

---

# Verkündungsanzeiger

der Universität Duisburg-Essen - Amtliche Mitteilungen

---

Jahrgang 21

Duisburg/Essen, den 10.05.2023

Seite 307

Nr. 51

---

## Dienstvereinbarung zur Gewährung von Gratifikationen an der Universität Duisburg-Essen

zwischen der Universität Duisburg-Essen

vertreten durch den Kanzler

und

dem Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung

der Universität Duisburg-Essen

**Vom 09. Mai 2023**

### Präambel

Nach den Vorschriften der Leistungsprämien- und Leistungszulagenverordnung (LPZVO) und den Vorschriften des TV-L können Beschäftigten in Technik und Verwaltung Gratifikationen (Sonderzahlungen im Drittmittelbereich sowie Leistungsprämien und Leistungszulagen) gewährt werden.

Als Zeichen der Anerkennung von besonderen Leistungen soll mit der vorliegenden Dienstvereinbarung ein einheitliches Verfahren auf der Grundlage klarer Kriterien zur Gewährung von Gratifikationen für Beschäftigte umgesetzt werden. Es sollen gleichzeitig besondere Leistungen honoriert werden und finanzielle Anreize gesetzt werden, die zur Leistungssteigerung motivieren.

Die Zahlung von Gratifikationen nach dieser Richtlinie dient der Honorierung in sich abgeschlossener und zeitlich absehbarer besonderer Leistungen und darf eingruppierungsrechtliche Rahmenbedingungen der Tarifparteien nicht umgehen.

### § 1 Ziele

Ziele einer Gewährung von Gratifikationen als Anerkennung besonderer Leistungen sind die Sicherung und Verbesserung der bereits vorhandenen Effektivität und Effizienz der Arbeit sowie die Steigerung der Motivation, Eigenverantwortung und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten.

### § 2 Geltungsbereich

(1) Die Dienstvereinbarung gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Universität Duisburg-Essen.

- (2) Teilzeitbeschäftigte erhalten Gratifikationen nach den gleichen Grundsätzen wie Vollzeitbeschäftigte.

### § 3 Generelle Grundsätze für Gratifikationen

- (1) Es besteht kein grundsätzlicher Anspruch auf eine Gratifikation.
- (2) Führungskräfte sind angehalten für eine ausgewogene Aufgabenverteilung bei den Beschäftigten Sorge zu tragen.
- (3) Eine Gratifikation können Beschäftigte frühestens ein Jahr nach Beschäftigungsbeginn an der Universität Duisburg-Essen erhalten. Unterschiedliche Gratifikationen (z. B. Zulage und Prämie) dürfen nicht mit demselben Sachverhalt begründet werden. Sie dürfen nicht gewährt werden, wenn die Leistung bereits anderweitig vergütet wurde, z. B. durch eine vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, eine Höhergruppierung oder Beförderung sowie durch Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden.
- (4) In Fällen, in denen das Kriterium „erhöhtes Arbeitsvolumen“ mittels Gratifikation honoriert werden soll, hat zunächst eine Überprüfung zu erfolgen, ob das Instrument der Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden oder einer Arbeitszeitaufstockung genutzt werden kann, soweit die organisatorischen, personalrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen dies zulassen.
- (5) Immer wiederkehrende, nicht zeitlich befristete Zusatzaufgaben können nicht dauerhaft mit einer Gratifikation honoriert werden. Sollten sich diese Fälle abzeichnen, sind arbeitsorganisatorische Maßnahmen oder die Schaffung zusätzlicher Kapazitäten zu prüfen.

### § 4 Formen möglicher Gratifikation

Abhängig vom Anlass bestehen unterschiedliche Möglichkeiten zur Gratifikation besonderer Leistungen.

- (1) Monatliche Zulagen für besondere Leistungen durch Übernahme besonderer Aufgaben:

Sie dienen der Honorierung besonderer Leistungen durch die Übernahme zusätzlicher zeitlich planbarer, befristeter Aufgaben. Wenn es sich dabei um höherwertige Aufgaben handelt, ist das Instrument der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten anzuwenden.

Die Leistung muss für mindestens 3 Monate erbracht werden und für die Dauer eines absehbaren Zeitraumes zu erwarten sein.

Zulagen werden längstens für den Zeitraum von einem Jahr bewilligt, eine Neubewilligung ist nach entsprechender Antragstellung und Begründung frühestens ein Jahr nach Ablauf des vorherigen Gewährungszeitraumes möglich.

- (2) Einmalige Prämien:

Sie dienen der Anerkennung besonderer Leistungen (zumeist einmalig, bzw. in sich

geschlossen) in der Vergangenheit, die über die übertragenen Aufgaben der Beschäftigten

hinausgehen bzw. qualitativ deutlich hervorzuheben sind. Die maximale Höhe pro Jahr nach § 5 dieser DV darf nicht überschritten werden. Die Leistungsprämie muss im engen zeitlichen Zusammenhang mit der besonderen Leistung stehen.

(3) Einmalige Sonderzahlungen im Drittmittelbereich:

Für einmalige Sonderzahlungen im Drittmittelbereich gilt Abs. 2 entsprechend. Sie dienen der Anerkennung besonderer Leistungen im Rahmen von Drittmittelprojekten. Die anerkannte Leistung muss in direktem Zusammenhang mit dem Drittmittelvorhaben stehen.

(4) Das Instrument der Leistungsprämie deckt hierbei die Mehrheit der Fälle ab, da es sich um Leistungen handelt, die in der Vergangenheit erbracht wurden. Die Beurteilung einer bereits erbrachten Leistung kann schlüssig begründet und nachvollzogen werden. Demgegenüber ist eine Prognose der Leistungsentwicklung für die Zukunft deutlich schwieriger.

## § 5 Höhe der Gratifikation

(1) Monatliche Zulagen

Für Beamt:innen kann eine Zulage bis zur Höhe von maximal 7 % des Anfangsgrundgehalts (pro Monat) der Besoldungsgruppe, der sie zum Zeitpunkt der Entscheidung angehören, bewilligt werden (§ 4 LPZVO).

Für Tarifbeschäftigte kann eine Zulage bis zur Höhe von maximal 10 % des Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe, der sie zum Zeitpunkt der Entscheidung angehören, gewährt werden (analog zum Beamtenrecht mit zusätzlichem Ausgleich der Lohnnebenkosten).

Bei Teilzeitbeschäftigten ist das entsprechend geminderte Anfangsgrundgehalt bzw. Tabellenentgelt maßgebend.

Eine Zulage kann nicht rückwirkend gewährt werden.

Bei erheblichem Leistungsabfall oder Wegfall der Begründung (nicht Krankheit o. ä.) kann die Leistungszulage im Gewährungszeitraum widerrufen werden.

(2) Einmalige Prämien:

Beamt:innen können eine Leistungsprämie bis zur Höhe des Anfangsgrundgehalts (Monatstabellengehalt) der Besoldungsgruppe, der sie zum Zeitpunkt der Entscheidung angehören, erhalten.

Tarifbeschäftigte können eine Leistungsprämie bis zur Höhe von 10 % des Jahrestabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe erhalten, der sie zum Zeitpunkt der Entscheidung angehören.

Maßstab zur Berechnung des Jahrestabellenentgeltes für Tarifbeschäftigte ist das Tabellenentgelt der Stufe 2 der Entgeltgruppe, der der/die Beschäftigte zum Zeitpunkt der Entscheidung angehört.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist das entsprechend geminderte Anfangsgrundgehalt bzw.

Jahrestabellenentgelt für die maximale Höhe der Gratifikation maßgebend.

Die Höhe ist jeweils entsprechend dem Grad der besonderen Leistung zu bemessen und zu begründen.

(3) Einmalige Sonderzahlungen im Drittmittelbereich:

Einmalige Sonderzahlungen im Drittmittelbereich gem. § 18 Abs. 1 TV-L in der Fassung des § 40 Nr. 6 TV-L können bis zur Höhe von 10 % des Jahrestabellenentgelts der Beschäftigten gewährt werden. Grundlage der Berechnung ist das im Monat vor Antragstellung gezahlte (Monats-) Tabellenentgelt ohne Zulagen, Sonderzahlungen etc.

### § 6 Voraussetzungen für die Gewährung

- (1) Jede Gewährung einer Gratifikation setzt eine eingehende Begründung im Antrag voraus. Aus den Anträgen muss deutlich hervorgehen, inwieweit sich die erbrachte Leistung von den übertragenen Aufgaben abhebt oder qualitativ oder quantitativ deutlich über dem Durchschnitt liegt. Die besondere Leistung muss sich klar von den mit der Arbeitsplatzbeschreibung übertragenden Aufgaben abgrenzen.

Es muss sich um eine überdurchschnittliche, herausragende Leistung handeln - insbesondere auch im Gefüge einer Arbeitsgruppe. Sammelanträge für ganze Organisationseinheiten/Teams sind daher nur in Ausnahmefällen zulässig und die einzelne Höhe der Gratifikationen muss berücksichtigen, dass es sich um eine Teamleistung handelt. Es müssen konkrete Angaben zur besonderen Qualität und Dauer der erbrachten Leistung gemacht werden.

- (2) Die Begründung muss anhand von eindeutigen und nachvollziehbaren Kriterien erfolgen. Die Leistung muss über die arbeitsvertraglich oder dienstrechtlich geschuldete Arbeitsleistung quantitativ und/oder qualitativ deutlich hinausgehen.

1. Besondere Leistungen zur Zahlung von Sonderzahlungen im Drittmittelbereich und Prämien können bspw. vorliegen bei:

a) abgeschlossenen Projekten

- wie beispielsweise der Planung und Durchführung von Kongressen, Tagungen und Exkursionen
- Planung von Umzügen für ganze Bereiche
- Übersetzung der Homepage in eine andere Sprache oder lehrstuhlübergreifend (ausgenommen in Englisch), z. B. für ein ganzes Institut

b) dem maßgeblichen Beitrag zur Abwicklung eines Drittmittelprojekts

c) besonderem Innovationsverhalten

- wie beispielsweise der Etablierung von neuen wirtschaftlicheren Prozessen
- Ermittlung/Entwicklung von Einsparmöglichkeiten

- d) Zeitlich befristete Übernahme von Zusatzaufgaben mit erheblichem Mehraufwand, innerhalb der gleichen oder einer niedrigeren Entgeltgruppe
  - e) Verantwortungsübernahme für den/die Auszubildenden im Rahmen einer längerfristigen Vertretungstätigkeit für den 1. und/oder 2. Ausbilder einer Organisationseinheit
2. Besondere Leistungen zur Zahlung von monatlichen Zulagen können bspw. vorliegen bei:
- a) Übernahme von Zusatzaufgaben innerhalb der gleichen oder einer niedrigeren Entgeltgruppe in absehbar länger andauernden Vertretungsaufgaben in Fällen, in denen eine Vertretung (durch personelle Ressourcen) nicht anderweitig sichergestellt werden kann, bspw. wegen fehlendem Befristungsgrund oder aufwendiger Einarbeitungszeit,
  - b) maßgeblicher Unterstützung von zeitlich befristeten Digitalisierungsprozessen oder aufwendigen Projekten (außerhalb der regulären Aufgaben), z. B. durch die Übernahme einer Teilprojektleitung.
- (3) Bei der Beurteilung einer herausragenden Leistung ist die Schwerbehinderung einer/eines Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen.
- (4) Jede Form einer Gratifikation entsprechend dieser Dienstvereinbarung (Sonderzahlung im Drittmittelbereich, Prämie oder Zulage) wird nicht gewährt, wenn die besondere Leistung bereits durch ein anderes Instrument - wie z. B. die Festsetzung einer Leistungsstufe, Vorweggewährung eines Stufenaufstiegs - honoriert wurde.

## § 7 Finanzierung

- (1) Die Zahlung der Gratifikationen ist grundsätzlich aus den dezentralen Budgets zu bestreiten.

## § 8 Verfahren

- (1) Die Antragstellung erfolgt von Seiten der/des direkten Vorgesetzten auf dem Dienstweg. Die Anträge sind an den Kanzler zu richten.
- (2) Die direkten Vorgesetzten begründen die Anträge. Mit der Abzeichnung der Anträge bestätigen die jeweiligen Leitungen der Organisationseinheiten bzw. in den Fakultäten die Dekanate, dass sie die Begründung der Anträge geprüft haben und diese mittragen.
- (3) Das Dezernat Personal und Organisation prüft die Anträge hinsichtlich der formalen Kriterien entsprechend dieser Richtlinie und die unter § 6 genannten Voraussetzungen. Auf dieser Grundlage wird unter Einbeziehung der Gleichstellung eine Stellungnahme und Entscheidungsvorlage für den Kanzler vorbereitet.
- (4) Die Entscheidungsvorlagen werden dem Kanzler zweimal jährlich mit Stichtag 31.03. und 30.09. gesammelt vorgelegt.

- (5) Bei Bewilligung des jeweiligen Antrages erhält die/der Beschäftigte über die/den Vorgesetzten ein Schreiben aus dem SG Personalangelegenheiten des Wissenschaftlichen Mittelbaus & der Beschäftigten in Technik und Verwaltung.
- (6) Bei Ablehnung ihres oder seines Antrages wird die/der Vorgesetzte auf dem Dienstweg informiert.
- (7) Über eine Ablehnung wird der PR MTV ebenfalls informiert.

### § 9 Berichte

Dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten wird einmal im Jahr eine anonymisierte und gegliederte Auflistung der vergebenen Sonderzahlungen wie folgt vorgelegt:

- 1. Anzahl und Art der vergebenen Sonderzahlungen für Mitarbeiter\*innen aus Technik und Verwaltung,
- 2. spezifiziert nach Entgelt-/Besoldungsgruppe und Geschlecht sowie
- 3. aufgeschlüsselt in Verwaltung, Fakultäten, zentrale Betriebseinrichtungen, wissenschaftliche Forschungseinrichtungen.

### § 10 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 04.04.2023 in Kraft und ersetzt die bisherige Dienstvereinbarung vom 24.02.2016 zur Gewährung von Leistungszulagen, Leistungsprämien und Sonderzahlungen im Drittmittelbereich gem. TV-L/LPZVO an der Universität Duisburg-Essen.
- (2) Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Die Nachwirkung wird ausgeschlossen.
- (3) Einzelne Teile der Dienstvereinbarung können jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragspartner geändert werden.
- (4) Soweit einzelne Regelungen der Dienstvereinbarung aufgrund anderweitiger rechtlicher Regelungen unwirksam bzw. angreifbar sein sollten, wird die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt.

Essen, 15.03.2023

Der Kanzler

Jens Andreas Meinen

---

Personalrat der Beschäftigten in

Technik und Verwaltung

---

Die vorstehende Dienstvereinbarung wird hiermit hochschulöffentlich bekannt gemacht.

Duisburg und Essen, den 09. Mai 2023

Für die Rektorin  
der Universität Duisburg-Essen

Der Kanzler  
Jens Andreas Meinen

