

Durchführungshinweise zur Bremischen Leistungsprämien- und -zulagenverordnung (BremLPZV)

Vom 22. Januar 1999

Inkrafttreten: 01.05.2005
Fundstelle: Brem.ABl. 1999, 139

Vom 22. Januar 1999

Geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 15.03.2005 (Brem.ABl. 2005 S. 193)

1. Zu § 1

Die Verordnung gilt nicht für Beamte, die von anderen Dienstherren nach Bremen abgeordnet sind.

2. Zu § 2

Allgemeine Vorbemerkungen

Die Vergabe von Leistungsprämien und -zulagen setzt jeweils herausragende Einzelleistungen voraus. Die bloße Erbringung überdurchschnittlicher Leistungen, wie sie von einer größeren Zahl Beamter erwartet werden kann, genügt diesen Anforderungen nicht. Auch dürfen die Instrumente nicht verwendet werden, um Erschwernisse oder besondere Belastungen einzelner Beamten auszugleichen oder eine aus laufbahnrechtlichen oder sonstigen Gründen nicht mögliche Beförderung zu kompensieren.

Die Verordnung räumt den Entscheidungsberechtigten bewusst einen weiten Beurteilungsspielraum ein. Kriterien für die Einschätzung und Vergabe von Leistungsprämien und -zulagen werden nicht vorgegeben, um den Entscheidungsspielraum nicht unnötig einzuengen und weil solche katalogartigen Aufzählungen der Vielfalt der Aufgaben der bremischen Verwaltung nicht gerecht werden könnten.

Im Rahmen einer modernen Personalführung liegt es in der Verantwortung der Dienstvorgesetzten, die durch die Verordnung eingeräumten Instrumente zielgerichtet einzusetzen. Aufgaben, Anforderungen, Qualitätsstandards und Leistungsziele sind

für jeden Einzelfall zwischen den Dienstvorgesetzten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu definieren bzw. zu vereinbaren. Dazu dienen in der Regel individuelle Zielvereinbarungen. Dies schließt aber nicht aus, auch außerhalb von Zielvereinbarungen herausragende Leistungen zu honorieren. Die Vergabe von Leistungsprämien und -zulagen ist ein Personalführungsinstrument und als solches einzusetzen. Sinnvoll ist deshalb die Einbindung in dienststellenbezogene Personalentwicklungskonzepte.

Bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten ist bei der Bewertung der Leistung eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen.

Die Entscheidung über die Vergabe einer Leistungsprämie oder -zulage muss in engem zeitlichen Zusammenhang mit der Erbringung der herausragenden Leistung erfolgen, weil dies sowohl für die Motivation der Betroffenen wie auch für die Akzeptanz der Entscheidung erforderlich ist.

Die Entscheidung ist mit einer konkreten Begründung, die sich nicht in der Wiedergabe allgemeiner Erwägungen erschöpfen darf, der Beamtin oder dem Beamten schriftlich mitzuteilen, ein Abdruck ist zur Personalakte zu nehmen.

[Zu Absatz 1 Satz 2](#)

Die Sonderregelung gilt für Projektgruppen/Arbeitsgruppen/Teams oder sonstige abgrenzbare Einheiten. Für die Gewährung einer Leistungsprämie/-zulage ist es nicht notwendig, die individuelle Leistung des Einzelnen zu ermitteln. Es reicht die Feststellung, dass das Mitglied an der von der Gruppe erbrachten herausragenden besonderen Leistung wesentlich beteiligt war.

Die Empfänger einer Leistungsprämie bzw. -zulage in einer solchen Einheit gelten bei der Obergrenze nach § 5 der Verordnung als ein Vergabefall.

Die Leistungsprämie an eine Einheit darf nach § 2 Abs. 1 Satz 3 der Verordnung höchstens 150 % des Anfangsgrundgehalts des an der Leistung wesentlich beteiligten Mitglieds betragen, welches der höchsten Besoldungsgruppe der Besoldungsordnung A im Zeitpunkt der Entscheidung angehört.

Die Leistungszulage an eine Einheit darf 150 % von 7 % (d.h. 10,5 %) des Anfangsgrundgehalts des an der Leistung wesentlich beteiligten Mitglieds, welches der höchsten Besoldungsgruppe der Bundesbesoldungsordnung A im Zeitpunkt der Entscheidung angehört, nicht übersteigen.

[Zu Absatz 2](#)

Die Verordnung sieht keine Ausschlußregelung zur Beförderung vor. Es ist eine Frage der Personalführung, ob die Kumulation einzelner Leistungselemente in einer Person vertretbar ist, weil sich bei den übrigen Beamten in besonderer Weise die Frage der Akzeptanz stellen kann.

[Zu Absatz 3](#)

Die Finanzierung der Leistungsprämien und –zulagen muß im jeweiligen Haushaltsjahr, bei jahresübergreifenden Bewilligungen in den Haushaltsjahren, in denen die Gewährung sich auswirkt, sichergestellt sein.

Absatz 3 Satz 2 stellt in Verbindung mit der Kann-Regelung des Satzes 1 in Absatz 1 klar, daß es sich bei der Gewährung von Leistungsprämien und –zulagen um Personalführungsinstrumente handelt, und daß in keinem Fall ein Anspruch auf die Vergabe einer Leistungsprämie oder –zulage entstehen kann.

3. Zu § 3

Zu Absatz 1

Einzelleistung kann eine über einen längeren Zeitraum erbrachte Leistung, aber auch ein Einzelarbeitsergebnis sein. Es kommt nicht darauf an, ob der Beamte dauerhaft herausragende Gesamtleistungen erbringt.

Die Leistungsprämie als Einmalzahlung ist zur zeitnahen Honorierung einer erbrachten besonderen Leistung besonders geeignet. Sie soll deshalb auch in engem zeitlichen Zusammenhang festgesetzt werden. Dies ist nicht nur für die Motivation, sondern auch für die Akzeptanz der Entscheidung erforderlich. Dennoch ist nicht zwingend, z.B. monatlich über Vergabemöglichkeiten zu entscheiden.

Der Höchstbetrag soll nicht als Regelbetrag gezahlt werden.

4. Zu § 4

Zu Absatz 1

Bei der Festsetzung einer Leistungszulage sollte bedacht werden, daß regelmäßige Zahlungen dazu führen können, Motivations- und Belohnungsaspekte in den Hintergrund treten zu lassen und die verwaltungsmäßige Umsetzung aufwendig ist. Die Zahlung der Leistungszulage ist deshalb auch auf höchstens ein Jahr befristet (Absatz 2 Satz 3). Sie bietet sich besonders an, wenn z.B. ein zeitgebundenes Projekt zu bearbeiten ist.

Zu Absatz 2

Die Leistungszulage wird in einem Monatsbetrag festgesetzt. Der Höchstbetrag von 7 % des Anfangsgrundgehaltes soll nicht als Regelbetrag gezahlt werden. Bis zu dieser Höchstgrenze kann jeder Betrag gewährt werden; er ist als Euro-Betrag und nicht im Vomhundertsatz festzusetzen. Die Höchstgrenze der Leistungszulage richtet sich nach der Besoldungsgruppe, der der Beamte im Zeitpunkt der Entscheidung angehört.

Die Zahlung der Leistungszulage ist zu befristen. Ist sie z.B. auf 8 Monate befristet, kann sie – auch mehrmals – bis auf eine Gesamtdauer von einem zusammenhängenden Jahr verlängert werden.

Beispiel:

15.01.1999 - Festsetzung einer Leistungszulage für den Zeitraum 01.11.1998 bis 30.06.1999

25.06.1999 - Verlängerung für den Zeitraum 01.07.1999 bis 31.08.1999

Wird die Zahlung der Zulage nicht bis zum 31. Oktober 1999 verlängert, kann frühestens ab 01. September 2000 erneut eine Leistungszulage bewilligt werden. Unterbrechungen der Zahlung setzen die Jahresfrist des Absatz 3 in Gang. Die Verlängerung ist nicht erneut auf die Quote des § 5 Abs. 1 anzurechnen.

Die Leistungszulage wird abweichend von § 3 Abs. 5 Bundesbesoldungsgesetz nachträglich gezahlt.

Ob eine herausragende besondere Leistung vorliegt, kann vielfach noch nicht unmittelbar nach Aufnahme der Tätigkeit festgestellt werden. Der Entscheidungsberechtigte kann daher die tatsächlich erbrachten Leistungen abwarten, dann aber eine Leistungszulage bis zu 3 Monaten rückwirkend gewähren (Absatz 2 Satz 4).

[Zu Absatz 4](#)

Bei deutlichem Leistungsabfall ist die Leistungszulage für die Zukunft zu widerrufen. Normale Leistungsschwankungen reichen für den Widerruf nicht aus. Er soll mit dem Ersten eines Kalendermonats beginnen. Weitere Widerrufsgründe bestehen nicht. Die Leistungszulage wird für den festgesetzten Zeitraum bei Erkrankungen und sonstiger Abwesenheit vom Dienst weitergezahlt, sofern die Dienstbezüge fortgezahlt werden.

5. [Zu § 5](#)

[Zu Absatz 1](#)

Die Quote wird einmalig zum Stichtag 1. Januar für das laufende Kalenderjahr auf Anforderung des entscheidungsbefugten Dienstvorgesetzten vom Senator für Finanzen zur Verfügung gestellt. Der Magistrat der Stadt Bremerhaven trifft für seinen Zuständigkeitsbereich entsprechende Regelungen.

Zu den vorhandenen Beamten im Sinne der BremLPZV zählen nur die am 1. Januar des Kalenderjahres anwesenden Beamten der Besoldungsordnungen A.

Ausgenommen sind Beamte in der Probezeit nach § 6 der Bremischen Laufbahnverordnung.

6. [Zu § 6](#)

[Zu Absatz 2](#)

Die 15 %-Quote des Dienstherrn Freien Hansestadt Bremen wird auf die Ebene der Vergabeberechtigten übertragen und dabei immer auf ganze Gewährungsmöglichkeiten abgerundet, d.h.

- über die oberste Dienstbehörde für die Freie Hansestadt Bremen (Land und Stadtgemeinde)
- auf die Leiter der senatorischen Dienststellen

- auf die Dienststellenleiter.

Hierunter sind darunter hegende Differenzierungen (Kapitel, Produktgruppe) zu subsumieren, wobei die übrigen Vorgesetzten bzw. Verantwortlichen des Beamten vor einer Entscheidung über die Gewährung gehört werden sollen. Diese Beteiligung der unterschiedlichen Führungsebenen dient auch der Intensivierung der Personalführung.

In der Darlegung der besonderen Einzelleistung sind die tatsächlichen Verhältnisse (der Anlaß) darzustellen. Bei der Bewertung hat der Entscheidungsberechtigte einen weiten Spielraum.

Der Leiter der Dienststelle sollte alle Laufbahngruppen berücksichtigen. Die anteilige Verteilung auf alle Laufbahngruppen wird damit nicht vorgeschrieben, sollte jedoch mittelfristig erreicht werden.

7. Beteiligung der Personalvertretung

Die Einzelfallentscheidung über die Gewährung einer Leistungsprämie/-zulage unterliegt nicht der Mitbestimmung.

Nach der Rechtsprechung der bremischen Verwaltungsgerichte und des Bundesverwaltungsgerichts ist die Mitbestimmung gegeben an Maßnahmen im Rahmen der in den §§ 63, 65 und 66 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes (BremPVG) genannten Tatbestände sowie darüber hinaus an Maßnahmen in innerdienstlichen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten, wenn sie in ihrer Auswirkung auf die Dienststelle und die Beschäftigten einer Maßnahme, die einem der ausdrücklich geregelten Tatbestände unterfällt, in etwa gleichkommen. Was in seiner Auswirkung für die Betroffenen „nicht annähernd“ den in den Beispielskatalogen aufgezählten Maßnahmen gleichgestellt werden kann, unterliegt nicht der Mitbestimmung (OVG Bremen, Beschluß vom 24. Januar 1989, PV-B 3/88, mit Bezugnahme auf BVerwG, Beschluß vom 17. Juli 1987, 6 P 13.85).

Diese Voraussetzungen erfüllen die in das Bundesbesoldungsgesetz eingefügten, unmittelbar leistungsabhängigen Möglichkeiten der Vorweggewährung von Dienstaltersstufen und des Festhaltens in Dienstaltersstufen und der Gewährung von Leistungsprämien und Leistungszulagen nicht. Hierbei handelt es sich um Entscheidungen in einem sekundären System der gegenwartsnahen Leistungsbeurteilung und Leistungshonorierung deutlich unterhalb der Schwelle der Beförderung und der auf diese zugeschnittenen Regelbeurteilung, mit dem die Personalführung in die Lage versetzt ist, zeitnah auf herausragende fachliche Leistungen der Mitarbeiter einzugehen und sie zu honorieren.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hat der Personalrat in diesen Fällen jedoch einen Informationsanspruch, der auf sein Verlangen (§ 54 Abs. 3

Satz 1 BremPVG) zu erfüllen ist. Wenn er dies geltend macht, sind ihm die entsprechenden Unterlagen vorzulegen.

8. Finanzierung

Zur Sicherstellung einer gleichmäßigen Gewährung von Prämien und Zulagen kann ein Ausgleich im jeweiligen Teilbudget hergestellt werden.

9. Verfahren

Für die Zahlbarmachung der Leistungsprämie oder -zulage ist eine formlose Anweisung der Dienststelle an Performa Nord – A – bzw. an die Gehaltsabteilung des Magistrats der Stadt Bremerhaven zu leiten. Die Anweisung muß Name, Personalnummer, Besoldungsgruppe, Höhe der Prämie oder Zulage, ggf. Zeitraum, Kapitel und Titel enthalten.

Bremen, den 22. Januar 1999

Senatskommission
für das Personalwesen

Weitere Fassungen dieser Vorschrift

[Vorschrift vom 22.01.1999, gültig ab 17.02.1999 bis 14.03.2005](#)