

# **Konsolidierte Fassung der Dienstvereinbarung vom 22.06.2021 in der Fassung der Änderungsvereinbarung vom 10.10.2022**

Die Universität Passau und ihr Personalrat schließen gemäß Art. 75 Abs. 4 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. Art. 73 BayPVG folgende

## **Dienstvereinbarung zur Vergabe von Leistungsprämien und Sonderzahlungen nach TV-L**

### **1. Ziel**

Beschäftigte der Universität Passau können laut dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) für besondere Leistungen Leistungsentgelt erhalten. Dies soll Eigenverantwortung und Leistungsbereitschaft stärken und Leistung anerkennen. Die Leistungen sind frei von Diskriminierung und unabhängig von Beschäftigungsbereich, -umfang und Eingruppierung zu bewerten. Die Vergabe ist eine Führungsaufgabe. Die Vorgesetzten sollen objektiv, gerecht und unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung entscheiden.

### **2. Berechtigter Personenkreis**

Der berechtigte Personenkreis umfasst alle wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten im Sinne des § 18 Abs. 1 – 3 in der Fassung des § 40 Nr. 6 TV-L, die zum 1. September des Vergabjahres seit mindestens einem Jahr an der Universität beschäftigt sind.

### **3. Formen des Leistungsentgelts**

#### **3.1. Leistungsprämie**

Die Universität kann Beschäftigten pro Kalenderjahr eine Leistungsprämie zahlen,

wenn sie besondere Leistungen erbracht haben. Beschäftigte, die eine Leistungszulage erhalten, können nicht zusätzlich eine Leistungsprämie erhalten.

### **3.2. Leistungszulage**

Die Universität kann Beschäftigten eine Leistungszulage zahlen, wenn sie dauerhaft oder projektbezogen besondere Leistungen erbringen.

### **3.3. Sonderzahlung aus privaten Drittmitteln**

Beschäftigte können aus Mitteln privater Dritter eine Sonderzahlung erhalten. Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelprojekts entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben und die Beschäftigten in diesem Projekt tätig sind. Die Beschäftigten müssen durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Drittmittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Drittmittel zu erbringenden beziehungsweise erbrachten Leistung beigetragen haben.

## **4. Ermittlung der Vergabemöglichkeiten für Leistungsprämien und Sonderzahlungen**

Fakultäten, Zentrale Einrichtungen und Abteilungen erhalten Vergabemöglichkeiten für Leistungsprämien und –zulagen. Deren Zahl entspricht 20 Prozent der Beschäftigten (nach Köpfen). Stichtag der Berechnung ist der 1. Juni eines jeden Vergabejahres.

**Sonderzahlungen** können unabhängig davon aus den zur Verfügung stehenden privaten Drittmitteln gewährt werden.

## **5. Vergabegrundsätze**

### **5.1. Leistungsprämien**

#### **5.1.1. Höhe einer Einzel-Leistungsprämie**

Die Höhe einer Leistungsprämie kann bis zu zehn Prozent des Jahrestabellenentgelts der Stufe 1 der individuellen Entgeltgruppe (ohne Jahressonderzahlung) betragen. In der Regel reichen die jährlich zugewiesenen Mittel nicht aus,

um den Maximalbetrag auszuschöpfen. Daher reduziert die Universität diesen grundsätzlich proportional. Pro Leistungsprämie wird ein **Minimalbetrag von**

**500 €** und ein **Maximalbetrag von 1.500 €** festgelegt (jeweils x jeweiliger Teilzeitanteil zum 1. Juni des Vergabejahres in Prozent).

### **5.1.2. Höhe einer Team-Leistungsprämie**

Teamprämien sind für Teams, die aus maximal vier Personen bestehen, möglich. Teamarbeit muss sich durch ein gemeinsames Arbeitsziel auszeichnen (zum Beispiel ein Projekt), das im Wege engen, arbeitsteiligen Zusammenwirkens planvoll angestrebt wird. Sie erfordert die wechselseitige Angewiesenheit in der Zusammenarbeit zwischen den Teamkolleginnen und Teamkollegen. Eine rein organisatorische Zusammenfassung ist nicht ausreichend. Die zulässige Gesamtprämienhöhe beträgt maximal 150 Prozent einer entsprechenden Einzelprämie und bestimmt sich nach dem Entgelt des Teammitglieds mit der höchsten Entgeltgruppe. Sie wird zu gleichen Anteilen auf die Mitglieder des Teams aufgeteilt. Pro Teammitglied gilt beim **Minimalbetrag die Regelung aus**

#### **5.1.1.**

### **5.1.3. Höhe einer Leistungszulage**

Die Höhe einer Leistungszulage kann bis zu 7,5 Prozent des Tabellenentgelts der Stufe 1 der individuellen Entgeltgruppe betragen. Die Zulage ist auf maximal zwölf Monate zu befristen und ist widerruflich.

### **5.1.4. Vermeidung von Dauer-Leistungsprämien/-zulagen**

Beschäftigte können im Rahmen der jährlichen Vergaberunden aufeinanderfolgend höchstens zweimal eine Leistungsprämie oder -zulage erhalten. **Ausnahme:** Beschäftigte mit mehr als einer Beschäftigungsstelle, die in den beiden Vorjahren nur von einer Beschäftigungsstelle für eine Prämie vorgeschlagen wurden, können im Folgejahr von der/den weiteren Beschäftigungsstellen berücksichtigt werden. Für Sekretariatsbeschäftigte an Professuren gilt Satz 1

nicht in Zeiträumen, in denen die jeweiligen Professorinhaber und – inhaberinnen mit Sonderfunktionen in der akademischen Selbstverwaltung betraut sind.

#### **5.1.5. Besondere Funktionen**

Übernehmen Beschäftigte besondere Funktionen, die nicht Teil der Eingruppierung sind, kann dies bei der Leistungsbewertung besonders berücksichtigt werden.

#### **5.2. Sonderzahlungen aus privaten Drittmitteln**

Die Höhe jeder Sonderzahlung wird von den Projektverantwortlichen bis zu einem Maximalbetrag festgesetzt. Der **Maximalbetrag** entspricht dabei zehn Prozent des jeweiligen individuellen Jahrestabellenentgelts (ohne Jahressonderzahlung) zum 1. Juni des Vergabejahres.

### **6. Vergabeverfahren**

**6.1.** Die Personalabteilung teilt **bis spätestens 1. Juli** den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und Abteilungen die Zahl der Vergabemöglichkeiten zum Stichtag 1. Juni des Vergabejahres mit. Teamprämien belasten das Vergabekontingent mit der den Teammitgliedern entsprechenden Kopfzahl. Sie fordert die Professuren, Einrichtungen und Abteilungen auf, die Anträge für Leistungsprämien und Sonderzahlungen **bis spätestens 15. September** der Leitung der Fakultät (bei Professuren) beziehungsweise der Personalabteilung zuzuleiten. Der Zeitraum für die Leistungsbewertung beginnt zum 1. September des Vorjahres und endet zum 31. August des aktuellen Jahres.

**6.2.** Die verantwortlichen Vorgesetzten bewerten die Leistungen. Welche Kriterien sie heranziehen, liegt in ihrem Ermessen. Die **Anlage** listet beispielhaft Kriterien zur Beurteilung einer besonderen Leistung auf. Die schlüssige Begründung soll maximal eine Seite umfassen.

**6.3.** Die Leitungen der Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und Abteilungen übermitteln die **Anträge** im WORD- Format und eine **Excel-Tabelle mit den Namen der Personen**

und den **Begründungen** aus den Anträgen **bis spätestens 30. September** zur weiteren Bearbeitung per E-Mail an die Personalabteilung.

## **7. Information und Transparenz**

**7.1.** Beschäftigte und Vorgesetzte werden über das Verfahren mit einem Rundschreiben und bei „Personal von A bis Z“ unter dem Stichwort „Leistungsentgelt nach TV-L“ informiert.

**7.2.** Auf Wunsch der Beschäftigten besprechen die Vorgesetzten mit ihnen die Vergabe von Leistungsentgelt. Beschäftigte und Vorgesetzte können den Personalrat hinzuziehen, schwerbehinderte Beschäftigte auch die Schwerbehindertenvertretung.

**7.3.** Die Universität informiert die Beschäftigten im Folgejahr nach Abschluss des Vergabeverfahrens über folgende Vergabedaten:

- Betrag:
  - Höhe des Gesamt-Budgets (ohne Sonderzahlungen)
  - Gesamtbetrag der vergebenen Leistungsentgelte  
(getrennt nach wissenschaftlichem und wissenschaftsunterstützendem Bereich)
  - Gesamtbetrag der vergebenen Leistungsentgelte aus Drittmitteln  
(getrennt nach wissenschaftlichem und wissenschaftsunterstützendem Bereich)
- Personenzahl:
  - Zahl der berechtigten Beschäftigten im Referenzzeitraum  
(getrennt nach wissenschaftlichem und wissenschaftsunterstützendem Bereich)
  - Zahl der vergebenen Leistungsentgelte  
(getrennt nach Leistungsprämien, Leistungszulagen, Sonderzahlungen im Drittmittelbereich)  
Aufteilung nach

- wissenschaftlichen Beschäftigten und wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten
- Frauen / Männern
- Vollzeit- / Teilzeitbeschäftigten
- schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Beschäftigten

**7.4.** Die Personalabteilung unterrichtet den Personalrat rechtzeitig über die beabsichtigte Vergabe von Leistungsentgelt an das wissenschaftsunterstützende Personal und gibt ihm die Möglichkeit zur Erörterung (Art 77a BayPVG). Sie stellt dafür folgende Daten zur Verfügung: Name, Vorname, Fakultät/Einrichtung/Abteilung, Beschäftigungsumfang, Entgeltgruppe, Schwerbehindertenstatus, Art (Prämie/Zulage/Sonderzahlung), Höhe des Leistungsentgelts.

## **8. Schlussvorschriften**

**8.1.** Die Dienstvereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft.

**8.2.** Sind oder werden Regelungen der Dienstvereinbarung unzulässig oder ungeeignet, werden diese durch Regelungen ersetzt, die dem angestrebten Zweck am nächsten kommen.

**8.3.** Bei Kündigung der Dienstvereinbarung gelten die Regelungen bis zum Abschluss einer neuen fort.

## **Anlage: Beispiele für Entscheidungskriterien zur Vergabe von Leistungsentgelt**

### **Arbeitsquantität**

- Übernahme von Zusatzaufgaben bei besonderen Ereignissen und personellen Engpässen
- Übernahme vorübergehender und/oder zusätzlicher Funktionen
- Hohes Arbeitstempo

### **Arbeitsqualität**

- Besonders hohe Qualität der Arbeitsergebnisse
- Deutliche Verbesserung von Arbeitsabläufen
- Besonders effiziente, wirtschaftliche und sparsame und dienstleistungsorientierte Aufgabenerfüllung

### **Arbeitsweise**

- Zielgerichtetes Ausrichten von Arbeitsabläufen
- Hohes persönliches Engagement und hohe Leistungsbereitschaft

### **Zusammenarbeit**

- Hohes Engagement bei der Einarbeitung neuer Beschäftigter
- Ausgeprägt konstruktive, engagierte und loyale Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen
- Engagement bei einer Konfliktbewältigung

### **Eigeninitiative**

- Einbringen und Umsetzen von Ideen und Anregungen

### **Führung**

- Besondere Berücksichtigung von Chancengleichheit und Instrumenten der Personalentwicklung
- Effizienter, wirtschaftlicher und sparsamer Ressourceneinsatz