-0,12 %)** (September-Prognose: ca. +0,02 Mio. € (+0,00 %) aus.

Bei der Aufstellung des Haushalts 2019 wurden für die Tarifbeschäftigten ab dem 01.04.2019 eine Tarifsteigerung in Höhe von 3,09 % (Durchschnittswert) und für die Beamtinnen und Beamte ab dem 01.06.2019 eine fiktive Besoldungsanpassung in Höhe von 2,50 % veranschlagt.

In der aktuellen Prognose wurde für die Beamtinnen und Beamten ab dem 01.03.2019 eine Besoldungsanpassung in Höhe von 3,16 % berücksichtigt.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Gender-Aspekte werden von dieser Informationsdrucksache nicht berührt.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen, da es sich ausschließlich um die Dokumentation einer regelmäßig zu erstellenden Prognose handelt.

18.10
Hannover / 08.10.2019

Personalaufwendungen 2019 - Prognose Oktober (Stand 30.09.2019)

Gesamtbetrachtung:	**Ermächtigung**	**Prognose**	**Differenz**	**in %**
disponible Personalaufwendungen	540,76	529,56	- 11,20	- 2,07%
nicht disponible Personalaufwendungen	59,65	61,18	+ 1,54	+ 2,58%
Rückstellungen	33,62	42,51	+ 8,90	+ 26,46%
Arbeitsgelegenheiten (AGH)	1,26	1,26	0,00	0,00%
Gesamt:	**635,28**	**634,52**	**- 0,76**	**- 0,12%**

Landeshauptstadt Hannover

Informations-drucksache

In den Organisations- und Personalausschuss
In den Verwaltungsausschuss

Nr. 1503/2019

Anzahl der Anlagen 0

Zu TOP

Zulagensystem und System der Überstundenauszahlungen

Abschlussbericht vom 28.05.19

Im Auftrag des Oberbürgermeisters hat die Verwaltung zum Zulagensystem und zum System der Überstundenauszahlungen einen Vermerk vom 21.10.2018 erstellt, der eine Tabelle mit 32 Zulagenarten enthält.
Die für diese Zulagen genannten Rechtsgrundlagen haben wir überprüft, den Entwurf des Prüfberichtes vom 18.03.19 der Verwaltung zur Verfügung gestellt und deren Stellungnahme vom 23.05.19 berücksichtigt. Die wesentlichen Prüfergebnisse des umfangreichen Abschlussberichtes vom 28.05.19 sind:

1) Zur Zulage Leistungsprämie Beschäftigte, Volumen 2017: 5.603.320 €:

Die Leistungsprämie ist nach Volumen und Rechtsgrundlage unrechtmäßig, da sie nicht, wie in § 18 TVöD-V gefordert, variabel und leistungsorientiert ausgestaltet ist, sondern an alle Beschäftigten leistungsunabhängig als pauschale Einheitsprämie gezahlt wird.
Die Verwaltung war auf Grund des jährlich mehrere Millionen € betragenden Ausgabevolumens und der Tragweite der Entscheidung, die gegen Tarifrecht verstößt, unzuständig, weil es sich nicht um ein Geschäft der laufenden Verwaltung handelt (vgl. § 85 Abs.1 Nr. 7 und § 58 Abs.1 Nr. 14 NKomVG).

Die Verwaltung hat am 03.07.19 zugesichert, dass das bisherige System der Leistungsprämiengewährung sofort beendet wird.

2) Zur Zulage Besoldungsergänzung im Geschäftsbereich des OB (genaues Volumen ist dem Rechnungsprüfungsamt nicht bekannt):

Die Zusage einer sog. Zulage Besoldungsergänzung für Beamte*innen ist gem. § 3 NBesG unwirksam.

3) Zur Zulage Sozial- und Erziehungsdienst, Volumen 2017 1.171.671 €:

Die Zulage für alle Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ist nicht rechtskonform vereinbart worden, da die Verwaltung mit dem Abschluss des entsprechenden Tarifvertrages ihre Zuständigkeit gem. § 85 Abs.1 Nr. 7 NKomVG überschritten hat und die Entscheidung aufgrund des Ausgabevolumens über eine Million € jährlich dem Rat zur Beschlussfassung gem. § 58 Abs.1 Nr. 14 NKomVG hätte vorlegen müssen.
Der KAV Nds. setzte aufgrund dieses Tarifvertrages gegen die Stadt Hannover wegen Verstoßes gegen die Verbandssatzung eine Konventionalstrafe in Höhe von 17.200 € fest.

Es wäre zu entscheiden, ob der TV fortgeführt oder gekündigt werden soll.

Die Verwaltung hat am 03.07.19 zugesichert, dass für die Zulage Sozial- und Erziehungsdienst der erforderliche Ratsbeschluss unverzüglich beantragt wird.

4) Zu Überstundenpauschalen:

Die im Vermerk vom 21.10.2018 in den Fallgruppen 2-5 beschriebenen Fallbeispiele zu Überstundenpauschalen erfüllen nicht die Voraussetzungen gem. § 47 Abs. 1 und Abs. 5 NBesG i. V. m. § 60 Abs.1 NBG bzw. § 24 Abs. 6 TVöD-V zur Begründung einer gegenüber den Entgeltgruppen höheren Bezahlung.
Ob stattdessen für diese Fälle eine Ausnahmeregelung gem. Präsidiumsbeschluss KAV Nds. oder VKA Fachkräfterichtlinie angenommen werden kann, erscheint fraglich. Für eine Ausnahmeregelung wäre es unerlässlich, jeden Einzelfall sorgsam und mit Nachweisen (bspw. Bindung qualifizierter Fachkräfte) zu prüfen.

Ggf. ist auch eine Ausnahmebewilligung der Kommunalaufsicht gem. § 107 Abs. 2 S. 1 NKomVG einzuholen.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten
Durch die Darstellung des zusammengestellten Prüfungsergebnisses und wesentlicher Geschäftsergebnisse sind Gender-Aspekte nicht berührt.

Kostentabelle
Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen

14
Hannover / 05.07.2019

Landeshauptstadt Hannover

Informations-drucksache

In den Organisations- und Personalausschuss
In den Verwaltungsausschuss

Nr. 2188/2019

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

Stellungnahme der Verwaltung zur Informationsds. 1503/2019 des Rechnungsprüfungsamtes

Im Juni 2018 erteilte der Oberbürgermeister dem Personal- und Organisationsdezernat den Auftrag „…die rechtliche Aufarbeitung der Behandlung von Mehrarbeitszeit/Überstunden und in diesem Zusammenhang von unechten Zulagen durch Vergütung von Mehrarbeit“ vorzunehmen.

Weiterhin ordnete er an, diese Aufarbeitung dem Rechnungsprüfungsamt vorzulegen und um eine Stellungnahme zu bitten, sowie ein externes Unternehmen ebenfalls mit der Prüfung der Aufarbeitung zu beauftragen.

Der Oberbürgermeister informierte den Verwaltungsausschuss und den Rat der Landeshauptstadt am 21. Juni 2018 über die Auftragserteilung und kündigte dort an, dass das Ergebnis der Überprüfungen zunächst dem fachlich zuständigen Organisations- und Personalausschuss und dann dem Verwaltungsausschuss vorgelegt werden solle.

Im Organisations- und Personalausschuss wurde aufgrund der Presseberichterstattung im Magazin "Spiegel" am 14. November 2018 und im Verwaltungsausschuss am 15. November 2018 ein Zwischenbericht gegeben.

Die Aufarbeitung und Zusammenstellung der sehr umfangreichen Unterlagen wurde im Oktober 2018 an das Rechnungsprüfungsamt der Landeshauptstadt übersandt. Die Vergabe an PricewaterhouseCoopers (pwc) als externem Gutachter wurde im Dezember 2018 mit inhaltsgleichen Prüfauftrag und Unterlagen erteilt. Über den Bericht von pwc wird mit gesonderte Drucksache berichtet.

Das Rechnungsprüfungsamt hat nach Erörterungsterminen und Nacharbeiten durch den Fachbereich Personal und Organisation und der Möglichkeit von Stellungnahmen Ende Mai seine Prüfung abgeschlossen.

Mit der Drucksache 1503/2019 informiert das Rechnungsprüfungsamt über seine wesentlichen Prüfergebnisse.

Die Verwaltung nimmt mit dieser Drucksache die Feststellungen auf und berichtet hierzu wie folgt:

1. Zur Zulage Leistungsprämie Beschäftigte, Volumen 2017: 5.603.320 €

    a. Soweit das RPA die Auffassung vertritt, die von der Verwaltung an die Beschäftigten gezahlte Leistungsprämie sei hinsichtlich der Zahlung an die Tarifbeschäftigten unrechtmäßig, teilt die Verwaltung aus folgenden Gründen diese Einschätzung: Die Zahlung erfolgt auf Grund der Dienstvereinbarung 11/203 (Anlage 1) über die Vergabe von Leistungsprämien und sieht für die Tarifbeschäftigten die Zahlung einer Einheitsprämie vor.

        Gemäß § 18 Abs. 2 Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) ist das Leistungsentgelt eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt. Variabilität bedeutet in diesem Zusammenhang, dass das Leistungsentgelt in der Höhe nicht vorhersehbar oder feststehend ist und in Abhängigkeit von einer tatsächlich durch den Beschäftigten erbrachten und von der Führungskraft in einem vorher festgelegten Bewertungsraster festgestellten Leistung besteht. Ein solches System wird auch in § 18 Abs. 6 TVöD verlangt, welcher für die Ausgestaltung entsprechender Dienstvereinbarungen weitere Einzelheiten vorsieht: Zwingende Regelungsinhalte der Dienstvereinbarung sind danach unter anderem die Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden und Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung. Dienstvereinbarungen mit Pauschalausschüttung setzen diese tariflichen Vorgaben nicht um. Diesen Anforderungen genügt die Dienstvereinbarung 11/103 nicht.

    b. In diesem Zusammenhang ist allerdings zu berücksichtigen, dass das der Auszahlung von Leistungsprämien zugrunde zulegende System der Methoden und Kriterien der Leistungsbewertung aus mehreren Gründen nicht unumstritten ist: Den Vereinbarungen zur Einführung des TVöD lässt sich entnehmen, dass im Zusammenhang mit der Einführung leistungs- und ergebnisorientierter Elemente im Tarifrecht seinerzeit die Arbeitnehmer*innen auf Entgeltforderungen verzichteten und das Gesamtvolumen aller Entgeltbestandteile und -ansprüche der Arbeitnehmer`*innen die Zahlung einer Leistungsprämie berücksichtigen sollte.

Die Zahlung einer Leistungsprämie, d.h. einer einmaligen Prämie erfolgt gem. § 18 Abs. 4 S.2 TVöD auf der Grundlage einer Zielvereinbarung. Diese setzt einen aufwendigen Einführungsprozess der Zielfindung, Bewertung und Leistungsmessung voraus, der viele Kommunen bundesweit in der Vergangenheit von der Umsetzung dieser tariflichen Regelungen abgehalten oder zu eigenen betrieblichen Überlegungen bewegt hat. In diesem Zusammenhang ist weiterhin darauf hinzuweisen, dass selbst die kommunalen Spitzenverbände mehrfach eine Abkehr von diesen Regelungen erwogen haben.

Diese Überlegungen und Schwierigkeiten hat der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) Niedersachsen letztmalig unter dem 24.09.2018 aufgegriffen und über ein aus seiner Sicht einfaches System der leistungsorientierten Bezahlung informiert, dass die Leistungsmessung und Bewertung durch die Ausschüttung einer als Regelprämie bezeichneten Leistungsprämie an die Beschäftigten vorsieht und nur für eine kleine Anzahl von sogen. „Topleistern“ die Aufstockung der Regelprämie um einen weiteren Betrag zulässt. Mit anderen Worten, selbst der kommunale Arbeitgeberverband lässt nunmehr die Zahlung einer pauschalierten Regelprämie zu.

c. Ein Verstoß gegen die kommunalverfassungsrechtlichen Regelungen zur Zuständigkeit des Rates sieht die Verwaltung hierin entgegen der Auffassung des Rechnungsprüfungsamtes aus folgenden Gründen nicht: Die Dienstvereinbarung ist unwirksam, sie muss also so behandelt werden, als wäre sie nie vereinbart worden. Es handelt sich nicht um die Beendigung einer bereits bestehenden Dienstvereinbarung. Damit bestand auch zu keinem Zeitpunkt ein Anspruch auf die Pauschalzahlung aus der Dienstvereinbarung. Vielmehr gilt ununterbrochen die Protokollerklärung zu § 18 IV TVöD, die besagt, dass in diesem Fall der Anspruch auf eine individuelle Einmalzahlung in Höhe von 6% des individuellen Septemberentgelts besteht und die Differenz dieser Einmalzahlung zur tariflichen Gesamtsumme für den Fall einer wirksamen Dienstvereinbarung in Höhe von 2 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den TVöD fallenden Beschäftigten zurückzustellen ist. Ein Anspruch der Beschäftigten auf die sofortige Auszahlung aller zurückgestellten Beträge besteht ab dem Wirksamwerden einer Dienstvereinbarung, d. h. auch die zurückgestellten Beträge sind in einer Summe auszuzahlen, wenn eine beanstandungsfreie Dienstvereinbarung besteht. Fraglich ist jedoch, ob danach die Verwaltung ohne eine Entscheidung des Rates daran gehindert war, die in Rede stehenden berichteten Finanzmittel auszuzahlen. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass der Tarifvertrag TVöD die Zahlung einer Leistungsprämie auf der Grundlage eines DV oder einen pauschalen Surrogat Anspruch regelt. In beiden Fällen legt der Tarifvertrag in § 18 TVöD das finanzielle Volumen fest. Das im Tarifvertrag festgelegte finanzielle Volumen ist hier nicht überschritten worden.

Demzufolge handelt es sich hier um einen einfachen Normenvollzug, denn die Verwaltung hat überhaupt keinerlei eigenen Gestaltungsspielraum hinsichtlich der Höhe und der Verwendung der Mittel: Entweder werden diese im Rahmen einer (rechtmäßigen) DV verausgabt oder aber in Höhe eines Pauschalanspruches und einer jährlich anwachsenden Rückstellung, die im Falle der Vereinbarung einer (rechtmäßigen) DV erst ab deren Vereinbarung in einem Betrag zu verauslagen ist (s.o.). Bei einem Normenvollzug handelt es sich aber regelmäßig um ein Geschäft der laufenden Verwaltung.

Ergebnis:

Die Feststellungen des RPA haben die Verwaltung veranlasst, die Zahlung einer Einheitsprämie für das Jahr 2019 zu stoppen und mit dem Gesamtpersonalrat in Verhandlungen über eine geänderte Dienstvereinbarung und Auszahlungspraxis einzutreten.

2. Besoldungsergänzung

   Die Zusage einer Besoldungsergänzung an Beamte der Besoldungsgruppen B ist beamtenrechtlich nicht vorgesehen. Diese sind zwischenzeitlich eingestellt. In einem Fall ist die entsprechend gewährte Zulage zurückgezahlt worden. In dem weiteren Vorgang wird die Rückforderung betrieben, darüber hinaus ist hier zwischenzeitlich ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren eingeleitet worden.

3. Zulage im Sozial- und Erziehungsdienst, Volumen 2017 1.171.671 €

   Die Feststellungen des RPA zum Zustandekommen eines Tarifvertrages sind zutreffend. Die Verwaltung teilt die Auffassung des Rechnungsprüfungsamtes, dass der Abschluss eines Tarifvertrages nicht dem Geschäft der laufenden Verwaltung unterliegt und aus diesem Grunde der Rat der Landeshauptstadt Hannover über den beabsichtigten Vertragsabschluss hätte informiert und beteiligt werden müssen. Zwar wird durch diese unterbliebene Beteiligung des Rates der Landeshauptstadt Hannover der Tarifvertrag im Verhältnis zu den Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrage fallen, nicht unwirksam und die auf der Grundlage des Vertrages geleisteten Zahlungen an die Beschäftigten sind rechtswirksam erfolgt. Aber im Verhältnis zum Rat der Landeshauptstadt fehlt diesem Vertrag die kommunalverfassungsrechtliche Vollmacht. Aus diesem Grunde ist nunmehr die Entscheidung des Rates zum weiteren Vollzug des Vertrages herbeizuführen. Hierzu wird eine gesonderte Drucksache vorgelegt, mit der die Verwaltung beabsichtigt, die vom Rechnungsprüfungsamt dargestellten Mängel abzustellen.

4. Zu Überstundenpauschalen

Das RPA kommt zu der Feststellung, dass die Zahlung von Überstundenpauschalen gem. 24 Abs. 6 TVöD zulässig ist.

Dieses vorausgeschickt nimmt die Verwaltung zu den weiteren Feststellungen wie folgt Stellung: Jeder Einzelfall wird als solcher behandelt, d.h. es wird in jedem Einzelfall geprüft, ob die Voraussetzungen des genannten KAV Präsidiumsbeschlusses oder der Fachkräfterichtlinie der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) vorliegen oder nicht. Es ist allerdings auch festzustellen, und dem folgt der KAV Niedersachsen und mit diesem auch die VKA, dass die gegenwärtigen tariflichen Eingruppierungs- und Entgeltregelungen die Personalgewinnung und -bindung von Fachkräften und in sogen. Mangelberufen, in denen die öffentlichen Arbeitgeber in Konkurrenz zu privaten Arbeitgebern stehen (z.B. in allen technischen Berufen, im IT-Bereich, im Sozial- und Erziehungsdienst und zunehmend auch im Verwaltungsbereich), eher erschweren, wenn nicht gar unmöglich machen. Aus diesem Grunde gibt es im Übrigen gerade diese Ausnahmeregelungen.

Im Ergebnis ist nach alledem nach diesseitiger Auffassung festzustellen, dass es sich bei den vom RPA genannten Fallgruppen um eine buchungstechnische und weniger um eine ausschließlich rechtlich zu bewertende und zu beanstandende Fragestellung handelt: Richtig ist, dass in diesen Fällen zur Buchung entsprechender Beträge die für die Überstundenpauschale zur Verfügung stehende Lohnart gewählt wurde. Das wird nach entsprechender Prüfung korrigiert.

Der Feststellung, die Zahlung einer Zulage nach Chefrundschreiben zur Personalgewinnung und -bindung muss im Rahmen der Angleichungspflicht des § 107 II NKomVG durch die Kommunalaufsicht genehmigt werden, folgt die Verwaltung nicht:

§ 107 Abs. 2 NKomVG regelt die Angleichungs- und Genehmigungspflicht für Eingruppierung/Vergütung von kommunalen Beschäftigten, soweit diese die tariflichen Vorschriften des Landes übersteigen. Durch den Präsidiumsbeschluss des KAV wird aber lediglich eine Angleichung an die landestariflichen Regelungen im Tarifvertrag TVöD für die Länder (TV-L) vorgenommen, nicht jedoch über diese hinaus Zulagen ermöglicht: Damit steht fest, dass der Präsidiumsbeschluss des KAV die Möglichkeit eröffnet, die für Landesbeschäftigte im TV-L geregelte Zulagenmöglichkeit auch für kommunale Beschäftigte anzuwenden. Damit wird aber dem Angleichungsvorbehalt tatsächlich entsprochen.

Die Verwaltung hat die Hinweise des RPA aufgenommen und die Kommunalaufsicht um Prüfung der Frage gebeten, ob auch die Gewährung einer Zulage nach Chefrundschreiben der Angleichungs- und Genehmigungspflicht unterliegt.

Die Kommunalaufsicht hat hierauf der Landeshauptstadt Hannover mitgeteilt, dass die Gewährung einer Zulage nach Chefrundschreiben nicht vorlage- und genehmigungspflichtig ist. Damit kann die Verwaltung auch weiterhin im Einzelfall über die Gewährung einer Zulage zur Personalbindung und -gewinnung entscheiden.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18
Hannover / 19.08.2019

11/103 23.10.2015

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 prämienberechtigten 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

Landeshauptstadt Hannover

Informations-drucksache

In den Organisations- und Personalausschuss
In den Verwaltungsausschuss

Nr. 2200/2019

Anzahl der Anlagen 0

Zu TOP

Ergebnisse des Berichts PricewaterhouseCoopers (pwc) zu dem Zulagensystem und dem System der Überstundenauszahlung sowie der Stellungnahme der Verwaltung

Im Juni 2018 erteilte der Oberbürgermeister dem Personal- und Organisationsdezernat den Auftrag „…die rechtliche Aufarbeitung der Behandlung von Mehrarbeitszeit/Überstunden und in diesem Zusammenhang von unechten Zulagen durch Vergütung von Mehrarbeit“ vorzunehmen.

Weiterhin ordnete er an, diese Aufarbeitung dem Rechnungsprüfungsamt vorzulegen und um eine Stellungnahme zu bitten sowie ein externes Unternehmen ebenfalls mit der Prüfung der Aufarbeitung zu beauftragen.

Der Oberbürgermeister informierte den Verwaltungsausschuss und den Rat der Landeshauptstadt am 21. Juni 2018 über die Auftragserteilung und kündigte dort an, dass das Ergebnis der Überprüfungen zunächst dem fachlich zuständigen Organisations- und Personalausschuss und dann dem Verwaltungsausschuss vorgelegt werden solle.

Im Organisations- und Personalausschuss wurde aufgrund der Presseberichterstattung im Magazin "Spiegel" am 14. November 2018 und im Verwaltungsausschuss am 15. November 2018 ein Zwischenbericht gegeben.

Die Aufarbeitung und Zusammenstellung der sehr umfangreichen Unterlagen wurde im Oktober 2018 an das Rechnungsprüfungsamt der Landeshauptstadt übersandt. Die Vergabe an PricewaterhouseCoopers (pwc) als externem Gutachter wurde im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens im Dezember 2018 mit inhaltsgleichem Prüfauftrag und Unterlagen erteilt.

Mit dieser Drucksache wird über die Prüfergebnisse von pwc berichtet.

Zu dem mit Drucksache 1503/2019 vorgelegten Bericht des RPA wird mit gesonderter Drucksache berichtet.

Die Regelungen über ein Leistungsprämiensystem, das bei der Landeshauptstadt Hannover geregelt ist in der Dienstvereinbarung 11/103 vom 23 Oktober 2015, waren nicht im Prüfauftrag für pwc enthalten.
Die Firma pwc kommt im Wesentlichen zu folgenden Ergebnissen:

1. Für folgende Zulagengewährungen konnte eine gesetzliche bzw. tarifrechtliche Rechtsgrundlage festgestellt werden, zu deren rechtswirksamer Anwendung im Einzelfall keine grundlegenden rechtlichen Bedenken bestehen:
   - Zulage für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst
   - Theaterbetriebszulage – Vorarbeiterzulage - Gefahrenzulage
   - Persönliche Zulage wegen Vertretung höherwertiger Tätigkeiten
   - Laborzulage – Pflegezulage - Zulage gem. § 28a TVÜ-VKA
   - Programmierzulage - Technikerzulage - Kinderheimzulage
   - Meisterzulage - Besitzstandszulage gem. Sozialplan – Vergütungsgruppenzulage
   - Zulage für Bereitschaftsdienst – Erschwerniszuschläge – Allgemeine Stellenzulage
   - Amtszulage – Feuerwehrzulage - Schicht/Wechselschichtzulage
   - Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten
   - Taucherzulage Feuerwehr - Rufbereitschaftsvergütung für tariflich Beschäftigte.

2. Für die Zulagengewährungen der Siechenzulage, der Zulagen für Messgehilfen und des Tonnengelds konnten keine geltende gesetzliche bzw. tarifrechtliche Rechtsgrundlagen festgestellt werden, doch wird in diesen Fällen die jeweilige Rechtsgrundlage in Anspruchssituationen aus Besitzständen resp. betrieblicher Übung gesehen.

   Die Verwaltung hat diese Feststellungen zum Anlass genommen, die den Zahlungen zugrundeliegenden Sachverhalte zu überprüfen. Diese werden hier wie folgt dargestellt:

   Siechenzulage:
   Der Personalausschuss hat am 12.09.1969 beschlossen, vom 01.09.1969 an dem Krankenpflegepersonal in den Pflegeheimen „Feierabend“ und Kirchrode – soweit es auf einer Siechenstation arbeitet- eine Siechenzulage von 90,00 DM monatlich zu zahlen. Seit Januar 1979 wird diese Zulage nur noch als Besitzstand in Höhe von 46,02 € gezahlt. Die Zahlung wird eingestellt. Auf eine Rückforderung verzichtet die Verwaltung. Aus rechtlichen Gründen käme eine Rückforderung nur im Rahmen der sechsmonatigen tariflichen Ausschlussfrist infrage. Die Beschäftigten können sich darüber hinaus wegen der geringen monatlichen Höhe der Zahlungen darauf berufen, diese Überzahlungen tatsächlich nicht erkannt und die erhaltenen Zahlungen bereits verausgabt zu haben. In diesem Fall würde eine individuelle Bereicherung nicht mehr bestehen.

Fahrerzulage für Messgehilfen:
Die Fahrerzulage für Messgehilfen, die ein Messfahrzeug führen, ist eine tariflich nicht vorgesehene Zahlung. Anlässlich des Inkrafttreten des TVöD ist 2006 entschieden worden, dass diese Zahlung in „eingefrorener“ Höhe als Besitzstandszulage für Bestandspersonal weitergewährt wird.

Tatsächlich gab es aber Neubewilligungen, vor dem Hintergrund, dass jeder Trupp über einen ständigen Fahrer verfügt. Diese Entscheidung hat der damalige Fachbereichsleiter 18 am 03.07.2006 getroffen. Seit dem 01.10.2005 erhalten somit ständig 6 Beschäftigte die Zulage, nur einer dieser Mitarbeitenden hat die Zulage bereits vor dem 01.10.2005 erhalten. Die Höhe der Zulage beträgt 87,30 € monatlich. Die Zahlung wird eingestellt. Auf eine Rückforderung verzichtet die Verwaltung. Aus rechtlichen Gründen käme eine Rückforderung nur im Rahmen der sechsmonatigen tariflichen Ausschlussfrist infrage. Die Beschäftigten können sich darüber hinaus wegen der geringen monatlichen Höhe der Zahlungen darauf berufen, diese Überzahlungen tatsächlich nicht erkannt und die erhaltenen Zahlungen bereits verausgabt zu haben. In diesem Fall würde eine individuelle Bereicherung nicht mehr bestehen.

Tonnengeld:
Das Tonnengeld in den städtischen Häfen wurde aufgrund des Inkrafttretens des TVöD mit Ablauf des 31.12.2005 eingestellt. Es handelte sich bereits vorher um eine außertarifliche Zahlung, die nach Entscheidung des damaligen Fachbereichsleiters 18 vom 15.05.2006 wieder aufgenommen wurde. Dies gilt seitdem allerdings nur für Beschäftigte, die diese Zahlung bislang auch erhalten haben. Es handelt sich um zurzeit sieben Mitarbeitende. Die Höhe der Zahlung beträgt 0,0051 Cent/t, die monatliche Auszahlungshöhe ist daher abhängig vom Ausgang. Die Zahlung wird eingestellt. Auf eine Rückforderung verzichtet die Verwaltung. Aus rechtlichen Gründen käme eine Rückforderung nur im Rahmen der sechsmonatigen tariflichen Ausschlussfrist infrage. Die Beschäftigten können sich darüber hinaus wegen der geringen monatlichen Höhe der Zahlungen darauf berufen, diese Überzahlungen tatsächlich nicht erkannt und die erhaltenen Zahlungen bereits verausgabt zu haben. In diesem Fall würde eine individuelle Bereicherung nicht mehr bestehen.

3. Auch für die folgenden Zulagengewährungen konnten keine geltende gesetzliche bzw. tarifrechtliche Rechtsgrundlagen erkannt werden:
   - AT-Zulage (u.a. Zulage für Beschäftigte in Teleinfozentrale)
   - Gefahr-/ Intensivzulage
   - Besitzstandszulage Feuerwehr-Regionsleitstelle
   - Zulage zur Personalgewinnung
   - Zulagen für Schulverwaltungskräfte
   - Lohnzuschlag.

   Die Verwaltung hat diese Feststellungen zum Anlass genommen, die den Zahlungen zugrundeliegenden Sachverhalte zu überprüfen. Diese werden hier wie folgt dargestellt

AT-Zulage in der Teleinfozentrale:
Beschäftigte in der Teleinfozentrale (TIZ) erhielten bis zum 31.12.2018 in Anbetracht der besonderen Anforderungen und Einsatzbedingungen ihres Arbeitsplatzes eine Zulage in Höhe von 38,35 Euro monatlich brutto. Diese Zahlung erfolgte ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und unter dem Vorbehalt des Widerrufs für den Fall, dass die künftigen tariflichen Bestimmungen eine anderslautende Regelung vorsehen. Die Zahlung erfolgte demnach vor dem Hintergrund der Prüfung, ob die Eingruppierung nach der Entgeltordnung zu einem höheren Stellenwert führen würde. Dies war jedoch nicht der Fall, vielmehr bestätigt die Entgeltordnung den Wert E 5 TVöD. Die Einstellung ist zum 01.01.2019 erfolgt. Es handelt sich um 8 Mitarbeitende. Die Höhe der Zulage betrug 38,35 € monatlich. Aufgrund der Neubewertung der Stellen nach E 6 TVöD aufgrund veränderter Aufgaben, wird seit dem 01.01.2019 eine Zulage bis zum Inkrafttreten des Stellenplans 2021 gezahlt.

Gefahr-/Intensivzulage:
Aufgrund des Nds. Besoldungsanpassungsgesetzes vom 28.04.1977 sind die Kommunen verpflichtet worden, bestehenden Regelungen über die Gewährung sonstiger Zuwendungen, die über die Regelungen des Landes hinausgehen, anzupassen. Auch die Gefahren- und die Intensivzulage wurde daher ab dem 01.03.1979 nur noch als Besitzstand an bestehendes Personal gezahlt. Zwischenzeitlich ist diese Zahlung als Besitzstand ausgelaufen, Zahlungen erfolgen nicht mehr.

Diese Lohnart wird allerdings genutzt für die Zahlung der tarifrechtlich vorgesehenen Pflegezulage (Geriatriezulage) in Höhe von 46,02 € (anteilig der Arbeitszeit) an Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei Kranken in geriatrischen Abteilungen und Stationen wahrnehmen. Die Lohnart wird im Abrechnungssystem angepasst werden.

Besitzstandszulage Feuerwehr-Regionsleitstelle
Die Region Hannover und die Landeshauptstadt Hannover betreiben ab Januar 2006 ihre Feuerwehr-Einsatzleitstellen und Rettungsleitstellen am Standort der Feuerwehr- und Rettungswache 1 der Feuerwehr Hannover gemeinsam. Um eine Optimierung zu erreichen, hat die Landeshauptstadt Hannover zum 01.01.2014 das Personal der Region Hannover übernommen. Dem Personal der Region ist im Rahmen einer Informationsveranstaltung von der Regionsverwaltung zugesagt worden, dass bei einem Wechsel zur Landeshauptstadt Hannover keine finanziellen Nachteile entstehen und damit Bestandsschutz garantiert wird. Es handelt sich hierbei um vier Mitarbeitende, die einen monatlichen Besitzstand von 180,00 € erhalten. Diese Zusage endet, sobald sich der Status quo ändert. Zurzeit erfolgt aufgrund der Entgeltordnung die Überleitung in das neue Tätigkeitsmerkmal „Leitstelle“, in diesen Fällen erfolgt auch die Überprüfung der Besitzstandszulagen.

Zulage zur Personalgewinnung:

Mit Chefrundschreiben 09/2008 des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Niedersachsen (KAV) wurde den Verbandsmitgliedern die Möglichkeit eröffnet, zur Deckung des Personalbedarfs und zur Bindung von qualifizierten Fachkräften in Einzelfällen eine sogenannte Arbeitsmarktzulage zu gewähren. Davon macht die Landeshauptstadt Hannover in Einzelfällen Gebrauch. Zurzeit erhalten 59 Beschäftigte eine AT- Zulage zur Personalgewinnung. Eine Vorlagepflicht gegenüber dem Innenministerium zur Genehmigung dieser Zulage besteht nicht.

Zulagen für Schulverwaltungskräfte:
Seit dem 01.12.2017 erhalten Schulverwaltungskräfte in der EG 6 ab Stufe 3 eine außertarifliche Zulage i.H.v. 5% ihres Tabellenentgeltes. Diese dient der Personalbindung.

Die zurzeit gezahlten Zulagen in Höhe von 5 % in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 6 übersteigen den vom KAV vorgegebenen Rahmen und sind folglich nicht durch das Chefrundschreiben 09/ 2008 abgedeckt ist.

Laut KAV ist die Zulage für Beschäftigte in der vorletzten Stufe (Stufe 5) begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zur letzten Stufe (Stufe 6). Die Höhe der AT-Zulage zur Personalgewinnung muss daher individuell entsprechend der sich ergebenden Höchstbeträge gemäß Chefrundschreiben angepasst werden. Insgesamt 8 Beschäftigte sind hiervon betroffen. Die Verwaltung wird die Zulage in diesen 8 Fällen anpassen.

Lohnzuschlag:
Nach § 9 des bezirklichen Tarifvertrages vom 08.02.1991 zu § 23 BMT-G erhalten die Fahrer von Sonderfahrzeugen und Kanalbetriebsarbeiter einen besonderen Lohnzuschlag. Es handelt sich hier um einen Erschwerniszuschlag. Dieser wird auch an weitere Kraftfahrer und Kanalbetriebsarbeiter gezahlt, die die eingrenzenden Voraussetzungen des TV nicht erfüllen. Ab dem 01.01.2002 beträgt die Höhe des besonderen Lohnzuschlages 20,57 €/Monat. Der bezirkliche Tarifvertrag wurde Ende 1992 gekündigt, eine Nachwirkung ergab sich nur für bereits Beschäftigte, für Neueingestellte gab es zunächst keine Rechtsgrundlage. Grundlage für die weitere Zahlung dieser Zulage ist derzeit der örtliche Tarifvertrag Beschäftigungssicherung, der auch Zahlungen an Neueingestellte ermöglicht. Dieser bei der Landeshauptstadt Hannover geltende Tarifvertrag ist zwischen dem KAV und der Gewerkschaft Verdi vereinbart und ist vom Rat der Landeshauptstadt Hannover beschlossen worden.

4. Im Hinblick auf die Einzelabrechnung von Überstunden nach den Maßgaben des § 8 TVöD werden hinsichtlich der rechtmäßigen Anwendung dieser Norm keine rechtlichen Bedenken festgestellt.

5. Im Hinblick auf die pauschalisierte Überstundenabgeltung unter Bezugnahme auf § 24 Abs. 6 TVöD-V ist eine rechtmäßige Anwendung dieser Norm nach den Feststellungen von pwc nur für solche Fälle anzuerkennen, in welchen Überstunden auch tatsächlich anfallen. In den identifizierten Fällen, in welchen eine pauschalierte Überstundenabgeltung praktiziert wird obwohl

Überstunden nicht anfallen, ist dies nicht unter dem Anwendungsbereich des § 24 Abs. 6 TVöD-V gerechtfertigt.

Die Verwaltung teilt diese Auffassung. Die von der Verwaltung vorgenommene buchungstechnische Abwicklung von Zulagenzahlungen in denen Fällen, in denen eine Zulage aus Gründen der Personalbindung oder -gewinnung gezahlt wurde, ist dieses zu korrigieren.

Hiernach ist festzustellen, dass die rechtliche Bewertung und Stellungnahme im Rahmen des Prüfauftrages durch pwc, im Gegensatz zu den Feststellungen des RPA in der Drucksache 1503/2019, einzelne Zulagenarten betrifft. Das ist begründet im Verständnis des Auftrages durch die Firma, zu prüfen und festzustellen, ob die Beschäftigten einen Anspruch gegenüber der Landeshauptstadt auf Zahlung einer Zulage haben und weniger in einer Überprüfung der kommunalrechtlichen Bewertung und Zulässigkeit der Zahlung durch die Landeshauptstadt.

Aus diesen Gründen ist ein Vergleich der Ergebnisse und Feststellungen beider vorliegenden Berichte nur sehr eingeschränkt möglich, was am deutlichsten wird u.a. an der Zahlung einer Zulage an Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, an deren rechtlicher Zulässigkeit aus Sicht von pwc keinerlei Zweifel bestehen während das RPA zu der Feststellung kommt, diese Zulage sei nicht rechtskonform (Tz. 3 Ds. 1503/2019).

Im Ergebnis ist weiter festzustellen, dass das RPA in seinem Bericht die Rechtmäßigkeit der Zahlung von Überstundenpauschalen im Rahmen der Ausnahmeregelung gem. des Präsidiumsbeschlusses des Niedersächsischen KAV bzw. der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ausdrücklich offenlässt, während pwc zu dem Ergebnis kommt, dass die Zahlung einer Pauschale zum Ausgleich anderer Nachteile nicht unter den Anwendungsbereich des § 24 Abs. 6 TVöD fällt (siehe Tz. 5). In diesem Zusammenhang fällt weiter auf, dass pwc die Rechtmäßigkeit der Zahlung einer Zulage zur Personalgewinnung nur auf Grund einer Einzelfallentscheidung durch die Verwaltung feststellt (s.Tz.3) während das RPA grundsätzlich einen entsprechenden Präsidiumsbeschluss des KAV Niedersachsen bzw. der VKA für ausreichend erachtet und meint, hierzu sei lediglich ggfs. eine Ausnahmebewilligung durch die Kommunalaufsicht einzuholen.

Fazit:

Es wird deutlich, dass die Prüfweise und -tätigkeit des RPA und der beauftragten Firma pwc nur eingeschränkt vergleichbar und bewertbar ist. Das hängt damit zusammen, dass das RPA die kommunalverfassungsrechtliche Zulässigkeit der Zulage prüft während pwc aus Sicht der Beschäftigten deren Anspruch auf die Zahlung der jeweiligen Zulage bewertet.

Die Verwaltung wird deshalb in einem nächsten Schritt die Ausführungen und die Bewertung einzelner Zulagenarten außerhalb der Feststellungen des RPA in der Drucksache 1503/2019 entsprechend den hier dargestellten Sachverhalten weiter prüfen und anpassen.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18
Hannover / 28.08.2019