

Landkreis Havelland



Rechnungsprüfung des Landkreises Havelland

**Bericht über die Querschnittsprüfung der Umsetzung des Leistungs-
entgeltes nach § 18 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der
Städten, Gemeinden und Ämtern des Landkreises Havelland**

Herr Häsner

Frau David

27.11.2015

Inhaltsverzeichnis

1. Rechtsgrundlagen	3
2. Gegenstand, Umfang und Ziel der Prüfung	3
3. Tarifbindung	4
4. Rechtliche Rahmenbedingungen.....	4
5. Prüfungsergebnisse	4
5.1 Abschluss von betrieblichen Vereinbarungen	4
5.2 Ausgestaltung der Dienstvereinbarungen	5
5.2.1 Methoden der Leistungsbewertung.....	6
5.2.2 Umsetzung der Dienstvereinbarungen mit Bewertungskriterien.....	7
6. Gesamtvolumen.....	7
6.1 Ermittlung des Gesamtvolumens	7
6.2 Auszahlung des ermittelten Gesamtvolumens.....	8
7. Fazit.....	9

1. Rechtsgrundlagen

Tarifvertragsgesetz in der geltenden Fassung (TVG)

TVöD im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-VKA)

Haufe Online-Kommentar

Kuner Online-Kommentar

Dienstvereinbarungen der geprüften Städte, Gemeinden und Ämter des Landkreises Havelland (DV) in der geltenden Fassung für das Jahr 2013

2. Gegenstand, Umfang und Ziel der Prüfung

Im Rahmen einer Querschnittsprüfung wurde die Umsetzung des Leistungsentgeltes nach § 18 TVöD-VKA in den Städten, Gemeinden und Ämtern des Landkreises Havelland sowie die jeweils aktuelle DV geprüft. Zu den amtsfreien Städten und Gemeinden des Landkreises Havelland gehören die Städte Rathenow, Falkensee, Premnitz, Nauen und Ketzin sowie die Gemeinden Dallgow-Döberitz, Milower Land, Schönwalde-Glien, Wustermark und Brieselang. Darüber hinaus zählen die Ämter Rhinow, Friesack und Nennhausen zum Landkreis Havelland.

Zum Prüfungsumfang gehörten:

- Dienstvereinbarungen der geprüften Städte, Gemeinden und Ämter des Landkreises Havelland,
- 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 den Kommunen des Landkreises Havelland rechtskonform umgesetzt wurde. Darüber hinaus zielte die Prüfung auf die Erkenntnisgewinnung ab, wie die Ausgestaltung des Leistungsentgeltes in den Dienstvereinbarungen verankert wurde, nach welchen Kriterien die Verteilung des Leistungsentgeltes auf die Beschäftigten erfolgte und ob das Gesamtvolumen ausgeschöpft wurde.

Das Ergebnis der Prüfung ist in einem Gesamtbericht zusammengefasst. Zudem erhält jede Kommune einen Teilbericht, der die Besonderheiten darstellt.

3. Tarifbindung

Parteien eines Tarifvertrags sind nach § 2 Abs. 1 TVG Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bzw. einzelne Arbeitgeber. Tarifverträge gelten gemäß § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend nur zwischen beiderseits tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien. Die Tarifbindung ergibt sich in der Regel aus der beiderseitigen Verbandsmitgliedschaft (§ 3 Abs. 1 TVG). Ist ein Arbeitnehmer Mitglied von ver.di und der ihn beschäftigende Arbeitgeber z. B. Mitglied eines kommunalen Arbeitgeberverbandes, so finden auf den Arbeitsvertrag alle Tarifverträge Anwendung, die die beiden Tarifvertragsparteien für den entsprechenden räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich geschlossen haben.

Im öffentlichen Dienst werden die tarifvertraglichen Leistungen aufgrund einer arbeitsvertraglichen Einbeziehung unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft gewährt. Daraus ergibt sich, dass die Ämter, amtsfreien Städte und Gemeinden des Landkreises Havelland, die zudem alle Mitglieder im Kommunalen Arbeitgeberverband Brandenburg e.V. sind, an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD-VKA) gebunden sind.

4. Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung und wird zusätzlich zum Tabellenentgelt gewährt. Nach § 18 Abs. 1 TVöD-VKA soll die leistungs- und erfolgsorientierte Bezahlung dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. Zudem sollen Motivationen, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

Von 2007 bis 2009 war vorgesehen, zunächst 1 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres für die leistungsorientierte Bezahlung zu gewähren. Danach erhöhte sich dieser Betrag bis zum Jahr 2013 jährlich um 0,25 % auf insgesamt 2% der ständigen Monatsentgelte. Die Kommunen sind zur jährlichen Auszahlung der Leistungsentgelte gemäß § 18 Abs. 3 TVöD-VKA verpflichtet.

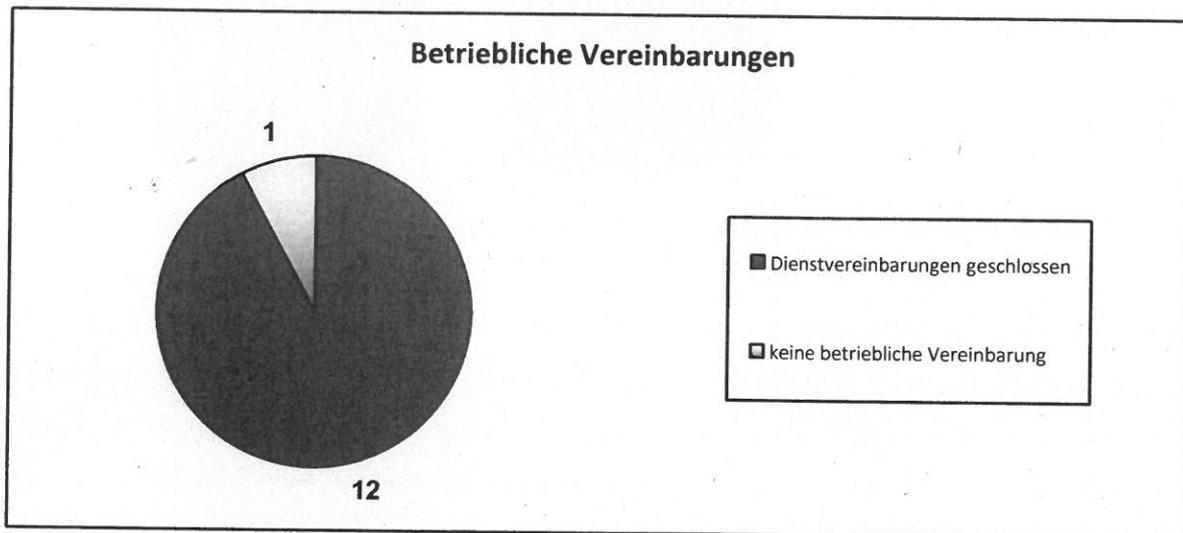
Die Feststellung oder Bewertung der Leistungen soll entweder durch Zielvereinbarung oder durch systematische Leistungsbewertung erfolgen (§18 Abs.5 TVöD-VKA).

5. Prüfungsergebnisse

5.1 Abschluss von betrieblichen Vereinbarungen

Gemäß § 18 Abs. 6 und Abs. 7 TVöD-VKA haben die Kommunen als Grundlage für die Feststellung oder Bewertung der Leistungen betriebliche Regelungen zu treffen.

Die nachstehende grafische Darstellung zeigt die Anzahl der geschlossenen betrieblichen Vereinbarungen der Kommunen des Landkreises Havelland im Prüfungszeitraum auf. Danach verfügten 12 von 13 Kommunen über entsprechende betriebliche Vereinbarungen in Form von geschlossenen Dienstvereinbarungen. Die Kommune ohne betriebliche Vereinbarung gab als Grund das Nichtvorhandensein einer Arbeitnehmervertretung an.

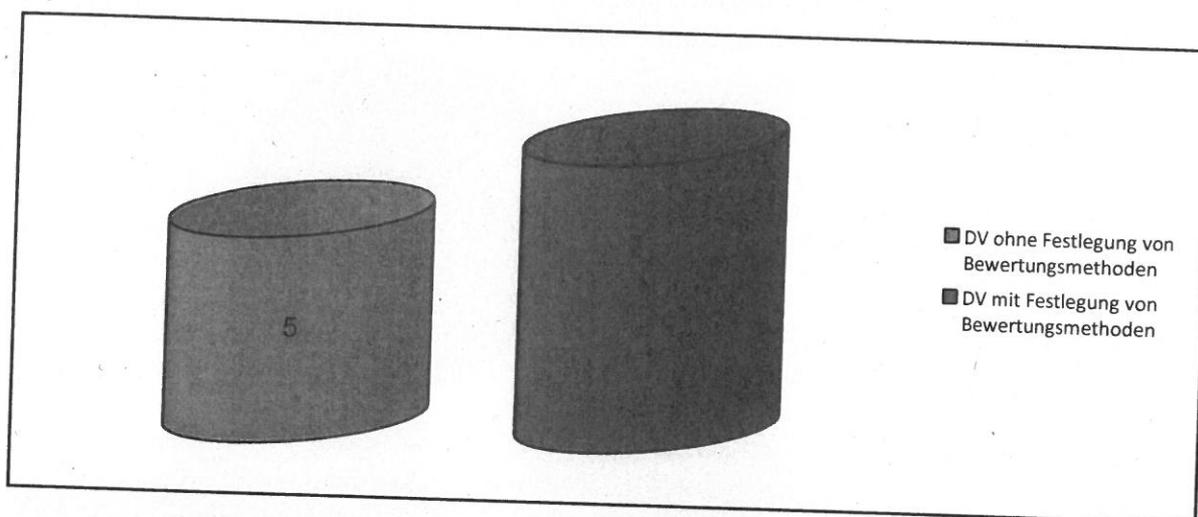


Gemäß dem Haufe Online-Kommentar wird im Regelfall das Bestehen einer Arbeitnehmervertretung (Personalrat) nach § 18 TVöD-VKA unterstellt. Besteht keine Arbeitnehmervertretung, trifft die Protokollerklärung zu § 18 Abs. 6 TVöD-VKA eine Sonderregelung. Hiernach hat der Arbeitgeber die jährliche Auszahlung der Leistungsentgelte im Umfang des Vmhundertsatzes der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 18 Abs. 4 TVöD-VKA so lange sicherzustellen, wie eine betriebliche Kommission i.S.d Absatzes 7 zu § 18 nicht besteht. Wenn kein Personalrat vorhanden ist, welcher für die Arbeitnehmerseite die Mitglieder für die betriebliche Kommission entsenden kann, kann auch außerhalb des § 18 Abs. 4 TVöD-VKA eine betriebliche Kommission gebildet werden. Die Benennung der Arbeitnehmervertretung kann durch die Beschäftigten in einer Urwahl erfolgen.

5.2 Ausgestaltung der Dienstvereinbarungen

Gemäß § 18 Abs. 4 Satz 1 TVöD-VKA wird das Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgeltes ist zulässig. 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 Prüfung der 12 Dienstvereinbarungen ergab folgende Feststellungen:



Sieben DV enthielten Festlegungen von Bewertungsmethoden. In fünf DV war die Auszahlung des Leistungsentgeltes nicht an Bewertungsmethoden gebunden. Vier DV sahen die Ermittlung des individuellen Leistungsentgelts über eine Berechnungsformel ohne Leistungseinschätzung vor. In einer DV wurde die Verteilung des Leistungsentgelts differenziert nach Entgeltgruppen festgelegt.

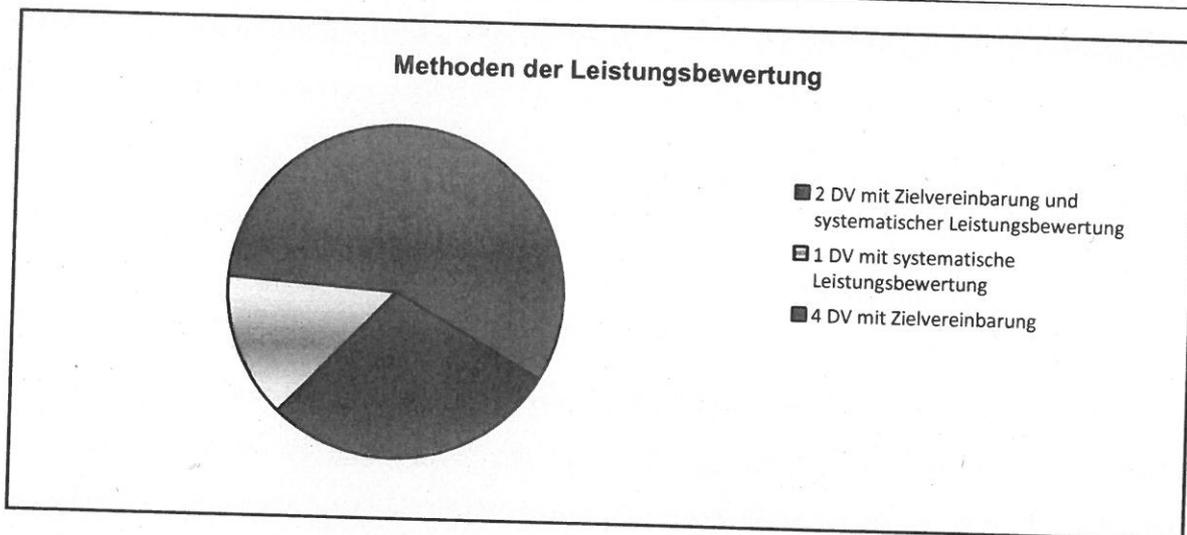
Dienstvereinbarungen, die eine pauschale, undifferenzierte Auszahlung des Leistungsentgeltes beinhalten, also eine Auszahlung nach dem "Gießkannenprinzip", sind tarifwidrig und folglich unwirksam. In den betreffenden Kommunen bestand somit nur ein Anspruch auf Leistungsentgelt in Höhe von 6 % des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts (Protokoll-erklärung Nr.1 zu § 18 Abs. 4 TVöD-VKA). Die in den Kommunen erfolgte Auszahlung des Leistungsentgeltes in Höhe des Gesamtvolumens war somit rechtswidrig.

Die entsprechenden DV sind so auszugestalten, dass sie dem Tarifrrecht entsprechen.

5.2.1 Methoden der Leistungsbewertung

Die in den Kommunen gewählten Methoden der Leistungsbewertung waren in den DV unterschiedlich geregelt.

Aus der nachstehenden grafischen Darstellung ist ersichtlich, dass in vier Dienstvereinbarungen die Gewährung der Leistungsprämie von der Zielerreichung der Zielvereinbarungen abhängig gemacht wurde. Eine DV setzte systematische Leistungsbewertungen für die Gewährung der Leistungsprämie voraus. In einer DV wurden für den Bereich Verwaltung/Bauhof systematische Leistungsbewertung und für den Bereich Kita Zielvereinbarungen als Bewertungsmethoden festgesetzt. Des Weiteren enthielt eine DV beide Methoden als mögliche Kombination.



Die in den Dienstvereinbarungen festgelegten Bewertungsmethoden entsprachen § 18 TVöD-VKA.

5.2.2 Umsetzung der Dienstvereinbarungen mit Bewertungskriterien

Bei der Prüfung wurde festgestellt, dass die Leistungsbewertungen in einer Kommune eine 100 %ige Zielerreichung der in den Zielvereinbarungen angestrebten Ziele bei allen Beschäftigten ergaben. Alle Beschäftigten erhielten in gleicher Höhe 2013 Leistungsentgelt. Es wurde weder nach Voll- bzw. Teilzeit noch nach Leistung differenziert. Dies stellte eine pauschale, undifferenzierte Auszahlung des Leistungsentgeltes nach dem „Gießkannenprinzip“ dar und verstieß sowohl gegen die tarifvertraglichen Vorgaben als auch gegen die Festlegungen der DV.

Bei einer weiteren Kommune hatten rd. 96 % der Beschäftigten, mit denen eine Zielvereinbarung abgeschlossen worden war, die vereinbarten Ziele zu 100 % erreicht. Der hohe Anteil an 100 %iger Zielerreichung widerspricht Sinn und Zweck des § 18 TVöD-VKA der Einführung einer differenzierten, leistungsbezogenen Bezahlung.

Eine pauschale Auszahlung des Leistungsentgeltes erfüllt nicht die mit § 18 Abs. 1 TVöD-VKA verfolgten Ziele der Einführung des Leistungsentgeltes.

Die rechtskonforme Umsetzung der DV wird zukünftig erwartet.

6. Gesamtvolumen

6.1 Ermittlung des Gesamtvolumens

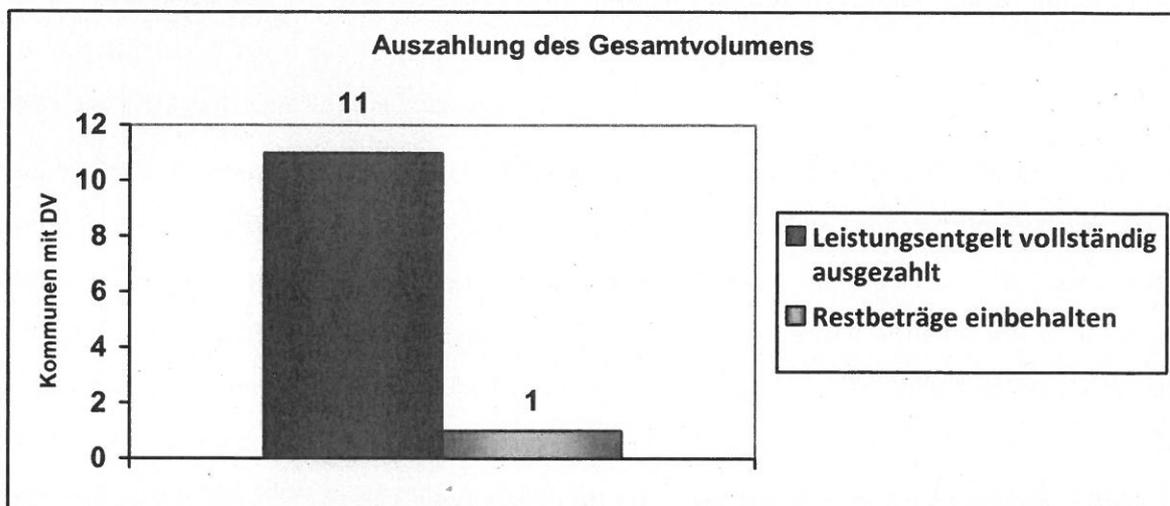
Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v.H. entspricht gemäß § 18 Abs. 3 TVöD-VKA bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ab dem 1. Januar 2013 2,00 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres. Die in der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

dern 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 in allen 13 Kommunen ordnungsgemäß erfolgte.

6.2 Auszahlung des ermittelten Gesamtvolumens

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



Aus der grafischen Darstellung geht hervor, dass insgesamt 11 von 12 Kommunen des Landkreises Havelland, die DV geschlossen hatten, ihrer Auszahlungspflicht gemäß § 18 TVöD-VKA nachkamen. In einer Kommune wurde das ermittelte Gesamtvolumen nicht vollständig auf die Beschäftigten aufgeteilt; es ergaben sich Restbeträge, die in das folgende Haushaltsjahr übertragen wurden.

Die Verpflichtung zur jährlichen Auszahlung der Leistungsentgelte nach § 18 Abs. 3 TVöD-VKA setzt das Vorhandensein einer betrieblichen Vereinbarung voraus. Gemäß der Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 4 des § 18 TVöD-VKA besteht für den Fall des Nichtvorhandenseins einer betrieblichen Vereinbarung nach § 18 Abs. 6 TVöD-VKA nur ein Anspruch auf ein undifferenziertes Leistungsentgelt in Höhe von 6 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. Der nicht ausgeschüttete Teil des für die Leistungsentgelte zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens wird jeweils auf das Folgejahr übertragen, solange bis eine betriebliche Vereinbarung zustande kommt. In einer Kommune bestand keine betriebliche Vereinbarung.

Die Höhe des ausgezahlten Leistungsentgeltes an die Beschäftigten betrug 2013 in der Kommune ohne betriebliche Vereinbarung ordnungsgemäß 6 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts.

In elf von zwölf Kommunen, die Dienstvereinbarungen geschlossen hatten, entsprach die Auszahlung des für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens den Vorgaben des TVöD-VKA.

7. Fazit

Die Einführung des Leistungsentgeltes nach § 18 TVöD-VKA in den Kommunen des Landkreises erfolgte durch unterschiedliche Methoden und z.T. nicht rechtskonform.

Für die Einführung des Leistungsentgeltes in den Kommunen des Landkreises haben 12 betriebliche Regelungen in Form von Dienstvereinbarungen geschlossen. In einer Kommune ohne Personalrat lag keine betriebliche Vereinbarung vor.

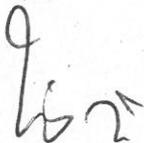
Von 12 DV enthielten 7 Festlegungen von Bewertungsmethoden. Die übrigen 5 DV sahen die Ermittlung des Leistungsentgeltes über eine Berechnungsformel ohne Leistungseinschätzung bzw. die Verteilung differenziert nach Entgeltgruppen vor. Eine pauschale Auszahlung des Leistungsentgeltes, also eine Auszahlung nach dem "Gießkannenprinzip", erfüllt nicht die mit § 18 Abs. 1 TVöD-VKA verfolgten Ziele der Einführung des Leistungsentgeltes. DV ohne Festlegungen von Bewertungsmethoden sind tarifwidrig und folglich unwirksam. In den betreffenden Kommunen besteht bis zum Abschluss einer rechtmäßigen DV somit nur ein Anspruch auf Leistungsentgelt in Höhe von 6 % des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts (Protokollklärung Nr.1 zu § 18 Abs. 4 TVöD-VKA).

Die in den 7 DV festgelegten Bewertungsmethoden entsprachen § 18 TVöD-VKA.

Fehlerhafte Umsetzungen der Dienstvereinbarungen wurden bei zwei Kommunen festgestellt.

Die Ermittlung des Gesamtvolumens des Leistungsentgeltes erfolgte in allen Kommunen ordnungsgemäß.

Von 12 Kommunen die der Ausschüttungspflicht des Gesamtvolumens unterlagen, erfolgte die Ausschüttung bei 11 Kommunen rechtmäßig. Bei einer Kommune wurden Restbeträge einbehalten.


Löwe