

Die Universität Passau und ihr Personalrat schließen gemäß Art. 75 Abs. 4 Abs. 1 Nr. 4 in Verbindung mit Art. 73 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (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 wissenschaftsstützenden Beschäftigten im Sinne des § 18 Abs. 1 – 3 in der Fassung des § 40 Nr. 6 TV-L, die zum 1. September des Vergabejahres 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. Stichtag für die Ermittlung dieser Erträge ist der 31. Dezember. 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 Vergabehjahres.

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

5. Vergabegrundsätze

5.1. Leistungsprämien und Leistungszulagen

5.1.1. Höhe einer 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 Vergabjahres in Prozent).

5.1.2. 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.

5.1.3. 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 Professurinhaber und -inhaberinnen mit Sonderfunktionen in der akademischen Selbstverwaltung betraut sind.

5.1.4. 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 Vergabjahres.

6. Vergabeverfahren

- 6.1.** Die Personalabteilung teilt **bis spätestens 15. Juni** den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und Abteilungen die Zahl der Vergabemöglichkeiten zum Stichtag 1. Juni des Vergabjahres mit. Sie fordert die Professuren, Einrichtungen und Abteilungen auf, die Anträge für Leistungsprämien und Sonderzahlungen **bis spätestens 1. 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.
- 6.3.** Die Leitungen der Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und Abteilungen übermitteln die **Anträge** und eine **Excel-Tabelle** mit den **Namen der Personen** und den Begründungen aus den Anträgen **bis spätestens 15. 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 wissenschaftsstützendem Bereich)
 - Gesamtbetrag der vergebenen Leistungsentgelte aus Drittmitteln
(getrennt nach wissenschaftlichem und wissenschaftsstützendem Bereich)
- Personenzahl:
 - Zahl der berechtigten Beschäftigten im Referenzzeitraum
(getrennt nach wissenschaftlichem und wissenschaftsstützendem Bereich)
 - Zahl der vergebenen Leistungsentgelte
(getrennt nach Leistungsprämien, Leistungszulagen, Sonderzahlungen im Drittmittelbereich)

Aufteilung nach
 - wissenschaftlichen Beschäftigten und wissenschaftsstützenden 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 wissenschaftsstützende 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.

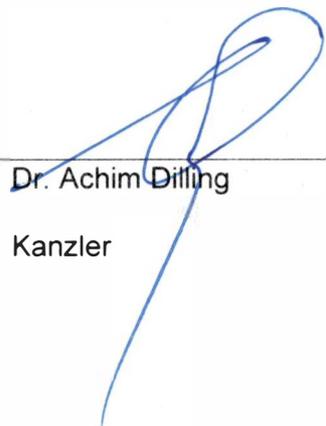
8. Schlussvorschriften

- 8.1. Die Dienstvereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft. Damit tritt die Dienstvereinbarung vom 22.06.2021 in der Fassung der Änderungsvereinbarung vom 10.10.2022 außer 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.

Passau, den 20.5.25



Professor Dr. Ulrich Bartosch
Präsident



Dr. Achim Dilling
Kanzler



Florian Stelzer
Personalratsvorsitzender

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