

# Dienstvereinbarung über die Gewährung von Leistungsentgelten an der Universität Leipzig

Zwischen

der Universität Leipzig

und

dem Personalrat Hochschulbereich der Universität Leipzig

wird auf der Grundlage von § 80 Abs. 2 Nr. 8 Sächsisches Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG) in der jeweils geltenden Fassung folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Grundsätze

§ 3 Besondere Leistungen

§ 4 Höhe der Leistungsentgelte

§ 5 Ausschlussgründe

§ 6 Finanzierung

§ 7 Verfahren bei Leistungsprämien

§ 8 Verfahren bei Leistungszulagen

§ 9 Information des Personalrates

§ 10 Datenschutz

§ 11 Salvatorische Klausel

§ 12 Inkrafttreten

Anlage: Antragsformular

## **Präambel**

Tarifbeschäftigte<sup>1</sup> der Universität Leipzig können laut § 40 Nr. 6 TV-L Leistungsentgelte für besondere Leistungen erhalten. Für Beamtinnen und Beamte erlaubt § 66 SächsBesG die Gewährung von Leistungsprämien. Mit dieser Dienstvereinbarung wird ein transparentes Verfahren zur Gewährung dieser Leistungsentgelte geschaffen. Dadurch sollen Leistungsbereitschaft und Engagement gestärkt und besondere Arbeitsleistungen anerkannt werden.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle vom Personalrat Hochschulbereich vertretenen wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, ausgenommen Hilfskräfte<sup>2</sup> und Auszubildende. Für Beamtinnen und Beamte ist § 66 Abs. 1 SächsBesG zu beachten.

## **§ 2 Grundsätze**

- (1) Leistungsentgelte sind freiwillige Leistungen der Universität Leipzig zur Anerkennung besonderer Leistungen. Es besteht kein Anspruch auf die Gewährung von Leistungsentgelten.
- (2) Leistungsentgelte können in Form von Leistungsprämien und Leistungszulagen erbracht werden. Leistungsprämien sind einmalige Zuwendungen, Leistungszulagen befristete monatliche Zuwendungen. Mit Leistungsprämien kann jede Form der besonderen Leistungen honoriert werden. Mit Leistungszulagen sollen nur über einen längeren Zeitraum (in der Regel mind. 6 Monate) zu erwartende besondere Leistungen anerkannt werden.
- (3) Die Gewährung von Leistungsentgelten zum Ausgleich für Arbeitsstunden, die über das Tagessoll hinaus geleistet werden, ist ausgeschlossen.

## **§ 3 Besondere Leistungen**

- (1) Die besonderen Leistungen sind frei von Diskriminierung und unabhängig von Beschäftigungsbereich, -umfang und Eingruppierung sowie unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu bewerten. Bei der Beurteilung ist eine Schwerbehinderung des/der Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Leistungsentgelte können für besondere Leistungen gewährt werden, die sich in Qualität oder Quantität deutlich von den Leistungen abheben, die andere Beschäftigte üblicherweise auf dem Arbeitsplatz zu erbringen haben. Sie sind gekennzeichnet durch großes persönliches Engagement, hohe Leistungsbereitschaft und Eigeninitiative.
- (3) Besondere Leistungen im Hinblick auf Arbeitsquantität sind insbesondere durch Übernahme von zusätzlichen Funktionen oder Aufgaben bei besonderen Ereignissen oder personellen Engpässen sowie ein hohes Arbeitstempo gekennzeichnet.
- (4) Besondere Leistungen im Hinblick auf die Arbeitsqualität sind insbesondere durch Arbeitsergebnisse mit anhaltend besonders hoher Qualität, eine deutliche Verbesserung von Arbeitsabläufen oder durch besonders effiziente, wirtschaftliche und sparsame Aufgabenerfüllung gekennzeichnet.

---

<sup>1</sup> Ausgenommen Auszubildende.

<sup>2</sup> Sobald Hilfskräfte in den TV-L aufgenommen werden und dieser die Zahlung von Leistungsentgelten an sie vorsieht, werden sie vom Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung erfasst. Für diese Fälle gilt die Untergrenze für Leistungsprämien gem. § 4 Abs. 1 S. 1 nicht.

- (5) Besondere Leistungen im Hinblick auf die Zusammenarbeit sind insbesondere durch großes Engagement bei der Einarbeitung neuer Beschäftigter, eine ausgeprägt konstruktive, engagierte und loyale Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kolleg/-innen sowie durch großes Engagement bei der Konfliktbewältigung gekennzeichnet.
- (6) Besondere Leistungen können daneben durch ein außerordentliches Engagement in der Lehre oder als Ausbilder/-in zum Ausdruck kommen.
- (7) Besondere Leistungen im Drittmittelbereich erbringt, wer durch besonderes Engagement bei der Einwerbung der Mittel oder zur Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden oder erbrachten Leistung beigetragen hat.
- (8) Die genannten Kriterien stellen keine abschließende Aufzählung dar und ihre Gewichtung wird nicht vorgegeben.

#### **§ 4 Höhe der Leistungsentgelte**

- (1) Leistungsprämien sollen 1000 EUR<sup>3</sup> nicht unterschreiten und 3000 EUR nicht überschreiten.
- (2) Leistungszulagen sollen nicht mehr als 450 EUR monatlich betragen und können für maximal drei Jahre gewährt werden. Die Arbeitgeberaufwendungen sind bei der Kalkulation und Verfügbarkeit der Mittel zu berücksichtigen. Werden Leistungszulagen aus Drittmitteln gezahlt, können sie nur für die Laufzeit des Projektes gewährt werden.
- (3) Für besondere Leistungen nach § 3 Abs. 7 können nur Prämien gewährt werden und dies nur, wenn nach Deckung der direkten und indirekten Kosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben.<sup>4</sup>
- (4) Leistungsentgelte, die aus Drittmitteln bestritten werden, stehen unter dem Vorbehalt, dass der Drittmittelgeber die Gewährung von Leistungsentgelten zulässt. Beschäftigte, deren Bezüge aus Drittmitteln finanziert werden, können in Ausnahmefällen auch Leistungsentgelte aus Haushaltsmitteln erhalten.

#### **§ 5 Ausschlussgründe**

- (1) Leistungsentgelte können nur gewährt werden, wenn zum Zeitpunkt der Zahlung seit mindestens zwölf Monaten ein ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis<sup>5</sup> zu Universität Leipzig besteht.
- (2) Beamtinnen und Beamte können nur Leistungsprämien erhalten.<sup>6</sup>
- (3) Die Gewährung von Leistungsentgelten ist ausgeschlossen, wenn der/die Beschäftigte in den zwei Jahren vor der Antragstellung eine Abmahnung erhalten hat.
- (4) Leistungsentgelte können nicht gewährt werden, wenn die Leistung bereits auf andere Weise honoriert wurde, z.B. durch Gewährung einer Leistungsstufe oder vorzeitigen Stufenaufstieg.
- (5) Leistungsentgelte können in der Regel nicht zwei Jahre in Folge gewährt werden.
- (6) Leistungszulagen sollen widerrufen werden, wenn die Leistung des/der Beschäftigten während der Bezugszeitraums nachweislich erheblich nachlässt. Der Widerruf kann nur auf zu begründenden Antrag der/des unmittelbaren Vorgesetzten oder der Leiterin oder des Leiters der Einrichtung beim Personaldezernat erfolgen. Die Entscheidung

<sup>3</sup> Bei allen angegebenen Beträgen handelt es sich um Arbeitnehmerbruttobeträge.

<sup>4</sup> Dies folgt aus § 40 Nr. 6 Abs. 1 S. 2 TV-L.

<sup>5</sup> Im Falle der Beamtinnen und Beamten ist hier das Dienstverhältnis gemeint.

<sup>6</sup> Das SächsBesG sieht nur Leistungsprämien, keine Leistungszulagen vor.

trifft der/die Kanzler/-in für das nichtwissenschaftliche Personal und die/der Rektor/-in für das wissenschaftliche Personal.

## **§ 6 Finanzierung**

- (1) Leistungsentgelte können aus zentralen Haushaltsmitteln und sonstigen Mitteln, insbesondere Drittmitteln finanziert werden.
- (2) Für die Gewährung von Leistungsprämien stellt die Universität jährlich ein Budget aus zentralen Haushaltsmitteln zur Verfügung. Eine dezidierte Aufteilung des zentralen Budgets für Leistungsprämien auf Organisationseinheiten erfolgt nicht. Es können höchstens 5 % der Beschäftigten im Anwendungsbereich dieser Dienstvereinbarung prämiert werden. Die Anzahl der Anträge aus den einzelnen Organisationseinheiten soll sich an dieser Zahl orientieren.
- (3) Leistungszulagen werden aus dem regulären Personalkostenbudgets der beantragenden Organisationseinheit getragen.

## **§ 7 Verfahren für Leistungsprämien**

- (1) Jede/r Beschäftigte kann eine Leistungsprämie für eine/-n andere/-n Beschäftigte/-n beantragen. Für die Beantragung einer Leistungsprämie ist das Formular in der Anlage zu verwenden. Der Antrag ist zu begründen und soll einen Vorschlag für die Höhe der Leistungsprämie enthalten. Die besonderen Leistungen sollen zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht länger als 12 Monate zurückliegen.
- (2) Der Antrag muss spätestens am 30.09. des laufenden Jahres beim Personaldezernat eingegangen sein.
- (3) Die Zentralverwaltung prüft:
  - a. die Vollständigkeit des Antrags insbesondere im Hinblick auf eine hinreichende Begründung (Personaldezernat),
  - b. Ausschlussgründe nach § 5 Abs. 1 – 5 (Personaldezernat),
  - c. im Falle der Gewährung von Leistungsprämien aus Haushaltsmitteln die Verfügbarkeit der Mittel und das Erreichen der finanziellen Höchstgrenze (Personaldezernat) und
  - d. im Falle der Gewährung von Leistungsprämien aus Drittmitteln, ob die Zweckbindung die Gewährung der Leistungsprämie gestattet sowie die Verfügbarkeit der Drittmittel gemäß § 4 Abs. 3 (Dezernat Forschung und Transfer bzw. Dezernat Finanzen).
- (4) Die Entscheidung über die Gewährung der Leistungsprämie obliegt der/dem Kanzler/-in für das nichtwissenschaftliche Personal und der/dem Rektor/-in für das wissenschaftliche Personal.
- (5) Über Leistungsprämien, die die Beträge gemäß § 4 Abs. 1 überschreiten, entscheidet das Rektorat. Sie werden nur in besonderen Ausnahmefällen gewährt.
- (6) Die ausgezeichneten Beschäftigten erhalten ein von der/dem Kanzler/-in unterzeichnetes Schreiben, das in der Regel durch die/den unmittelbare/-n Vorgesetzte/-n in einem angemessenen Rahmen an sie übergeben werden soll.
- (7) Die Anträge für Leistungsprämien aus sonstigen Mitteln, insbesondere Drittmitteln oder Einnahmen sind nicht an die Frist gem. Abs. 2 gebunden.

## **§ 8 Verfahren für Leistungszulagen**

- (1) Der/Die Vorgesetzte kann eine Leistungszulage für die ihm/ihr unterstellten Beschäftigten beantragen. Für die Beantragung einer Leistungszulage ist das Formular in der Anlage zu verwenden. Der Antrag ist zu begründen und soll einen Vorschlag für die Höhe und Dauer der Leistungszulage enthalten. Der Antrag ist an das Personaldezernat zu richten.
- (2) § 7 Absatz 4 und 5 gelten entsprechend.

## **§ 9 Information des Personalrates**

Der Personalrat erhält eine anonymisierte Auskunft über die vergebenen Leistungsentgelte und deren Höhe für jede Einrichtung und Fakultät.

## **§ 10 Datenschutz**

Alle Beteiligten haben über die ihnen in diesem Zusammenhang bekanntgewordenen personenbezogenen Daten Stillschweigen zu bewahren.

## **§ 11 Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder ihre Wirksamkeit aufgrund neuer Gesetzgebung, Tarifverträge oder Rechtsprechung verlieren, so wird dadurch die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt diejenige wirksame Bestimmung, deren Wirkungen der Zielsetzung am nächsten kommen, welche die Parteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgt haben.

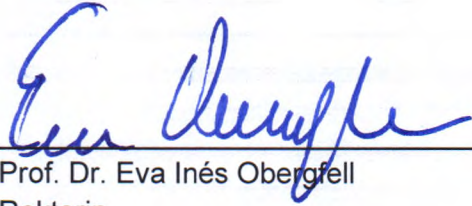
## **§ 12 Inkrafttreten**

- (1) Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung zum 01.01.2025 in Kraft.
- (2) Die Dienstvereinbarung kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen geändert oder ergänzt werden. Änderungen oder Ergänzungen der Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform.
- (3) Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Im Falle der Kündigung wirkt sie nicht nach.

**Anlage:** Antragsformular

Leipzig, den 08. Jan. 2025

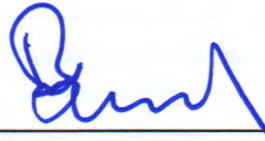
Für die Universität Leipzig:



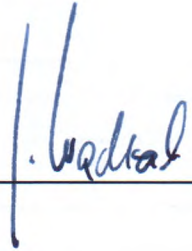
Prof. Dr. Eva Inés Obergefell  
Rektorin

Leipzig, den 19. Dez. 2024

Für den Personalrat Hochschulbereich:



Thomas Biermann  
Vorsitzender



Dr. Jörg Wadzack  
Kanzler

