

**Einbringung der Prüfberichte,  
Stellungnahmen und Vorschläge zum  
weiteren Verfahren zur „rechtlichen  
Aufarbeitung der Behandlung von  
Mehrarbeits- und Überstunden sowie die  
rechtliche Überprüfung der Zahlung von  
Zulagen.“**

## I. Prüfauftrag/Beratungsverlauf

- Im Juni 2018 erteilte der damalige Oberbürgermeister Schostok Dez. IV den Auftrag, „**die rechtliche Aufarbeitung der Behandlung von Mehrarbeitszeit/Überstunden und in diesem Zusammenhang von unechten Zulagen durch Vergütung von Mehrarbeit**“ vorzunehmen.
- Der damalige Oberbürgermeister informierte den Verwaltungsausschuss und den Rat am 21.06.2018 über die Auftragserteilung und kündigte dort an, dass das Ergebnis zunächst dem **Organisations- und Personalausschuss** und dem **Verwaltungsausschuss** vorgelegt werden solle.

## II. Was wurde von wem geprüft?

- Die Prüfung der Zulagen sollte durch das Rechnungsprüfungsamt (**RPA**) und durch ein externes Unternehmen erfolgen.
  - Den Zuschlag erhielt nach einer freihändigen Vergabe PricewaterhouseCoopers (im folgenden **pwc**).
  
  - **RPA** und **pwc** haben jeweils folgende Prüfungen vorgenommen:
    - 32 Zulagen
    - Umgang mit Überstunden
    - Das **RPA** hat zusätzlich und aus eigener Motivation auch das Leistungsanzreizsystem (**LAS**) geprüft
- Der Bericht des RPA lag Ende Mai vor, der von pwc Ende Juli

### III. Worüber wird heute mündlich berichtet?

- Zusammenfassung der Ergebnisse der jeweiligen Prüfberichte
- Stellungnahme und Fazit der Verwaltung zum Umgang mit den Prüfergebnissen
- Einbringung von drei Informations (IDS)- und einer Beschlussdrucksache (BDS) in den Organisations- und Personalausschuss und in den Verwaltungsausschuss
  - IDS 1503/2019 Zulagensystem und System der Überstundenauszahlung (Bericht des **RPA**)
  - IDS 00/2019 Stellungnahme der Verwaltung zur Informationsdrucks. 1503/2019 des **RPA**
  - IDS 00/2019 Ergebnisse des Berichts **pwc** zum Zulagensystem und dem System der Überstundenauszahlung sowie der Stellungnahme der Verwaltung
  - BDS 00/2019 Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst

## IV. Wie sieht das weitere Verfahren aus?

- Nach Einbringung der Drucksachen in den Organisations- und Personalausschuss am heutigen Tage können die Drucksachen im Rahmen der Sitzung des Organisations- und Personalausschuss am 25.09.2019 regulär beraten werden.
- Der Verwaltungsausschuss wird in seiner Sitzung am 29.08.2019 im Rahmen einer Präsentation unter Bericht der Verwaltung informiert. Ab dem 05.09.2019 können die Drucksachen regulär beraten werden.
- Die Verwaltung strebt eine Beschlussfassung über die BDS 00/2019 – Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst in der Ratssitzung am 26.09.2019 an.

## V. Die Prüfergebnisse des RPA und pwc -1-

### 1. Feststellung einer Rechtsgrundlage für 23 Zulagen, d.h. diese Zulagen werden rechtmäßig gezahlt:

- Theaterzulage
- Vorarbeiterzulage
- Gefahrenzulage
- Persönliche Zulage wegen Vertretung höherwertiger Tätigkeiten
- Laborzulage
- Pflegezulage
- Zulage gem. § 28a TVÜ-VKA
- Programmierzulage
- Technikerzulage
- Kinderheimzulage
- Meisterzulage

## V. Die Prüfergebnisse des RPA und pwc -2-

- Besitzstandszulage gemäß Sozialplan
- Vergütungsgruppenzulage
- Messgehilfen (von pwc beanstandet)
- Zulage für Bereitschaftsdienst
- Lohnzuschlag Erschwerniszulage
- Allgemeine Stellenzulage
- Amtszulage
- Feuerwehrzulage
- Schicht-/Wechselschichtzulage
- Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten
- Taucherzulage Feuerwehr
- Rufbereitschaftszulage für tariflich Beschäftigte

## V. Die Prüfergebnisse des RPA und pwc -3-

### 2. Für folgende Zulagen wurde keine entsprechende Rechtsgrundlage festgestellt:

#### ■ **Besoldungsergänzung**

Besoldungsergänzung der Besoldungsgruppe B ist beamtenrechtlich nicht vorgesehen.

Besoldungsergänzung wurde bereits im Frühjahr 2018 nicht mehr gezahlt.

- Rückforderung an die Begünstigten wurde gestellt.

- #### ■ **Fazit:** Die Verwaltung ist den Einschätzungen des RPA bereits gefolgt und hat entsprechende Schritte eingeleitet.



## V. Die Prüfergebnisse des RPA und pwc -4-

### ■ Siechenzulage

Das ist eine Zulage für Krankenpflegepersonal, das auf einer Siechenstation arbeitet.

- Die Zahlung gründet sich auf eine Entscheidung des Personalausschusses von 12.09.1969. Seit 1979 wird diese Zulage nur noch als Besitzstand gezahlt, weil tarifrechtlich nicht vorgesehen.
- Für 8 Beschäftigte in Pflegeheimen wird eine Siechenzulage in Höhe von 46,02 € monatlich noch als Besitzstand gezahlt.

### ■ **Fazit:** Die Zulage wird eingestellt.

- Eine Rückforderung kann nicht erhoben werden.
  - Zeitraum für Rückforderung umfasst die letzten 6 Monate
  - Beschäftigte durften auf Rechtmäßigkeit vertrauen
  - Entreicherung ist anzunehmen

## V. Die Prüfergebnisse des RPA und pwc -5-

### ■ Zulage für Messgehilfen

Diese Zulage bedeutet, dass die Beschäftigten der Vermessung für das Führen eines Messfahrzeuges eine Zulage erhalten.

- Der TVöD (seit 2005) sieht diese Zulage nicht mehr vor.  
Der damalige Fachbereichsleiter OE 18 hat entschieden, diese Zahlung in eingefrorener Höhe als Besitzstand für das Bestandspersonal weiter zu gewähren.
- 6 Beschäftigte erhalten eine Zulage in Höhe von 87,30 € monatlich.

### ■ Fazit: Die Zulage wird eingestellt.

- Eine Rückforderung kann nicht erhoben werden.
  - Zeitraum für Rückforderung umfasst die letzten 6 Monate
  - Beschäftigte durften auf Rechtmäßigkeit vertrauen
  - Entreicherung ist anzunehmen

## V. Die Prüfergebnisse des RPA und pwc -6-

### ■ Tonnengeld

Diese Zulage bedeutet, dass die Beschäftigten in den Städtischen Häfen eine Zulage in Höhe von 0,0051 Cent pro Tonne erhalten.

- Der TVöD (seit 2005) sieht diese Zulage nicht mehr vor. Der damalige Fachbereichsleiter OE 18 hat entschieden, diese Zahlung in eingefrorener Höhe als Besitzstand für das Bestandspersonal weiter zu gewähren.
- 7 Beschäftigte erhalten monatlich eine Zulage abhängig von der erbrachten Leistung.

### ■ Fazit: Die Zulage wird eingestellt.

- Eine Rückforderung kann nicht erhoben werden.
  - Zeitraum für Rückforderung umfasst die letzten 6 Monate
  - Beschäftigte durften auf Rechtmäßigkeit vertrauen
  - Entreicherung ist anzunehmen

## V. Die Prüfergebnisse des RPA und pwc -7-

### ■ Zulage in der Telefoninfozentrale

Diese Zulage erhielten die Beschäftigten der Teleinfozentrale auf Grundlage einer Entscheidung des damaligen Personaldezernenten in Anbetracht der besonderen Anforderungen und Einsatzbedingungen seit der Expo.

- Sie betrug für 8 Mitarbeitende 38,35 € monatlich. Die Zahlung erfolgte weiter unter dem Vorbehalt des Widerrufs für den Fall, dass die neue **Entgeltordnung** zu einem höheren Stellenwert kommt. Die Entgeltordnung wurde jedoch in diesem Fall nicht angepasst.
- Die Einstellung ist 2018 erfolgt

### ■ **Fazit:** Kein weiterer Handlungsbedarf

## V. Die Prüfergebnisse des RPA und pwc -8-

### ■ Gefahr-/Intensivzulage

- Eine Gefahr- und Intensivzulage wurde gezahlt für Mitarbeitende auf Intensivstationen in Krankenhäusern. Mit Übergang der Krankenhäuser zur Region wird diese Zulage von der LHH nicht mehr gezahlt.
  - Unter dieser Lohnart wird allerdings die tariflich zustehende Pflegezulage (Geriatriczulage) für Mitarbeitende in den Alten- und Pflegezentren verbucht.
  - Die Zulage erhalten 229 Beschäftigte der Entgeltgruppe P5 bis P9. (Pflegetarif) in Höhe von 46,02 €.
- **Fazit:** Die Lohnart wird im Abrechnungssystem in Geriatriczulage umbenannt.

## V. Die Prüfergebnisse des RPA und pwc -9-

### ■ Leitstelle der Feuerwehr

Die Feuerwehr Hannover betreibt eine gemeinsame Leitstelle mit der Region. Das Personal ist bei der Landeshauptstadt Hannover angestellt.

- Den Beschäftigten von der Region ist vor dem Übergang zur Landeshauptstadt Hannover zugesagt worden, dass sie durch den Wechsel keine finanziellen Nachteile erfahren. Es sind vier Mitarbeitende, die einen monatlichen Besitzstand in Höhe von 180,00 € erhalten.
- Die neue Entgeltordnung hat die Tätigkeit „Leitstelle“ eingeführt. Die bisherige Zulage wird mit der höheren Entgeltgruppe – sofern die persönlichen Voraussetzungen bestehen – überprüft, verrechnet oder eingestellt.

■ **Fazit:** Die Zulagenzahlung wird derzeit überprüft.

## V. Die Prüfergebnisse des RPA und pwc -10-

### ■ Schulverwaltungskräfte

Im Rahmen der Personalgewinnung und vor allem Personalbindung erhalten Schulverwaltungskräfte **eine Zulage** in Höhe von 5% ihres Entgeltes. Das Volumen betrug 2017 für ca. 200 Beschäftigte 36.258,- €.

- Diese Entscheidung wurde durch den damaligen Personaldezernenten getroffen.
  - Beanstandet wurde die Höhe der Zulagenzahlung für 8 Beschäftigte, die in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 6 sind. Hier hat eine Überzahlung in Höhe von ca. 90 € stattgefunden.
- **Fazit:** Die Höhe der Zulage wird angepasst.
- Eine Rückforderung kann nicht erhoben werden.
    - Beschäftigte durften auf Rechtmäßigkeit vertrauen
    - Entreicherung ist anzunehmen

## V. Die Prüfergebnisse des RPA und pwc -11-

### 3. Komplexere Zulagenarten

#### ■ Überstundenpauschalen und Personalgewinnungszulagen

- Die Stadt zahlt Überstundenpauschalen für 149 Mitarbeitenden gem. § 24 Abs. 6 TVöD. Die Überstunden sind entweder im Dienstplan vorgegeben und werden abgeleistet (z.B. Schulhausmeister\*innen, Fahrer\*innen etc.) oder fallen auf Einzelarbeitsplätzen wegen besonderer Situationen am Arbeitsplatz an (z.B. regelmäßige Abend- und Wochenendterminen, Krisensituationen etc.) Da sie regelmäßig anfallen, wird aus Verfahrensvereinfachungsgründen pauschal ausgezahlt.
- Diese sind nicht beanstandet worden.



## V. Die Prüfergebnisse des RPA und pwc -12-

### ■ Überstundenpauschalen und Personalgewinnungszulagen

- In ca. 15 Fällen sind Überstundenpauschalen gezahlt worden, bei denen es sich tarifrechtlich um den Rechtsgrund einer Personalgewinnungszulage gehandelt hat.
- Nach einem Präsidiumsbeschluss des Kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) aus 2008 kann zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften in Einzelfällen ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt gewährt werden.
- Die Lohnart wurde entsprechend umgestellt.
- Das RPA und pwc regen an, ggf. eine Ausnahmewilligung der Kommunalaufsicht einzuholen.
- Diese Anregung wurde aufgegriffen und der Kommunalaufsicht zur Prüfung vorgelegt.
- Rückmeldung der Kommunalaufsicht: Solange wir uns im Rahmen des Präsidiumsbeschlusses des KAV bewegen, ist die Einholung einer Ausnahmewilligung nicht erforderlich.

## V. Die Prüfergebnisse des RPA und pwc -13-

### ■ Sozial- und Erziehungsdienst -1-

- Anlass für die Entwicklung und letztlich auch Abschluss eines Haustarifvertrages war:
  - die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst mussten dringend attraktiver gestaltet werden.
  - Der Streik, der im Rahmen der Tarifverhandlungen in 2015 in Hannover wesentlich die Kitas und den KSD betraf, war für die Bürger\*innen kaum noch verkraftbar. Der damalige Personaldezernent sah die Notwendigkeit, zu handeln.
- Der Tarifvertrag wurde 2016 zwischen dem damaligen Personaldezernenten, dem Gesamtpersonalrat und Verdi geschlossen:
  - Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienst erhielten rückwirkend seit 2015 eine Zulage von 145,- €, wobei das Tarifergebnis 2015 anzurechnen ist. Daher ist die individuelle Zulage unterschiedlich
- Bei dieser Regelung handelt es sich rechtlich um einen gültigen Haustarifvertrag. Die Mitarbeitenden haben einen Anspruch auf die Zahlung.

## V. Die Prüfergebnisse des RPA und pwc -14-

### ■ Sozial- und Erziehungsdienst -2-

- Der Haustarifvertrag wurde ohne Mitwirkung des Kommunalen Arbeitgeberverbands geschlossen. Deshalb erhielt die Landeshauptstadt eine Vertragsstrafe in Höhe von 16.000,- €, wurde jedoch nicht aufgefordert, den Haustarifvertrag wieder zu kündigen.
  - Der Abschluss eines Haustarifvertrages ist nicht Geschäft der laufenden Verwaltung. Es hätte zum damaligen Zeitpunkt eine Einbeziehung der Ratsgremien erfolgen müssen. Dies wird jetzt mit einer parallelen Drucksache nachgeholt.
- **Fazit:** Die Feststellungen des Rechnungsprüfungsamtes sind zutreffend. pwc hat diesen Tarifvertrag als solchen rechtlich nicht beanstandet.

## VI. Prüfung des RPA des Leistungsanreizsystems

### ■ Hintergrund:

- Im Rahmen der Tarifverhandlungen 2005 haben VERDI und VKA auf weiterreichende Tarifsteigerungen verzichtet, sondern stattdessen die Einführung einer Leistungsprämie vereinbart. Diese beträgt 2 % der Personalkosten aller Beschäftigten. (**§ 18, TVöD**)
- Die Beschäftigten haben Anspruch auf dieses Entgelt. Es handelt sich um einen Entgeltbestandteil und nicht um eine Zulage.

**Damit dieses Entgelt ausgezahlt werden kann, muss eine Dienstvereinbarung bestehen.**

- Besteht keine Dienstvereinbarung, erhalten die Beschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe von 6% ihres Septembergehaltes.
- Die nicht ausgezahlte Summe muss zurückgestellt werden, bis eine Dienstvereinbarung zustande gekommen ist.
- Auf dieser Basis ist diese zurückgestellte Summe in einem Betrag auszuzahlen.

## VI. Prüfung des RPA des Leistungsanreizsystems

### ■ Hintergrund:

- Im Rahmen einer **Dienstvereinbarung** wird geregelt, wie konkret die Leistungsprämie ausgezahlt werden soll. Der **§ 18 TVöD** sah ursprünglich vor, dass für alle Beschäftigten eine individuelle Zielvereinbarung geschlossen wird. Je nach Grad der Zielerreichung sollte dann die Leistungsprämie als Entgeltbestandteil an die Beschäftigten ausgezahlt werden.
- Es hat sich jedoch herausgestellt, dass der Abschluss einer individuellen Zielvereinbarung über alle Verwaltungsbereiche nicht sinnvoll umzusetzen ist. Zu dieser Auffassung sind nach anfänglicher Einführung individueller Zielvereinbarungen bundesweit der weit überwiegende Teil der Kommunen gekommen.
- Deshalb hat der KAV 2018 diese Schwierigkeit aufgegriffen und ein einfacheres System vorgeschlagen (80% Einheitsprämie, 10% Prämie für Topleistungen, keine Prämie für Minderleistungen).

## VI. Prüfung des RPA des Leistungsanreizsystems

### ■ Wie sieht die Dienstvereinbarung der LHH aus:

- Die Leistungsprämie in Höhe von 2% der gesamten Personalkosten der Beschäftigten wird pauschal in gleicher Höhe an alle Beschäftigten ausgezahlt.
- Damit weicht die LHH vom vereinfachten Modell, das der KAV vorgeschlagen hat, ab → 80% Einheitsprämie, 10% für Topleistungen, keine Prämie für Minderleistungen.
- **Grundlage** für diese Dienstvereinbarung ist der Tarifvertrag Beschäftigungssicherung (TVBS):
  - Die Beschäftigten verzichten auf 1,5% bis 2% ihres Bruttolohns für den Abschluss des TVBS
  - Die Beschäftigten nehmen eine Absenkung der Gesamthöhe der Leistungsprämie in Höhe von 250.000 € hin.
- Der Tarifvertrag (TVBS) wurde 2015 zwischen dem damaligen Personaldezernenten, dem GPR und VERDI geschlossen. Der Rat hat dem TVBS zugestimmt.

## VI. Prüfung des RPA des Leistungsanreizsystems

### ■ Was beanstandet das RPA:

- Die Dienstvereinbarung als solche, da diese nicht den tarifrechtlichen Vorgaben des TVöD entspricht.
- Die Nichteinbeziehung des Rates bei der Auszahlung der Prämie.

### ■ Was macht die Beurteilung der Dienstvereinbarung schwierig:

- **Aus Sicht des GPR** ist die Dienstvereinbarung Bestandteil des TVBS und damit als gültiger (Haus-) Tarifvertrag anzusehen. Der TVBS wurde durch den Rat beschlossen. Damit hat die Dienstvereinbarung **aus Sicht des GPR** den Status eines eigenen Tarifvertrages und hebt damit die Regelungen des § 18 des TVöD auf.
- **Aus Sicht der Verwaltung** ist die Sichtweise des RPA hinsichtlich der Regelungen des TVöD nachvollziehbar und die Verwaltung folgt dem RPA an diesem Punkt. Deshalb hat die Verwaltung die Dienstvereinbarung für unwirksam erklärt und den GPR gebeten, in Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung einzutreten.
- **Die Verwaltung folgt dem RPA nicht** an dem Punkt, dass der Rat die Auszahlung beschließen musste. Es ist ein Geschäft der laufenden Verwaltung, da die Höhe der Leistungsprämie tarifrechtlich festgelegt ist und aktuell nicht überschritten, sondern unterschritten wird.

## VI. Prüfung des RPA des Leistungsanreizsystems

### ■ Was bedeutet das für die Beschäftigten:

- Eine Rückforderung der gezahlten Leistungsprämie kann nicht erhoben werden, da die Beschäftigten einen tarifrechtlichen Anspruch auf die Zahlung haben
- Ein Anspruch einzelner Beschäftigter auf eine leistungsorientierte Individualprämie kann aufgrund der Ausschlussfrist nicht mehr geltend gemacht werden.
- Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung erhalten die Beschäftigten einmalig 6% ihres Septembergehaltes als Prämie.