



Amtsblatt für Brandenburg

Gemeinsames Ministerialblatt für das Land Brandenburg

13. Jahrgang

Potsdam, den 17. April 2002

Nummer 16

Inhalt	Seite
Ministerium der Finanzen	
Durchführungshinweise zur Brandenburgischen Leistungsstufenverordnung und zur Brandenburgischen Leistungsprämien- und -zulagenverordnung	450
Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung	
Richtlinie des Ministeriums für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung über die Gewährung einer Anpassungshilfe für ältere landwirtschaftliche Arbeitnehmer	461
Beilage: Amtlicher Anzeiger Nr. 16/2002	

**Durchführungshinweise zur
Brandenburgischen Leistungsstufenverordnung
und zur
Brandenburgischen Leistungsprämien-
und -zulagenverordnung**

Rundschreiben des Ministeriums der Finanzen
- 45.6-2006-27.3/42a.1 -
Vom 15. November 2001

Am 1. Januar 2002 treten im Land Brandenburg die Verordnungen über das leistungsabhängige Aufsteigen in den Grundgehaltsstufen (Brandenburgische Leistungsstufenverordnung - BbgLStV) vom 12. Oktober 2001 (GVBl. II S. 586) sowie über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen (Brandenburgische Leistungsprämien- und -zulagenverordnung - BbgLPZV) vom 12. Oktober 2001 (GVBl. II S. 588) in Kraft.

Die Verordnungen sind von der Landesregierung Brandenburg auf der Grundlage des § 27 Abs. 3 und des § 42 a des Bundesbesoldungsgesetzes erlassen worden, die mit dem Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322) eingeführt worden sind. Die hierin geregelte Leistungsbezahlung ist ein Instrument im Rahmen der Personalführung in den Behörden, das die Motivation und Leistungsbereitschaft der Beamten in Ergänzung nichtmonetärer Leistungsanreize fördern und somit die Leistungsfähigkeit der Verwaltung erhöhen soll. Dabei sollen die Leistungen zeitnäher und dezentraler honoriert werden können.

Zur Durchführung der Verordnungen ergehen die Hinweise in den Anlagen 1 und 2.

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

**Durchführungshinweise zur
Verordnung über das leistungsabhängige Aufsteigen
in den Grundgehaltsstufen im Land Brandenburg
(Brandenburgische Leistungsstufenverordnung - BbgLStV)
vom 12. Oktober 2001 (GVBl. II S. 586)**

1. Zu § 1 (Geltungsbereich)

Zu Absatz 2

Die Verordnung regelt auf der Grundlage des § 27 Abs. 3 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) die Festsetzung von Leistungsstufen und das Verbleiben in den Stufen für Beamte in Besoldungsgruppen 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** (§ 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 ausgeschlossen.

- **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 Abs. 2 BBesG maßgeblichen Stufe des Grundgehalts zu verstehen. Die Leistungsstufe hat eine befristete Bezahlungsverbesserung zur Folge und ist ohne Auswirkungen auf das Endgrundgehalt. Ob und inwieweit ein Aufsteigen in den Stufen des Grundgehalts zu einer Aufzehrung von Überleitungs- und Ausgleichszulagen führt, richtet sich nach den jeweiligen Vorschriften über die Aufzehrung solcher Zulagen. Eine Überleitungszulage nach Artikel 14 des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts würde durch den vollen Betrag der Leistungsstufe aufgezehrt werden.

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 Tz. 7 zu beachten.

Allgemein lässt sich feststellen, dass Leistungen im Sinne der Verordnung von solchen Kriterien wie u. a.:

- Arbeitsgüte
- Fachwissen
- Arbeitsstil
- Arbeitsmenge
- Führungsverhalten
- sowie sonstigen Befähigungsmerkmalen, wie z. B. Auffassungsgabe, Urteilsfähigkeit, Entscheidungsvermögen, konzeptionelles Handeln, Belastbarkeit usw.,

gekennzeichnet sind. Diese Kriterien werden allgemein auch im Rahmen der Leistungsbewertung in den dienstlichen Beurteilungen zugrunde gelegt. Aufgrund der somit bestehenden inhaltlichen Nähe zwischen dem Leistungsbegriff bei der Durchführung des § 27 Abs. 3 BBesG und in den dienstlichen Beurteilungen werden somit im Ergebnis die bestbeurteilten Beamten in der Regel auch für die Vergabe einer Leistungsstufe in Frage kommen. Das könnte z. B. im Falle einer siebenteiligen Beurteilungsnotenskala für Beamte in den oberen beiden Werten zutreffen, sofern ihre Gesamtleistungen zugleich auch als „herausragend“ im Sinne der Verordnung einzuschätzen sind (Schwegmann/Summer/Sander, BBesG, § 27 Rn. 6 b Tz. 2).

Eine herausragende Leistung löst jedoch noch keinen Anspruch auf eine Leistungsstufe aus. Voraussetzung für die Gewährung einer Leistungsstufe ist eine ausdrückliche Leistungsfeststellung. Hierzu sind die Durchführungshinweise zu § 4 Abs. 1 BbgLStV zu beachten.

Dauerhaft

Unter dem Begriff „dauerhaft“ ist zunächst ein zurückliegender aktueller 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 Zeitraum der Leistungserbringung wenigstens der Dauer der Bezahlungsverbesserung (das heißt ein bis zwei Jahre) 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 Abs. 2 BBesG geregelt und beträgt bis zur fünften Stufe zwei Jahre, bis zur neunten Stufe drei Jahre und darüber hinaus vier Jahre. Eine Leistungsstufe kann frühestens festgesetzt werden, wenn die Hälfte des Zeitraums bis zum Erreichen der nächsthöheren Stufe verstrichen ist. Im Übrigen wird der Stufen-Aufstieg gemäß § 27 Abs. 2 BBesG nicht beeinflusst. Somit wird als Leistungsstufe das Grundgehalt der nächsthöheren Stufe nur für einen begrenzten Zeitraum vorweg gewährt, nämlich nur solange bis der Beamte ohnehin in die nächsthöhere Stufe ausgehend vom individuellen Besoldungsdienstalter aufsteigt.

Beispiel:

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

Das Grundgehalt der zehnten Stufe kann frühestens ab Vollendung des 43. Lebensjahres als Leistungsstufe vorweg festgesetzt werden. Diese Festsetzung wirkt sich nur bis zum vollendeten 45. Lebensjahr aus, da ab diesem Zeitpunkt gemäß § 27 Abs. 2 BBesG die zehnte Stufe maßgeblich ist. Frühestens mit Vollendung des 47. Lebensjahres kann das Grundgehalt nach Stufe 11 vorweg gewährt werden.

Zu Absatz 4

Durch die Konkurrenzvorschrift über das Verhältnis von Leistungsstufen zu Beförderungen werden Doppelabteilungen 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 Abs. 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. Dies ist z. B. der Fall bei Vergabe von Bewertungsstufen „entspricht nicht den Anforderungen“ und „erheblich unter den Anforderungen“.

Die Hemmung soll als letztes Mittel zum Ansporn einer Leistungssteigerung angewendet werden. Andere Maßnahmen müssen vorausgegangen sein. Hierzu sind die Durchführungshinweise zu § 4 Abs. 2 BbgLStV zu beachten.

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 z. B. 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 Abs. 3 LVO zu berücksichtigen.

Zu Absatz 2

Im Falle einer Aufstiegshemmung ist in halbjährlichen Abständen zu prüfen, ob die Gesamtleistungen inzwischen 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.

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.

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

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 Verordnung und der dienstlichen Beurteilung (vgl. Durchführungshinweise zu § 2 Abs. 1 BbgLStV) bietet 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 Falle bedarf es keiner gesonderten Leistungsfeststellung,

sondern lediglich eines Verweises auf die zutreffende Beurteilung in der Begründung der Vergabeentscheidung.

Eine förmliche dienstliche Beurteilung ist für die Vergabe einer Leistungsstufe andererseits aber auch nicht erforderlich, denn anders als z. B. bei Beförderungen, die eine Änderung des statusrechtlichen Amtes und eine dauerhafte Bezahlungsverbesserung zur Folge haben, werden mit der Vergabe einer Leistungsstufe nur befristete, die Grundalimentation des Beamten ergänzende Bezahlungsverbesserungen 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 wird insbesondere in Bereichen von Bedeutung und unumgänglich sein, in denen keine Regelbeurteilungen erstellt werden, aber auch in Einzelfällen, in denen die letzte dienstliche Beurteilung nicht mehr zutreffend ist, weil der Beamte z. B. anschließend befördert worden ist oder das Aufgabengebiet gewechselt hat.

Für die gesonderte 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 gesonderte Leistungsfeststellung nicht erforderlich. Im Hinblick auf die erforderliche Transparenz der Vergabepraxis muss die Leistungsfeststellung aber in jedem Fall den oben genannten inhaltlichen Anforderungen genügen.

Zu beachten ist im Übrigen, 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 wurden.

Leistungsfeststellungen müssen 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 Abs. 1 BbgLStV zuständigen Stellen können nähere Verfahrensregelungen für ihren Bereich treffen.

Zu Absatz 2

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

Bei der unmittelbar zum Verbleiben in der Grundgehaltsstufe führenden Feststellung können nur solche Leistungsmängel berücksichtigt werden, auf die der Beamte zuvor hingewiesen worden ist und für deren Beseitigung ihm eine angemessene Frist

eingräumt wurde. 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 (z. B. 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 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 und noch nicht das Endgrundgehalt erreicht haben. Berechnungsbasis ist insoweit die Anzahl der entsprechenden Beamten (Kopfzahlen), 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 Leistungsstufen sein können (§ 1 Abs. 2 BbgLStV). 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 „Kopfzahlen“ jeweils zum 1. Januar eines jeden Kalenderjahres zu ermitteln; laufende Leistungsstufen aus Vorjahren sind auf die Quote nicht anzurechnen.

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 fest, bis zu der Leistungsstufen vergeben werden können. Hierbei sind Bruchteile 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 Lan-

desbehörde 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 zeitnah maschinell erstellte Listen von der ZBB.

Als weiteres Hilfsmittel werden den Personalreferaten der obersten Landesbehörden zu dem vorgenannten Stichtag von der ZBB ebenfalls zeitnah maschinell erstellte Listen in Papierform zur Verfügung gestellt, aus denen die Vergabeberechtigten die Fristen bis zum nächsten regulären Stufenaufstieg der Beamten ermitteln können. Die Listen beinhalten alle Beamten der Besoldungsordnungen A (ohne unter Wegfall der Bezüge Beurlaubte), die noch nicht das Endgrundgehalt erreicht haben, sortiert nach Einzelplänen und Dienststellen-Nummer und innerhalb der Dienststellen-Nummer sortiert nach Laufbahngruppen mit folgenden Angaben:

- Besoldungsgruppe
- Personalnummer
- Name, Vorname
- derzeitige Stufe des Grundgehalts
- Zeitpunkt, ab dem diese Stufe erreicht wurde
- künftige Stufe des Grundgehalts
- Zeitpunkt, ab dem diese Stufe zustehen wird.

Eine Aufteilung der Listen nach den Vergabebereichen der jeweiligen vergabeberechtigten Dienstvorgesetzten (Vergabeberechtigten) ist seitens der ZBB maschinell nicht leistbar. Deshalb haben die jeweiligen Personalreferate der obersten Landesbehörden die Listen auf die Vergabebereiche manuell aufzuteilen und an die jeweiligen Vergabeberechtigten als vertrauliche Personalsache weiterzuleiten. Es ist aus datenschutzrechtlichen Gründen sicherzustellen, dass den Vergabeberechtigten nur die personenbezogenen Daten der Beschäftigten zu übermitteln sind, die jeweils zu ihrem Vergabebereich gehören. Dabei ist auch sicherzustellen, dass die Daten nicht unbefugten Personen zur Kenntnis gelangen (§ 57 Abs. 3 LBG).

Die Vergabeberechtigten haben die Listen mit Zugang der neuen Listen zu vernichten.

Zu Absatz 2

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.

Zu Absatz 3

Diese Regelung enthält eine Sonderregelung für Dienstherrn mit weniger als zehn Beamten im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1

BbgLStV. Damit wird es ermöglicht, einem Beamten dieses Dienstherrn eine Leistungsstufe zu gewähren.

Zu Absatz 4

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

Für den Bereich der Landesverwaltung wurde für die Haushaltsjahre 2002/2003 durch ergänzende haushaltsgesetzliche Regelung die Vergabequote abweichend von § 5 Abs. 1 BbgLStV auf 5 v. H. festgesetzt (§ 14 Abs. 1 des Haushaltsgesetzes 2002/2003). Die übrigen Dienstherrn im Geltungsbereich des Landesbeamtengesetzes können insoweit ebenfalls Beschränkungen der Vergabemöglichkeiten im Rahmen ihrer Personalhoheit und Haushaltsautonomie (z. B. durch kommunales Satzungsrecht) regeln.

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 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 BbgLStV 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

Die Entscheidung über die Festsetzung einer Leistungsstufe und über die Festsetzung des Verbleibens in der bisherigen Stufe ist dem Beamten schriftlich mitzuteilen (§ 27 Abs. 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 Fest-

setzung der Leistungsstufe erfolgt aufgrund des § 2 der Verordnung über das leistungsabhängige Aufsteigen in den Grundgehaltsstufen im Land Brandenburg (Brandenburgische Leistungsstufenverordnung - BbgLStV) vom 12. Oktober 2001 (GVBl. II S. 586).

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

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Das Beifügen einer Rechtsbehelfsbelehrung steht im Ermessen der Behörde.

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 wurden bereits mehrere Personalgespräche mit Ihnen geführt.

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. Oktober 2001 (GVBl. II S. 586).

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 Aufstieghemmung:

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 Abs. 3 des Bundesbesoldungs-

gesetzes und § 3 Abs. 2 der Verordnung über das leistungsabhängige Aufsteigen in den Grundgehaltsstufen im Land Brandenburg (Brandenburgische Leistungsstufenverordnung - BbgLStV) vom 12. Oktober 2001 (GVBl. II S. 586).

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 Nr. 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 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.).

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 Abs. 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 Abs. 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 § 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.

9. 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 der tatsächlich jeweils vergebenen Leistungsstufen und der Aufstiegshemmungen je Behörde/Einrichtung unterteilt nach Laufbahngruppen und Besoldungsgruppen sowie nach Geschlecht
- Gesamtzahl der höchstmöglichen Leistungsstufen 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.

**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 Verordnungsregelungen 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.

Richtlinie des Ministeriums für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung über die Gewährung einer Anpassungshilfe für ältere landwirtschaftliche Arbeitnehmer

Vom 27. Februar 2002

1. Zuwendungszweck, Rechtsgrundlage

- 1.1 Das Land gewährt nach Maßgabe dieser Richtlinie und der Verwaltungsvorschriften zu § 44 der Landeshaus-

haltsordnung (LHO) Zuwendungen (Anpassungshilfe) an ältere landwirtschaftliche Arbeitnehmer, die als Folge agrarstruktureller Veränderungen, insbesondere durch die Anpassung der landwirtschaftlichen Produktion an den Markt und an rationelle Verfahren, aus Unternehmen der Landwirtschaft ausscheiden.

- 1.2 Die Gewährung einer Anpassungshilfe soll diesen Arbeitnehmern eine Hilfe geben, sich an die neue Situation (Arbeitslosigkeit oder außerlandwirtschaftliche Erwerbstätigkeit) anzupassen.

- 1.3 Ein Anspruch auf Gewährung der Zuwendung besteht nicht, vielmehr wird aufgrund pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel über die Zuwendung entschieden.

2. Gegenstand der Förderung

Einstellung der landwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit

3. Zuwendungsempfänger

- 3.1 Landwirtschaftlichen Arbeitnehmern kann eine Anpassungshilfe gewährt werden.

- 3.2 Als landwirtschaftlicher Arbeitnehmer gilt, wer als Arbeiter oder Angestellter in den dem Ausscheiden aus dem landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis vorangegangenen 120 Kalendermonaten mindestens 90 Monate in Unternehmen der Landwirtschaft im Sinne des § 1 Abs. 4 des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte (ALG), die die Mindestgröße nach § 1 Abs. 5 ALG erreichten, rentenversicherungspflichtig beschäftigt war.

Für die Zeit vor dem 1. Januar 1995 gelten die vorgenannten Voraussetzungen als erfüllt, wenn es sich um eine Tätigkeit als Arbeitnehmer im Sinne des § 249 c Abs. 22 des Arbeitsförderungsgesetzes in der am 31. Dezember 1997 geltenden Fassung handelt oder der Arbeitnehmer in einem landwirtschaftlichen Unternehmen im Sinne des § 2 Abs. 1 bis 3 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte (KVLG 1989) in der am 31. Dezember 1994 geltenden Fassung beschäftigt war.

4. Zuwendungsvoraussetzungen

- 4.1 Anpassungshilfe kann einem landwirtschaftlichen Arbeitnehmer (Nummer 3.2) gewährt werden,

- 4.1.1 wenn er bereits in den vorangegangenen Jahren einen Antrag auf Anpassungshilfe gestellt hat. Erstantragsteller können nicht berücksichtigt werden.

- 4.1.2 der seinen Arbeitsplatz auf Veranlassung seines Arbeitgebers im Rahmen von Maßnahmen zur Produktionseinschränkung oder rationelleren Gestaltung oder Stilllegung eines landwirtschaftlichen Betriebes oder Teilen

eines landwirtschaftlichen Betriebes in erheblichem Umfang (Nummer 4.2) verloren hat,

4.1.3 der im Zeitpunkt seines Ausscheidens aus diesem Betrieb (Nummer 4.1.1)

- in diesem Betrieb in den letzten drei Jahren mindestens 24 Kalendermonate rentenversicherungspflichtig beschäftigt war und
- das 55., jedoch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat,

4.1.4 der keine der folgenden Leistungen bezieht:

- Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung,
- Altersrente, vorzeitige Altersrente, Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, Landabgaberente nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte als ehemaliger landwirtschaftlicher Unternehmer oder mithelfender Familienangehöriger,
- Produktionsaufgaberente nach dem Gesetz zur Förderung der Einstellung der landwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit als ehemaliger landwirtschaftlicher Unternehmer,
- Ausgleichsgeld nach dem Gesetz zur Förderung der Einstellung der landwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit als ehemaliger Arbeitnehmer oder mithelfender Familienangehöriger,
- Vorruhestands- oder Altersübergangsgeld,

4.1.5 und der

- künftig seinen Lebensunterhalt aus außerlandwirtschaftlicher Erwerbstätigkeit bestreitet oder
- nach dem Verlust seines landwirtschaftlichen Arbeitsplatzes arbeitslos gemeldet ist oder
- an einer vom Arbeitsamt geförderten Arbeitsbeschaffungsmaßnahme teilnimmt.

4.2 Eine Produktionseinschränkung, rationellere Gestaltung oder Stilllegung von Teilen eines Betriebs in erheblichem Umfang (Nummer 4.1.1) liegt vor, wenn sie zu einer Verringerung des Arbeitseinsatzes im Betrieb führt, die mindestens 50 % der tarifvertraglichen Arbeitszeit eines landwirtschaftlichen Arbeitnehmers entspricht.

4.3 Verlegt der Antragsteller seinen ständigen Wohnsitz in ein anderes Bundesland, so ruht sein Anspruch nach Nummer 1, wenn ihm nach den dortigen rechtlichen Bestimmungen vergleichbare Leistungen gewährt werden können.

5. Landwirtschaftliche Erwerbstätigkeit

Bei erneuter Aufnahme einer landwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit ruht während der Zeit dieser Tätigkeit der Bezug von Anpassungshilfe.

6. Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit, außerlandwirtschaftlicher Erwerbstätigkeit, landwirtschaftlicher Erwerbstätigkeit und Teilnahme an einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme

Ein - auch mehrfacher - Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit, außerlandwirtschaftlicher Erwerbstätigkeit, erneuter landwirtschaftlicher Erwerbstätigkeit und Teilnahme an einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme ist - unbeschadet der Regelung in Nummer 5 - für den Bezug von Anpassungshilfe unschädlich.

Die Regelung über die zeitliche Höchstdauer der Gewährung von Anpassungshilfe (Nummer 7.4) bleibt hierdurch unberührt.

7. Art, Dauer und Höhe der Zuwendung

7.1 Zuwendungsart: Projektförderung

7.2 Finanzierungsart: Festbetragsfinanzierung

7.3 Form der Zuwendung: Zuschuss

7.4 Dauer der Anpassungshilfe

7.4.1 Anpassungshilfe kann

- bei Arbeitslosigkeit, außerlandwirtschaftlicher Erwerbstätigkeit oder Teilnahme an einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme für maximal fünf Jahre,
- jedoch in jedem Fall längstens bis zu dem Zeitpunkt, zu dem frühestmöglich eine Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch genommen werden kann,

gewährt werden.

7.4.2 Für die Berechnung der zeitlichen Höchstdauer der Gewährung von Anpassungshilfe nach Nummer 7.4.1 ist für deren Beginn der Zeitpunkt maßgebend, zu dem der die Gewährung von Anpassungshilfe ursprünglich rechtfertigende Verlust der landwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit eingetreten ist.

7.4.3 Zeiten, in denen der Bezug von Anpassungshilfe nach Nummer 5 ruht, verlängern die Höchstdauer der Gewährung von Anpassungshilfe nicht.

7.5 Höhe der Anpassungshilfe

Der Monatsbetrag der Anpassungshilfe beträgt 105 Euro/Monat.

7.6 Einkommensobergrenze

Anpassungshilfe wird nicht gewährt, wenn die Summe der positiven Einkünfte im Sinne des § 2 Abs. 1 und 2 des Einkommensteuergesetzes, zuzüglich erhaltenen

Arbeitslosengelds oder Arbeitslosenhilfe, im abgelaufenen Kalenderjahr, ohne Berücksichtigung einer etwaigen Anpassungshilfe,

- bei Verheirateten 20.500 Euro/Jahr
- bei Ledigen 10.250 Euro/Jahr

übersteigt. Die Einkünfte nach Satz 1 und gegebenenfalls erhaltenes Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe sind durch Selbsterklärung und geeignete Unterlagen (unter anderem Lohnbescheid, Leistungsbescheid des Arbeitsamts oder Einkommensteuerbescheid) nachzuweisen.

Antragsteller, deren Ehepartner verstorben ist, werden hinsichtlich der Einkommensobergrenze nach Satz 1 für den Berechtigungszeitraum, in dem der Todesfall eingetreten ist, sowie den nachfolgenden Berechtigungszeitraum als verheiratet behandelt.

Der Antragsteller ist in geeigneter Weise auf die möglichen rechtlichen Folgen unrichtiger Auskünfte zu seinen Angaben hinzuweisen.

8. Bewilligungs- und Auszahlungsverfahren

8.1 Antrag und Antragsfrist

8.1.1 Die Anpassungshilfe wird jährlich auf Antrag gewährt. Vor Bewilligung der Anpassungshilfe sind die Unterlagen nach Nummer 7.6 für das abgelaufene Kalenderjahr vorzulegen.

Folgeanträge auf Anpassungshilfe sind jeweils spätestens bis zum 1. April des auf den jeweiligen Berechtigungszeitraum folgenden Kalenderjahrs zu stellen. Wird die vorgenannte Frist versäumt, ist der Folgebezug von Anpassungshilfe für den entsprechenden Berechtigungszeitraum, auf den sich der Folgeantrag bezieht, ausgeschlossen.

8.1.2 Dem Folgeantrag ist beizufügen:

- Bescheinigung des Arbeitsamtes über die Dauer der Arbeitslosigkeit und Nachweis über die Beschäftigungszeiten im zurückliegenden Berechtigungszeitraum;
- Nachweis über die Summe der positiven Einkünfte im Sinne des § 2 Abs. 1 und 2 des Einkommensteuergesetzes einschließlich erhaltenen Arbeitslosengeldes oder Arbeitslosenhilfe im abgelaufenen Kalenderjahr nach Nummer 7.6.

8.2 Bewilligungsverfahren

8.2.1 Zuständig für die Bewilligung sind die Landkreise und kreisfreien Städte.

8.2.2 Besteht im Fall der Nummer 4.3 der Anspruch nach die-

ser Richtlinie fort, so ist der letzte Wohnsitz im Land Brandenburg maßgebend.

8.3 Berechtigungszeitraum

8.3.1 Die Anpassungshilfe wird jeweils nachträglich für den zurückliegenden Berechtigungszeitraum bewilligt.

8.3.2 Der Berechtigungszeitraum für die Bewilligung von Anpassungshilfe umfasst - unbeschadet der Regelung über die Dauer der Gewährung von Anpassungshilfe in Nummer 7.4 - grundsätzlich zwölf Monate und beginnt am 1. April und endet am 31. März des Folgejahres.

8.3.3 Der erste Berechtigungszeitraum beginnt, unbeschadet der Regelung in Nummer 8.5, mit dem Ausscheiden aus dem landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis. Bei Folgeanträgen auf Anpassungshilfe schließen die Berechtigungszeiträume unmittelbar aneinander an.

8.4 Auszahlungsverfahren

Die Anpassungshilfe wird nachträglich frühestens zum 1. Juni eines jeden Jahres für den zurückliegenden Berechtigungszeitraum (Nummer 8.3) in einer Summe ausgezahlt.

8.5 Monatsberechnung

Anpassungshilfe wird nur für volle Kalendermonate gewährt.

Der Monat des Ausscheidens aus dem landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis, der Monat, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, und der Monat, in dem eine die Gewährung von Anpassungshilfe ausschließende Leistung nach Nummer 4.1.4 aufgenommen wird, gelten als volle Kalendermonate.

9. Übergangsregelungen

Soweit ein Berechtigter bereits für einen vor dem 1. Januar 2000 liegenden Berechtigungszeitraum Anpassungshilfe bezogen hat, gelten für Folgeanträge auf Anpassungshilfe die nachfolgenden Sonderbestimmungen, die insoweit die entsprechenden allgemeinen Regelungen ersetzen.

Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Bezug von Anpassungshilfe wegen Ausübung einer landwirtschaftlichen Tätigkeit ruhte.

9.1 Eintrittsalter

Ein Folgebezug von Anpassungshilfe ist auch dann möglich, wenn der landwirtschaftliche Arbeitnehmer das 50., jedoch noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Amtsblatt für Brandenburg

Gemeinsames Ministerialblatt für das Land Brandenburg

464

Amtsblatt für Brandenburg – Nr. 16 vom 17. April 2002

- 9.2 Dauer des Bezugs von Anpassungshilfe
- 9.2.1 Der Folgebezug von Anpassungshilfe ist bei Arbeitslosigkeit bis zu maximal 15 Jahren, bei außerlandwirtschaftlicher Erwerbstätigkeit bis zu maximal fünf Jahren möglich.
- 9.2.2 Anpassungshilfe wird längstens bis zu dem Zeitpunkt gewährt, zu dem der ehemalige landwirtschaftliche Arbeitnehmer frühestmöglich eine Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nehmen kann.
- 9.3 Höhe der Anpassungshilfe
- Für die Förderhöhe gilt Nummer 7.5 entsprechend mit der Maßgabe, dass bei einem Bezug von Anpassungshilfe wegen Arbeitslosigkeit über das fünfte Jahr hinaus, ein Monatsbetrag von 80 Euro gilt.
10. **Bestimmungen der Landeshaushaltsordnung**
- 10.1 Für die Bewilligung, Auszahlung und Abrechnung der Zuwendung sowie für den Nachweis und die Prüfung
- der Verwendung und die gegebenenfalls erforderliche Aufhebung des Zuwendungsbescheides und die Rückforderung der gewährten Zuwendung gelten die VV/VVG zu § 44 der Landeshaushaltsordnung, soweit nicht in dieser Förderrichtlinie Abweichungen zugelassen worden sind.
- 10.2 Als Nachweis der Verwendung nach § 44 der Landeshaushaltsordnung werden die zur Antragstellung beizubringenden Unterlagen nach den Nummern 8.1.2 und 8.1.3 angesehen.
- 11. In-Kraft-Treten**
- Diese Richtlinie tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2002 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2003 befristet. Eine letztmalige Verlängerung bis 31. Dezember 2005 ist bei weiterer Gültigkeit der bundesgesetzlichen Grundlagen möglich.

Herausgeber: Minister der Justiz und für Europaangelegenheiten des Landes Brandenburg, Postanschrift: 14460 Potsdam, Telefon: (03 31) 8 66-0.
Der Bezugspreis beträgt jährlich 56,24 EUR (zzgl. Versandkosten + Portokosten). Die Einzelpreise enthalten keine Mehrwertsteuer. Die Einweisung kann jederzeit erfolgen.
Die Berechnung erfolgt im Namen und für Rechnung des Ministeriums der Justiz und für Europaangelegenheiten des Landes Brandenburg.
Die Kündigung ist nur zum Ende eines Bezugsjahres zulässig; sie muss bis spätestens 3 Monate vor Ablauf des Bezugsjahres dem Verlag zugegangen sein.
Die Lieferung dieses Blattes erfolgt durch die Post. Reklamationen bei Nichtzustellung, Neu- bzw. Abbestellungen, Änderungswünsche und sonstige Anforderungen sind an die Brandenburgische Universitätsdruckerei und Verlagsgesellschaft Potsdam mbH zu richten.
Herstellung, Verlag und Vertrieb: Brandenburgische Universitätsdruckerei und Verlagsgesellschaft Potsdam mbH, Karl-Liebknecht-Straße 24-25, Haus 2, 14476 Golm (bei Potsdam), Telefon Potsdam (03 31) 56 89 - 0

Der [Fundstellennachweis Verwaltungsvorschriften](http://www.mdje.brandenburg.de) ist im Internet abrufbar unter www.mdje.brandenburg.de (Landesrecht).