

Anlage 2 FBI, G. K. R.



Landkreis Havelland DER LANDRAT

g 23.16
Fr. Jambor bitte?

Landkreis Havelland, Platz der Freiheit 1, 14712 Rathenow
Postanschrift: Landkreis Havelland, Postfach 1352, 14703 Rathenow

Gemeinde Wustermark
- Der Bürgermeister -
Hoppenrader Allee 1
14641 Wustermark

Gemeinde Wustermark
Eingegangen
26. FEB. 2016
Erled. *[Signature]*

Dezernat/Amt: I / Kommunalaufsicht, Rechnungs- und Gemeindeprüfung, Innenrevision SG Rechnungsprüfung			
Auskunft erteilt: Frau David			
E-Mail*** Sylvia.david@havelland.de			
Telefonvermittlung 03385/551 - 0	Telefax 03385/551-1112	Durchwahl 551-1249	Zimmer 355

Datum und Zeichen Ihres Schreibens

Mein Zeichen/Aktenzeichen (Bitte stets angeben!)

Datum
10. Februar 2016

Überörtliche Prüfung gem. § 105 BbgKVerf

Sehr geehrter Herr Schreiber,

anliegend erhalten Sie den Gesamtbericht und die Schlussfassung des für Sie zutreffenden Teilberichts über die Prüfung der Umsetzung des Leistungsentgeltes nach § 18 TVöD (VKA). Ihre Stellungnahme wurde in den Prüfbericht eingearbeitet und durch die Rechnungsprüfung entsprechend gewürdigt.

Gem. § 105 Abs. 5 S. 2 BbgKVerf wird der Prüfungsbericht durch die Rechnungsprüfung der zuständigen Kommunalaufsichtsbehörde zugeleitet.

Der Hauptverwaltungsbeamte hat gem. § 105 Abs. 5 S.3 BbgKVerf den Prüfbericht der Gemeindevertretung zur Kenntnis vorzulegen.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag
[Signature]

Löwe
Amtsleiter
SG Rechnungs- und Gemeindeprüfung



Anlage: Gesamtbericht, Teilbericht

*** Die genannte E-Mail Adresse dient nur für den Empfang einfacher Mitteilungen ohne Signatur und/oder Verschlüsselung.

Sprechzeiten:

Montag	geschlossen
Dienstag	09.00 - 12.00 Uhr 15.00 - 18.00 Uhr
Mittwoch	geschlossen
Donnerstag	09.00 - 12.00 Uhr
Freitag	09.00 - 12.00 Uhr

Konto der Kreiskasse
Mittelbrandenburgische Sparkasse in Potsdam
Konto-Nr.: 386 101 48 30
BLZ: 160 500 00
IBAN: DE33 1605 0000 386 101 48 30
BIC: WELADED1PMB

Landkreis Havelland



Rechnungsprüfung des Landkreises Havelland

Teilbericht über die Querschnittsprüfung der Umsetzung des Leistungsentgeltes nach § 18 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der Gemeinde Wustermark

1. Vorbemerkung

Im Rahmen einer Querschnittsprüfung wurde die Einführung des Leistungsentgeltes nach § 18 TVöD-VKA in den Kommunen des Landkreises geprüft. Die Prüfung bezog sich auf die Gewährung des Leistungsentgeltes im Jahr 2013. In dem Gesamtbericht wurde die Umsetzung des Leistungsentgeltes in den Städten, Gemeinden und Ämtern im Vergleich dargestellt. Die Teilberichte beinhalten spezifische Feststellungen über die Einführung des Leistungsentgeltes in der jeweiligen Kommune.

Prüfungsfeststellungen sind im Bericht wie folgt gekennzeichnet:

H	=	Hinweis, dessen Beachtung der Verwaltung empfohlen wird.
B ohne Ziffer	=	Bemerkung, zu der keine Stellungnahme erforderlich ist, wenn sie anerkannt und künftig beachtet wird.
B mit Ziffer	=	Bemerkung, zu der eine schriftliche Stellungnahme innerhalb von 14 Tagen abzugeben ist.

2. Gegenstand, Umfang und Ziel der Prüfung

Prüfungsgegenstand war die Umsetzung des Leistungsentgeltes nach § 18 TVöD-VKA.

Zum Prüfungsumfang gehörten:

- der Abschluss einer betrieblichen Vereinbarung und in Stichproben deren Ausgestaltung und Umsetzung,
- die Berechnung des Gesamtvolumens und Auszahlung des zur Verfügung stehenden Leistungsentgeltes.

Ziel der Prüfung war es festzustellen, inwieweit die Gewährung des Leistungsentgeltes nach § 18 TVöD-VKA in der Gemeinde Wustermark rechtskonform umgesetzt wurde.

3. Betriebliche Vereinbarung

Gemäß § 18 Abs. 6 TVöD-VKA haben die Kommunen als Grundlage für die Feststellung oder Bewertung der Leistungen betriebliche Regelungen zu treffen. In der Gemeinde Wustermark wurde eine betriebliche Vereinbarung in Form einer Dienstvereinbarung (DV) zur Umsetzung des leistungsorientierten Entgeltes geschlossen.

Dem § 18 TVöD-VKA wurde somit entsprochen.

3.1 Ausgestaltung der Dienstvereinbarung

Gemäß § 18 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. Abs. 4 Satz 1 TVöD-VKA ist das Leistungsentgelt eine variable und leistungsorientierte Bezahlung und wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgeltes ist zulässig.

In der Gemeinde Wustermark erhalten die Beschäftigten gemäß § 4 Abs. 1 der Dienstvereinbarung das Leistungsentgelt in Form einer Leistungsprämie oder einer Leistungszulage.

Die gewählten Formen des Leistungsentgeltes entsprechen § 18 Abs. 4 TVöD-VKA.

Laut § 18 Abs. 5 Satz 1 TVöD-VKA geschieht die Feststellung oder Bewertung von Leistungen durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung.

Die Leistungsprämie wird nach § 4 Abs. 2 der Dienstvereinbarung grundsätzlich auf der Grundlage von Zielvereinbarungen gewährt. Leistungszulagen werden grundsätzlich auf der Grundlage der systematischen Leistungsbewertung gezahlt.

Die in der Dienstvereinbarung enthaltenen Methoden der Feststellung oder Bewertung entsprechen § 18 Abs. 5 TVöD-VKA.

Gemäß § 18 Abs. 4 TVöD-VKA wird das Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt gewährt. Leistungsentgelte und Tabellenentgelte stellen Arbeitsentgelte dar. Nach der Rechtsprechung sind arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter, wie das Leistungsentgelt, auch in den Fällen zu gewähren, in denen der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder sonstiger Regelungen das Entgelt auch ohne tatsächliche Arbeitsleistung fortzuzahlen hat. Eine entsprechende Verpflichtung, Lohn ohne Arbeit zu gewähren, ergibt sich insbesondere aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dem Mutterschutzgesetz (§§ 3 Abs. 2 und 6 Abs. 1).

Im § 8 der Dienstvereinbarung sind die Grundsätze der Aufteilung des Leistungsentgeltes normiert. Abs. 7 der Dienstvereinbarung regelt, dass der Anspruch auf Leistungsentgelt bei Abwesenheiten von mehr als insgesamt 6 Monaten entfällt.

Inwieweit der Anspruch aufgrund von Krankheit, Beschäftigungsverbot oder wegen sonstigen Abwesenheiten entfällt, geht aus dieser Regelung nicht explizit hervor und ist folglich nicht hinreichend bestimmt.

Der Berichtsentwurf enthielt nachfolgende Beanstandung:

- B Die in der Dienstvereinbarung enthaltenen Regelungen über den Anspruch auf Leistungsentgelt stellen einen Verstoß gegen geltendes Recht dar. Ein Ausschluss für kranke Beschäftigte mit Lohnfortzahlungsanspruch oder Beschäftigte mit Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz ist unzulässig.**

Mit Schreiben vom 05.11.2015 nahm der Hauptverwaltungsbeamte wie folgt Stellung:

*„Sicher muss sich der allgemeine Umstand, dass ein Arbeitnehmer auch einmal arbeitsunfähig ist, nicht nachteilig auswirken. Wenn Fehlzeiten allerdings ein erhebliches Maß annehmen, kann sich eine Leistungsbeurteilung als unmöglich erweisen. **Die gesicherte Rechtsprechung geht von einer „Anwesenheitsprämie“ aus.** In der Praxis werden auch andere Fehlzeiten zu berücksichtigen sein, die nicht allein auf Krankheit beruhen und deshalb lässt es der TVöD zu, dass wenn die Nichtanwesenheitszeiten eine bestimmte Summe im Kalenderjahr überschreiten, sich der Anspruch entsprechend verringert bzw. ausgeschlossen ist. (vgl. Rehm, TVöD Kommentar Rd. 79 ff). Im Übrigen erschließt es sich mir nicht, gegen welches geltendes Recht die Gemeinde verstoßen soll.“*

Würdigung der Rechnungsprüfung

Gemäß Rehm, TVöD Kommentar Rd. 79 wird darüber hinaus ausgeführt:

„Ab wann eine „Fehlzeit“ so erheblich ist, dass eine Leistungsbeurteilung sachgerecht nicht mehr möglich ist, ist schwer zu beurteilen. Für die Beurteilung ist im konkreten Fall hierbei sicherlich auch auf die Art des Leistungsentgeltes abzustellen.“

Das Leistungsentgelt nach § 18 TVöD-VKA wird, wie bereits ausgeführt, zusätzlich zum Tabellenentgelt gewährt. Bei diesem Entgelt handelt es sich nicht um eine tarifrechtliche Sonderzahlung sondern um ein leistungsbezogenes Entgelt. Unter welchen Voraussetzungen Entgelt im Krankheitsfall zu leisten ist, regelt § 22 TVöD-VKA. Besteht für die Beschäftigten ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, kann ihm nicht im Umkehrschluss das Leistungsentgelt versagt werden. Im Ergebnis verstößt die Regelung der Dienstvereinbarung gegen § 22 TVöD (Entgelt im Krankheitsfall).

- B Die Rechnungsprüfung erwartet die rechtskonforme Änderung der Dienstvereinbarung.**

Seitens der Rechnungsprüfung wird empfohlen, dass Formulierungsbeispiel 2 aus dem TVöD Kommentar von Rehm (Rd. 79.3) in der Dienstvereinbarung der Gemeinde zu manifestieren.

- H „Der Anspruch auf die Leistungsprämie vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt hat.“**

Gemäß § 8 Abs. 6 der Dienstvereinbarung erhalten die Mitarbeiter 100 % bei einem Arbeitsbeginn vor dem 01.03, bei einem Arbeitsbeginn vor dem 01.07. = 50 %. Beginnende Mitarbeiter nach dem 01.07. können sie erst im Folgejahr teilnehmen.

Lediglich für Probezeitbeschäftigte ist die vorgenannte Regelung sachlich begründet. Inwieweit der Ausschluss vom Leistungsentgelt ausschließlich für Beschäftigte gilt, die sich in einem Probeverhältnis befinden, geht aus dieser Regelung nicht hervor und ist somit nicht hinreichend.

Der Ausschluss Probezeitbeschäftigter von Leistungsfeststellung, Leistungsbewertung und Leistungsentgelt erscheint gemäß Beck-Online Kommentar aufgrund der klaren Kennzeichnung und Zweckgebundenheit eines Probeverhältnisses sachlich begründet. Fraglich ist, ob ein Ausschluss Probezeitbeschäftigter bei gegebener Weiterbeschäftigung aus Gründen der Motivation zweckmäßig und sinnvoll ist.

H Eine Konkretisierung der DV hinsichtlich der Anrechnung der Probezeit nach Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses wird seitens der Rechnungsprüfung empfohlen.

Die Feststellung der Zielerreichung obliegt gemäß § 5 der Dienstvereinbarung der Führungskraft. Bei der Festsetzung von Leistungsentgelten an Teams erfolgt die Entscheidung über die Aufteilung an die einzelnen Teammitglieder gemäß § 8 Abs. 9 der Dienstvereinbarung durch das Team selbst. Sollte es zu keiner Einigung kommen, entscheidet der zuständige Fachbereichsleiter.

H Da die Feststellung der Zielerreichung der Führungskraft obliegt, sollte die Führungskraft auch -ggf. nach Rücksprache mit dem Team- die Punkteaufteilung vornehmen.

In der Stellungnahme gab der Hauptverwaltungsbeamte folgende Erklärung ab:

„Die Anmerkungen H habe ich zur Kenntnis genommen.“

Gemäß § 8 Abs. 10 der Dienstvereinbarung ist die Ausschüttung von Leistungsentgelten an einzelne Beschäftigte auf das zweifache des Monatsentgelts begrenzt. Festlegungen über einen möglichen Höchstbetrag des Leistungsentgelts sieht der Tarifvertrag nicht vor.

Die Festlegung über einen Höchstbetrag des Leistungsentgelts wurde im Berichtsentwurf beanstandet.

Der Hauptverwaltungsbeamte nahm mit Schreiben vom 05.11.2016 wie folgt Stellung:

„Das in einer Dienstvereinbarung geregelte Leistungsentgeltsystem ist nach Auffassung der Tarifparteien zwingend leistungsdifferenziert und variabel auszugestalten. Bei dieser Frage können Regelungen getroffen werden, wonach das Gesamtbudget so verteilt wird, dass an möglichst viele Mitarbeiter Leistungsentgelt zur Auszahlung gelangt. (Nicht aewollt ist, dass das Leistungsentgelt

nur an „Spitzenleister“ ausgeschüttet wird]. Unter dem Aspekt der Akzeptanz können die Betriebsparteien auch einen Höchstsatz regeln. (vgl. Rehm, TVÖD Kommentar, Rd. 76).“

Würdigung der Rechnungsprüfung

Gemäß Rehm, TVÖD Kommentar Rd. 76 wird entgegen Ihrer unvollständigen Zitierung folgende Auffassung hinsichtlich der „Spitzenleister“ vertreten:

*„Bei der Frage, wie weit die Leistungsdifferenzierung gehen soll, können Regelungen getroffen werden, wonach das Gesamtbudget so verteilt wird, dass an möglichst viele Mitarbeiter ein Leistungsentgelt zur Auszahlung gelangt; das System kann aber **auch** so konzipiert werden, dass das Leistungsentgelt an wenige „Spitzenleister“ ausgeschüttet wird.*

Nach Würdigung der v.g. Ausführungen kommt die Rechnungsprüfung zu dem Ergebnis, dass die Betriebsparteien einen Höchstbetrag regeln können. Da es sich hier jedoch um ein leistungsbezogenes Entgelt handelt, wäre ggf. die Festsetzung eines Höchstbetrages des zu erreichenden Leistungsentgeltes für „Spitzenleister“ motivationshemmend. Regelungen angesichts der Verfahrensweise, wenn ein Beschäftigter den Höchstbetrag erreicht, enthält zudem die DV der Gemeinde Wustermark nicht.

H Auch in Hinsicht auf die Entwicklung des zur Verfügung stehenden Leistungsentgelts, das mit einer perspektivischen Zielgröße von 8 v. H. der ständigen Monatsentgelte tariflich vereinbart wurde, wird seitens der Rechnungsprüfung empfohlen, Ihre Auffassung bezüglich der Festlegung über einen Höchstbetrag zu überdenken.

§ 18 Abs. 3 TVÖD-VKA regelt die ausschließliche Verpflichtung zur jährlichen Auszahlung der Leistungsentgelte. Nicht ausgeschüttete Restbeträge des Gesamtvolumens werden gemäß § 8 Abs. 12 der Dienstvereinbarung der Gemeinde Wustermark in das Folgejahr übertragen. Im Berichtsentwurf wurde diese Regelung beanstandet.

Zu diesem Beanstandungspunkt nahm der Hauptverwaltungsbeamte wie folgt Stellung:

„Es kann durchaus dazu kommen, dass das Gesamtbudget nicht vollumfänglich zur Auszahlung gelangt, so z.B. durch die Stichtagsregelung, Krankheit usw. Hier ist es sachgerecht, dieses Restvolumen in das nächste Budget zu übertragen. Es dürfte unzulässig sein, ein nicht zur Auszahlung gelangtes Restvolumen verfallen zu lassen. (Vgl. Rehm, Kommentar TVÖD, Rd. 77.1)

Würdigung der Rechnungsprüfung

Nach Würdigung der in der Stellungnahme vorgebrachten Argumente und unter Heranziehen des Rehm Kommentars kommt die Rechnungsprüfung zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet ist, das Leistungsentgelt jährlich auszusahlen. Auch nach Rehm (Rd. 77 und

nicht wie von Ihnen ausgeführt Rd. 77.1) gilt der von den Tarifvertragsparteien festgelegte Grundsatz, dass das Leistungsentgelt zur Auszahlung kommen muss.

Jedoch können kleinere Restbeträge je nach Gestaltung des betrieblichen Systems entstehen, die in das nächste Leistungsauszahlungsbudget übertragen und zur Auszahlung gebracht werden müssen.

H Die Rechnungsprüfung empfiehlt die Regelung der DV dahingehend zu ergänzen, dass die übertragenen Restbeträge im Folgejahr zur Auszahlung gebracht werden.

3.2 Umsetzung der Dienstvereinbarung

Regelungen zur Gewährung des Leistungsentgeltes sind in der Dienstvereinbarung enthalten. Hiernach wird die Leistungsprämie im jeweiligen Leistungszeitraum differenziert je nach Zielerreichungsgrad gewährt.

Bei der Prüfung wurde festgestellt, dass die Leistungsprämie differenziert gewährt wurde. In Auswertung der Zielvereinbarungen erhielten die Beschäftigten zwischen ein und sechs Punkte.

Die Gewährung der Leistungsprämie erfolgte entsprechend den Festlegungen der Dienstvereinbarung.

Regelungen über die Gewährung einer Leistungszulage auf der Basis der systematischen Leistungsbewertung sind im § 6 der Dienstvereinbarung enthalten. Es wurde festgestellt, dass Leistungszulagen nach erfolgter systematischer Leistungsbewertung nicht gewährt wurden.

Leistungsentgelte werden zusätzlich zum Tabellenentgelt gewährt. Gemäß § 4 Abs. 4 TVG gelten Rechtsnormen eines Tarifvertrages unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Ein Verzicht auf entstandene tarifrechtliche Rechte ist nur in einem von den Tarifparteien gebilligten Vergleich zulässig. Ein gebilligter Vergleich, der den Verzicht auf das leistungsorientierte Entgelt vorsieht, ist nicht Bestandteil des TVöD-VKA. Auf bestehende oder zukünftige Rechte zu verzichten, ist somit nach § 4 Abs. 4 TVG für die Beschäftigten, die unter dem Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen, unzulässig. Es besteht nicht nur ein Teilnahmerecht sondern auch eine Teilnahmepflicht hinsichtlich der Leistungsfeststellung bzw. Leistungsbewertung.

Gemäß den Festlegungen der Dienstvereinbarung der Gemeinde Wustermark erhalten die Beschäftigten entweder auf der Basis einer systematischen Leistungsbewertung oder auf der Basis geschlossener Zielvereinbarung Leistungsentgelt.

Es wurde festgestellt, dass nicht alle Beschäftigten im Jahr 2013 Leistungsentgelt erhielten. Als Grund wurden nicht abgeschlossene Zielvereinbarungen genannt. Eine Feststellung der Leistung auf der Basis einer systematischen Leistungsbewertung erfolgte bei den Beschäftigten, die keine Zielvereinbarung abschlossen, nicht.

B Hier liegt ein Verstoß gegen geltendes Tarifrecht und gegen die Regelungen der Dienstvereinbarung vor. Die Umsetzung der in der Dienstvereinbarung enthaltenen Regelungen zur Gewährung des Leistungsentgeltes wird zukünftig erwartet.

Der Hauptverwaltungsbeamte nahm zu diesem Beanstandungspunkt wie folgt Stellung:

„Dies entspricht dem Grundgedanken des § 18 TVöD und dem Prinzip der Freiwilligkeit, welches in der Niederschrift der Tarifparteien manifestiert ist. Ist ein Beschäftigter nicht willens eine Zielvereinbarung abzuschließen, kann er auch keine Leistungsprämie erhalten.“

Würdigung der Rechnungsprüfung

Die Rechnungsprüfung teilt den Standpunkt, dass gemäß der Niederschriftserklärung Nr. 14 die Vereinbarung von Zielen freiwillig geschieht. Dies wurde auch nicht von der Rechnungsprüfung beanstandet und entspricht zudem den Grundgedanken einer Vereinbarung.

§ 18 Abs. 5 Satz 1 TVöD-VKA enthält Regelungen, wonach die Feststellung oder Bewertung von Leistungen durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung geschieht.

In der Dienstvereinbarung der Gemeinde Wustermark sind diese Methoden im § 4 Abs. 2 rechtskonform manifestiert. Hiernach wird die **Leistungsprämie** grundsätzlich auf der Grundlage von Zielvereinbarungen gewährt und **Leistungszulagen** werden grundsätzlich auf der Grundlage der systematischen Leistungsbewertung gezahlt. Daraus folgt, dass in der Gemeinde Wustermark jedem Beschäftigten der Zugang zum Leistungsentgelt gemäß den Festlegungen der Dienstvereinbarung zugesichert wird. Kommt es also nicht zum Abschluss einer Zielvereinbarung (Leistungsprämie) mit den Beschäftigten, so ist nach den Regelungen der Dienstvereinbarung der Gemeinde Wustermark eine systematische Leistungsbewertung vorzunehmen (Leistungszulage). In der vergangenen Praxis wurde dies jedoch nicht umgesetzt.

4. Gesamtvolumen

4.1 Ermittlung des Gesamtvolumens

Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v.H. entspricht gemäß § 18 Abs. 3 TVöD-VKA bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ab dem 1. Januar 2013 2,00 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres. Die in der Protokollerklärung zu § 18 Abs. 3 Satz 2 genannten Bestandteile vermindern die ständigen Monatsentgelte entsprechend. Basis für die Ermittlung des Gesamtvolumens des Leistungsentgeltes waren folglich die Monatsentgelte des Jahres 2012.

Es wurde festgestellt, dass die Ermittlung des Gesamtvolumens ordnungsgemäß erfolgte.

4.2 Auszahlungspflicht des ermittelten Gesamtvolumens

Bei Vorliegen einer betrieblichen Vereinbarung besteht gemäß § 18 Abs. 3 Satz 2 die Verpflichtung das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zur jährlichen Auszahlung der Leistungsentgelte.

In der Gemeinde Wustermark erfolgte 2013 die Gesamtauszahlung des für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens.

Dem § 18 Abs. 3 Satz 2 TVöD-VKA wurde somit entsprochen.

5. Fazit

Für die Einführung des Leistungsentgeltes wurde eine betriebliche Regelung in Form einer Dienstvereinbarung geschlossen.

Sowohl die gewählten Formen des Leistungsentgeltes als auch die Methoden zur Feststellung und Bewertung der Leistungen entsprachen § 18 TVöD-VKA.

Einzelne Regelungsinhalte der Dienstvereinbarung der Gemeinde Wustermark verstoßen gegen geltendes Tarifrecht. Die rechtskonforme Änderung der Dienstvereinbarung wird erwartet.

Des Weiteren enthält die Dienstvereinbarung Ausschlussgründe zur Gewährung des Leistungsentgeltes, die nicht hinreichend bestimmt sind.

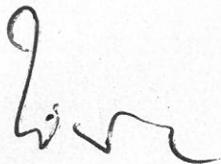
Die in der Dienstvereinbarung der Gemeinde Wustermark enthaltenen Regelungen wurden nicht vollumfassend umgesetzt. Obwohl nach § 4 Abs. 2 der DV der Gemeinde Wustermark den Beschäftigten entweder auf der Basis einer systematischen Leistungsbewertung oder auf der Basis geschlossener Zielvereinbarung Leistungsentgelt zustand, erhielten Beschäftigte, mit denen keine Zielvereinbarung zustande kam, im Jahr 2013 kein Leistungsentgelt.

Zukünftig wird die rechtmäßige Umsetzung der Vorschriften des Tarifvertrages zum Leistungsentgelt erwartet.

Die Ermittlung und Auszahlung des Gesamtvolumens entsprach den Vorgaben des TVöD-VKA.

Der Bürgermeister der Gemeinde Wustermark nahm mit Schreiben vom 05.11.2015 zum Berichtsentwurf Stellung. Nach Würdigung der Stellungnahme durch die Rechnungsprüfung wurden nicht alle Beanstandungen abschließend ausgeräumt. Darüber hinaus mangelte es an einer Bekundung seitens des Hauptverwaltungsbeamten, dass die rechtskonforme Umsetzung des § 18 TVöD-VKA in der Dienstvereinbarung der Gemeinde Wustermark veranlasst wird.

Die Zuleitung dieses Prüfberichtes an die Betriebliche Kommission und dem Personalrat der Gemeinde Wustermark wird empfohlen.



Löwe