

**Dienstvereinbarung  
zur Zahlung von Leistungsentgelten gemäß § 18 i.d.F.d. § 40 Nr. 6 TV-L  
an der Universität Erfurt**

Die Universität Erfurt, vertreten durch den Präsidenten, Herrn Prof. Dr. Walter Bauer-Wabnegg – nachfolgend Dienststelle genannt – und der Personalrat der Universität Erfurt, vertreten durch die Vorsitzende, Frau Andrea Scholz, schließen gemäß § 75 i.V.m. § 69 Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG) nachstehende Dienstvereinbarung zur Zahlung von Leistungsentgelten gemäß § 18 i.d.F.d. § 40 Nr. 6 TV-L an der Universität Erfurt.

**Präambel**

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) eröffnet in § 18 i.d.F.d. § 40 Nr. 6 TV-L für Tarifbeschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Möglichkeit, Leistungsentgelte zu gewähren. Die Honorierung besonderer Leistungen soll dazu beitragen, die Eigenverantwortung, Motivation, Leistungsbereitschaft und Führungskompetenz der Tarifbeschäftigten zu stärken und zu entwickeln.

Hierfür ist die Dienststelle bestrebt, jährlich ein angemessenes Budget zur Verfügung zu stellen.

Die erforderliche Leistungsbewertung muss objektiv, gerecht und diskriminierungsfrei sowie unabhängig vom jeweiligen Beschäftigungsbereich, Beschäftigungsumfang und der Eingruppierung erfolgen. Sie soll dazu auf aktuellen Tätigkeitsdarstellungen beruhen und setzt in der Regel eine korrekte Eingruppierung voraus. Darüber hinaus wird eine aufgabengerechte Personalausstattung angestrebt.

Mit dieser Dienstvereinbarung soll ein transparentes Verfahren geschaffen werden, um unter Beachtung der tariflichen und gesetzlichen Möglichkeiten leistungsorientierte finanzielle Anreize für die Tarifbeschäftigte zu schaffen.

**§ 1  
Geltungsbereich**

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Tarifbeschäftigte, auf die die Regelung des § 18 i.d.F.d. § 40 Nr. 6 TV-L sowie das Thüringer Personalvertretungsgesetz Anwendung finden.

**§ 2  
Grundsätze für die Vergabe von Leistungsentgelten**

- (1) Leistungsentgelte i.S.d. § 18 i.d.F.d. § 40 Nr. 6 TV-L können gewährt werden, wenn Leistungen erbracht werden, die sich in Qualität und Quantität deutlich von den Leistungen abheben, die die/der Tarifbeschäftigte üblicherweise auf ihrem/seinem Arbeitsplatz zu erbringen hat. Sie müssen deutlich über dem Durchschnitt liegen, sich in einem nachweisbaren Leistungserfolg manifestieren und grundsätzlich über einen längeren Zeitraum erbracht worden sein. Die bewerteten Leistungen müssen grundsätzlich im Zusammenhang mit den auszuübenden Tätigkeiten stehen und sollen im Zeitpunkt der Antragstellung nicht länger als zwölf Monate zurückliegen.

- (2) Gemeinsame Anträge für alle Tarifbeschäftigte einer Organisationseinheit oder gleichartige Anträge für mehrere Tarifbeschäftigte sind nicht zulässig. Vielmehr sind konkrete Angaben zu der besonderen Qualität und Quantität der individuell erbrachten Leistungen der/des jeweiligen Tarifbeschäftigt er erforderlich.
- (3) Tätigkeiten, die typisch für einen Arbeitsplatz entsprechend der jeweiligen Tätigkeitsdarstellung sind (z.B. aufgabenbedingt vermehrter Arbeitsanfall zu bestimmten Stoßzeiten) können nicht als besondere Leistungen bewertet werden.
- (4) Die Gewährung von Leistungsentgelten zum Ausgleich für Arbeitsstunden, die über das Tagessoll hinaus geleistet werden, ist ausgeschlossen, da diese entsprechend den tariflichen Regelungen durch Freizeit auszugleichen sind.
- (5) Leistungsentgelte können nicht gewährt werden, wenn die Leistungen bereits auf andere Weise honoriert wurden, insbesondere Gegenstand einer besonderen Vergütung, Zulage oder Sonderzahlung, einer Vorweggewährung von Stufen, einer Deputatsreduktion, eines vorzeitigen Stufenaufstiegs o.ä. waren.
- (6) Anträge auf Leistungsentgelte sollen durch die/den jeweilige/n Fachvorgesetzte/n gestellt werden. Im Ausnahmefall besteht auch die Möglichkeit, dass die/der Tarifbeschäftigte den Antrag selbst stellt und über die/den jeweilige/n Fachvorgesetzte/n, der eine ausführliche Stellungnahme dazu abgibt, einreicht.
- (7) Das Beschäftigungsverhältnis soll im Zeitpunkt der Beantragung des Leistungsentgelts seit mindestens einem Jahr bestanden haben.
- (8) Bei der Gewährung von Leistungsentgelten ist eine Schwerbehinderung bei der Beurteilung einer herausragenden besonderen Leistung einer/eines schwerbehinderten Tarifbeschäftigt en angemessen zu berücksichtigen.
- (9) Tarifbeschäftigte, die Aufgaben in der Personalvertretung oder anderen Interessenvertretungen wahrnehmen, dürfen bei der Vergabe von Leistungsentgelten weder bevorzugt noch benachteiligt werden. Bei der Bemessung des Leistungsentgelts ist auf den gesamten Beschäftigungsumfang (ohne Reduzierung um eine mögliche Teilstellung) abzustellen.
- (10) Die Vergabe von Leistungsentgelten steht unter dem Vorbehalt, dass hierfür im Haushalt entsprechende Mittel zur Verfügung stehen.

### § 3 Arten von Leistungsentgelten

- (1) Leistungszulage gemäß § 18 Abs. 2 i.d.F.d. § 40 Nr. 6 TV-L:

Tarifbeschäftigte kann eine Leistungszulage gezahlt werden, wenn sie dauerhaft oder projektbezogen besondere Leistungen erbringen. Leistungszulagen sind grundsätzlich zu befristen. Auch als befristete Zulage sind sie widerruflich und können daher für die Zukunft widerrufen werden, insbesondere bei einem erheblichen Leistungsabfall. Die Zulagengewährung ist hierzu mit einem entsprechenden Widerrufsvorbehalt zu verbinden.

- (2) Leistungsprämie gemäß § 18 Abs. 3 i.d.F.d. § 40 Nr. 6 TV-L:

Tarifbeschäftigte kann eine einmalige Leistungsprämie gewährt werden, wenn sie besondere Leistungen erbracht haben.

(3) Drittmittelsonderzahlung gemäß § 18 Abs. 1 i.d.F.d. § 40 Nr. 6 TV-L:

Tarifbeschäftigte im Drittmittelbereich können eine Sonderzahlung erhalten. Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens, d.h. nach Ende und Abrechnung des Projekts, entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben.

Die Zahlung kann nur aus Mitteln einer/s *privaten* Drittmittelgeberin/s für ein bestimmtes Projekt gezahlt werden, d.h. eine Zahlung aus öffentlichen Mitteln (z.B. DFG) oder aus Restmitteln ist nicht möglich. Die Zahlung bedarf der Zustimmung der/des Drittmittelgeberin/s.

Die Tarifbeschäftigte müssen durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden bzw. erbrachten Leistung beigetragen haben.

#### **§ 4**

#### **Finanzierung, Höhe und Laufzeit der Leistungsentgelte**

- (1) Über die Höhe der für die Gewährung von Leistungsentgelten jährlich bereitgestellten Haushaltsmittel entscheidet das Präsidium im Benehmen mit dem Personalrat rechtzeitig zu Beginn des jeweiligen Haushaltjahres.
- (2) Leistungszulagen und -prämien werden in der Regel in Höhe von 5 v. H. des monatlichen bzw. jährlichen Tabellenentgelts der niedrigsten Erfahrungsstufe der jeweiligen Entgeltgruppe gewährt; Berechnungsgrundlage ist das Tabellenentgelt zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Gewährung der Zulage bzw. Prämie. Der Betrag ist auf die nächste durch fünf teilbare Zahl aufzurunden. In besonderen Einzelfällen können Leistungszulagen und -prämien auch in doppelter Höhe gewährt werden (s. Anlage: Übersicht über die maximale Höhe der Leistungsprämien und -zulagen, Stand 1. Januar 2019). Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich die Höhe grundsätzlich entsprechend dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung.
- (3) Die maximale Laufzeit einer Leistungszulage beträgt in der Regel 12 Monate.
- (4) Drittmittelsonderzahlungen sind aus den Mitteln der/des Drittmittelgeberin/s zu finanzieren. Sie können jeweils bis zu 10 v.H. des individuellen Jahrestabellenentgelts betragen.
- (5) Leistungsentgelte sollen einer/einem Tarifbeschäftigte nur im Ausnahmefall aufeinanderfolgend gewährt werden.

#### **§ 5**

#### **Leistungsbewertung**

- (1) Die Leistungsbewertung erfolgt zunächst durch die/den jeweiligen Fachvorgesetzte/n. Welche Kriterien zur Leistungsbewertung herangezogen werden, liegt im Ermessen der/des jeweiligen Fachvorgesetzten. Ein Leistungskatalog, nach dem die Bewertung zu erfolgen hat, wird nicht vorgegeben. Als Arbeitserleichterung sind in Anlage 2 Beispiele für mögliche Bewertungskriterien aufgeführt.
- (2) Der Vergabevorschlag hat konkrete Angaben zu Inhalt und Dauer der erbrachten Leistung zu enthalten. Die besonderen Leistungen können vor allem in den Bereichen Arbeits- und Servicequalität, Quantität und Effizienz sowie Wirtschaftlichkeit erbracht

werden. Auch besondere Verdienste im Bereich Zusammenarbeit und Führung können Grundlage für ein Leistungsentgelt sein. Weitere Kriterien sind damit nicht ausgeschlossen

- (3) Die maßgeblichen Kriterien sind zu benennen und so auszuführen, dass eine Bewertung der Leistungen sowie eine Vergleichbarkeit möglich ist. Bei der Darstellung der besonderen Leistung(en) ist zu berücksichtigen, dass sich diese von der Normalleistung gemäß Tätigkeitsdarstellung abheben müssen.

## **§ 6 Vergabekommission**

- (1) Es wird eine Vergabekommission, bestehend aus jeweils zwei vom Personalrat und zwei vom Präsidium bestimmten Personen sowie der/dem Kanzler/in gebildet. Dabei sollen nach Möglichkeit alle Mitgliedergruppen nach § 21 Abs. 2 ThürHG (mit Ausnahme der Studierenden) vertreten sein. Den Vorsitz hat die/der Kanzler/in. Die Bestellung erfolgt jeweils für zwei Jahre. Mehrfache Wiederbestellung ist möglich.
- (2) Der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und die/der Diversitätsbeauftragte nehmen beratend und ohne Stimmrecht an den Sitzungen der Vergabekommission teil.
- (3) Die Vergabekommission hat folgende Aufgaben:
- Abgabe von Empfehlungen zur Gewährung von Leistungszulagen und -prämiens i.S.d. § 18 Abs. 2 und 3 i.d.F.d. § 40 Nr. 6 TV-L
  - Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden
  - Vermittlung in Konfliktfällen
  - Evaluierung der Dienstvereinbarung
- (4) Die Vergabekommission tagt – soweit entsprechende Anträge vorliegen – grundsätzlich zwei Mal im Kalenderjahr nach Ablauf der jeweiligen Antragsfrist und Vorprüfung der Anträge auf Gewährung von Leistungszulagen und -prämiens.
- (5) Entscheidungen der Vergabekommission werden mit einfacher Mehrheit getroffen. Sie haben empfehlenden Charakter. Das Letztentscheidungsrecht liegt beim Präsidium, das nur in begründeten Fällen von der Empfehlung der Vergabekommission abweicht.

## **§ 7 Vergabeverfahren**

- (1) Die Vergabevorschläge für die Gewährung von Leistungszulagen und -prämiens sind durch die jeweiligen unmittelbaren Fachvorgesetzten zu erstellen und hinreichend in Bezug auf die zu prämierende Leistung zu begründen. Hierfür ist das Antragsformular gemäß Anlage 3 zu verwenden.
- (2) Die Vergabevorschläge sind dem Personaldezernat auf dem Dienstweg zuzuleiten. Die Leiterin/Der Leiter der jeweiligen Struktureinheit hat den Antrag zu befürworten; sie/er kann eine ergänzende Stellungnahme beifügen.
- (3) Fristen für die Einreichung von Vergabevorschlägen sind der 30.04. und der 31.10. eines Jahres. Nach Fristverstreichung können Anträge nur in besonderen Einzelfällen eingereicht werden.

- (4) Das Personaldezernat nimmt eine Vorprüfung der Vergabevorschläge, insbesondere im Hinblick auf die auszuübenden Tätigkeiten der/des Tarifbeschäftigte(n) sowie eine möglicherweise bereits anderweitig erfolgte Berücksichtigung der dargestellten Leistungen (vgl. § 2 Abs. 5) vor und leitet die Anträge mit seiner Stellungnahme und ggf. Vorschlägen zu anderen Maßnahmen an die Vergabekommission weiter.
- (5) Anträge auf Gewährung von Drittmittelsonderzahlungen können unabhängig von der o.g. Antragsfrist gestellt werden. Dem Antrag ist eine Bestätigung, dass die/der Drittmitgeber einer entsprechenden Verwendung der Mittel zugestimmt hat, beizufügen. Nach Prüfung der haushaltsrechtlichen und tariflichen Vorgaben durch das Finanzdezernat (Drittmittelangelegenheiten) und das Personaldezernat entscheidet die/der jeweilige Dienstvorgesetzte über den Antrag. Eine Einbindung der Vergabekommission erfolgt nicht.

## **§ 8 Dokumentation und Datenschutz**

- (1) Die Ergebnisse der Leistungsbewertung sowie alle anderen Daten sind von allen Beteiligten vertraulich zu behandeln.
- (2) Der/die Antragsteller/in werden schriftlich über die Gewährung oder Nichtgewährung eines Leistungsentgelts informiert. Im Falle der positiven Entscheidung erfolgt die persönliche Übergabe des Gewährungsschreibens an die/den Tarifbeschäftigte/n in einem verschlossenen Umschlag durch die/den Antragsteller/in.

## **§ 9 Berichtspflicht**

Das Präsidium berichtet den Beschäftigten einmal jährlich über die Anzahl der eingegangenen Vergabevorschläge, die Anzahl der Tarifbeschäftigte(n), denen ein Leistungsentgelt gewährt wurde, die Höhe des jeweiligen Leistungsentgelts sowie die Höhe der insgesamt verausgabten Mittel.

## **§ 10 Rechte des Personalrates**

Die Beteiligungsrechte des Personalrates nach den gesetzlichen Bestimmungen des Thüringer Personalvertretungsgesetzes bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

## **§ 11 Übergangs- und Schlussbestimmungen**

- (1) Die erstmalige Gewährung von Leistungszulagen und -prämien nach dieser Dienstvereinbarung erfolgt abweichend von der Frist gemäß § 7 Abs. 3 innerhalb des ersten Quartals 2020 auf Grundlage der bis zum 31.12.2019 einzureichenden Vergabevorschläge.
- (2) Die Anlagen dieser Dienstvereinbarung sind Bestandteil der Dienstvereinbarung.
- (3) Die Dienstvereinbarung tritt mit ihrer beiderseitigen Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt für unbestimmte Zeit und wird fortlaufend aktualisiert. Sie kann ohne Kündigung einvernehmlich geändert werden. Außerdem kann sie von beiden Seiten mit einer Frist von

einem Monat zum Quartalsende gekündigt werden. Bis zum Inkrafttreten einer neuen Dienstvereinbarung gilt diese weiter.

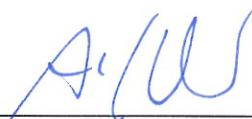
- (4) Die Parteien vereinbaren eine gemeinsame Evaluierung der Dienstvereinbarung nach Ablauf des Jahres 2021.
- (5) Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Unwirksame Bestimmungen sind unverzüglich rechtskonform zu gestalten.

Erfurt, 21.10.15



(für die Dienststelle)  
Prof. Dr. Walter Bauer-Wabnegg  
Präsident der Universität Erfurt

Erfurt, 16.10.2019



(für den Personalrat)  
Andrea Scholz  
Vorsitzende des Personalrats

#### Anlagen

- Anlage 1: Übersicht über die maximale Höhe der Leistungsprämien und -zulagen, Stand 01. Januar 2019
- Anlage 2: Beispiele Bewertungskriterien
- Anlage 3: Antragsformular

**Anlage zur Dienstvereinbarung zur Zahlung von Leistungsentgelten: Übersicht über die Höhe der Leistungsentgelte**

in Euro

Entgeltgruppe	Berechnungsbasis: 5% des Jahrestabellenentgelts der Stufe 1, bei E1 + E13 Ü der Stufe 2	Leistungs- entgelt (aufgerundet)		doppeltes Leistungs- entgelt	Leistungs- entgelt	doppeltes Leistungs- entgelt
		pro Jahr	pro Monat			pro Jahr
15 Ü	3.421,27	285,11	290,00	580,00	3.480,00	6.960,00
15	2.758,01	229,83	230,00	460,00	2.760,00	5.520,00
14	2.497,09	208,09	210,00	420,00	2.520,00	5.040,00
13 Ü	2.519,06	209,92	210,00	420,00	2.520,00	5.040,00
13	2.302,36	191,86	195,00	390,00	2.340,00	4.680,00
12	2.075,04	172,92	175,00	350,00	2.100,00	4.200,00
11	2.007,85	167,32	170,00	340,00	2.040,00	4.080,00
10	1.936,94	161,41	165,00	330,00	1.980,00	3.960,00
9b	1.724,18	143,68	145,00	290,00	1.740,00	3.480,00
9a	1.724,18	143,68	145,00	290,00	1.740,00	3.480,00
8	1.619,67	134,97	135,00	270,00	1.620,00	3.240,00
7	1.522,63	126,89	130,00	260,00	1.560,00	3.120,00
6	1.496,50	124,71	125,00	250,00	1.500,00	3.000,00
5	1.436,78	119,73	120,00	240,00	1.440,00	2.880,00
4	1.370,62	114,22	115,00	230,00	1.380,00	2.760,00
3	1.352,76	112,73	115,00	230,00	1.380,00	2.760,00
2ü	1.299,19	108,27	110,00	220,00	1.320,00	2.640,00
2	1.259,90	104,99	105,00	210,00	1.260,00	2.520,00
1	1.138,46	94,87	95,00	190,00	1.140,00	2.280,00

## **Anlage 2: Beispiele Bewertungskriterien**

Zur Erleichterung der Leistungsbewertung i.S.d. § 5 werden nachfolgend Beispiele für mögliche Kriterien genannt. Diese dienen den Fachvorgesetzten als Unterstützung bei der Antragstellung, aber auch als Arbeitserleichterung für die Vergabekommission.

### Arbeits-/Servicequalität

- geringe Fehlerquote/wenige Beanstandungen
- sehr gute Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse
- ausgezeichnete Ergebnisse bei der Lehrevaluation
- herausragende Veröffentlichungen und Vorträge
- dauerhaft überdurchschnittlich hohe Qualität der Arbeitsergebnisse im operativen Geschäft
- nachhaltige Verbesserung von Arbeitsabläufen

### Arbeitsquantität/Effizienz

- vorübergehende Übernahme von Zusatzaufgaben, beispielsweise bei Erkrankung einer/s Kollegin/en oder aufgrund anderer personeller Engpässe, sofern nicht andere tarifliche Instrumente zur Anwendung kommen (vgl. § 2 Abs. 4 und 5)
- vorübergehende Übernahme von Zusatzaufgaben bei besonderen Ereignissen (z.B. Veranstaltungen, Mitarbeit bei Projekten)
- Einführung neuer Geschäftsprozesse oder Arbeitsmethoden
- hohes Arbeitstempo, Belastbarkeit und überdurchschnittliche Arbeitsmenge/Produktivität

### Wirtschaftlichkeit

- effektiver Einsatz von Ressourcen zur Erzielung von Einsparungen
- entscheidende Mitwirkung an der erfolgreichen Einwerbung von Drittmitteln, die über das übliche Maß hinausgeht
- Beseitigung von Fehlerquellen durch strukturelle Veränderungen

### Zusammenarbeit und Führung

- überdurchschnittliches Engagement bei der Einarbeitung von Nachwuchskräften, neuen Kolleg\*innen oder Auszubildenden
- Förderung des Zusammenhalts und des betrieblichen Miteinanders (z. B. Lösung von Konflikten, Steigerung der Arbeitszufriedenheit)
- Initiierung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität oder zur Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Förderung oder Umsetzung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### **Anlage 3: Antragsformular**

über:

die Leiterin/den Leiter der Struktureinheit

an:

das Dezernat 2: Personal, PF 42

#### **Vergabevorschlag für die Gewährung von Leistungsentgelten gemäß § 18 i.d.F.d. § 40 Nr. 6 TV-L in Verbindung mit der Dienstvereinbarung zur Zahlung von Leistungsentgelten gemäß § 18 i.d.F.d. § 40 Nr. 6 TV-L an der Universität Erfurt**

Name der/des Tarifbeschäftigte(n): \_\_\_\_\_

Fakultät/Struktureinheit: \_\_\_\_\_

Funktion/Aufgabenbezeichnung: \_\_\_\_\_

Entgeltgruppe: \_\_\_\_\_

Name der/des Fachvorgesetzten: \_\_\_\_\_

Hiermit möchte ich die/den o.g. Beschäftigte(n) für die Gewährung

- einer einmaligen Leistungsprämie
- einer monatlichen Leistungszulage

vorschlagen, da die/der Beschäftigte meiner Einschätzung nach im beschriebenen Zeitraum die nachfolgend genannten besonderen Leistungen erbracht hat:

*(Ausführungen zu Inhalt und Dauer der erbrachten besonderen Leistungen)*

---

---

---

---

---

---

Die/Der Beschäftigte wurde in der Vergangenheit bereits  
für eine Leistungsprämie/-zulage vorgeschlagen.

ja  nein

Ihr/ihm wurde die beantragte Leistungsprämie/-zulage gewährt.

ja  nein

Erfurt, \_\_\_\_\_

Unterschrift Fachvorgesetzte/r