

Betreff:

Maßnahmen der Personalentwicklung

Organisationseinheit:

Dezernat II
10 Fachbereich Zentrale Dienste

Datum:

31.01.2024

Beratungsfolge

Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung (zur Kenntnis)

Sitzungstermin

08.02.2024

Status

Ö

Sachverhalt:

Als Instrumente der Personalbindung, insbesondere auch in Zeiten des Fachkräftemangels wurde für die Tarifbeschäftigten der Stadt Braunschweig ein Konzept erarbeitet, das es ermöglicht, die rechtlichen Voraussetzungen für die Verkürzung (und Verlängerung) von Stufenlaufzeiten gem. § 17 Abs. 2 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) umzusetzen.

Darüber hinaus wurde für die Beamtinnen und Beamten ein Konzept geschaffen, dass die Beförderung in und nach der beamtenrechtlichen Probezeit gem. § 20 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) ermöglicht.

Beide Maßnahmen sind Instrumente einer leistungsgerechten Honorierung und dienen damit auch der Attraktivität der Stadt Braunschweig als Arbeitgeberin.

Außerdem wird das Taschengeld für die Freiwilligendienstleistenden ab dem 1. Januar 2024 von 423,00 € auf 453,00 € erhöht.

1. Richtlinie zur Stufenlaufzeitveränderung gem. § 17 Abs. 2 TVöD für Tarifbeschäftigte

Die Stufenlaufzeit gibt die jeweilige Verweildauer in der Stufe einer Entgeltgruppe bis zum Aufstieg in die nächsthöhere Stufe an. Die Anwendung des § 17 Abs. 2 TVöD ermöglicht ein Abweichen hiervon, in dem die individuelle Leistung der Beschäftigten berücksichtigt wird und somit die reguläre Stufenlaufzeit in den Stufen 3 bis 5 verkürzt oder verlängert werden kann.

Die Richtlinie regelt die Ausgestaltung und Anwendung dieser Regelung für die gesamte Stadtverwaltung. Maßstab für die Anwendung dieses Instruments ist eine erheblich über oder unter dem Durchschnitt liegende Leistung der Beschäftigten, die durch die dienstliche Beurteilung sowie eine Stellungnahme der Fachbereichs- oder Referatsleitung darzulegen ist.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen kann die Stufenlaufzeit um die Hälfte der tariflich vorgesehenen Laufzeit der Stufe verkürzt werden. Eine etwaige Stufenlaufzeitverlängerung ist jährlich zu überprüfen, um zu ermitteln, ob diese beendet oder fortgesetzt werden muss.

2. Richtlinie zur leistungsbezogenen Beförderungen in und nach der beamtenrechtlichen Probezeit gem. § 20 Abs. 3 NBG

Die Probezeit ist die Zeit im Beamtenverhältnis, während der sich die Beamtin oder der Beamte nach Erwerb oder Feststellung der Befähigung für die Laufbahn bewähren soll. Die Probezeit dauert regelmäßig drei Jahre.

Grundsätzlich ist eine Beförderung vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit nicht zulässig. § 20 Abs. 3 NBG eröffnet die Möglichkeit, dass bei hervorragenden Leistungen eine Beförderung bereits während der Probezeit oder vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Probezeit erfolgen kann.

Die erarbeitete Richtlinie ermöglicht nunmehr die Beförderung in und nach der beamtenrechtlichen Probezeit für alle Beamtinnen und Beamten der Stadtverwaltung Braunschweig im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer Dienst) und im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst), die ihre Laufbahnprüfung mit der Note „gut“ und besser abgeschlossen haben.

Voraussetzung für eine vorzeitige Beförderung ist darüber hinaus, dass bereits zwei Jahre der Probezeit abgeleistet und in diesem Zeitraum hervorragende Leistungen erbracht wurden. Diese Leistungen sind durch eine Anlassbeurteilung sowie eine Stellungnahme der Fachbereichs- oder Referatsleitung zu bestätigen.

Beide Richtlinien sind als Anlagen beigefügt.

3. Anpassung des Taschengeldes für die Freiwilligendienstleistenden auf 453,00 €

Bei der Stadt Braunschweig werden derzeit 59 Plätze für Freiwilligendienste angeboten (Freiwilliges Soziales Jahr insbesondere in den Kindertagesstätten und Jugendzentren, Freiwilliges Soziales Jahr Kultur, Freiwilliges Soziales Jahr Politik, Freiwilliges Ökologisches Jahr sowie Bundesfreiwilligendienst).

Die Freiwilligendienste sind ein wichtiger Baustein, das bürgerliche Engagement und die Bildungsfähigkeit junger Menschen zu fördern, ermöglichen aber auch, die Stadt Braunschweig als Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeberin bekannt zu machen und damit neue Nachwuchskräfte zu generieren, was insbesondere seit jüngerer Vergangenheit zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Um im Hinblick auf die Arbeitgeberattraktivität auch an dieser Stelle alle rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, hat die Verwaltung entschieden, das Taschengeld ab dem 1. Januar 2024 von 423,00 € auf 453,00 € monatlich anzuheben. Das Taschengeld entspricht damit wieder dem aktuellen Höchstbetrag des Jugendfreiwilligendienstgesetzes, der bei 6 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2024: 7.550,00 €) liegt.

Der zulässige Höchstbetrag ist in Umsetzung der Vorschläge zur Haushaltsoptimierung aus dem Jahr 2019 in den vergangenen Jahren nicht mehr voll ausgeschöpft worden.

Im Hinblick auf den Fachkräftemangel befindet sich die Stadt Braunschweig aber sowohl bei den Freiwilligendiensten als auch als Arbeitgeberin in immer stärkerer direkter Konkurrenz zu anderen Einrichtungen und Unternehmen.

Die Anpassung des Taschengeldes ist daher notwendig, damit die Stadt Braunschweig sich durch konkurrenzfähige Konditionen im Freiwilligendienst insgesamt als attraktive Arbeitgeberin positionieren und junge Menschen auch über den Freiwilligendienst hinaus für eine Ausbildung und Karriere bei der Stadt gewinnen kann.

Aus der Anhebung des Taschengeldes ergibt sich ausgehend von maximal 59 Stellen ein jährlicher Mehrbedarf von ca. 30.000 € (einschließlich der Arbeitgebernebenkosten), der im Rahmen der jährlichen Haushaltsplanung berücksichtigt wird.

Dr. Pollmann

Anlagen:
Richtlinien

Richtlinie zur Anwendung der Stufenlaufzeitveränderung gem. § 17 Abs. 2 TVöD für Tarifbeschäftigte bei der Stadt Braunschweig

Präambel

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst ermöglicht in § 17 Abs. 2 die leistungsabhängige Veränderung in den Stufenlaufzeiten der Entgeltgruppen, die nach den Anlagen A und C bis zu 6 Stufen umfassen.

§ 17 Abs. 2 TVöD ergänzt damit die in § 16 TVöD geregelten Stufenlaufzeiten. Die Stufenlaufzeit gibt die jeweilige Verweildauer in der Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe bis zum Aufstieg in die nächste Stufe an. Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. Für einen Aufstieg in die Stufen 4 bis 6 kann nach § 17 Abs. 2 TVöD auch die individuelle Leistung der Beschäftigten Berücksichtigung finden und die erforderliche Zeit verkürzt oder verlängert werden.

Grundlage für die Anwendung dieses Instruments ist die dienstliche Beurteilung der Beschäftigten. Die Richtlinie regelt die Ausgestaltung und Anwendung der tarifvertraglichen Regelung für die gesamte Stadtverwaltung. Damit wird ein System eingeführt, das aufgrund der Leistungsgerechtigkeit der Personalbindung und der Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin dient.

Eine Stufenlaufzeitverkürzung oder –verlängerung findet für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung, unabhängig von Hierarchie, Geschlecht und Funktion, gleichberechtigt Anwendung.

§ 1 Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Braunschweig, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen. Sie regelt das System zur Ausgestaltung und Anwendung der leistungsabhängigen Stufenlaufzeitveränderung für bei der Stadt regelmäßig vorkommende Fallgestaltungen.

§ 2

Formen der Stufenlaufzeitveränderung

(1) Bei Leistungen der oder des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden.

(2) Bei Leistungen der oder des Beschäftigten, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden.

(3) Die Stufenlaufzeit in den Stufen 3, 4 und 5 kann bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 3 maximal um die Hälfte der tariflich vorgesehenen Laufzeit der Stufe verkürzt werden. Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 4 kann die Laufzeit der Stufen 3, 4 und 5 zu jedem Zeitpunkt innerhalb der Stufenlaufzeit um zunächst ein Jahr verlängert werden und ist so dann gem. § 17 Abs. 2 Satz 3 TVöD zu überprüfen. Sie kann anschließend wiederkehrend erneut für ein weiteres Jahr fortgesetzt werden oder wird beendet (siehe § 4 Abs. 3).

§ 3

Stufenlaufzeitverkürzung

(1) Bei erheblich über dem Durchschnitt liegender Leistung kann die Verkürzung erfolgen, wenn die oder der Beschäftigte bereits die Hälfte der regulären Stufenlaufzeit absolviert hat und das Gesamturteil der aktuellen Regelbeurteilung (bzw. Anlassbeurteilung) mind. „die Anforderungen spürbar übertreffend“ beträgt.

(2) Die zuständige Fachbereichs- oder Referatsleitung hat darüber hinaus zu begründen, aus welchen Gründen die Gesamtbetrachtung der bisher nachgewiesenen Arbeitsergebnisse eine erheblich über dem Durchschnitt liegende Leistung darstellt und deshalb die Verkürzung befürwortet wird.

(3) Nach erfolgter Stufenlaufzeitverkürzung ist eine erneute Verkürzung erst mit der nächsten Regelbeurteilung (bzw. Anlassbeurteilung) im neuen Regelbeurteilungszeitraum bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen möglich.

(4) Im Fall einer Höhergruppierung beginnt gem. § 17 Abs. 4 TVöD die Stufenlaufzeit von Neuem zu laufen. Wird die oder der Beschäftigte auf der Grundlage ihrer oder seiner aktuellen Regelbeurteilung (bzw. Anlassbeurteilung) höhergruppiert, kann diese Regelbeurteilung (bzw. Anlassbeurteilung) nicht mehr für eine anschließende Stufenlaufzeitverkürzung herangezogen werden.

§ 4

Stufenlaufzeitverlängerung

(1) Bei erheblich unter dem Durchschnitt liegender Leistung kann eine Stufenlaufzeitverlängerung erfolgen, wenn das Gesamturteil der aktuellen Regelbeurteilung (bzw. Anlassbeurteilung) „den Anforderungen eingeschränkt genügend“ oder „den Anforderungen weitgehend entsprechend“ beträgt.

(2) Die zuständige Fachbereichs- oder Referatsleitung hat darüber hinaus zu begründen, aus welchen Gründen die Gesamtbetrachtung der bisher nachgewiesenen Arbeitsergebnisse eine erheblich unter dem Durchschnitt liegende Leistung darstellt und deshalb die Verlängerung befürwortet wird.

(3) Eine Verlängerung ist jährlich gem. § 17 Abs. 2 Satz 3 TVöD zu überprüfen. Ergibt die jährliche Überprüfung anhand einer zu fertigenden Anlassbeurteilung erneut das Gesamturteil „den Anforderungen eingeschränkt genügend“ und begründet die Fachbereichs- oder Referatsleitung erneut entsprechend Absatz 2, besteht die Verlängerung fort. Liegt die Gesamturteilsstufe der Anlassbeurteilung höher oder sind Umstände eingetreten, die ein Fortsetzen der Verlängerung für die Beschäftigte oder den Beschäftigten unzumutbar erscheinen lassen, wird die Verlängerung sofort beendet.

(4) Eine erneute (neue) Stufenlaufzeitverlängerung ist bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen im nächsten Regelbeurteilungszeitraum möglich.

§ 5

Leistungsfeststellung und Entscheidung

(1) Die Feststellung der Leistung erfolgt grundsätzlich aufgrund der Regelbeurteilungen, die auf Grundlage der städtischen Beurteilungsrichtlinien erstellt werden. Soweit in Ausnahmefällen Anlassbeurteilungen herangezogen werden müssen, sind die städtischen Beurteilungsrichtlinien für deren Erstellung abschließend.

(2) Die Entscheidung über eine Verkürzung bzw. eine Verlängerung der Stufenlaufzeit erfolgt bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen durch Fachbereich 10 Zentrale Dienste.

§ 6

Information der Beschäftigten

Die Beschäftigten werden über die Maßnahme nach getroffener Entscheidung schriftlich informiert.

§ 7

Information der Fachbereiche und Referate

Die Fachbereiche und Referate erhalten im Vorhinein eine Mitteilung über die für eine Verkürzung in Betracht kommenden Beschäftigten. Im Hinblick auf die für eine Verlängerung in Betracht kommenden Beschäftigten erfolgt eine entsprechende Mitteilung.

§ 8

Beschwerden

Hat eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter die Mitteilung über die Verlängerung der Stufenlaufzeit aufgrund einer erheblich unter dem Durchschnitt liegenden Leistung erhalten, kann die/der Beschäftigte hiergegen eine schriftlich begründete Beschwerde bei der betrieblichen Kommission nach § 9 einlegen. Die Beschwerde soll innerhalb von 14 Tagen nach erfolgter Mitteilung eingelegt werden.

§ 9

Betriebliche Kommission

(1) Die betriebliche Kommission gem. § 17 Abs. 2 Satz 4 und 5 TVöD berät über schriftlich begründete Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung ihrer Stufenlaufzeit oder deren Fortsetzung nach Überprüfung gem. § 17 Abs. 2 Satz 3 TVöD.

(2) Fachbereich 10 Zentrale Dienste entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission darüber, ob und in welchem Umfang einer Beschwerde abgeholfen werden soll.

(3) Die betriebliche Kommission ist mit der nach § 18 Abs. 7 TVöD für die leistungsorientierte Bezahlung gebildeten Kommission identisch.

§ 10

Dokumentation

Die Entscheidung über eine Verkürzung oder Verlängerung der Stufenlaufzeit ist in die Personalakte aufzunehmen.

§ 11

Schlussbestimmungen

- (1) Diese Richtlinie soll den Beschäftigten in geeigneter Weise bekannt gegeben werden.
- (2) Diese Richtlinie tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

**Richtlinie zu leistungsbezogenen Beförderungen
in und nach der beamtenrechtlichen Probezeit
gem. § 20 Abs. 3 Satz 3 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
bei der Stadt Braunschweig**

Präambel

Das NBG bezeichnet mit der Probezeit die Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe, während der sich die Beamtin oder der Beamte nach Erwerb oder Feststellung der Befähigung für die Laufbahn bewähren soll. Regelmäßig dauert die Probezeit drei Jahre.

Beförderung ist eine Ernennung, durch die der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt übertragen wird. Die Beförderung setzt die Feststellung der Eignung für das höhere Amt nach einer bestimmten Erprobungszeit voraus.

Grundsätzlich ist eine Beförderung vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit nicht zulässig, jedoch kann davon abweichend bei hervorragenden Leistungen eine Beförderung bereits vorher und auch während der Probezeit erfolgen. Beide Beförderungsmöglichkeiten werden in dieser Richtlinie mit dem Begriff der Probezeitbeförderung erfasst.

Für die Beamtinnen und Beamten der Stadtverwaltung Braunschweig wird mit dieser Richtlinie ein System zur Ausgestaltung und Anwendung von Probezeitbeförderungen eingeführt, das der Personalbindung und der Attraktivität der Stadt als Dienstherrin dient. Überdies werden hervorragende Leistungen belohnt.

Die vorzeitige leistungsbezogene Probezeitbeförderung findet für alle Beamtinnen und Beamten der Stadtverwaltung, unabhängig von Hierarchie, Geschlecht und Funktion, gleichberechtigt Anwendung.

§ 1

Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Beamtinnen und Beamten der Stadtverwaltung Braunschweig im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 und im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, die ihre Laufbahnprüfung mit der Note „gut“ und besser abgeschlossen haben. Sie regelt das System zur Ausgestaltung und Anwendung der leistungsbezogenen Probezeitbeförderung für bei der Stadt regelmäßig vorkommende Fallgestaltungen.

§ 2

Persönliche Voraussetzungen

- (1) Die Beamtin oder der Beamte befindet sich bereits seit zwei Jahren in der Probezeit ihrer bzw. seiner Laufbahn und muss hervorragende Leistungen erbringen.
- (2) Eine hervorragende Leistung im Sinne des § 20 Abs. 3 Satz 3 NBG erfordert eine Anlassbeurteilung mit einer Gesamturteilsstufe von mind. „die Anforderungen weitgehend spürbar übertreffend“.
- (3) Darüber hinaus ist durch die zuständige Fachbereichs- oder Referatsleitung zusätzlich zu begründen, aus welchen Gründen die Gesamtbetrachtung der in der Probezeit nachgewiesenen Arbeitsergebnisse eine hervorragende Leistung im Einstiegssamt der jeweiligen Laufbahngruppe darstellt.

§ 3

Antragstellung

Die zuständige Fachbereichs- oder Referatsleitung stellt im Einzelfall, frühestens 3 Monate vor einer möglichen vorzeitigen Beförderung, gegenüber dem Fachbereich 10 Zentrale Dienste, Abteilung 10.1 den formlosen Antrag auf eine leistungsbezogene Probezeitbeförderung. Soweit die erforderliche Anlassbeurteilung noch nicht vorliegt, ist diese sowie die in § 2 Abs. 3 geforderte Begründung dem Antrag beizufügen.

§ 4

Leistungsfeststellung und Beförderung

- (1) Die Feststellung der Leistung erfolgt aufgrund einer im Einzelfall für diese Personalentwicklungsmaßnahme oder ein Stellenbesetzungsverfahren erstellten Anlassbeurteilung nach Maßgabe der städtischen Beurteilungsrichtlinien.

(2) Die Beförderung erfolgt bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen durch Fachbereich 10 Zentrale Dienste zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Frühestens jedoch nach zwei Jahren seit Beginn der Probezeit.

§ 5

Erprobungszeit

Eine Erprobungszeit und ihre Dauer nach (vollständiger) Übertragung des Dienstpostens bleiben von den Regelungen der leistungsbezogenen Beförderung in der Probezeit unberührt.

§ 6

Schlussbestimmungen

(1) Diese Richtlinie soll den Beamtinnen und Beamten in geeigneter Weise bekannt gegeben werden.

(2) Diese Richtlinie tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.