

**Betreff:****Leistungsorientierte Bezahlung für Beamtinnen und Beamte der  
Stadt Braunschweig****Organisationseinheit:**

Dezernat II

10 Fachbereich Zentrale Dienste

**Datum:**

18.03.2024

**Beratungsfolge**

Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung (zur Kenntnis)

**Sitzungstermin**

02.04.2024

**Status**

Ö

**Sachverhalt:**

Der Verwaltungsausschuss hat mit Entscheidung vom 08.12.2020 der Einführung eines neuen Systems zur Leistungsorientierten Bezahlung zugestimmt (Beschlussvorlage 20-14661). Damit konnten die Dienstvereinbarungen über die Zahlungen von Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte mit Wirkung vom 1. Januar 2021 in Kraft treten.

Beide Dienstvereinbarungen sind im Wesentlichen identisch und basieren auf einem 3-Stufen-Modell, wonach der überwiegende Anteil der Mitarbeitenden eine Regelprämie erhält, die unabhängig von bestimmten Leistungsmerkmalen ausgezahlt wird. Nur ein kleiner Kreis der Mitarbeitenden erhält aufgrund herausragender Leistungen eine erhöhte Topprämie.

Durch diese Neuregelung konnte eine hohe Akzeptanz auch bei der Personalvertretung erreicht werden, dies im Gegensatz zu den vorherigen Regelungen, die immer wieder zu Kritik führten.

Im Zuge der Kommunalprüfung des Landesrechnungshofes zur Zahlung von Leistungsprämien wurde im letzten Jahr, wie bereits berichtet, bei vielen Kommunen im westlichen Niedersachsen das Fehlen des in § 53 Nds. Besoldungsgesetz (NBesG) verankerten Kriteriums der „herausragenden besonderen Leistung“ bei der Zahlung von Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte beanstandet.

Das Nieders. Finanzministerium (MF), dem die Federführung des Besoldungsgesetzes obliegt, betrachtet dieses Kriterium als zwingende Grundvoraussetzung zur Zahlung von Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte. Das Ministerium für Inneres und Sport (MI) hingegen vertritt die Auffassung, dass die Novellierung des Besoldungsgesetzes zum damaligen Zeitpunkt den Kommunen die Möglichkeit einräumen sollte, sich dem Tarifrecht anzunähern ohne dieses hohe Kriterium generell zu fordern.

Das städtische Leistungssystem sieht eine Prämierung allein von „herausragenden besonderen Leistungen“ nicht vor und entspricht damit zwar der Ansicht des MI, jedoch nicht der Auffassung des MF.

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens hat auch aufgrund der städtischen Einwirkung auf die unklare Rechtslage hingewiesen und die Ministerien um eindeutige Klärung gebeten. Auch liefen die Bemühungen seitens der Verwaltung bisher ins Leere oder konnten den Prozess zumindest bisher nicht spürbar vorantreiben, sodass ein Ergebnis weiterhin aussteht und eine Regelung nicht absehbar ist. Vor diesem Hintergrund ist eine Auszahlung von Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte basierend auf der derzeitigen Dienstvereinbarung für 2023 leider nicht möglich. Auch eine Teilauszahlung nur der Topprämien ist aufgrund der Vorgaben des NBesG und des gebotenen

Gleichklangs des LoB-Systems mit dem System der Tarifbeschäftigen nicht rechtssicher möglich.

Die Entscheidung ist sehr bedauerlich und wird den guten und engagierten Leistungen der Beamtinnen und Beamten für die Stadt und ihre Bürgerinnen und Bürger nicht gerecht.

Die Beamtinnen und Beamten wurden zwischenzeitlich über die Aussetzung der Prämien informiert.

Es wird angestrebt, die Haushaltsmittel aus dem Ansatz des freigewordenen LoB-Budgets für Beamtinnen und Beamte in Höhe von rd. 1,1 Mio. € für Maßnahmen der Personalentwicklung zu verwenden, um zumindest mittelbar die Mitarbeitenden von der zwingenden Aussetzung profitieren zu lassen.

Die derzeit vorliegenden Dienstvereinbarungen sind für beide Gruppen von Mitarbeitenden bis zum Jahresende 2024 befristet. Die Verwaltung strebt eine Weitergeltung des bisherigen LoB-Systems an. Inwieweit das System auch für die Beamtinnen und Beamten rechtssicher vereinbart werden kann, bedarf noch weiterer Abstimmung.

Dr. Pollmann

**Anlage/n:**

Keine