

Durchführungshinweise
zur Verordnung über die Gewährung von Prämien und
Zulagen für besondere Leistungen im Land Brandenburg
(Brandenburgische Leistungsprämien- und
-zulagenverordnung - BbgLPZV)

Zur Durchführung der Brandenburgischen Leistungsprämien- und -zulagenverordnung (BbgLPZV) vom 7. August 2014 (GVBl. II Nr. 57) erlässt das Ministerium der Finanzen folgende Hinweise:

1 Zu § 1 (Geltungsbereich)

Die Verordnung regelt auf der Grundlage des § 43 Absatz 1 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes (BbgBesG) die Gewährung von Leistungsprämien und Leistungszulagen an Beamtinnen und Beamte in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A und B, und zwar bei allen Dienstherrn im Geltungsbereich des Landesbeamtengesetzes (LBG). Nicht erfasst werden:

- **Beamtinnen und Beamte in der laufbahnrechtlichen Probezeit gemäß § 18 LBG sowie Beamtinnen und Beamte, denen ein Amt mit leitender Funktion zunächst in einem Beamtenverhältnis auf Probe gemäß § 120 LBG übertragen wurde**

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

- **Beamtinnen und Beamte auf Zeit**

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

- **Abgeordnete Beamtinnen und Beamte von anderen Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs des Landesbeamtengesetzes.**

2 Zu § 2 (Allgemeines)

Zu Absatz 1

Leistungsprämien und Leistungszulagen können für gegenwärtige beziehungsweise 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 § 43 BbgBesG einer Erläuterung des Begriffs „herausragende besondere Leistung“ bewusst enthalten. Durch die gewählte offene Ausgestaltung der Norm soll sichergestellt werden, dass auf die jeweiligen Bedürfnisse und Besonderheiten bei den einzelnen Dienstherrn flexibel reagiert werden kann.

Die Funktionen der von der Verordnung erfassten Beamtinnen und Beamten sind äußerst vielfältig. Erfasst werden Beamtinnen und Beamte des Landes, der Kommunen und der übrigen Dienstherrn in allen Verwaltungsbereichen und -ebenen, so zum Beispiel in den Laufbahnen des nichttechnischen und technischen Verwaltungsdienstes, des Polizei- und Justizvollzugsdienstes, des Steuerverwaltungsdienstes sowie des Schul- und Schulaufsichtsdienstes. Daraus wird deutlich, dass ein allgemeiner Kriterienkatalog oder Ähnliches für die Vergabe von Leistungsprämien und Leistungszulagen den jeweiligen Verhältnissen und Bedürfnissen nicht gerecht werden würde.

Im Interesse einer weitgehenden Flexibilität der Vergabep Praxis, die für sachgerechte und den Verhältnissen angepasste Entscheidungen unverzichtbar ist, ist der Leistungsbegriff deshalb auch in der Verordnung nicht definiert. Die **Vergabeberechtigten** (= Entscheidungsberechtigte im Sinne von § 6 Absatz 1 BbgLPZV) haben deshalb grundsätzlich aus eigener Anschauung 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 Beamtinnen und Beamten soll dort bewertet und honoriert werden, wo sie erbracht wird. Eine Steuerung der Vergabep Praxis, zum Beispiel durch die

nächsthöhere Dienstvorgesetzte oder den nächsthöheren Dienstvorgesetzten, wird dadurch nicht ausgeschlossen. Ausgeschlossen ist auch nicht, dass die obersten Dienstbehörden für einzelne Vergabebereiche je nach den spezifischen Anforderungen Kriterienkataloge aufstellen können. In diesem Fall sind die Hinweise unter Nummer 7 zu beachten.

Auch wenn die offene Formulierung des Tatbestandsmerkmals in § 2 Absatz 1 Satz 1 BbgLPZV in jedem Fall eine Auslegung und Konkretisierung erfordert, lässt sich der Leistungsbegriff jedoch allgemein wie folgt umschreiben:

- Zu bewerten sind **Einzeleistungen** (im Gegensatz zu der für die Gewährung von Leistungsstufen nach § 25 Absatz 5 BbgBesG maßgeblichen Leistung der Beamtin oder des Beamten), die in einem Einzelergebnis oder in mehreren über einen Zeitraum erbrachten Arbeitsergebnissen bestehen. Ob auch dauerhaft herausragende fachliche Leistungen erbracht werden, ist für die Gewährung von Leistungsprämien oder Leistungszulagen unerheblich. Dauerhaft herausragende fachliche Leistungen schließen aber die Gewährung von leistungsorientierten Besoldungselementen nach der Brandenburgischen Leistungsprämien- und -zulagenverordnung nicht aus.
- Eine „herausragende besondere Leistung“ ist nicht gegeben, wenn es sich dabei lediglich um allgemein gute Leistungen handelt. Die Vergabe von Leistungsprämien oder Leistungszulagen rechtfertigen insbesondere nur solche Leistungen, die im Hinblick auf Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse oder im Hinblick auf den wirtschaftlichen Erfolg der Arbeit in besonderer Weise herausragend sind. Eine zu honorierende besondere Leistung kann zum Beispiel auch die Übernahme der Aufgaben eines anderen Dienstpostens unter Beibehaltung der bisherigen Aufgaben darstellen, wenn trotz der dadurch bedingten überdurchschnittlichen Belastung beide Aufgabengebiete 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 Beamtinnen und Beamten

Werden honorierungswürdige herausragende besondere Leistungen durch Gruppen erbracht, wird die Gewährung von Leistungsprämien oder Leistungszulagen nicht nur an einzelne Beamtinnen und Beamte, sondern auch an Gruppen von Beschäftigten, wie zum Beispiel 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 die oder der Einzelne an dem von der Gruppe erbrachten Ergebnis wesentlich beteiligt war oder ist.

Zugleich wird in § 2 Absatz 1 Satz 3 BbgLPZV eine Gesamtbetrags-Höchstgrenze bestimmt. Sie beträgt 250 Prozent des Anfangsgrundgehalts der höchsten Besoldungsgruppe der an der Leistung wesentlich beteiligten Beamtinnen und Beamten. Im Ergebnis kann damit für die herausragende besondere Leistung der Gruppe nur eine Leistungsprämie oder Leistungszulage gewährt werden, die unter mehreren Gruppenmitgliedern verteilt werden kann. In diesem Fall gelten Leistungsprämien oder Leistungszulagen, 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 Absatz 1 BbgLPZV jeweils einzeln zu berücksichtigen.

Zu Absatz 2

Durch die Konkurrenzvorschrift über das Verhältnis von Leistungsprämien und Leistungszulagen zu Leistungsstufen nach § 25 Absatz 5 BbgBesG und anderen leistungsbezogenen Besoldungsbestandteilen (zum Beispiel: Zulage nach § 44 BbgBesG, Mehrarbeitsvergütung nach § 46 BbgBesG, Vollstreckungsvergütung nach § 47 BbgBesG) werden finanzielle Mehrfachabgeltungen aufgrund des gleichen Sachverhalts beziehungsweise der gleichen besonderen Leistung vermieden; eine herausragende besondere Leistung darf nur einmal honoriert werden. Von der Konkurrenzregelung erfasst sind auch die Zulagen nach den §§ 45 und 46 des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung, die nach § 67 Absatz 6 BbgBesG übergangsweise fortzuzahlen sind. Ausgeschlossen ist jedoch nicht, dass trotz der Zahlung von Mehrarbeitsvergütung zum Beispiel 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 allein noch keinen honorierungsfähigen Sachverhalt darstellt. Unzulässig ist es daher, neben Freizeitausgleich oder bezahlter Mehrarbeit zur Bewältigung eines starken Arbeitsanfalls eine Leistungsprämie oder eine Leistungszulage wegen der Erledigung einer besonderen Arbeitsmenge zu zahlen.

Zu Absatz 3

Bei der Vergabe von Leistungsprämien und Leistungszulagen sind die haushaltsrechtlichen Möglichkeiten zu beachten. Für den Bereich der Landesverwaltung ist derzeit in § 15 Absatz 1 des Haushaltsgesetzes 2013/2014 die haushaltsrechtliche Grundlage für die Vergabe von Leistungsprämien und Leistungszulagen im besoldungsrechtlich

zulässigen Umfang geregelt. Die früheren Vergabebeschränkungen sind ersatzlos entfallen. Die übrigen Dienstherren im Geltungsbereich des Landesbeamtengesetzes können gegebenenfalls Beschränkungen der Vergabemöglichkeiten im Rahmen ihrer Personalhoheit und Haushaltsautonomie anordnen (zum Beispiel durch kommunales Satzungsrecht).

Zu Absatz 4

Leistungsprämien und Leistungszulagen sind als zeitlich befristete beziehungsweise einmalige Zahlungen nicht ruhegehaltfähig (§ 43 Absatz 2 Satz 4 BbgBesG). Sie werden auf Überleitungs- und Ausgleichszulagen nicht angerechnet.

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 zeitlichem 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 die Beamtin oder 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 Prozentsatz des Anfangsgrundgehalts festzulegen.

Das maßgebende Anfangsgrundgehalt als Ausgangsbetrag für die Vergabeentscheidung ist von der oder dem Vergabeberechtigten unter Berücksichtigung eventueller Besonderheiten (zum Beispiel Minderung aufgrund von Teilzeitbeschäftigung, 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 Betrags der Leistungsprämie (zum Beispiel bei Teilzeitbeschäftigung) nicht eintritt.

Bei dem maßgebenden Anfangsgrundgehalt, das als Ausgangsbetrag für die Vergabeentscheidung zugrunde zu legen ist und sich bei einer Gruppe nach der Besoldungsgruppe des dienststranghöchsten Gruppenmitglieds bemisst, sind eventuelle Besonderheiten, wie zum Beispiel die Minderung aufgrund von Teilzeitbeschäftigung, zunächst nicht zu berücksichtigen. Auf dieser Grundlage ist die Leistungsprämie entsprechend der Bewertung der Leistung zu bemessen. Erst dann ist von der oder dem Vergabeberechtigten unter Berücksichtigung der individuellen Besonderheiten der einzelnen Gruppenmitglieder (Teilzeitbeschäftigung) der Betrag der Leistungsprämie festzusetzen und zur Zahlung anzuweisen.

Zu Absatz 3

Bei mehrfacher Gewährung von Leistungsprämien an eine Beamtin oder einen Beamten innerhalb eines Jahres darf die Höhe des Anfangsgrundgehalts gemäß Absatz 2 als Höchstgrenze für den Gesamtbetrag nicht überschritten werden.

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 Absatz 2 BbgLPZV).

Zu Absatz 2

Die Leistungszulage wird als Monatsbetrag festgesetzt. Der Höchstbetrag von 7 Prozent 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 Prozentsatz des Anfangsgrundgehalts festzulegen. Die Höchstgrenze der Leistungszulage richtet sich nach der Besoldungsgruppe, der die Beamtin oder der Beamte im Zeitpunkt der Entscheidung angehört.

Zur Frage der Ermittlung des maßgebenden Anfangsgrundgehalts als Ausgangsbetrag für die Vergabeentscheidung gelten die Ausführungen in diesen Durchführungshinweisen zu § 3 Absatz 2 entsprechend. Die Zahlung der Leistungs-

zulage 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 Absatz 1 BbgLPZV anzurechnen.

Beispiel:

15. Januar 2015: Festsetzung einer Leistungszulage für den Zeitraum 1. November 2014 bis 30. Juni 2015

25. Juni 2015: Verlängerung für den Zeitraum 1. Juli 2015 bis 31. August 2015

Die Jahresfrist beginnt am 1. September 2015 zu laufen. Danach kann frühestens ab 1. September 2016 erneut eine Leistungszulage bewilligt werden (siehe § 4 Absatz 3 BbgLPZV).

Zu Absatz 3

Innerhalb eines Jahres nach Gewährung einer Leistungszulage oder nach Bewilligung einer Leistungsprämie sind Anschlusshonorierungen nicht möglich.

Zu Absatz 4

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

Des Weiteren werden in Absatz 4 die Fälle bestimmt, in denen die Zahlung der Leistungszulage aus sonstigen Gründen endet (Verwendungswechsel, Beurlaubung ohne Dienstbezüge, längere Dienstunfähigkeit), 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.

5 Zu § 5 (Zahl der Empfängerinnen und Empfänger)

Zu Absatz 1

Allgemeines

Die Vergabemöglichkeiten sind bei Leistungsprämien und Leistungszulagen insgesamt auf eine Quote von 15 Prozent der am 1. Januar eines Kalenderjahres vorhandenen Beamtinnen und Beamten begrenzt.

Vorhanden sind alle Beamtinnen und Beamten im Bereich eines Dienstherrn, die am vorgenannten Stichtag der Besoldungsordnung A und B angehören, auch wenn sie das Endgrundgehalt erreicht haben. Berechnungsbasis ist die Anzahl der entsprechenden Beamtinnen und Beamten (Kopfzahlen) einschließlich der Teilzeitbeschäftigten. In die Berechnungsbasis werden auch Beamtinnen und Beamte in der Probezeit und Beamtinnen und Beamte auf Zeit einbezogen, obwohl sie nicht zum Kreis der Bezugsberechtigten von Leistungsprämien und Leistungszulagen gehören (§ 1 Satz 2 BbgLPZV). Von anderen Dienstherrn abgeordnete Beamtinnen und Beamte sowie am Stichtag ohne Bezüge beurlaubte Beamtinnen und Beamte gehören nicht dazu.

Die 15-Prozent-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 Kopfzahlen jeweils zum 1. Januar eines jeden Kalenderjahres zu ermitteln; laufende Leistungszulagen 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. 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 sich an, die Quotenregelung auch auf die einzelnen Laufbahngruppen zu übertragen.

Durch die Transferklausel in Satz 4 wird die Möglichkeit eröffnet, bei Nichtausschöpfung der Vergabemöglichkeit von Leistungsstufen den verbleibenden Vergaberahmen zur Vergabe zusätzlicher Leistungsprämien und Leistungszulagen einzusetzen. Auf diese Weise bestehen verbesserte Kombinationsmöglichkeiten für den Einsatz der verschiedenen leistungsorientierten Besoldungselemente.

Bereich der Landesverwaltung

Jede oberste Landesbehörde stellt insgesamt jeweils für ihren Geschäftsbereich die personalzahlenmäßige Obergrenze fest, bis zu der Leistungsprämien und Leistungszulagen 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.

Zu Absatz 2

Hier geht es um eine Sonderregelung für Dienstherrn mit weniger als sieben Beamtinnen und Beamten in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A und B. Damit wird es diesen Dienstherrn ermöglicht, zumindest einer Beamtin oder einem Beamten eine Leistungsprämie oder Leistungszulage zu gewähren.

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 die oder der jeweilige Dienstvorgesetzte, die oder der die übrigen Vorgesetzten der Beamtin oder 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 die oder der vergabeberechtigte Dienstvorgesetzte durch Organisationsentscheidung zu bestimmen.

Für den Bereich der obersten Landesbehörden ist zusätzlich § 6 Absatz 1 Satz 2 BbgLPZV zu beachten, nach dem auch eine andere Delegation der Vergabeberechtigung möglich ist, zum Beispiel die Übertragung der Vergabeberechtigung auf die Abteilungsleitungen, denen eine ausreichende Anzahl von Beamtinnen und 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 Leistungszulagen 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 der Beamtin oder 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 nach § 3 der Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen im Land Brandenburg (Brandenburgische Leistungsprämien- und -zulagenverordnung - BbgLPZV - vom 7. August 2014, GVBl. II Nr. 57).

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 nach § 4 der Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen im Land Brandenburg (Brandenburgische Leistungsprämien- und -zulagenverordnung - BbgLPZV - vom 7. August 2014, GVBl. II Nr. 57).

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 erneut eine

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

gewähren zu können.

Die Gewährung der Leistungszulage erfolgt nach § 4 der Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen im Land Brandenburg (Brandenburgische Leistungsprämien- und -zulagenverordnung - BbgLPZV - vom 7. August 2014, GVBl. II Nr. 57).

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 ... nach § 4 Absatz 4 Satz 1 BbgLPZV 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.

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 von Leistungsprämien und Leistungszulagen aufgestellt werden (§ 66 Nummer 5 PersVG). Bei der Einzelfallentscheidung über die Gewährung einer Leistungsprämie oder Leistungszulage 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. Dezember 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 Gewährung einer Leistungsprämie oder Leistungszulage 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 Gewährung einer Leistungsprämie oder Leistungszulage gemäß § 95 Absatz 2 SGB IX zu beteiligen. Dies gilt auch für die eventuelle Aufstellung von Kriterienkatalogen.

8 Haushaltmäßige Hinweise für den Bereich der Landesverwaltung

Die für die Vergabe leistungsbezogener Bezahlungselemente anfallenden Ausgaben sind nach § 15 Absatz 3 des Haushaltsgesetzes 2013/2014 aus Einsparungen bei anderen Ausgaben des Personalbudgets im jeweiligen Einzelplan oder durch Entnahmen aus der Rücklage Personalbudget 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 2 des Haushaltsgesetzes 2013/2014 geregelte Deckungsfähigkeit innerhalb des jeweiligen Einzelplans wird hingewiesen.

Kostenwirksame Entscheidungen während der Abordnungszeit von Beamtinnen und 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 vorgegebenem Muster statistische Daten zu melden.