

Neue Bundesleistungsbesoldungsverordnung

Zur Neuordnung der Leistungsbesoldung wurde die neue „Verordnung des Bundes über leistungsbezogene Besoldungsinstrumente“ (Bundesleistungsbesoldungsverordnung – BLBV) rückwirkend zum 1. Juli 2009 in Kraft gesetzt. Nunmehr können auch überdurchschnittliche Teamleistungen besser belohnt werden, und es ist nicht mehr möglich, das Budget für die Leistungsbezahlung zweckentfremdet zu verwenden.

Die Leistungsbesoldung wird mit der neuen Bundesleistungsbesoldungsverordnung (BLBV) infolge des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes angepasst und führt die bisher getrennten zwei Verordnungen zur Regelung der Leistungsstufe (LStuV) sowie zur Leistungsprämie und Leistungszulage (LPZV) in einem Regelwerk zusammen. Grundlage für die Anpassung der leistungsbezogenen Besoldungsinstrumente

sind die Neuregelungen in den dafür maßgeblichen Bestimmungen im Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) – also hinsichtlich Bemessung des Grundgehaltes nach Stufen (§ 27 BBesG) sowie betreffend Prämien und Zulagen für besondere Leistungen (§ 42a BBesG). Die neue BLBV für Bundesbeamte regelt nun die Einzelheiten der Gewährung der Leistungsbesoldung in Form von Leistungsstufe, Leistungsprämie und Leistungszulage.

Diese schon bisherigen – mit dem Dienstrechtsreformgesetz 1997 eingeführten – leistungsbezogenen Besoldungselemente werden beibehalten und die Bezugsvoraussetzungen in einigen Einzelheiten verbessert.

So wird die Höchstgrenze für sogenannte Teamprämien von 150 auf 250 Prozent angehoben (§ 42a Abs. 3 BBesG, § 7 Abs. 2 BLBV). Die für Teamprämien und -zulagen maßgebliche Bemessungsgrundlage ist die höchste Besoldungsgruppe der an der Leistung wesentlich beteiligten Beamten. Außerdem wird die Vergabemöglichkeit der Leistungsprämie und der Leistungszulage bei Teilzeitbeschäftigten mit überdurchschnittlichen Leistungen vereinfacht. Künftig gelten für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte einheitliche Höchstgrenzen. Im Ergebnis werden für Teilzeitbeschäftigte und Teammitglieder höhere Einzelbeträge möglich.

Weiterhin Kritik trotz Verbesserung

Kritisch bewertet hatten Verkehrs-gewerkschaft GDBA und dbb unter anderem das zu geringe Volumen der Leistungsbezahlung, das nach § 42a BBesG

nur 0,3 von Hundert der Ausgaben für die Besoldung im jeweiligen Haushalt vorsieht.

Zwar ist nunmehr in § 42a BBesG eine Budgetierung, verbunden mit einer Ausgabeverpflichtung vorgenommen worden, ein erhöhtes Finanzvolumen wird jedoch für die Leistungselemente nicht zur Verfügung gestellt. Kritisiert wird ferner, dass die sogenannte Vergabequote bei 15 Prozent der Zahl der bei den Dienstherrn vorhandenen Besoldungsempfänger/innen beibehalten und nicht erhöht wurde (§ 6 BLBV).

Nach Auffassung der Verkehrs-gewerkschaft GDBA und des dbb müsste aber für die Beamtinnen und Beamten ohne Quotierung eine Möglichkeit bestehen, aufgrund von besonderen, herausragenden Leistungen in den Genuss einer Leistungsprämie, Leistungszulage und Leistungsstufe zu kommen. Eine weitergehende Öffnung wird daher ebenso gefordert, wie eine deutliche Ausweitung des Vergabebudgets.

Anrechnungsrichtlinie für zugewiesene Beamte

Für zugewiesene Beamte im DB Konzern gilt hinsichtlich der Leistungsprämien und Leistungszulagen nicht die BLBV, sondern wie bisher die sogenannte Anrechnungsrichtlinie des Bundeseisenbahnvermögens (AnrRI). Insofern bleibt die Ausschlussregelung für Leistungsprämien und -zulagen bei zugewiesenen Beamten auch in der neuen BLBV bestehen (§ 8 Abs. 3 Nr. 3 BLBV). Von der – inzwischen ebenfalls verbesserten – Anrechnungsrichtlinie erfasst sind tarifliche Leistungszulagen, die – bei Vorliegen der je-

weiligen Voraussetzungen – bis zu einer bestimmten Höchstgrenze an zugewiesene Beamte anrechnungsfrei auf die Besoldung gezahlt werden können. Über die Anerkennung der Leistung entscheidet in aller Regel der Vorgesetzte beziehungsweise der Leiter der maßgeblichen Organisationseinheit (wir berichteten in Ausgabe Nr. 7+8/2009).

Verbleiben in der bisherigen Grundgehaltsstufe

Nicht anforderungsgerechte Leistungen können zum Verbleiben in der bisherigen Stufe des Grundgehalts führen (§ 27 Abs. 5 BBesG). Eine solche Feststellung erfolgt auf Grundlage einer Leistungseinschätzung; ist diese älter als zwölf Monate, ist eine aktuelle Leistungseinschätzung einzuholen. Grundlage der Prüfung, ob im Einzelfall eine Versagung des Stufenaufstiegs in Betracht kommt, ist die Leistung, die während der in der bisherigen Stufe absolvierten Dienstzeit erbracht wurde. Eventuell Betroffene sind rechtzeitig vor Feststellung auf nicht anforderungsgerechte Leistung hinzuweisen (§ 27 Abs. 5 BBesG). Ein Stufenaufstieg ist erst wieder nach einer erneuten Leistungsfeststellung bei anforderungsgerechten Leistungen möglich (§ 27 Abs. 6 BBesG).
j.m.

Überdurchschnittliche Teamleistungen können nun besser belohnt werden