

**Anlage 2 zum Rundschreiben
des Ministeriums der Finanzen vom 15. November 2001
(45.6-2006-27.3/42a.1)**

**Durchführungshinweise zur
Verordnung über die Gewährung von Prämien
und Zulagen für besondere Leistungen
im Land Brandenburg
(Brandenburgische Leistungsprämien- und
-zulagenverordnung - BbgLPZV)
vom 12. Oktober 2001 (GVBl. II S. 588)**

**I. Beamte im Geltungsbereich des Landesbeamtengesetzes
(LBG)**

I.1 Zu § 1 (Geltungsbereich)

Die Verordnung regelt auf der Grundlage des § 42 a des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) die Gewährung von Leistungsprämien und Leistungszulagen an Beamte in Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung A und der Brandenburgischen Besoldungsordnung A, und zwar bei allen Dienstherren im Geltungsbereich des Landesbeamtengesetzes.

Nicht erfasst werden

- **Beamte in der laufbahnrechtlichen Probezeit** (§ 7 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamten des Landes Brandenburg - Laufbahnverordnung - LVO)

Die laufbahnrechtliche Entscheidung über die Bewährung in der Probezeit soll in diesen Fällen nicht durch eine besoldungsrechtliche Entscheidung vorweggenommen oder beeinflusst werden.

- **Beamte auf Zeit**

Dieser Personenkreis ist wegen der besonderen Art des Beamtenverhältnisses von den Ordnungsregelungen ausgenommen.

- **Abgeordnete Beamte von anderen Dienstherren außerhalb des Geltungsbereichs des Landesbeamtengesetzes.**

I.2 Zu § 2 (Allgemeines)

Zu Absatz 1

Leistungsprämien und -zulagen können für gegenwärtige bzw. in der Vergangenheit erbrachte herausragende besondere Leistungen gewährt werden. Die Gewährung für die Vergangenheit gebietet aber einen zeitlichen Zusammenhang zwischen der Bewilligung und der erbrachten Leistung.

Leistung

Der Gesetzgeber hat sich bei der Regelung des § 42 a BBesG einer Erläuterung des Begriffes „herausragende besondere Leistung“ bewusst enthalten. Durch die gewählte offene Ausgestal-

tung der Norm soll sichergestellt werden, dass auf die jeweiligen Bedürfnisse und Besonderheiten bei den einzelnen Dienstherren flexibel reagiert werden kann.

Die Funktionen der von der Verordnung erfassten Beamten sind äußerst vielfältig. Erfasst werden Bedienstete des Landes, der Kommunen und der übrigen Dienstherren in allen Verwaltungsbereichen und -ebenen, so z. B. in den Laufbahnen des nicht-technischen und technischen Verwaltungsdienstes, des Polizei- und Justizvollzugsdienstes, des Steuerverwaltungsdienstes sowie des Schul- und Schulaufsichtsdienstes. Dies allein macht deutlich, dass ein allgemeiner Kriterienkatalog o. Ä. für die Vergabe von Leistungsprämien oder -zulagen den jeweiligen Verhältnissen und Bedürfnissen der Verwaltungen nicht gerecht werden würde. Im Interesse einer weitgehenden Flexibilität der Vergabepaxis, die für sachgerechte und den Verhältnissen angepasste Entscheidungen unverzichtbar ist, ist der Leistungsbe- griff deshalb auch in der brandenburgischen Verordnung nicht im Einzelnen definiert. Die Entscheidungsberechtigten haben - unter Beteiligung der übrigen Vorgesetzten - deshalb aus eigener Anschauung grundsätzlich selbst darüber zu befinden, in welchen Fällen eine zu honorierende herausragende besondere Leistung vorliegt und eigenverantwortlich Vergabeentscheidungen zu treffen. Dabei gilt das Prinzip der dezentralen Vergabe, das heißt, die Leistung der Mitarbeiter soll dort bewertet und honoriert werden, wo sie erbracht wird. Eine Steuerung der Vergabepaxis, z. B. durch den nächsthöheren Dienstvorgesetzten, wird dadurch nicht ausgeschlossen (siehe insoweit auch Durch- führungshinweise zu § 6 Abs. 1 BbgLPZV). Ausgeschlossen ist auch nicht, dass die obersten Dienstbehörden für einzelne Ver- gabebereiche je nach den spezifischen Anforderungen Krite- rienkataloge aufstellen können. In diesem Fall sind die Hinweise zu Tz. III zu beachten.

Auch wenn die offene Formulierung des Tatbestandsmerkmals in § 2 Abs. 1 Satz 1 BbgLPZV in jedem Fall eine Auslegung und Konkretisierung durch den Anwender „vor Ort“ erfordert, lässt sich der Leistungsbe- griff jedoch allgemein wie folgt umschrei- ben:

Zu bewerten sind Einzelleistungen (im Gegensatz zu der für die Gewährung von Leistungsstufen nach § 27 Abs. 3 BBesG maß- geblichen Gesamtleistung des Beamten), die in einem Einzelar- beiterergebnis oder in mehreren über einen Zeitraum erbrachten Arbeitsergebnissen bestehen. Ob auch dauerhaft herausragende fachliche Gesamtleistungen erbracht werden, ist für die Gewäh- rung von Leistungsprämien und -zulagen unerheblich; sie schließen aber die Gewährung dieser Prämien/Zulagen auch nicht aus.

Eine „herausragende besondere Leistung“ ist nicht gegeben, wenn es sich dabei lediglich um allgemein gute Leistungen han- delt. Die Vergabe von Leistungsprämien und -zulagen rechtfertigen insbesondere nur solche Leistungen, die im Hinblick auf Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse oder auf den wirt- schaftlichen Erfolg der Arbeit in besonderer Weise herausragend sind. Eine zu honorierende besondere Leistung kann z. B. auch die Übernahme der Aufgaben eines anderen Dienstpostens unter Beibehaltung der bisherigen Aufgaben darstellen, wenn trotz der dadurch bedingten überdurchschnittlichen Belastung beide Auf- gabengebiete sachgerecht erledigt werden.

Zu beachten ist, dass aus einer herausragenden besonderen Leistung allein noch kein Anspruch auf diese Besoldungsleistungen erwächst.

Herausragende besondere Leistungen einer Gruppe von Bediensteten

Werden honorierungswürdige herausragende besondere Leistungen durch Gruppen erbracht, wird die Gewährung von Leistungsprämien und -zulagen nicht nur an einzelne Beamte, sondern auch an Gruppen von Beschäftigten, wie z. B. an Projektgruppen ermöglicht. Damit wird den modernen Arbeitsformen und Organisationsstrukturen in der Verwaltung Rechnung getragen. Eine Feststellung, dass jedes einzelne Gruppenmitglied eine besondere Leistung erbracht hat, ist nicht erforderlich. Es genügt, wenn festgestellt wird, dass der Einzelne an dem von der Gruppe erbrachten Ergebnis wesentlich beteiligt war oder ist.

Zugleich wird in § 2 Abs. 1 Satz 3 BbgLPZV eine Gesamttrags-Höchstgrenze bestimmt, die sich nach der Besoldungsgruppe des „ranghöchsten“ Gruppenmitgliedes bemisst. Im Ergebnis kann damit für die herausragende besondere Leistung der Gruppe nur eine Prämie oder Zulage gewährt werden, die unter mehreren Gruppenmitgliedern verteilt werden kann. In diesem Fall gelten Prämien oder Zulagen, die an Mitglieder einer Gruppe gewährt werden, insgesamt als eine Bewilligung im Rahmen der Vergabequote. Übersteigen die Leistungsprämien oder Leistungszulagen zusammen den Gesamthöchstbetrag, so können sie aufgrund der erleichterten Leistungsfeststellung gemäß Absatz 1 ergehen, sind jedoch bei der Vergabequote des § 5 Abs. 1 BbgLPZV jeweils einzeln zu berücksichtigen.

Zu Absatz 2

Durch die Konkurrenzvorschrift über das Verhältnis von Leistungsprämien und -zulagen zu Leistungsstufen nach § 27 Abs. 3 BBesG und anderen leistungsbezogenen Besoldungsbestandteilen (z. B. so genannte Vertreterzulage nach § 46 Abs. 1 Satz 1 BBesG, Mehrarbeitsvergütung nach § 48 Abs. 1 BBesG, Vollstreckungsvergütung nach § 49 Abs. 1 BBesG) werden finanzielle Mehrfachabgeltungen aufgrund des gleichen Sachverhalts/der gleichen besonderen Leistung vermieden; eine herausragende besondere Leistung darf nur einmal honoriert werden.

Ausgeschlossen ist jedoch nicht, dass trotz der Zahlung von Mehrarbeitsvergütung z. B. eine Leistungsprämie gezahlt wird, wenn damit eine herausragende besondere Einzelleistung honoriert wird, die neben oder bei der Mehrarbeit erbracht wird, wobei die Erbringung der Mehrarbeit alleine noch keinen honorierungsfähigen Sachverhalt darstellt. Unzulässig ist es daher, neben Freizeitausgleich oder bezahlter Mehrarbeit zur Bewältigung eines starken Arbeitsanfalls eine Leistungsprämie oder -zulage wegen der Erledigung einer besonderen Arbeitsmenge zu zahlen.

Zu Absatz 3

Bei der Vergabe von Leistungsprämien und -zulagen sind die haushaltsrechtlichen Möglichkeiten zu beachten.

Für den Bereich der Landesverwaltung wurde für die Haushaltsjahre 2002/2003 durch ergänzende haushaltsgesetzliche Rege-

lungen die Vergabequote abweichend von § 5 Abs. 1 BbgLPZV auf 5 v. H. festgesetzt und die Höchstgrenze auf die Hälfte der gesetzlichen Höchstbeträge beschränkt (§ 14 Abs. 1 des Haushaltsgesetzes 2002/2003). Die übrigen Dienstherren im Geltungsbereich des Landesbeamtengesetzes können insoweit ebenfalls Beschränkungen der Vergabemöglichkeiten im Rahmen ihrer Personalhoheit und Haushaltsautonomie (z. B. durch kommunales Satzungsrecht) regeln.

Zu Absatz 4

Leistungsprämien und -zulagen sind als zeitlich befristete bzw. einmalige Zahlungen nicht ruhegehaltfähig (§ 42 a Abs. 2 Satz 2 BBesG). Sie werden bei der Bemessung der jährlichen Sonderzuwendung nicht zugrunde gelegt und auch auf Überleitungs- und Ausgleichszulagen nicht angerechnet.

I.3 Zu § 3 (Leistungsprämie)

Zu Absatz 1

Die Leistungsprämie als Einmalzahlung ist zur zeitnahen Honorierung einer grundsätzlich bereits abgeschlossenen besonderen Leistung geeignet. Sie soll deshalb auch in engem zeitlichen Zusammenhang mit der Leistung gewährt werden. Dies ist nicht nur für die Motivation, sondern auch für die Akzeptanz der Entscheidung erforderlich.

Zu Absatz 2

Die Leistungsprämie wird als Einmalbetrag festgesetzt. Die Höchstgrenze der Leistungsprämie richtet sich nach dem Anfangsgrundgehalt der Besoldungsgruppe, der der Beamte im Zeitpunkt der Entscheidung angehört. Der Höchstbetrag soll nicht als Regelbetrag gezahlt werden. Der Betrag ist entsprechend der Bewertung der Leistung zu bemessen. Er ist als Geldbetrag, nicht dagegen als Vomhundertsatz des Anfangsgrundgehalts festzulegen.

Für den Bereich der Landesverwaltung wurde die Höchstgrenze der Leistungsprämie für die Haushaltsjahre 2002/2003 auf die Hälfte der gesetzlichen Höchstbeträge beschränkt (§ 14 Abs. 1 des Haushaltsgesetzes 2002/2003).

Das maßgebende Anfangsgrundgehalt als Ausgangsbetrag für die Vergabeentscheidung ist vom Vergabeberechtigten unter Berücksichtigung eventueller Besonderheiten (z. B. Minderung aufgrund von Teilzeitbeschäftigung, Bemessung nach § 2 der Zweiten Besoldungs-Übergangsverordnung - 2. BesÜV -, haushaltsgesetzliche Beschränkungen) durch Rückfrage bei der zuständigen Personalstelle zu ermitteln. Auf dieser Grundlage ist die Leistungsprämie entsprechend der Bewertung der Leistung zu bemessen und zur Zahlung anzuweisen. Im Rahmen der maschinellen Berechnung der Bezüge ist sicherzustellen, dass eine weitere Minderung des so festgesetzten Betrages der Leistungsprämie (z. B. bei Teilzeitbeschäftigung oder nach § 2 der 2. BesÜV) nicht eintritt.

Zu Absatz 3

Bei mehrfacher Gewährung von Leistungsprämien an eine Be-

amtin/einen Beamten innerhalb eines Jahres darf die Höhe des Anfangsgrundgehalts gemäß Absatz 2 als Höchstgrenze für den Gesamtbetrag nicht überschritten werden.

1.4 Zu § 4 (Leistungszulage)

Zu Absatz 1

Die Leistungszulage eignet sich insbesondere für eine leistungsbegleitende Honorierung. Sie bietet sich besonders an, wenn zeitgebundene Projekte zu bearbeiten sind oder zusätzliche Aufgaben wahrgenommen werden und dadurch eine vorübergehende Mehrbelastung eintritt. Die herausragende besondere Leistung muss mindestens drei Monate erbracht worden sein. Die Leistungszulage kann bis zu drei Monaten rückwirkend gewährt und insgesamt auf höchstens ein Jahr befristet werden (§ 4 Abs. 2 BbgLPZV).

Zu Absatz 2

Die Leistungszulage wird als Monatsbetrag festgesetzt. Der Höchstbetrag von 7 v. H. des Anfangsgrundgehalts soll nicht als Regelbetrag gezahlt werden. Bis zu dieser Höchstgrenze kann jeder Betrag gewährt werden. Der Betrag ist entsprechend der Bewertung der Leistung zu bemessen. Er ist als Geldbetrag, nicht dagegen als Vomhundertsatz des Anfangsgrundgehalts festzulegen. Die Höchstgrenze der Leistungszulage richtet sich nach der Besoldungsgruppe, der der Beamte im Zeitpunkt der Entscheidung angehört.

Für den Bereich der Landesverwaltung wurde die Höchstgrenze der Leistungszulage für die Haushaltsjahre 2002/2003 auf die Hälfte der gesetzlichen Höchstbeträge beschränkt (§ 14 Abs. 1 des Haushaltsgesetzes 2002/2003).

Zur Frage der Ermittlung des maßgebenden Anfangsgrundgehalts als Ausgangsbetrag für die Vergabeentscheidung gelten die Ausführungen in diesen Durchführungshinweisen zu § 3 Abs. 2 entsprechend.

Die Zahlung der Leistungszulage ist zu befristen. Sie kann nach einer unter einjährigen Vergabe bei andauernden besonders herausragenden Leistungen - auch mehrmals - bis auf eine Gesamtdauer von einem zusammenhängenden Jahr verlängert werden. Eine Verlängerung ist nicht erneut auf die Vergabequote des § 5 Abs. 1 BbgLPZV anzurechnen.

Beispiel:

15.01.2003	Festsetzung einer Leistungszulage für den Zeitraum 01.11.2002 bis 30.06.2003
25.06.2003	Verlängerung für den Zeitraum 01.07.2003 bis 31.08.2003

Die Jahresfrist beginnt am 01.09.2003 zu laufen. Danach kann frühestens ab 01.09.2004 erneut eine Leistungszulage bewilligt werden.

Zu Absatz 3

Nach Ablauf eines Jahres der Leistungszulagengewährung oder nach Bewilligung einer Leistungsprämie sind Anschlussbewilligungen nicht möglich. § 4 Abs. 3 BbgLPZV regelt hierzu ausdrücklich - ergänzend zur Befristungsregelung in Absatz 2 -, dass mindestens eine Zeit von einem Jahr nach Ablauf des Gewährungszeitraums einer Leistungszulage bzw. der letzten Bewilligung einer Leistungsprämie zurückzulegen ist.

Zu Absatz 4

Bei erheblichem Leistungsabfall ist die Leistungszulage für die Zukunft zu widerrufen. Übliche Leistungsschwankungen rechtfertigen danach keinen Widerruf der Leistungszulage. Voraussetzung für die Feststellung eines erheblichen Leistungsabfalls ist eine Leistungsfeststellung in sinngemäßer Anwendung des § 6 Abs. 2 BbgLPZV.

Des Weiteren werden in Absatz 4 die Fälle bestimmt, in denen die Zahlung der Leistungszulage aus sonstigen Gründen (u. a. bei Verwendungswechsel, Beurlaubung ohne Dienstbezüge, längerer Dienstunfähigkeit) endet, weil der Leistungsbezug der Zahlung entfallen ist und die weitere Gewährung der Leistungszulage nicht mehr gerechtfertigt ist.

Ein Widerruf soll zum Ersten eines Kalendermonats wirksam werden.

1.5 Zu § 5 (Zahl der Empfänger)

Zu Absatz 1

Allgemeines

Die Vergabemöglichkeiten sind bei Leistungsprämien und Leistungszulagen insgesamt auf eine Quote von 10 v. H. der am 1. Januar eines Kalenderjahres vorhandenen Beamten begrenzt. Für den Bereich der Landesverwaltung gilt nach § 14 Abs. 1 des Haushaltsgesetzes 2002/2003 eine abweichende Quote von 5 v. H.

Vorhanden sind alle Beamte im Bereich eines Dienstherrn, die am vorgenannten Stichtag der Bundesbesoldungsordnung A oder der Brandenburgischen Besoldungsordnung A angehören, auch wenn sie das Endgrundgehalt erreicht haben. Berechnungsbasis ist insoweit die Anzahl der entsprechenden Beamten (Kopffzahlen), das heißt auch der Teilzeitbeschäftigten. In die Berechnungsbasis werden auch Beamte in der laufbahnrechtlichen Probezeit und Beamte auf Zeit einbezogen, obwohl sie nicht Empfänger von Leistungsprämien oder -zulagen sein können (§ 1 Satz 2 BbgLPZV). Von anderen Dienstherrn abgeordnete Beamte und am Stichtag ohne Bezüge beurlaubte Beamte gehören nicht dazu.

Die 10-v.-H.-Quote eines Dienstherrn (im Bereich der Landesverwaltung 5 v. H.) wird auf die Ebene der Vergabeberechtigten übertragen. Jeder Dienstherr hat dabei sicherzustellen, dass die maßgebende Obergrenze auch durch Rundung bei Aufteilung auf die Vergabeberechtigten nicht überschritten wird. Die Quote ist ausgehend von den „Kopffzahlen“ jeweils zum 1. Januar eines jeden Kalenderjahres zu ermitteln; laufende Leistungszula-

gen aus Vorjahren oder erst im Folgejahr zur Zahlung angewiesene Leistungsprämien sind auf die Quote nicht anzurechnen; entscheidend für die Anrechnung auf die Quote ist der Zeitpunkt der Festsetzung, nicht der Zeitpunkt der Auszahlung.

Eine entsprechende strikte Anwendung der Vergabequote auf alle Laufbahngruppen ist nicht vorgeschrieben. Bei der Vergabe sollen aber alle Laufbahngruppen berücksichtigt werden. Um dies in angemessener Weise zu gewährleisten, bietet sich an, die Quotenregelung auch auf die einzelnen Laufbahngruppen zu übertragen.

Bereich der Landesverwaltung

Beim Dienstherrn des Landes Brandenburg sind 5 v. H. zugleich 5 v. H. in jedem Einzelplan auf der Ebene eines Ressorts bzw. 5 v. H. in jedem Kapitel auf der Ebene einer Behörde bzw. 5 v. H. bei jedem Vergabeberechtigten.

Jede oberste Landesbehörde stellt insgesamt jeweils für ihren Geschäftsbereich die personalzahlenmäßige Obergrenze jeweils für die Gruppe der Beamten, Angestellten und Arbeiter fest, bis zu der Leistungsprämien oder -zulagen vergeben werden können. Hierbei sind Bruchteile bei den jeweiligen Beschäftigungsgruppen unberücksichtigt zu lassen. Damit wird gewährleistet, dass die Obergrenze beim Dienstherrn des Landes Brandenburg insgesamt nicht überschritten wird.

Innerhalb der ressortbezogenen Obergrenze hat die oberste Landesbehörde bei entsprechender Aufteilung auf die Ebene einer Behörde bzw. auf den Vergabeberechtigten sicherzustellen, dass die Obergrenze insgesamt durch Rundung nicht überschritten wird. Durch Rundung entstehende Vergabereste sind innerhalb der Obergrenze des jeweiligen Ressorts ausgleichend aufzuteilen.

Die obersten Landesbehörden (Personalreferate) erhalten für die Ermittlung der Obergrenzen zum Stichtag 1. Januar eines jeden Kalenderjahres als Hilfsmittel maschinell erstellte Listen von der Zentralen Bezügestelle des Landes Brandenburg (ZBB). Die Listen gehen den obersten Landesbehörden zeitnah zu.

Zu Absatz 2

Diese Regelung enthält eine Sonderregelung für Dienstherrn mit weniger als zehn Beamten in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A. Damit wird es ermöglicht, einem Beamten dieses Dienstherrn eine Leistungsprämie oder Leistungszulage zu gewähren.

1.6 Zu § 6 (Zuständigkeit und Verfahren)

Zu Absatz 1

Zuständig für die Entscheidung über die Gewährung einer Leistungsprämie oder Leistungszulage ist bei allen Dienstherrn in Brandenburg einheitlich der jeweilige Dienstvorgesetzte, der die übrigen Vorgesetzten des Beamten zu beteiligen hat. Die Regelung trägt dem Prinzip der dezentralen Vergabe leistungsbezogener Besoldungselemente Rechnung und ermöglicht sachgerechte Vergabeentscheidungen „vor Ort“.

Bei Vorhandensein mehrerer Dienstvorgesetzter ist der vergabeberechtigte Dienstvorgesetzte durch Organisationsentscheidung zu bestimmen.

Für den Bereich der obersten Landesbehörden ist zusätzlich die Regelung des § 6 Abs. 1 Satz 2 BbgLPZV zu beachten, wonach auch eine andere Delegation der Vergabeberechtigung möglich ist. Hiervon könnte insbesondere durch die Übertragung der Vergabeberechtigung auf Abteilungsleiter Gebrauch gemacht werden, denen eine ausreichende Anzahl von Beamten unterstellt ist. Die Regelung ermöglicht es aber auch, die Vergabeberechtigung anderen Stellen innerhalb der obersten Landesbehörden zu übertragen.

Zu Absatz 2

Im Interesse der Transparenz der Vergabeentscheidung ist die Begründung für die Gewährung von Leistungsprämien und -zulagen aktenkundig zu machen. Dabei ist die zu honorierende besondere Leistung hinreichend detailliert und nachvollziehbar darzustellen.

Zu Absatz 3

Die Entscheidung über die Gewährung einer Leistungsprämie oder Leistungszulage ist dem Beamten schriftlich mitzuteilen. Eine Durchschrift ist zur Personalakte zu nehmen. Die Mitteilungen könnten folgenden Wortlaut haben:

Beispiel für die Gewährung einer Leistungsprämie:

Sehr geehrte Frau .../Sehr geehrter Herr ...,

ich freue mich, Ihnen in Anerkennung einer herausragenden besonderen Einzelleistung eine

Leistungsprämie in Höhe von ...

als Einmalzahlung gewähren zu können.

Die Gewährung der Leistungsprämie erfolgt aufgrund des § 3 der Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen im Land Brandenburg (Brandenburgische Leistungsprämien- und -zulagenverordnung - BbgLPZV) vom 12. Oktober 2001 (GVBl. II S. 588).

Begründung: ...

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Beispiel für die Gewährung einer Leistungszulage:

Sehr geehrte Frau .../Sehr geehrter Herr ...,

ich freue mich, Ihnen in Anerkennung einer herausragenden besonderen Einzelleistung eine

widerrufliche Leistungszulage in Höhe von ... monatlich für ... Monate

gewähren zu können.

Die Gewährung der Leistungszulage erfolgt aufgrund des § 4 der Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen im Land Brandenburg (Brandenburgische Leistungsprämien- und -zulagenverordnung - BbgLPZV) vom 12. Oktober 2001 (GVBl. II S. 588).

Begründung: ...

Die Zahlung der Leistungszulage ist vom ... an veranlasst.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Beispiel für die Verlängerung der Gewährung einer Leistungszulage:

Sehr geehrte Frau .../Sehr geehrter Herr ...,

anknüpfend an mein Schreiben vom ... freue ich mich, Ihnen in Anerkennung Ihrer herausragenden besonderen Einzelleistung eine

widerrufliche Leistungszulage in Höhe von ... monatlich für weitere ... Monate

gewähren zu können.

Die Gewährung der Leistungszulage erfolgt aufgrund des § 4 der Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen im Land Brandenburg (Brandenburgische Leistungsprämien- und -zulagenverordnung - BbgLPZV) vom 12. Oktober 2001 (GVBl. II S. 588).

Begründung: ...

Die Zahlung der Leistungszulage ist vom ... an veranlasst.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Beispiel für den Widerruf einer Leistungszulage:

Sehr geehrte Frau .../Sehr geehrter Herr ...,

leider muss ich Ihnen mitteilen, dass ich mit Wirkung für diesen Monat die Gewährung der Ihnen mit Schreiben vom ... gewährten Leistungszulage wegen ... erheblichen Leistungsabfalls ... widerrufe.

Begründung: ...

Rechtsbehelfsbelehrung

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Die jeweilige Bezügestelle ist entsprechend der Entscheidung anzuweisen. Für den Bereich der Landesverwaltung sind insoweit die Dienststelleninformationen der ZBB zu beachten.

II. Arbeitnehmer des Landes Brandenburg

Die Regelungen der Brandenburgischen Leistungsprämien- und -zulagenverordnung sind auf Arbeitnehmer des Landes außertariflich entsprechend anzuwenden. Dazu ergeht ein gesondertes Rundschreiben des Ministeriums der Finanzen - Referat 42 (Tarifreferat).

III. Beteiligungsrechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung sowie der Gleichstellungsbeauftragten

III.1 Beteiligung der Personalvertretung nach dem Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg (Landespersonalvertretungsgesetz - PersVG)

Beim gesamten Verfahren zur Umsetzung der leistungsbezogenen Bezahlungselemente ist es im Interesse der vertrauensvollen Zusammenarbeit geboten, die Personalvertretung frühzeitig zu informieren. Die Personalvertretung ist im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens zu beteiligen, wenn Kriterienkataloge für die Vergabe einer Leistungsprämie/-zulage aufgestellt werden (§ 66 Nr. 5 PersVG). Bei der Einzelfallentscheidung über die Gewährung einer Leistungsprämie/-zulage oder über das Verbleiben in der Stufe hat die Personalvertretung kein Beteiligungsrecht. Sie hat allerdings im Rahmen ihres allgemeinen Überwachungsrechts aus § 58 Abs. 1 Nr. 1 und 2 PersVG nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts einen Informationsanspruch (BVerwG 6 P 15.92 vom 22. Dezember 1993 in NVwZ 1995, 89 ff./PersV 1994, 523 ff.).

III.2 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Entscheidung über die Gewährung einer Leistungsprämie/-zulage im Rahmen des § 22 Abs. 2 LGG zu beteiligen. Dies gilt auch für die eventuelle Aufstellung von Kriterienkatalogen.

III.3 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX)

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Entscheidung über die Gewährung einer Leistungsprämie/-zulage gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen. Dies gilt auch für die eventuelle Aufstellung von Kriterienkatalogen.

IV. Haushaltsmäßige Hinweise für den Bereich der Landesverwaltung

Die für die Vergabe leistungsbezogener Bezahlungselemente anfallenden Ausgaben sind nach § 14 Abs. 3 des Haushaltsgesetzes

2002/2003 aus Einsparungen bei anderen Ausgaben im jeweiligen Einzelplan oder aus Entnahmen aus Rücklagen zu decken. Die Umsetzung dieser haushaltsgesetzlichen Regelung und die Bestimmung konkreter Deckungsmöglichkeiten obliegt den Ressorts. Durch die Vergabe leistungsbezogener Bezahlungselemente dürfen die zur Verfügung stehenden Personalbudgets nicht überschritten werden. Eine Erhöhung der Globalsummen für Personal kommt nicht in Betracht. Auf die in § 5 Abs. 2 des Haushaltsgesetzes 2002/2003 geregelte Deckungsfähigkeit innerhalb des jeweiligen Einzelplans wird hingewiesen.

Kostenwirksame Entscheidungen während der Abordnungszeit von Beamten, die unter den Geltungsbereich des Landesbeamtengesetzes fallen, sollen mit der abgebenden Behörde abgestimmt werden.

V. Statistische Angaben

Die Erfahrungen über die Einführung von leistungsbezogenen Bezahlungsbestandteilen sollen auf Bund-/Länderebene ausgetauscht werden.

Die obersten Landesbehörden werden gebeten, für ihren Geschäftsbereich dem Ministerium der Finanzen (Referat 45) jährlich zum Stichtag 31. Dezember nachstehende Angaben zu übermitteln:

- Gesamtzahl (Kopfzahl) der tatsächlich jeweils vergebenen Leistungsprämien und -zulagen je Behörde/Einrichtung unterteilt nach Laufbahngruppen und Besoldungs-/Vergütungs-/Lohngruppen sowie nach Geschlecht
- Gesamtzahl (Kopfzahl) der höchstmöglichen Leistungsprämien und -zulagen je Behörde/Einrichtung
- Jeweilige Anzahl von Widerspruchs- und Klageverfahren und deren Ausgang.

Die anderen Dienstherren werden gebeten entsprechend zu verfahren und dem Ministerium der Finanzen (Referat 45) die erforderlichen Angaben über die für die Fachaufsicht zuständige oberste Landesbehörde zu übermitteln.

Vom Ministerium der Finanzen werden Musterformblätter für die statistischen Angaben rechtzeitig zugeleitet.