Samtgemeinde Grasleben

Verwaltungsvorlage	**Vorlagen-Nr.: 035/21**	
Fachbereich: Allgemeine Verwaltung	Datum: 16.07.2021	

Tagesordnungspunkt

Einführung der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) für die Beamtinnen und Beamten und die Angestellten der Samtgemeinde Grasleben

Vorgesehene Beratungsfolge:			*Beschluss geändert*		*Abstimmungsergebnis*		
Datum	*Gremium*	*Status*	*Ja*	*Nein*	*Ja*	*Nein*	*Enth.*
09.08.2021	Samtgemeindeausschuss	nö					
23.08.2021	Samtgemeinderat	ö					

Finanzielle Auswirkungen					
Ergebnishaushalt	☒	Kosten	3.500,00	EUR	
Finanzhaushalt	☐	Produkt			
Kostenstelle		Sachkonto			
Ansatz	EUR	verfügbar		EUR	

Verantwortlichkeit	
gefertigt:	Samtgemeinde-bürgermeister:
gez. Oertel	gez. Janze
(Oertel)	(Janze)

Beschlussvorschlag:

Der Samtgemeinderat beschließt die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) für die Beamtinnen und Beamten der Samtgemeinde Grasleben gem. § 53 Niedersächsisches Besoldungsgesetz (NBesG) zum 01.01.2022 und die Bereitstellung der jährlich erforderlichen Mittel.

Der Samtgemeindeausschuss bereitet die Beschlussfassung entsprechend vor.

Sach- und Rechtslage:

Mit Einführung des neuen Tarifsystems für den öffentlichen Dienst zum 01.10.2005 (TVöD-VKA) wurde mit § 18 TVöD die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung eingeführt. Neben einer Verbesserung der Dienstleistungen und einer Stärkung der Motivation soll erreicht werden, dass Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

Der Niedersächsische Landtag hat in seiner Sitzung am 15.12.2016 das Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts, zur Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2017 und 2018 sowie Änderung anderer dienstrechtlicher Vorschriften (Niedersächsisches Besoldungsgesetz – NBesG) beschlossen.

§ 53 NBesG regelt die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen. Nach Abs. 7 des § 53 können die Kommunen den Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung A Leistungsprämien und Leistungszulagen nach Maßgabe eines in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung/Dienstanweisung festgelegten Leistungssystems gewähren, wenn im Haushaltsplan Mittel dafür zur Verfügung gestellt werden.

Aufgrund der Regelung im § 18 TVöD (Leistungsentgelt) wird ab dem Jahr 2022 bei der Samtgemeinde Grasleben ein System zur leistungsorientierten Bezahlung (LOB) eingeführt. Die Mehrzahl der im Kreis Helmstedt umliegenden Kommunen hat dies bereits umgesetzt.

Das LOB-System unterstützt eine zielorientierte Steuerung. Dieses setzt voraus, dass alle Mitarbeiter:innen in den Prozess einbezogen sind, auch die Beamt:innen. Im Zuge der Fachkräfte-Gewinnung kann eine gute LOB auf dem stark konkurrierenden Arbeitsmarkt auch eine Attraktivitätssteigerung sein.

Gemäß § 53 Abs. 4 des NBesG kann der Geltungsbereich der leistungsorientierten Bezahlung um die Gruppe der Beamt:innen erweitert werden. Voraussetzung dafür ist jedoch die Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel. Ab dem Haushalt 2022 sollen – analog der Beschäftigten – 2 % der ständigen Monatsentgelte der Beamt:innen der Besoldungsgruppe A eingeplant werden. Die „Dienstanweisung über die leistungsorientierte Bezahlung bei der Samtgemeinde Grasleben“ enthält bereits eine entsprechende Öffnungsklausel.

Für das Jahr 2022 ergibt sich ein Mittelbedarf i. H. v. 3.500,00 €. Als Grundlage galten die Gesamtbruttogehälter der Beamt:innen aus dem Jahr 2021. Die gesetzlich geschaffene Möglichkeit zur leistungsorientierten Bezahlung gilt nach § 53 Absatz 7 NBesG nur für Beamt:innen der Besoldungsordnung A. Beamt:innen anderer Besoldungsordnungen, wie z. B. der Hauptverwaltungsbeamte, können nach derzeitiger Rechtslage keine leistungsorientierten Zusatzzahlungen erhalten. Derzeitig sind bei der Samtgemeinde Grasleben drei Beamte der Besoldungsgruppe A beschäftigt.

Dem Samtgemeindebürgermeister obliegt die Ausgestaltung einer entsprechenden Dienstanweisung, zugleich entscheidet er als Dienstvorgesetzter gemäß § 53 NBesG i. V. m. § 18 Abs. 6 (Protokollerklärung) TVöD darüber, wer die individuelle Leistungsprämie erhält.

<u>Nachrichtlich:</u>

Bereits seit 2005 erhalten die Tarifbeschäftigten der Samtgemeinde Grasleben 6 v. H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts (sog. „Gießkannenprinzip“) als leistungsorientierte Bezahlung. Diese Form der Ausbezahlung erfüllt nicht das durch den Gesetzgeber gewünschte Ziel.

Um die bei der Samtgemeinde Grasleben bestehenden leistungsbezogenen Anreize zu verstärken, wird angestrebt, das Dienstleistungsniveau durch eine weitgehend transparente Regelung anzuheben. Dazu ist es notwendig, das Zielsystem der Verwaltungsmodernisierung auszubauen und zu verbessern. Die leistungsorientierte Bezahlung auf der Grundlage der „Dienstanweisung zur leistungsorientierten Bezahlung der Samtgemeinde Grasleben“ soll Anreiz für die Mitarbeiter:innen sein, sich zielorientiert mit ihren Fähigkeiten und Kenntnissen einzubringen. Ab dem Jahr 2022 werden jährlich Zielvereinbarungen mit den Mitarbeitern geschlossen bzw. nehmen sie an der systematischen Leistungsbeurteilung teil. Je nach Zielerreichungsgrad wird die leistungsorientierte Bezahlung an die jeweiligen Mitarbeiter ausgezahlt.

Über dieses System kann das Ziel der leistungsorientierten Bezahlung sichergestellt werden und es wird ein rechtskonformer Zustand hergestellt.

Berechnungsbeispiele:

Eine 32-jährige Angestellte in Entgeltgruppe 8 könnte so zum Beispiel eine LOB in Höhe von maximal 814,34 Euro pro Jahr (40.716.95 € Vorjahresbrutto, davon 2 %) bekommen, was einem Nettobetrag von etwa 400 Euro entspricht.

Eine 39-jährige Beamtin in Besoldungsgruppe A 11 könnte so als weiteres Beispiel eine LOB in Höhe von maximal 973,25 € pro Jahr (48.662, 42 Vorjahresbrutto, davon 2 %) bekommen, was einem Nettobetrag von etwa 600 Euro entspricht.

Mögliche Ziele könnten sein: Fertigstellung der Sitzungsprotokolle in 80 % der Fälle innerhalb von einer Woche nach der Sitzung, Auszahlung der Sitzungsgelder für Ratsmitglieder spätestens 2 Wochen nach Quartalsende, Synchronisierung der Satzungen über die Zuwendungen zu Altersjubiläen in den Mitgliedsgemeinden usw.

Je nach Grad der Zielerreichung wird die LOB an die Beschäftigten ausbezahlt. Die Ziele müssen dementsprechend messbar sein. Erreicht ein/e Mitarbeiter:in nur 80 % der Ziele, erhält er 80 % seiner maximalen LOB.

Elektronische Version, im Original unterzeichnet.