

Betreff:**Leistungsorientierte Bezahlung bei der Stadt Braunschweig**
Schaffung eines neuen LoB-Systems**Organisationseinheit:**Dezernat II
10 Fachbereich Zentrale Dienste**Datum:**

30.11.2020

Beratungsfolge	Sitzungstermin	Status
Finanz- und Personalausschuss (Vorberatung)	08.12.2020	Ö
Verwaltungsausschuss (Entscheidung)	08.12.2020	N

Beschluss:

Der Einführung eines neuen Systems zur Leistungsorientierten Bezahlung für Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte wird zugestimmt.

Sachverhalt:

Die Leistungsorientierte Bezahlung (LoB) wurde im Jahr 2007 für die Beschäftigten und im Jahr 2009 für die Beamtinnen und Beamten eingeführt. In 2017 konnte nach einer Gesetzesänderung für Beamtinnen und Beamte eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden, die im Wesentlichen den Regelungen der Dienstvereinbarung der Beschäftigten entspricht.

Bereits seit Einführung der LoB gibt es immer wieder Kritik, die sich auf das eingeführte System oder dessen Anwendung bezieht. Trotz Umsetzung konstruktiver Vorschläge zur Verbesserung des Verfahrens gemeinsam mit der Personalvertretung wurde diese Kritik auch im Zuge des Teilprozesses der Verwaltungsmodernisierung verstärkt geäußert. Vor diesem Hintergrund hatte sich die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) in den Handlungsempfehlungen zur Haushaltsoptimierung für eine Aussetzung des derzeit praktizierten Verfahrens zur LoB bei Beamtinnen und Beamten ausgesprochen. Diesen Vorschlag hatte die Verwaltung aufgenommen, um einen Beschluss zur Aussetzung der LoB sowohl für Beamtinnen und Beamte sowie für Beschäftigte herbeizuführen. Hierdurch sollte ein Freiraum für eine Konzeption eines neuen LoB-Systems geschaffen werden.

Im Zuge der Haushaltsberatungen 2020 wurde hingegen die klare finanzwirtschaftliche Entscheidung getroffen, die Zahlungen der LoB und somit die bestehenden Dienstvereinbarungen nicht auszusetzen. Zwischen den politischen Gremien, der Personalvertretung und der Verwaltung bestand jedoch Konsens über die Entwicklung eines neuen LoB-Systems für Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte.

Vor diesem Hintergrund wurde in der Betrieblichen Kommission auf Grundlage einer interkommunalen Abfrage ein 3-Stufen-Modell für die Stadt Braunschweig entwickelt, das auf eine hohe Akzeptanz der Personalvertretung stößt.

Bei diesem System erhalten etwa 85% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Regelprämie in Höhe von etwa 850 €, wenn sie die von ihnen erwarteten Leistungen mindestens im Großen und Ganzen voll erbracht und im Bewertungsjahr mindestens fünf Monate aktiv eine Beschäfti-

gung ausgeübt haben. Maximal 7,5 % der Mitarbeitenden, welche herausragende Leistungen erbringen und die Anforderungen für die Regelprämie deutlich übererfüllen, erhalten eine Top-Prämie in Höhe von etwa 1.050 €. Für den Personenkreis der Top-Leister muss die Prämienentscheidung schriftlich begründet werden. Die Mitarbeitenden ohne Leistungsbeitrag, welche die obigen Kriterien nicht erfüllen und Mitarbeitende, die im jeweiligen Bewertungsjahr eine Abmahnung erhalten haben, gegen die ein Kündigungsverfahren eingeleitet oder eine disziplinarische Maßnahme ausgesprochen wurde, haben keinen Anspruch auf eine Leistungsprämie.

Die zwischenzeitlich im Zuge der Einigung der Tarifrunde 2020 im Oktober beschlossene Erweiterung des § 18 TVöD (VKA) erlaubt zukünftig die Verwendung des Budgets der Leistungsorientierten Bezahlung ganz oder teilweise auch für alternative Entgeltanreize neben dem bisherigen System der Leistungsentgelte. So sollen z.B. Maßnahmen zur Gesundheitsprävention, Fahrtkostenzuschüsse im ÖPNV aber auch undifferenzierte Leistungspauschalen (Sonderzahlungen) ermöglicht werden. Diese Regelung wäre im Rahmen einer neu zu schaffenden Dienstvereinbarung zunächst jedoch nur für Beschäftigte umsetzbar.

Für Beamtinnen und Beamte richtet sich die Zahlung von Leistungsentgelten nach § 53 Abs. 7 Niedersächsisches Besoldungsgesetz (NBesG) und erfordert ein einheitliches Leistungssystem für Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte. Da das NBesG ausdrücklich von Leistungsprämien spricht wäre für die Schaffung eines einheitlichen Systems, das auch alternative Entgeltanreize ermöglicht, zunächst eine Gesetzesänderung erforderlich. Die Verwaltung wird diesbezüglich auf den Niedersächsischen Städtetag einwirken, um eine angleichende Änderung des § 53 Abs. 7 NBesG zu erreichen. Dies wäre eine Grundlage, um alternative Entgeltanreize im Sinne des § 18 TVöD (VKA) für Beschäftigte sowie für Beamtinnen und Beamte zu schaffen.

Da in den bisherigen Gesprächen bereits Einvernehmen erzielt wurde, für Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftige zeitnah ein einheitliches LoB-System zu entwickeln, schlägt die Verwaltung die Einführung des beschriebenen 3-Stufen-Modells vor.

Die Dienstvereinbarung soll am 1. Januar 2021 für die Dauer von 2 Jahren in Kraft treten. In diesem Zeitraum soll geprüft werden, ob die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen wurden, die angekündigten Änderungen des § 18 TVöD (VKA) auch für Beamtinnen und Beamte umsetzen zu können. Dadurch würde die Möglichkeit geschaffen, alternative Entgeltanreize implementieren zu können und somit die Attraktivität der Stadt Braunschweig als Arbeitgeberin zu steigern.

Über die Zahlung von Leistungsprämien im Beamtenbereich entscheidet nach § 53 Abs. 7 NBesG in Verbindung mit Abs. 4 die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Nach § 107 Abs. 6 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) ist in Fällen, in denen beamtenrechtliche Vorschriften die oberste Dienstbehörde ermächtigen, die ihr obliegenden Aufgaben auf andere Behörden zu übertragen, der höhere Dienstvorgesetzte zuständig. Dies ist nach § 107 Abs. 5 NKomVG der Verwaltungsausschuss.

Dr. Kornblum

Anlage/n:

Anlage 1 - Dienstvereinbarung über die Zahlung von Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte

Anlage 2 - Dienstvereinbarung über die Zahlung von Leistungsprämien an Beschäftigte