



Leistung muss sich lohnen!

BdSt-Umfrage zu Leistungsprämien in niedersächsischen Rat- und Kreishäusern

Hannover, den 3. Dezember 2019 – Der Bund der Steuerzahler Niedersachsen und Bremen rät den niedersächsischen Kommunen, die tariflichen Bestimmungen zur Zahlung leistungsorientierter Prämien stärker auszuschöpfen. Dazu sollten sie die jährlich auszuzahlenden Leistungsprämien deutlicher abstufen, um den verschiedenen Leistungsniveaus der Mitarbeiter gerecht werden. „Wer bei vergleichbaren Aufgaben mehr leistet als andere, soll am Ende des Jahres auch mehr in der Tasche haben“, fordert Landesvorsitzender Bernhard Zentgraf. Außerdem regt der Bund der Steuerzahler an, das gesamte Prämienvolumen anzuheben. Dadurch wären die öffentlichen Arbeitgeber besser in der Lage, mit der freien Wirtschaft zu konkurrieren und qualifiziertes, motiviertes Personal für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und zu halten. Um die finanziellen Lasten in Grenzen zu halten, sollte im Gegenzug Personal verringert werden, getreu dem Motto „Klasse statt Masse“. Privatisierung von Dienstleistungen und Verwaltungskooperationen könnten diesen Weg unterstützen.

Anlass für die Umfrage des Bundes der Steuerzahler Niedersachsen und Bremen bei 31 größeren Städten und Landkreisen war die Feststellung des Rechnungsprüfungsamts **der Landeshauptstadt Hannover**, dass die Stadt mit der Auszahlung pauschaler Prämien ohne Abstufung gegen die Vorgaben des Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) verstößt. Die Landeshauptstadt musste die Auszahlung daher stoppen und lässt derzeit eine neue Vereinbarung erarbeiten.

§ 18 TVöD regelt für die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung die variable, leistungsorientierte Bezahlung. Diese neben dem Tabellenentgelt gezahlte Prämie soll zur Verbesserung der öffentlichen Dienstleistungen beitragen und die Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Mitarbeiter stärken. Jährlich sind mindestens zwei Prozent der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres als Leistungsprämie an die Beschäftigten auszuschütten. Der Anteil soll langfristig auf die Zielgröße von acht Prozent gesteigert werden. Außer der Stadt **Hamel**, die



aktuell 3,25 Prozent ausschüttet, gaben jedoch alle Kommunen an, lediglich den Mindestanteil auszuschütten.

Eine Dienstvereinbarung zwischen Beschäftigten und dem kommunalen Arbeitgeber regelt, wie die Leistung der Beschäftigten beurteilt und die Prämienhöhe bemessen wird. Zehn der befragten Kommunen (darunter die Städte **Osnabrück, Emden, Wolfsburg, Oldenburg** und **Göttingen**) legen hierzu schriftlich Zielvereinbarungen mit den Beschäftigten fest. Acht Kommunen (darunter die Städte **Braunschweig, Celle, Cuxhaven, Lüneburg** und **Goslar**) vertrauen stattdessen auf eine systematische Leistungsbewertung durch einen Vorgesetzten. Die Städte **Melle, Nordhorn, Salzgitter** und **Stade** setzen auf eine Mischung beider Verfahren.

Durchschnittlich schütten die Kommunen jährlich Prämien zwischen 550 und 750 Euro an ihre Mitarbeiter aus. Während die Prämienhöhe beim überwiegenden Teil der befragten Kommunen eng mit dem Grad der individuellen Zielerreichung variiert (meist existieren drei bis fünf Leistungsabstufungen), unterscheiden die Städte **Cuxhaven, Emden, Göttingen, Hameln, Langenhagen, Oldenburg** und **Wolfsburg** lediglich in „Ziel erreicht“ und „nicht erreicht“. In **Langenhagen** erhalten 94,5 Prozent der Beschäftigten diese Prämie, eine Leistungsabstufung findet also quasi gar nicht statt. Diese Form der Prämienzahlung hat den Nachteil, dass sich Mehrleistung für die Beschäftigten ab einem gewissen Punkt finanziell nicht mehr auszahlt. Diesen Kommunen rät der Bund der Steuerzahler, weitere Leistungsabstufungen einzuführen, um das Leistungsprinzip in der öffentlichen Verwaltung zu stärken.

Eine Sonderstellung nimmt die Dienstvereinbarung der **Region Hannover** ein, die weder individuelle Zielvereinbarungen noch eine systematische Leistungsbewertung vorsieht. Stattdessen schlagen die Führungskräfte einzelne Mitarbeiter (oder Gruppen) für Leistungsprämien zwischen 500 und 1000 Euro vor. Im Dezernatsführungskreis werden diese dann beraten. Von dem tarifvertraglich vorgesehenen Budget in Höhe von 1,78 Mio. Euro hat die Region Hannover im Jahr 2018 so gerade einmal 89.229 Euro leistungsabhängig verteilt. Die übrigen 1,7 Mio. Euro hat sie als Sockelbetrag an alle Beschäftigten ausgeschüttet – ohne jeglichen Bezug zur individuellen Leistung. Minderleistungen werden bei der Region Hannover also überhaupt nicht sanktioniert, der Leistungsgedanke wird untergraben. Insofern ist die Ausschüttung der Region nur eine Scheinumsetzung des § 18 TVöD und nur bedingt besser als die für rechtswidrig befundene Dienstvereinbarung der Landeshauptstadt.

Die Stadt **Goslar** zeigt, wie eine gelungene Dienstvereinbarung mit systematischer Leistungsbewertung aussehen kann. Die Mitarbeiterleistung wird anhand eines Bewertungsbogens festgestellt. Eine Prämie erhalten die Mitarbeiter, die die erforderlichen



Leistungen erbracht, übertroffen oder erheblich übertroffen haben. Die Hälfte der Mitarbeiter erhält die volle Prämie, ein Viertel sogar eine erhöhte Prämie (125%). Ein weiteres Viertel erhält hingegen nur eine verminderte (75%) oder gar keine Prämie, weil ihre Leistungen unterhalb der Anforderungen lagen. Die Stadt Goslar honoriert gute Arbeitsleistung und sanktioniert Minderleistungen.

Anmerkung an die Redaktionen:

Bei Rückfragen zu den einzelnen Städten und Landkreisen wenden Sie sich an den Bund der Steuerzahler Niedersachsen und Bremen (✉ niedersachsen-und-bremen@steuerzahler.de oder unter ☎ 0511 – 5151830).

Liste der befragten Städte:

Braunschweig, Celle, Cuxhaven, *Delmenhorst*, Emden, Garbsen, Goslar, Göttingen, Hameln, Hildesheim, Langenhagen, *Lingen (Ems)*, Lüneburg, Melle, Neustadt am Rbg., Nordhorn, Oldenburg, Osnabrück, Peine, Salzgitter, Stade, *Wilhelmshaven*, Wolfenbüttel, Wolfsburg.

Liste der befragten Landkreise:

Emsland, *Göttingen*, Region Hannover, *Harburg*, Hildesheim, *Osnabrück*, Verden.

(Kursiv: Bis Redaktionsschluss lag keine Rückmeldung vor.)