

Dienstvereinbarung zur Leistungsorientierten Bezahlung

Zwischen der
Universität Rostock

- vertreten durch den Rektor Herrn Prof. Dr. Wolfgang Schareck -

und dem

Gesamtpersonalrat der Universität Rostock

- vertreten durch die Vorsitzende Frau Dr. Sybille Bachmann -

wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

In § 40 Nr. 6 zu § 18 Abs. 1, Abs. 3 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Sonderregelung Wissenschaft wird die Vergabe einer variablen, leistungsorientierten Prämie vorgesehen. Das positive Führungsinstrument der leistungsorientierten Bezahlung soll die Motivation und Eigenverantwortung der Beschäftigten stärken und zugleich die Effektivität und Effizienz der Organisation und Prozesse steigern. Das gemeinsam von der Dienststelle und den Personalräten erarbeitete Verfahren soll zudem die Führungskultur/-kompetenz an der Universität Rostock verbessern, indem der Dialog zwischen Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten gefördert wird.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Zum berechtigten Personenkreis zählen alle Beschäftigten der Universität Rostock, auf deren Beschäftigungsverhältnis § 40 TV-L Anwendung findet. Bei Drittmittelbeschäftigten sind die besonderen Bedingungen in § 40 Nr. 6 zu § 18 Abs. 1 TV-L zu beachten¹.
- (2) Gemäß beamtenrechtlicher Regeln werden Beamte vom berechtigten Personenkreis nicht umfasst.
- (3) Beschäftigte können frühestens nach Ablauf der Probezeit zuzüglich eines halben Jahres eine Leistungsprämie erhalten.
- (4) Eine Prämierung ist nur möglich, wenn der/die Beschäftigte noch mind. bis zum 30. Juni nach dem jeweiligen Beurteilungszeitraum (Kalenderjahr) an der Universität Rostock beschäftigt ist.

§ 2 Finanzierung

- (1) Der verfügbare Gesamtbetrag für die Zahlung einer einmaligen Leistungsprämie nach § 18 Abs. 3 i.d.F. des § 40 Nr. 6 TV-L ist Teil der im Haushaltsjahr zugewiesenen Personalmittel.

¹ Die Möglichkeit der Gewährung einer Sonderzahlung ist beschränkt auf Drittmittelvorhaben aus Mitteln privater Dritter. Diese Regelung gilt daher nicht für Beschäftigte aus Mitteln der DFG, des BMBF, der EU, aus Studienbeiträgen bzw. sonstiger öffentlicher Drittmittelgeber.

- (2) Die Höhe der je Struktureinheit zur Verfügung stehenden Mittel richtet sich nach dem Anteil der Vollzeitäquivalente im Verhältnis zu den Gesamtvollzeitäquivalenten. Ausschlaggebend ist der Stichtag für die Hochschulstatistik (derzeit der 1.12.).
- (3) Für den Drittmittelbereich legt der/die jeweilige Projektleiter/in fest, in welcher Höhe Mittel aus dem jeweiligen Projekt für eine Leistungsprämie bereitgestellt werden können.

§ 3 Grundsätze zur Feststellung einer besonderen Leistung

- (1) Eine Prämie kommt nur für überdurchschnittliche bzw. herausragende Arbeitsleistungen in Betracht. Es ist darauf zu achten, dass die zu prämierende Leistung grundsätzlich im Zusammenhang mit der jeweiligen Arbeitsleistung der/des Beschäftigten steht und die Leistungsmerkmale von den Hauptaufgaben aus dem Arbeitsverhältnis eindeutig abgrenzbar sind.
- (2) Bereits durch sonstige Personalmaßnahmen vergütete Leistungen kommen nicht mehr für eine Prämierung in Betracht.
- (3) Eine Prämierung von geleisteten Überstunden ist nicht möglich.
- (4) Bei der Feststellung einer prämiierungswürdigen Leistung sind die individuellen Voraussetzungen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Diese Feststellung der besonderen Leistung muss diskriminierungsfrei erfolgen.

§ 4 Vergabekriterien

- (1) Welche besonderen Leistungen mit dem Leistungsentgelt hervorgehoben werden sollen, liegt in der Ermessensentscheidung und damit in der Verantwortung der Leiterin/des Leiters der Einrichtung.
- (2) Nachfolgend werden – nicht abschließend – einige mögliche Vergabekriterien benannt:
 - Mitarbeit bei besonderen und innovativen Projekten oder Ereignissen
 - Übernahme vorübergehender zusätzlicher Funktionen (z. B. Führungsaufgaben bei hochschulweiten Projekten oder bei Kooperationen mit in- /ausländischen Wirtschaftspartnern)
 - Engagement als Ausbilder/in
 - außerordentliche Qualität und außerordentliches Engagement der Aufgabenerfüllung bei spezieller Problemstellung²
 - besondere Verdienste bei der Verbesserung von Rahmenbedingungen in Forschung und Lehre sowie bei der Gleichstellung von Frauen und Männern
 - herausragendes Engagement in öffentlichkeitswirksamen Projekten zur Steigerung der Reputation der Universität Rostock
 - besondere Arbeitsleistungen in außergewöhnlichen Vertretungssituationen

² Es können keine dauerhaft guten Leistungen prämiert werden, da dies von den Tarifvertragsparteien abgeschafft wurde.

§ 5 Verfahren

- (1) Jede Struktureinheit erhält eine Mitteilung über die Höhe der zu vergebenden Mittel innerhalb des zweiten Quartals des jeweiligen Jahres. Ziel ist dabei eine angemessene Vergabe der Leistungsprämien für bis zu 10 v. H. des berechtigten Personenkreises.
- (2) Jede Einrichtung entscheidet selbstständig über die Vergabe der Leistungsorientierten Bezahlung anhand des zur Verfügung stehenden Budgets. Es soll eine Vergabekommission gebildet werden, bei der alle Statusgruppen der Beschäftigten vertreten sein müssen. Die abschließende Entscheidung trifft der/die verantwortliche Leiter/in der Einrichtung.
- (3) Als Leistungsprämie können 800 € (Mindestgrenze) bis 1.200 € (Höchstgrenze) vergeben werden. In besonderen Einzelfällen können außergewöhnliche Leistungen mit bis zu 2.000 € honoriert werden.
- (4) Der Leistungszeitraum beträgt grundsätzlich ein Kalenderjahr. Die Anträge aus den Struktureinheiten müssen bis spätestens zwei Monate nach Zuweisung der Mittel unter Verwendung des Formblattes (siehe Anlage 1) im Referat 4.2 Personalservice eingereicht werden.
- (5) Das Referat 4.2 Personalservice prüft alle eingereichten Anträge in arbeits- und tarifrechtlicher Hinsicht und nimmt die Anweisungen an das Landesbesoldungsamt vor.
- (6) Das Referat 4.2 Personalservice informiert die jeweiligen Beschäftigten über die Gewährung und Höhe der Prämienzahlung.
- (7) Der/die Leiter/in der jeweiligen Einrichtung informiert in geeigneter Form die Beschäftigten seiner/ihrer Einrichtung über die Vergabe (Beschäftigte, Art der besonderen Leistungen).

§ 6 Konfliktregelung

- (1) Ist ein Beschäftigter mit dem Vergabeverfahren nicht einverstanden, kann er dies schriftlich beim Dezernat Personal und Personalentwicklung beanstanden.
- (2) Das Personaldezernat prüft, ob die Beschwerde auf Mängel des Systems bzw. seine Anwendung zurückzuführen ist und versucht ggf., der Beschwerde abzuhelpen. Gelingt dies nicht, wird die Beschwerde an eine paritätisch besetzte Kommission (zwei Arbeitgebervertreter und zwei Vertreter des Personalrats) zur endgültigen Entscheidung weitergeleitet. Der/die Leiter/in der Kommission ist der/die jeweilige Personaldezernent/in als einer von beiden Arbeitgebervertretern und hat bei Stimmgleichheit ein doppeltes Stimmrecht.
- (3) Der Bescheid ist schriftlich zu begründen.

§ 7 Datenschutz

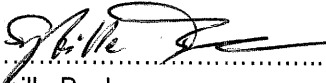
- (1) Das Verfahren der Leistungsorientierten Bezahlung ist streng vertraulich.
- (2) Die in diesem Zusammenhang erhobenen Daten werden ausschließlich zum Zwecke der Feststellung der besonderen Leistung sowie zu anonymisierten statistischen Zwecken verwendet.

Schlussbestimmungen

- (1) Die vorliegende Dienstvereinbarung tritt zum 01.01.2011 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum 31. März oder 30. September des jeweiligen Kalenderjahres von jeder Vertragspartei gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wird die Nachwirkung ausgeschlossen.
- (2) Sollte eine Finanzierung des Verfahrens vorübergehend nicht möglich sein, ist die Dienstvereinbarung ausgesetzt. Der Gesamtpersonalrat wird hierüber unverzüglich unterrichtet.
- (3) Die Dienstvereinbarung wird zum Zwecke der Bekanntgabe an die Beschäftigten auf den Internetseiten des Dezernats Personal und Personalentwicklung veröffentlicht. Beide Seiten nutzen auch andere geeignete Formen der Bekanntmachung.
- (4) Einzelne Bestimmungen können im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit geändert, aufgehoben oder ergänzt werden.
- (5) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung nicht rechtswirksam sein oder rechtsunwirksam werden oder sollte sie Lücken enthalten, so wird hierdurch die Rechtswirksamkeit der übrigen Regelungen nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich in diesem Fall zur sofortigen Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel, die unwirksame Bestimmung bzw. Lücke durch eine im Erfolg möglichst gleichkommende wirksame Regelung zu ersetzen.

Rostock, 28.7.2011


.....
Prof. Dr. Wolfgang Schareck
für die Universität Rostock


..... 27.07.11
Dr. Sybille Bachmann
für den Gesamtpersonalrat

Antrag auf Gewährung einer Leistungsorientierten Bezahlung

Antrag auf Gewährung:

- einer einmaligen Geldprämie gemäß § 18 (3) i. d. F. des § 40 Nr. 6 TV-L
- einer einmaligen Sonderzahlung (Drittmittelbereich) gemäß § 18 (1) i. d. F. des § 40 Nr. 6 TV-L

in Höhe von EUR.

Angaben zur einreichenden Einrichtung:

Fakultät / Einrichtung:

Lehrstuhl / Struktureinheit:

ggf: Projektnummer/-thema:

Angaben zur Mitarbeiterin/ zum Mitarbeiter:

Vorname und Name:

Geburtsdatum:

Beginn Beschäftigungsverhältnis:

Ende Beschäftigungsverhältnis:

Funktion:

Entgeltgruppe:

Wochenarbeitszeit:

Begründung für die Gewährung einer Leistungsorientierten Bezahlung:

(Hinweis: Bei der Darstellung der besonderen Leistung(en) ist zu berücksichtigen, dass die geschilderten Leistungsmerkmale von den Hauptaufgaben aus dem Arbeitsverhältnis abgrenzbar sind und über die geschuldete Normalleistung hinausgehen.)

.....

.....

.....

- Es wird ausdrücklich erklärt, dass ausreichend Mittel für die Zahlung einer Prämie bzw. Sonderzahlung zur Verfügung stehen.

.....
Fachvorgesetzte/r bzw. Projektleiter/in

.....
Dekan/in bzw. Leiter/in der Einrichtung