

**Durchführungshinweise zur Verordnung über das leistungsabhängige Aufsteigen
in den Grundgehaltsstufen im Land Brandenburg
(Brandenburgische Leistungsstufenverordnung - BbgLStV)**

Zur Durchführung der Brandenburgischen Leistungsstufenverordnung (BbgLStV) vom 12. Dezember 2008 (GVBl. 2009 II S. 33) erlässt das Ministerium der Finanzen folgende Hinweise:

1 Zu § 1 (Geltungsbereich)

Zu Absatz 2

Die Verordnung regelt auf der Grundlage des § 27 Absatz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) die Festsetzung von Leistungsstufen und das Verbleiben in den Stufen für Beamte der Bundesbesoldungsordnung A und der Brandenburgischen Besoldungsordnung A, die das Endgrundgehalt ihrer Besoldungsgruppe noch nicht erreicht haben, und zwar bei allen Dienstherren im Geltungsbereich des Landesbeamtengesetzes (LBG). Nicht erfasst werden:

- **Beamte in der laufbahnrechtlichen Probezeit gemäß § 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 Verordnungsregelungen ausgenommen.

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

2 Zu § 2 (Leistungsstufe)

Zu Absatz 1

Leistungsstufe

Unter dem Begriff „Leistungsstufe“ ist die zeitlich vorgezogene Zuordnung zu der nächsthöheren als der gemäß § 27 Absatz 2 BBesG maßgeblichen Stufe des Grundgehalts zu verstehen. Die Leistungsstufe hat eine befristete Bezahlungsverbesserung zur Folge und ist ohne Auswirkungen auf das Endgrundgehalt. Die Festsetzung einer Leistungsstufe kommt nur für Beamte in Betracht, die dauerhaft herausragende Gesamtleistungen im Sinne der Verordnung erbringen, also zum Kreis der konstanten Leistungsträger gehören.

Leistung

Der Begriff der „Leistung“ wird weder durch den Gesetzgeber definiert, noch soll er durch die Verordnung im Einzelnen bestimmt werden, weil die Vielfalt der Aufgaben innerhalb der öffentlichen Verwaltung eine Festlegung auf einen einheitlichen Leistungsbegriff oder bestimmte, allgemein gültige Leistungskriterien nicht zulassen. Dies macht auch deutlich, dass allgemeine Kriterienkataloge für die Vergabeentscheidung den jeweiligen Verhältnissen und Bedürfnissen der Verwaltungen nicht gerecht werden würden. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass die jeweiligen obersten Dienstbehörden für einzelne Vergabebereiche je nach den spezifischen Anforderungen Kriterienkataloge aufstellen können. In diesem Fall sind die Hinweise unter Nummer 7 zu beachten. Allgemein lässt sich feststellen, dass Leistungen im Sinne der Verordnung unter anderem von folgenden Kriterien gekennzeichnet sind:

- Arbeitsgüte,
- Fachwissen,
- Arbeitsstil,
- Arbeitsmenge,

- Führungsverhalten,
- sonstige Befähigungsmerkmale, wie zum Beispiel Auffassungsgabe, Urteilsfähigkeit, Entscheidungsvermögen, konzeptionelles Handeln, Belastbarkeit etc.

Diese Kriterien werden allgemein auch im Rahmen der Leistungsbewertung bei den dienstlichen Beurteilungen zugrunde gelegt. Aufgrund der bestehenden inhaltlichen Nähe zwischen dem Leistungsbegriff bei der Durchführung des § 27 Absatz 3 BBesG und bei den dienstlichen Beurteilungen werden somit im Ergebnis die bestbeurteilten Beamten in der Regel auch für die Vergabe einer Leistungsstufe in Frage kommen. Eine herausragende Leistung löst jedoch noch keinen Anspruch auf eine Leistungsstufe aus. Voraussetzung für die Gewährung einer Leistungsstufe ist eine ausdrückliche Leistungsfeststellung (siehe hierzu unter Nummer 4).

Dauerhaft

Unter dem Begriff „dauerhaft“ ist zunächst ein unmittelbar zurückliegender Zeitraum zu verstehen, in dem erkennbar und bewertbar stetig herausragende Leistungen erbracht worden sind. Dauerhaft herausragende Gesamtleistungen setzen aber auch eine Leistungsprognose voraus, nach der auch in Zukunft diese Leistungen erwartet werden können. In Bezug auf die Zukunftsprognose ist zu fordern, dass der voraussichtliche Zeitraum der Leistungserbringung wenigstens der Dauer der Bezahlungsverbesserung entspricht.

Zu Absatz 2

Die vorzeitige Gewährung der nächsthöheren Grundgehaltsstufe beschränkt sich auf einen Zeitraum, der vor dem turnusmäßigen Stufen-Aufstieg liegt. Der Aufstiegsrhythmus ist in § 27 Absatz 2 BBesG geregelt und beträgt bis zur fünften Stufe zwei Jahre, bis zur neunten Stufe drei Jahre und darüber hinaus vier Jahre. Das früher geltende sogenannte Halbzeitkriterium, nach dem der Aufstieg in die nächste Grundgehaltsstufe erst nach Ablauf der Hälfte der regulären Stufen-Aufstiegs-Zeit möglich war, existiert nicht mehr. Nimmehr kann die Leistungsstufe grundsätzlich über die volle zeitliche Distanz zur nächsthöheren Stufe gewährt werden. Mit dem turnusmäßigen Stufenaufstieg endet die Leistungsstufe; sie wird durch die reguläre Stufe des Grundgehalts ersetzt.

Beispiel:

Die neunte Grundgehaltsstufe ab Vollendung des 41. Lebensjahres (Regelbesoldungsdienstalter) gilt für einen vierjährigen Zeitraum, der mit dem Erreichen der zehnten Stufe mit Vollendung des 45. Lebensjahres endet.

Das Grundgehalt der zehnten Stufe, das bereits unmittelbar nach Vollendung des 41. Lebensjahres als Leistungsstufe vorweg festgesetzt werden kann, wirkt sich nur bis zum vollendeten 45. Lebensjahr aus, da ab diesem Zeitpunkt gemäß § 27 Absatz 2 BBesG die zehnte Stufe maßgeblich ist. Gegebenenfalls müsste jetzt erneut eine Leistungsstufe vergeben werden.

Zu Absatz 4

Durch die Konkurrenzvorschrift über das Verhältnis von Leistungsstufen zu Beförderungen werden Doppelabgeltungen desselben Sachverhalts/derselben herausragenden Leistung vermieden. Deshalb ist die Gewährung einer Leistungsstufe innerhalb von zwölf Monaten nach der Verleihung eines Amtes mit höherem Endgrundgehalt generell ausgeschlossen. Eine Beförderung nach Vergabe einer Leistungsstufe ist aber nicht ausgeschlossen und führt auch nicht zum Verlust der nach § 2 Absatz 2 Satz 3 BbgLStV unwiderruflich festgestellten Leistungsstufe. Es ist jedoch Aufgabe des Vergabeberechtigten, im Rahmen einer sachgerechten Ermessensausübung eventuell zu erwartende Beförderungen bei seinen Vergabeentscheidungen zu berücksichtigen.

3 Zu § 3 (Verbleiben in der Stufe)

Zu Absatz 1

Die Gesamtleistungen entsprechen dann nicht durchschnittlichen Anforderungen des übertragenen Amtes, wenn Leistungen nicht erbracht werden, die allgemein von Beamten derselben Besoldungsgruppe mindestens erwartet werden können. Ein Verbleiben in der Stufe ist dann geboten, wenn die Leistungen unzureichend und nicht anforderungsgerecht sind. Die Hemmung soll als letztes Mittel zum Ansporn einer Leistungssteigerung angewendet werden. Andere Maßnahmen müssen vorausgegangen sein (siehe unter Nummer 4 zu § 4 Absatz 2). Die Minderleistung ist durch Hemmung nur dann zu belegen, wenn sie vorwerfbar ist. Vorwerfbar kann eine Minderleistung insbesondere infolge Leistungsunwilligkeit, Nachlässigkeit, Gleichgültigkeit oder fehlerhafter Arbeitsweise sein. Eine Minderleistung infolge akuter Erkrankung ist nicht vorwerfbar. Eine nicht vorwerfbare Minderleistung kann aber auch in anderen Fällen möglich sein, wie zum Beispiel infolge von Defiziten aufgrund nicht ausreichender Unterweisungen oder unzureichender

Gelegenheit zur Einarbeitung. Bei Schwerbehinderten ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung entsprechend § 13 Absatz 3 LVO zu berücksichtigen.

Zu Absatz 2

Bei einer Aufstiegshemmung ist in halbjährlichen Abständen zu prüfen, ob die Gesamtleistungen zwischenzeitlich mindestens durchschnittlichen Anforderungen genügen. Ist eine maßgebliche Leistungssteigerung auch während dieser Zeiträume erkennbar, ist die Leistungsfeststellung entsprechend früher zu treffen. Eine Zuordnung zur nächsthöheren Grundgehaltsstufe ergibt sich vom ersten Tag des auf die entsprechende Leistungsfeststellung folgenden Monats. Für Fälle eines langfristigen Verbleibens in der Grundgehaltsstufe wegen nicht anforderungsgerechter Leistungen ist bestimmt, dass die übernächste Grundgehaltsstufe bis zu der nach dem Besoldungsdienstalter zutreffenden „Regelstufe“ jeweils frühestens nach einem Jahr erreicht werden kann, wenn die Leistungen mindestens durchschnittlichen Anforderungen entsprechen.

Die jeweilige Bezügestelle ist entsprechend anzuweisen. Für den Bereich der Landesverwaltung sind insoweit die Dienststelleninformationen der Zentralen Bezügestelle des Landes Brandenburg (ZBB) zu beachten.

Beispiel:

Der Aufstieg von der Grundgehaltsstufe 3 zur Stufe 4 ist gehemmt. Nach weiteren drei Jahren entsprechen die Leistungen wieder durchschnittlichen Anforderungen.

Ohne Aufstiegshemmung würde das Grundgehalt der fünften Stufe zustehen. Bei anforderungsgerechten Leistungen ist zunächst der Aufstieg in die Grundgehaltsstufe 4, dann erst nach einem Jahr der Aufstieg in die Grundgehaltsstufe 5 möglich.

4 Zu § 4 (Leistungsfeststellung)

Zu Absatz 1

Die Festsetzung einer Leistungsstufe erfolgt auf der Grundlage der letzten dienstlichen Beurteilung oder aufgrund einer gesonderten aktuellen Leistungseinschätzung. Beide Varianten der Leistungsfeststellung sind grundsätzlich geeignet, sachgerechte Vergabeentscheidungen zu ermöglichen und stehen dem Vergabeberechtigten daher gleichrangig zur Verfügung; die Auswahl richtet sich nach den jeweiligen Gegebenheiten vor Ort.

Aufgrund der inhaltlichen Gemeinsamkeiten zwischen den Leistungsbegriffen in der Brandenburgischen Leistungsstufenverordnung und bei der dienstlichen Beurteilung (siehe unter Nummer 2 zu § 2 Absatz 1) bietet es sich insbesondere bei Vorhandensein von Beurteilungsrichtlinien an, die Entscheidung über die Vergabe einer Leistungsstufe auf eine bereits vorhandene dienstliche Beurteilung zu stützen, sofern die dienstliche Beurteilung den Leistungsstand zum Zeitpunkt der Vergabeentscheidung noch zutreffend darstellt. In diesem Fall bedarf es keiner gesonderten Leistungsfeststellung, sondern lediglich eines Verweises auf die zutreffende Beurteilung in der Begründung der Vergabeentscheidung.

Aber auch in den übrigen Fällen ist eine förmliche dienstliche Beurteilung für die Vergabe einer Leistungsstufe nicht erforderlich, denn anders als zum Beispiel bei Beförderungen, die eine Änderung des statusrechtlichen Amtes und eine dauerhafte Bezahlsverbesserung zur Folge haben, werden mit der Vergabe einer Leistungsstufe nur befristete, die Grundalimentation des Beamten ergänzende Bezahlsverbesserungen bewirkt. Zwischen beiden Maßnahmen bestehen somit deutliche qualitative Unterschiede, die es rechtfertigen, eine Leistungseinschätzung zur Vergabe einer Leistungsstufe bei Bedarf auch ohne Bindung an eine förmliche dienstliche Beurteilung vorzunehmen. Dies ist insbesondere in Bereichen von Bedeutung, in denen keine Regelbeurteilungen erstellt werden. Aber auch in Einzelfällen, in denen die letzte dienstliche Beurteilung nicht mehr zutreffend ist, weil der Beamte zum Beispiel anschließend befördert wurde oder das Aufgabengebiet wechselte, wird diese Vorgehensweise unumgänglich sein.

Für die Leistungsfeststellung gelten nicht die förmlichen Anforderungen an dienstliche Beurteilungen. Unerlässlich ist es jedoch, die Gesamtleistung nachvollziehbar darzustellen. Aus der Darstellung muss sich ergeben, dass der Empfänger der Leistungsstufe zu den konstanten Leistungsträgern gehört, er also bisher herausragende Gesamtleistungen erbracht hat und auch voraussichtlich in Zukunft erbringen wird. Eine umfangreiche Darstellung der Gesamtleistungen im Einzelnen und eine mit der dienstlichen Beurteilung vergleichbare ausführliche Bewertung ist für die Leistungsfeststellung nicht erforderlich. Im Hinblick auf die erforderliche Transparenz der Vergabep Praxis muss die Leistungsfeststellung aber in jedem Fall den hier beschriebenen inhaltlichen Anforderungen genügen.

Zu beachten ist, dass eine sehr gute dienstliche Beurteilung nicht automatisch die Gewährung einer Leistungsstufe auslöst; sie dient lediglich als Grundlage für die Entscheidungsfindung und gibt Aufschluss über Leistungen, die über

einen längeren Zeitraum erbracht worden sind. Leistungsfeststellungen müssen im Übrigen auch nicht jährlich für alle Betroffenen im Bereich des Vergabeberechtigten erstellt werden, sondern nur für diejenigen, die nach sachgerechter Vorauswahl für die Vergabe einer Leistungsstufe tatsächlich in Frage kommen. Die nach § 6 Absatz 1 BbgLStV zuständigen Stellen können nähere Verfahrensregelungen für ihren Bereich treffen.

Zu Absatz 2

Auch die Feststellung des Verbleibens in der bisherigen Grundgehaltsstufe (Aufstiegs hemmung) erfordert eine Leistungsfeststellung, gegebenenfalls durch eine vorhandene dienstliche Beurteilung. Ist diese dienstliche Beurteilung jedoch älter als zwölf Monate, so ist sie zu aktualisieren.

Bei der unmittelbar zum Verbleiben in der Grundgehaltsstufe führenden Feststellung dürfen nur solche Leistungsmängel berücksichtigt werden, auf die der Beamte zuvor hingewiesen und für deren Beseitigung ihm eine angemessene Frist eingeräumt worden ist. Damit soll gewährleistet werden, dass dem Beamten Gelegenheit gegeben wird, seine Leistungsmängel selbst zu beheben und die besoldungsrechtliche Sanktion des Verbleibens in der Grundgehaltsstufe zu vermeiden. Dabei ist es nach den allgemeinen Grundsätzen der Personalführung im Übrigen auch erforderlich, dass der Feststellung des Verbleibens in der Grundgehaltsstufe geeignete Personalmaßnahmen (zum Beispiel Umsetzung zur Leistungsfeststellung auf einem anderen Dienstposten, Fortbildung) vorausgehen, mit denen Leistungsmängel behoben werden können.

5 Zu § 5 (Zahl der Empfänger)

Zu Absatz 1

Allgemeines

Die Vergabemöglichkeiten sind auf eine Quote von 15 vom Hundert der am 1. Januar eines Kalenderjahres vorhandenen Beamten begrenzt.

Vorhanden sind alle Beamten im Bereich eines Dienstherrn, die am Stichtag (1. Januar eines jeden Kalenderjahres) der Bundesbesoldungsordnung A oder der Brandenburgischen Besoldungsordnung A angehören und noch nicht das Endgrundgehalt erreicht haben. Berechnungsbasis ist die Anzahl der entsprechenden Beamten (Kopffzahlen) einschließlich Teilzeitbeschäftigten. In die Berechnungsbasis werden auch Beamte in der laufbahnrechtlichen Probezeit und Beamte auf Zeit einbezogen, obwohl sie nicht Empfänger von Leistungsstufen sein können (§ 1 Absatz 2 BbgLStV). Von anderen Dienstherrn abgeordnete Beamte sowie am Stichtag ohne Bezüge beurlaubte Beamte gehören nicht dazu.

Die 15-vom-Hundert-Quote eines Dienstherrn wird auf die Ebene der Vergabeberechtigten übertragen. Jeder Dienstherr hat 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 Leistungsstufen aus Vorjahren sind auf die Quote nicht anzurechnen.

Bereich der Landesverwaltung

Jede oberste Landesbehörde stellt insgesamt jeweils für ihren Geschäftsbereich die personalzahlenmäßige Obergrenze fest, bis zu der Leistungsstufen vergeben werden können; Bruchteile bleiben unberücksichtigt. Damit wird gewährleistet, dass die Obergrenze insgesamt nicht überschritten wird.

Die obersten Landesbehörden haben außerdem sicherzustellen, dass die Obergrenze auch bei Aufteilung auf die Ebene der einzelnen Vergabeberechtigten 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 zeitnah maschinell erstellte Listen von der ZBB. Die ZBB stellt außerdem zeitnah zum Stichtag maschinell erstellte Listen zur Verfügung, aus denen die Vergabeberechtigten die Fristen bis zum nächsten regulären Stufenaufstieg der Beamten ermitteln können. Diese Listen beinhalten alle Beamten der Besoldungsordnungen A (ohne Beamte, die unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind), die noch nicht das Endgrundgehalt erreicht haben, sortiert nach Einzelplänen und Dienststellen-Nummern und innerhalb der Dienststellen-Nummern sortiert nach Laufbahngruppen mit folgenden Angaben:

- Besoldungsgruppe,
- Personalnummer,
- Name, Vorname,
- derzeitige Stufe des Grundgehalts,

- Zeitpunkt, zu dem diese Stufe erreicht wurde,
- künftige Stufe des Grundgehalts und
- Zeitpunkt, zu dem diese Stufe zustehen wird.

Eine Aufteilung der Listen nach den Bereichen der jeweiligen vergabeberechtigten Dienstvorgesetzten (Vergabeberechtigten) ist durch die ZBB maschinell nicht leistbar. Deshalb haben die jeweiligen Personalreferate der obersten Landesbehörden die Listen auf ihre Vergabebereiche manuell aufzuteilen und an die jeweiligen Vergabeberechtigten als vertrauliche Personalsache weiterzuleiten. Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist sicherzustellen, dass den Vergabeberechtigten nur die personenbezogenen Daten der Beschäftigten übermittelt werden, die jeweils zu ihrem Vergabebereich gehören, und dass die Daten nicht unbefugten Personen zur Kenntnis gelangen (§ 57 Absatz 3 LBG). Die Listen des Vorjahres sind beim Zugang der Listen für das aktuelle Jahr zu vernichten.

Zu Absatz 2

Die 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 es sich an, die Quotenregelung auch auf die einzelnen Laufbahngruppen zu übertragen.

Zu Absatz 3

Hier geht es um eine Sonderregelung für Dienstherren mit weniger als sieben Beamten im Sinne des § 5 Absatz 1 Satz 1 BbgLStV. Damit wird es diesen Dienstherren ermöglicht, zumindest einem ihrer Beamten pro Kalenderjahr eine Leistungsstufe zu gewähren.

Zu Absatz 4

Bei der Vergabe von Leistungsstufen sind die haushaltsrechtlichen Möglichkeiten zu beachten.

Für den Bereich der Landesverwaltung gilt derzeit nach § 15 Absatz 1 des Haushaltsgesetzes 2008/2009 eine abweichende Quote von 10 vom Hundert. Auch die übrigen Dienstherren im Geltungsbereich des Landesbeamtengesetzes können Beschränkungen der Vergabemöglichkeiten im Rahmen ihrer Personalhoheit und Haushaltsautonomie anordnen (zum Beispiel durch kommunales Satzungsrecht).

6 Zu § 6 (Zuständigkeit und Verfahren)

Zu Absatz 1

Zuständig für die Entscheidung über die Festsetzung einer Leistungsstufe oder über die Feststellung des Verbleibens in der bisherigen Stufe ist bei allen Dienstherren 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 § 6 Absatz 1 Satz 2 BbgLStV zu beachten, nach dem auch eine andere Delegation der Vergabeberechtigung möglich ist, zum Beispiel durch Übertragung der Vergabeberechtigung auf die Abteilungsleiter, 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

Die Entscheidung über die Festsetzung einer Leistungsstufe und über die Festsetzung des Verbleibens in der bisherigen Stufe ist dem Beamten schriftlich mitzuteilen (§ 27 Absatz 4 Satz 3 BBesG). Eine Durchschrift ist zur Personalakte zu nehmen. Die Mitteilungen könnten folgenden Wortlaut haben:

- **Beispiel für die Vergabe einer Leistungsstufe:**

Sehr geehrte Frau/Sehr geehrter Herr,

ich freue mich Ihnen mitteilen zu können, dass für Sie in Anerkennung der von Ihnen erbrachten dauerhaft herausragenden Leistungen eine Leistungsstufe festgesetzt wird. Die Festsetzung der Leistungsstufe erfolgt aufgrund des § 2 der Verordnung über das leistungsabhängige Aufsteigen in den Grundgehaltsstufen im Land Brandenburg (Brandenburgische Leistungsstufenverordnung - BbgLStV - vom 12. Dezember 2008, GVBl. 2009 II S. 33).

Die Zahlung des höheren Grundgehalts ist vom ... an veranlasst.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

- **Beispiel für das Verbleiben in der Grundgehaltsstufe:**

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

leider muss ich Ihnen mitteilen, dass Ihre dienstlichen Leistungen den mit Ihrem Amt verbundenen durchschnittlichen Anforderungen nicht entsprechen. Dies ergibt sich ... (aus Ihrer dienstlichen Beurteilung/der aktuellen Leistungsfeststellung vom ...). Aus diesem Anlass sind bereits mehrere Personalgespräche mit Ihnen geführt worden.

Bis zur Feststellung, dass Ihre Leistungen den mit Ihrem Amt verbundenen durchschnittlichen Anforderungen wieder entsprechen, verbleiben Sie in der bisherigen Stufe Ihres Grundgehalts.

Die Entscheidung beruht auf § 3 der Verordnung über das leistungsabhängige Aufsteigen in den Grundgehaltsstufen im Land Brandenburg (Brandenburgische Leistungsstufenverordnung - BbgLStV - vom 12. Dezember 2008, GVBl. 2009 II S. 33).

Ich mache darauf aufmerksam, dass Widerspruch und Anfechtungsklage gegen diese Entscheidung keine aufschiebende Wirkung haben.

Rechtsbehelfsbelehrung

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

- **Beispiel für die Aufhebung einer Aufstiegshemmung:**

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

Ihre dienstlichen Leistungen entsprechen wieder den mit Ihrem Amt verbundenen Anforderungen. Ich freue mich Ihnen mitteilen zu können, dass Sie wieder am Aufstieg in den Stufen des Grundgehalts teilnehmen.

Die Zahlung des höheren Grundgehalts ist/wird vom ... an veranlasst. Hinsichtlich der weiteren Modalitäten des Aufstiegs in den Stufen verweise ich auf § 27 Absatz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes und § 3 Absatz 2 der Verordnung über das leistungsabhängige Aufsteigen in den Grundgehaltsstufen im Land Brandenburg (Brandenburgische Leistungsstufenverordnung - BbgLStV - vom 12. Dezember 2008, GVBl. 2009 II S. 33).

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.

7 **Beteiligungsrechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung sowie der Gleichstellungsbeauftragten**

- **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 Leistungsstufe aufgestellt werden (§ 66 Nummer 5 PersVG). Bei der Einzelfallentscheidung über die Festsetzung einer Leistungsstufe oder über das Verbleiben in der Stufe hat die Personalvertretung kein Beteiligungsrecht. Sie hat allerdings im Rahmen ihres allgemeinen Überwachungsrechts aus § 58 Absatz 1 Nummer 1 und 2 PersVG nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts einen Informationsanspruch (BVerwG - Az. 6 P 15.92 - vom 22.12.1993 in NVwZ 1995, 89 ff. und in PersV 1994, 523 ff.).

- **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 Festsetzung einer Leistungsstufe oder über das Verbleiben in der Stufe im Rahmen des § 22 Absatz 2 LGG zu beteiligen. Dies gilt auch für die eventuelle Aufstellung von Kriterienkatalogen.

- **Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX)**

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Entscheidung über die Festsetzung einer Leistungsstufe oder über das Verbleiben in der Stufe gemäß § 95 Absatz 2 SGB IX zu beteiligen. Dies gilt auch für die eventuelle Aufstellung von Kriterienkatalogen.

8 Haushaltsmäßige Hinweise für den Bereich der Landesverwaltung

Die für die Vergabe leistungsbezogener Bezahlungselemente anfallenden Ausgaben sind nach § 15 Absatz 4 des Haushaltsgesetzes 2008/2009 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 Absatz 3 des Haushaltsgesetzes 2008/2009 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.

9 Statistische Angaben

Das Ministerium der Finanzen benötigt zur Evaluierung des Systems der leistungsbezogenen Besoldungselemente statistische Angaben. Zu diesem Zweck werden die obersten Landesbehörden sowie die übrigen Dienstherren gebeten, jährlich zum Stichtag 31. Dezember per vorgegebene Muster statistische Daten zu melden.