

Betreff:**Leistungsorientierte Bezahlung bei der Stadt Braunschweig
Schaffung eines neuen LoB-Systems****Organisationseinheit:**

Dezernat II

10 Fachbereich Zentrale Dienste

Datum:

03.12.2024

Beratungsfolge	Sitzungstermin	Status
Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung (Vorberatung)	05.12.2024	Ö
Verwaltungsausschuss (Entscheidung)	10.12.2024	N

Beschluss:

„Dem Abschluss der Dienstvereinbarung über die Zahlung von Leistungsprämien an Beamten und Beamte („Übergangsdienstvereinbarung“) zum 1. Januar 2025 wird zugestimmt.“

„Alternativ wird dem Abschluss der Dienstvereinbarung über die Zahlung von Leistungsprämien an Beamten und Beamte (3-Stufen-Modell) zum 1. Januar 2025 zugestimmt.“

Sachverhalt:

Am 1. Januar 2021 sind die aktuellen Dienstvereinbarungen über die Zahlung von Leistungsprämien an Beamten und Beamte sowie Tarifbeschäftigte bei der Stadt Braunschweig in Kraft getreten. Beide Dienstvereinbarungen laufen zum 31. Dezember 2024 aus.

Rechtsgrundlage für die Zahlung von Leistungsprämien für Beamten und Beamte ist § 53 Abs. 7 Niedersächsisches Besoldungsgesetz (NBesG) sowie § 18 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) für Beschäftigte. Das bisherige System basiert auf einem 3-Stufen-Modell, bei dem 85 % der Mitarbeitenden eine Regelprämie erhalten, die unabhängig von bestimmten Leistungsmerkmalen ausgezahlt wird. Maximal 7,5 % der Mitarbeitenden, die eine herausragende Leistung erbringen, erhalten eine Topprämie und ca. 7,5 % der Mitarbeitenden ohne Leistungsbeitrag bekommen keine Prämienzahlung. Das System trägt zwar einem Leistungsgedanken Rechnung, fordert jedoch nicht für alle Prämienempfängerinnen und –empfänger konkret „herausragende besondere Leistungen“.

Aufgrund von Beanstandungen ähnlich pauschaler Leistungssysteme bei anderen niedersächsischen Kommunen durch den Niedersächsischen Landesrechnungshof und in diesem Zusammenhang zu Tage getretener unterschiedlicher Rechtsauffassungen auf Landesebene über das Erfordernis einer „herausragenden besonderen Leistung“ musste in diesem Jahr die Auszahlung der LoB-Prämien 2023 für Beamten und Beamte ausgesetzt werden. Das städtische System bildet die vom Niedersächsischen Finanzministerium maßgeblich geforderte „herausragende besondere Leistung“ als Grundvoraussetzung für eine Zahlung nicht ab.

Um die Voraussetzung zu schaffen, nach dem Auslaufen der beiden Dienstvereinbarungen

zum Jahresende ein LoB-System ab 2025 auch für die Beamtinnen und Beamten wirksam werden zu lassen, haben Verwaltung und Gesamtpersonalrat gemeinsam eine Dienstvereinbarung erarbeitet, die den rechtlichen Vorgaben des Finanzministeriums entspricht.

Grundlage bildet § 53 Abs. 1 NBesG i. V. m. der Niedersächsischen Leistungsprämien- und –zulagenverordnung (NLPZVO). Danach kann unter der Voraussetzung der Erbringung einer „herausragenden besonderen Leistung“ die Auszahlung einer Prämie an bis zu 30 % der Beamtinnen und Beamten ermöglicht werden.

Diese sog. „Übergangsdienstvereinbarung“ soll befristet nur dann und so lange Anwendung finden, bis auf Landesebene eine gesetzliche Klarstellung der Vorschrift des § 53 Abs. 7 NBesG erfolgt ist, welche eine Auszahlung von Leistungsprämien auch nach dem bisherigen LoB-System rechtssicher ermöglichen würde. Verwaltung und Gesamtpersonalrat sind sich darüber einig, dass das bisherige System zur Zahlung von Leistungsprämien ihrem Willen zur Umsetzung der LoB am nächsten kommt und – wenn möglich – fortgesetzt werden soll. Erfolgt diese rechtliche Klarstellung bis zum 30. Juni 2025, kann ein Sonderkündigungsrecht greifen und die „Übergangsdienstvereinbarung“ rückwirkend zum 1. Januar 2025 aufgehoben werden.

Aktuell haben die die Landesregierung tragenden Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen einen Antrag zur Änderung des § 53 Abs. 7 NBesG in das parlamentarische Verfahren für das Dezember-Plenum (10.-13. Dezember 2024) eingebracht, der eine Ergänzung und damit die von den Kommunen begehrte Klarstellung des Absatzes 7 zu § 53 NBesG dahingehend vorsieht, dass ein Leistungssystem Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte auch ohne Vorliegen einer „herausragenden besonderen Leistung“ vorsehen kann.

In der Erwartung einer nunmehr positiven Regelung des Landtages für die Beamtinnen und Beamten wird daher bereits zum jetzigen Zeitpunkt parallel zu der „Übergangsdienstvereinbarung“ eine zweite Dienstvereinbarung vorgelegt, die inhaltlich den bisherigen Regelungen zu LoB entspricht (3-Stufen-Modell). Diese Dienstvereinbarung könnte bei Vorliegen einer entsprechenden gesetzlichen Regelung zum 1. Januar 2025 in Kraft treten, ohne dass es der „Übergangsdienstvereinbarung“ letztlich bedarf.

Hinsichtlich der zum Jahresende auslaufenden Dienstvereinbarung über die Zahlung von Leistungsprämien für Beschäftigte kann eine allseits große Zufriedenheit mit dem bestehenden System festgestellt werden, so dass diese inhaltsgleich erneut abgeschlossen werden soll. Zur Kenntnisnahme ist die Dienstvereinbarung ebenfalls beigefügt.

Es ist beabsichtigt, sämtliche Dienstvereinbarungen zunächst für die Dauer eines Jahres abzuschließen. Dadurch soll die Möglichkeit geschaffen werden, das jeweilige System in der Anwendung zu eruieren und gegebenenfalls erforderliche Änderungen zeitnah umsetzen zu können.

Die Personalvertretung hat dem Abschluss der Dienstvereinbarungen zugestimmt.

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.

Anlage/n:

Anlage 1 Übergangsvereinbarung LoB für Beamtinnen und Beamte – Übergangs DV
Anlage 2 Dienstvereinbarung LoB Beamtinnen und Beamte (3-Stufen-Modell) – DV LoB Be
Anlage 3 Dienstvereinbarung LoB Beschäftigte – DV Beschäftigte - Sonstiges