Deutsche
Sporthochschule Köln
German Sport University Cologne

■ Am Sportpark Müngersdorf 6 ■ 50933 Köln ■

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Dezernat 2

Nr.: 16/2014

Köln, den 10. November 2014

INHALT

Richtlinie der Deutschen Sporthochschule Köln über die Gewährung leistungsbezogener Vergütungskomponenten (Sonderzahlungen, Leistungsprämien und Leistungszulagen)

Herausgeber: Der Rektor

Richtlinie der Deutschen Sporthochschule Köln über die Gewährung leistungsbezogener Vergütungskomponenten (Sonderzahlungen, Leistungsprämien und Leistungszulagen)

Präambel

Die Deutsche Sporthochschule Köln verfolgt in ihrer strategischen Ausrichtung das Ziel, sich weiter zu einer in Forschung und Lehre international anerkannten Universität zu entwickeln. Um dieses Ziel zu erreichen, ist die Anerkennung von herausragenden besonderen Leistungen in Forschung, Lehre und Verwaltung von wesentlicher Bedeutung. Obwohl im Jahre 2009 im allgemeinen Teil des TV-L die „Grundsätze Leistungsentgelt" aufgrund nicht möglicher Einigung der Tarifvertragsparteien gestrichen wurde, können diese über die Sonderregelungen des § 40 Nr. 6 TV-L im Hochschulbereich angewandt werden. Durch diese Richtlinie soll unter Ausschöpfung der tariflichen bzw. gesetzlichen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen ein Instrument geschaffen werden, um leistungsorientierte finanzielle Anreize für die Beschäftigten anzubieten.

I. Allgemeiner Teil

§ 1
Regelungsgegenstand

Diese Richtlinie regelt die Grundsätze und das Verfahren zur Vergabe von Leistungsprämien und Leistungszulagen sowie besonderen Zahlungen im Drittmittelbereich (Sonderzahlungen).

§ 2
Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für

- Tarifbeschäftigte im Drittmittelbereich auf der Basis der § 40 Nr. 6 zu § 18 Abs. 1 TV-L , zur Anerkennung besonderer Leistungen (Sonderzahlung Drittmittel)
- Tarifbeschäftigte auf der Basis der § 40 Nr. 6 zu § 18 Abs. 2 und 3 TV-L , zur Anerkennung besonderer Leistungen (Leistungszulagen und -prämien) sowie
- Beamtinnen und Beamte in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A auf der Basis der Leistungsprämien- und -zulagenverordnung (LPZVO) im Geltungsbereich des LBG NRW, zur Anerkennung von herausragenden besonderen Leistungen.

(2) Sie gilt nicht für Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer und wissenschaftliche oder studentische Hilfskräfte.

(3) Mitarbeiter/innen können frühestens ein Jahr nach Beschäftigungsbeginn eine Sonderzahlung erhalten.

§ 3
Allgemeine Grundsätze zur Feststellung besonderer Leistung/Vergabekriterien

(1) Die Gewährung einer Zahlung kommt nur für herausragende besondere, also erheblich überdurchschnittliche Arbeitsleistungen in Betracht. Sie darf nicht zur Kompensation der Grenzen tariflicher Eingruppierung dienen.

(2) Herausragende besondere Leistungen können insbesondere vorliegen, wenn zum Beispiel

- freiwillig und nicht nur gelegentlich Zusatzaufgaben erbracht werden, etwa bei der Vertretung anderer Arbeitsgebiete oder der Übernahme zusätzlicher Funktionen bei hochschulweiten oder hochschulübergreifenden Projekten oder
- besonders herausragende Forschungsleistungen erbracht werden oder wurden oder
- im Ergebnis der Evaluation der Lehre eine erheblich überdurchschnittliche Lehrleistung festgestellt wird oder
- besondere Verdienste bei der Verbesserung von Rahmenbedingungen in Forschung und Lehre sowie bei der Gleichstellung von Frauen und Männern geleistet werden oder
- ein erheblich überdurchschnittliches Engagement in öffentlichkeitswirksamen Projekten zur Steigerung der Reputation der Deutschen Sporthochschule Köln gezeigt wird oder
- ohne die Leistungen der/des Beschäftigten Drittmittel nicht eingeworben worden wären.

Die Leistung muss über die arbeitsvertraglich oder dienstrechtlich originär geschuldete Arbeitsleistung quantitativ und/oder qualitativ deutlich hinausgehen.

(3) Die herausragende besondere Leistung darf nur unter Beachtung der geltenden Rechtsnormen zur Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz, Arbeitszeitverordnung, Dienstvereinbarung flexible Arbeitszeit) erbracht werden bzw. worden sein. Die durch eine Sonderzahlung zu honorierende Arbeitsleistung darf nicht zur Mehrarbeit für andere Beschäftigte führen.

(4) Wird die herausragende Leistung von einer Gruppe oder einem Team mehrerer Beschäftigter erbracht, so kann jeder/jedem Beschäftigen, der an dieser Leistung als Gruppenmitglied wesentlich beteiligt ist oder war, eine Sonderzahlung, Leistungs-

prämie oder Leistungszulage entsprechend den Grundsätzen dieser Richtlinie gewährt werden. Sind unter den Gruppenmitgliedern Beamtinnen oder Beamte, sind § 9 Abs. 2 S. 3 und § 10 Abs. 2 S. 3 zu beachten.

(5) Bei der Gewährung von Sonderzahlungen, Leistungsprämien und Leistungszulagen sollen alle Entgelt- bzw. Laufbahngruppen berücksichtigt werden. Teilzeitbeschäftigte sollen Sonderzahlungen, Leistungsprämien und Leistungszulagen nach den gleichen Grundsätzen und in gleicher Höhe wie Vollzeitbeschäftigte erhalten, wobei im Einzelfall die an die vereinbarte durchschnittlichen regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit angepassten Beträge zugrunde gelegt werden können, wenn dies im Hinblick auf den Grad und die Art der prämierungswürdigen Leistungserbringung angemessen erscheint.

(6) Bei der Gewährung von Sonderzahlungen, Leistungsprämien und Leistungszulagen sind schwerbehinderte Mitarbeiter/innen angemessen zu berücksichtigen. Die Schwerbehinderung ist bei der Beurteilung einer herausragenden besonderen Leistung eines schwerbehinderten Mitarbeiters/einer schwerbehinderten Mitarbeiterin angemessen zu gewichten.

(7) Die Höhe der leistungsorientierten Sonderzahlung ist nach der Art und Dauer der Leistung und dem Nutzen für die Deutsche Sporthochschule Köln zu bemessen. Die maximal zulässige Höhe für eine Sonderzahlung, Leistungszulage oder Leistungsprämie soll nur bei ganz herausragenden besonderen Leistungen gewährt werden.

(8) Eine Sonderzahlung, Leistungsprämie oder Leistungszulage darf nicht gewährt werden, wenn die herausragende besondere Leistung bereits mit einer besonderen Vergütung, Zulage, Sonderzahlung, Festsetzung einer Leistungsstufe, Vorweggewährung eines Stufenaufstiegs oder anderweitigen erfolgsorientierten Leistungen honoriert wurde.

§ 4
Verfahren und Entscheidung

(1) Über die Gewährung einer Sonderzahlung, Leistungsprämie oder Leistungszulage wird auf der Grundlage eines Antrages der/des Fachvorgesetzten, in dem die herausragende besondere Leistung im Einzelnen dargestellt wird, entschieden. Da es sich um Einzelfallentscheidungen handelt, sind entsprechende Anträge ausführlich und nachvollziehbar zu begründen, dabei ist insbesondere darzulegen, welches der durch die herausragende besondere Leistung des/der Beschäftigten erzielte Nutzen für die Hochschule ist.

(2) Die Anträge sollen in einem engen zeitlichen Zusammenhang zur erbrachten besonderen Leistung gestellt werden und sind stichtagsbezogen bis zum 30.06./31.12. eines Jahres an das Personaldezernat zu richten.

(3) Leistungsprämien und Leistungszulagen können ausschließlich aus den vom Rektorat zugewiesenen und im Wirtschaftsplan ausgewiesenen Budgets der Organisationseinheiten finanziert werden. Sonderzahlungen im Drittmittelbereich können nur gewährt werden, wenn nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge, einschließlich der anfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, aus Mitteln privater Dritter verbleiben.

(4) Das Personaldezernat prüft bei Antragseingang die formalrechtlichen Voraussetzungen und bereitet eine Entscheidungsvorlage für die Rektorin/den Rektor oder die Kanzlerin/den Kanzler vor.

(5) Bei positiver Einschätzung beinhaltet die Stellungnahme des Personaldezernates einen Vorschlag zur
- Höhe der Sonderzahlung oder
- Höhe der Leistungsprämie oder
- Höhe und Laufzeit der Leistungszulage sowie
- Finanzierung.

(6) Über die Gewährung einer Sonderzahlung, Leistungsprämie oder Leistungszulage entscheidet der/die jeweilige Dienstvorgesetzte.

(7) Die Entscheidung über die Gewährung einer Sonderzahlung, Leistungsprämie oder Leistungszulage oder den Widerruf einer Leistungszulage ist der/dem Beschäftigten schriftlich mitzuteilen.

(8) Personenbezogene Daten aus diesem Verfahren sind vertraulich zu behandeln.

(9) Zu Evaluierungszwecken sowie zur Sicherstellung der Informationspflicht der Deutschen Sporthochschule Köln berichtet das Personaldezernat gegenüber den Personalräten und der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Vertretung der schwerbehinderten Menschen umfassend über die bewilligten und nicht bewilligten Anträge auf Gewährung einer Sonderzahlung, Leistungsprämie oder Leistungszulage.

II. Regelungen für Tarifbeschäftigte

§ 5
Besondere Zahlungen im Drittmittelbereich

(1) Sowohl wissenschaftliche als auch nichtwissenschaftliche Beschäftigte im Drittmittelbereich können eine Sonderzahlung erhalten, wenn sie durch herausragende besondere Leistungen bei der Einwerbung privater Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen privaten Mittel zu erbringenden beziehungsweise erbrachten Leistung beigetragen haben.

(2) Die Sonderzahlung kann maximal bis zu 10% des individuellen Jahrestabellenentgeltes betragen. Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

(3) Mehrere Sonderzahlungen innerhalb eines Jahres dürfen insgesamt nur bis zur Höhe von 10% des individuellen Jahrestabellenentgelts gem. Abs. 2 gewährt werden.

(4) Erfolgt die Finanzierung des konkreten Drittmittelprojektes vollständig oder anteilig durch öffentliche Mittel (DFG, BMBF usw.) ist eine Sonderzahlung ausgeschlossen.

§ 6
Leistungsprämien

(1) Leistungsprämien werden als Einmalzahlungen zur Anerkennung von herausragenden besonderen Leistungen vergeben.

(2) Eine Leistungsprämie kann jährlich maximal bis 10% des individuellen Jahrestabellen-entgeltes des oder der Beschäftigten betragen. Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

(3) Mehrere Leistungsprämien an eine Beschäftigte/einen Beschäftigten innerhalb eines Jahres dürfen insgesamt nur bis zur Höhe von 10% des individuellen Jahrestabellenentgeltes gem. Abs. 2 gewährt werden.

§ 7
Leistungszulagen

(1) Leistungszulagen werden zur Anerkennung von herausragenden besonderen Leistungen gezahlt, die dauerhaft oder projektbezogen erbracht werden und auch zukünftig zu erwarten sind.

(2) Eine Leistungszulage kann monatlich bis max. 15% des individuellen Monats- Tabellenentgeltes des oder der Beschäftigten vergeben werden. Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

(3) Die Leistungszulage wird grundsätzlich befristet -längstens für die Dauer von 36 Monaten- gewährt. Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich. Eine erneute Gewährung nach Ablauf des Befristungszeitraums ist bei Vorliegen der Voraussetzungen und unter Durchlaufen des Verfahrens nach § 4 zulässig.

(4) Spätestens nach jeweils zwölf Monaten der Zulagengewährung hat die/der Fachvorgesetzte die Leistung des/der begünstigten Beschäftigten nach Maßgabe des § 4 Abs. 1 zu beurteilen, zu dokumentieren und an die Personalabteilung zu übermitteln. Bei einem erheblichen Leistungsabfall im Gewährungszeitraum ist die Zulage für die Zukunft zu widerrufen.

III. Regelungen für Beamte

§ 8
Allgemeine Regelung

(1) Leistungsprämien und Leistungszulagen dürfen in einem Kalenderjahr an insgesamt höchstens 15% der am 01. Januar des entsprechenden Kalenderjahres bei der Deutschen Sporthochschule Köln beschäftigten Beamten in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A gewährt werden. Eine Leistungsprämie oder Leistungszulage kann an mehr als 15% der beschäftigten Beamten gewährt werden, wenn und soweit die maximal zulässige Anzahl der Empfänger einer Leistungsstufe an der Deutschen Sporthochschule Köln nicht ausgeschöpft wurde. Leistungsprämien und Leistungszulagen die an mehrere Beamte aus einer Gruppe oder einem Team vergeben werden, gelten als eine Leistungsprämie oder Leistungszulage im Sinne des S. 1.

(2) Leistungsprämien und Leistungszulagen sind nicht ruhegehaltsfähig.

§ 9
Leistungsprämien

(1) Leistungsprämien werden als Einmalzahlungen zur Anerkennung von herausragenden besonderen Leistungen vergeben.

(2) Eine Leistungsprämie wird in einem Einmalbetrag bis zur Höhe des monatlichen Anfangsgrundgehaltes der Besoldungsgruppe, welcher der Beamte im Zeitpunkt der Entscheidung angehört, vergeben. Bei teilzeitbeschäftigten Beamten ist das entsprechend geminderte monatliche Anfangsgrundgehalt maßgebend. Leistungsprämien, die an eine Gruppe vergeben werden, dürfen den in S. 1 geregelten Umfang insgesamt unter Berücksichtigung aller Zahlungen an Beamte dieser Gruppe um maximal 150% übersteigen, wobei die höchste Besoldungsgruppe der an der Leistung wesentlich beteiligten Beamten maßgeblich ist.

(3) Mehrere Leistungsprämien an einen Beamten innerhalb eines Jahres dürfen insgesamt nur bis zur Höhe des monatlichen Anfangsgrundgehalts gem. Abs. 2 gewährt werden.

§ 10
Leistungszulagen

(1) Leistungszulagen werden zur Anerkennung von herausragenden besonderen Leistungen, die über einen Zeitraum von mindestens drei Monaten erbracht wurden und auch für die Zukunft zu erwarten sind, gewährt.

(2) Eine Leistungszulage kann monatlich bis max. 7% des monatlichen Anfangsgrundgehaltes der Besoldungsgruppe, welcher der Beamte im Zeitpunkt der Entscheidung angehört, vergeben werden. Bei teilzeitbeschäftigten Beamten ist das entsprechend geminderte Anfangsgrundgehalt maßgebend. Leistungsprämien, die an eine Gruppe vergeben werden, dürfen den in S. 1 geregelten Umfang insgesamt unter Berücksichtigung aller Zahlungen an Beamte dieser Gruppe um maximal 150% übersteigen, wobei die höchste Besoldungsgruppe der an der Leistung wesentlich beteiligten Beamten maßgeblich ist.

(3) Die Zahlung erfolgt monatlich nachträglich von dem auf die Leistungsfeststellung folgenden Monat an.

(4) Die Leistungszulage kann rückwirkend bis zu drei Monate und längstens für einen Zeitraum von insgesamt zwölf Monate gewährt werden. Eine Neubewilligung ist frühestens ein Jahr nach Ablauf des Gewährungszeitraumes zulässig.

(5) Die Leistungszulage wird bei erheblichem Leistungsabfall im Gewährungszeitraum für die Zukunft widerrufen.

IV. Schlussbestimmungen

§ 11
Inkrafttreten

(1) Diese Richtlinie tritt am 21. Oktober 2014 in Kraft.

(2) Im zweiten Halbjahr 2015 wird eine Evaluation des Verfahrens nach dieser Richtlinie erfolgen und über die Weitergeltung oder Modifizierung der Richtlinie neu entschieden.

Köln, den 10. November 2014

Der Rektor der Deutschen Sporthochschule Köln
Univ.-Prof. Dr. Heiko Strüder