

Dienstvereinbarung

„Stufenlaufzeit“

gemäß § 70 Abs. 1 Ziffer 6 des Personalvertretungsgesetzes M-V
zwischen

der Hochschule Wismar, vertreten durch den Rektor

und

dem Gesamtpersonalrat der Hochschule Wismar, vertreten durch die Vorsitzende

Präambel

Diese Dienstvereinbarung dient der praktischen Umsetzung der in § 17 Abs. 2 TV-L festgelegten Regelungen. Mit dieser Dienstvereinbarung wird das Ziel verfolgt, die Stufenlaufzeitverkürzung als ein Instrument der Personalentwicklung handhabbar zu etablieren, eine Transparenz für die Entscheidungsfindung herzustellen und so die Arbeitsmotivation zu erhöhen, die Eigenverantwortung zu stärken und die Arbeitszufriedenheit auszubauen.

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich beschäftigten Tarifbeschäftigten der Hochschule Wismar.

§ 2

Verkürzung der Stufenlaufzeit

- (1) Gemäß den gesetzlichen Regelungen des § 17 Abs. 2 TV-L kann die Stufenlaufzeit verkürzt werden, wenn die Leistungen der/des Beschäftigten erheblich über dem Durchschnitt liegen.
- (2) Eine Verkürzung der Stufenlaufzeit ist ab der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe möglich.
- (3) Die Stufenlaufzeitverkürzung ist eine Einzelfallentscheidung.

§ 3

Verlängerung der Stufenlaufzeit

- (1) Gemäß den gesetzlichen Regelungen des § 17 Abs. 2 TV-L kann die Stufenlaufzeit verlängert werden, wenn die Leistungen der/des Beschäftigten erheblich unter dem Durchschnitt liegen.
- (2) Eine Verlängerung der Stufenlaufzeit ist ab der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe möglich.
- (3) Die Stufenlaufzeitverlängerung ist eine Einzelfallentscheidung.

§ 4

Leistungsbewertung

- (1) Die Leistungsbewertung zur Feststellung der erheblich über bzw. erheblich unter dem Durchschnitt liegenden Leistungen erfolgt aufgrund einer Anlassbeurteilung in analoger Anwendung der dienstlichen Beurteilung der Tarifbeschäftigten. (Anlage 1)
- (2) Eine Anlassbeurteilung erfolgt auf Veranlassung des/der Vorgesetzten oder der/des Beschäftigten.
- (3) Die Anlassbeurteilung berücksichtigt den Zeitraum der Tätigkeit der/des Beschäftigten seit der letzten Stufenlaufzeit.
- (4) Leistungen mit einer Gesamtnote von 100 Punkten stellen den Durchschnitt dar.
- (5) Erheblich über dem Durchschnitt liegende Leistungen ergeben sich aus einer Gesamtnote von 110 Punkten oder 120 Punkten. Damit kann eine Verkürzung der Stufenlaufzeit erreicht werden.
- (6) Leistungen mit einer Bewertung von 110 Punkten können eine Stufenlaufzeitverkürzung von bis zu $\frac{1}{2}$ der gewöhnlichen Stufenlaufzeit erreichen.
- (7) Bei Leistungsbewertungen mit einer Punktzahl von 120 ist eine Stufenlaufzeitverkürzung in Höhe der Gesamtstufenlaufzeit möglich. Hierfür ist neben der Leistungsbewertung von 120 Punkten und eine gesonderte schriftliche Begründung Voraussetzung.
- (8) Eine übergreifende Stufenlaufzeitverkürzung ist nicht möglich.
- (9) Ein Antrag auf Stufenlaufzeitverkürzung darf bei einem entsprechenden Ergebnis nicht automatisch zu einer Stufenlaufzeitverlängerung führen. Der/dem Beschäftigten ist bei Feststellung von unter dem Durchschnitt liegenden Leistungen die Möglichkeit einzuräumen, ihren/ seinen Antrag auf Stufenlaufzeitverkürzung zurückzuziehen.
- (10) Erheblich unter dem Durchschnitt liegende Leistungen ergeben sich aus einer Gesamtnote von 90 Punkten oder 80 Punkten. Damit kann eine Verlängerung der Stufenlaufzeit erreicht werden.
- (11) Bei Leistungen mit einer Bewertung von 90 Punkten verlängert sich die Stufenlaufzeit über die gewöhnliche Stufenlaufzeit hinaus um $\frac{1}{2}$ Jahr; bei Leistungen mit einer Bewertung von 80 Punkten verlängert sich die Stufenlaufzeit über die gewöhnliche Stufenlaufzeit hinaus um 1 Jahr. Die Bewertung bedarf einer schriftlichen Begründung.

§ 5

Verfahren

- (1) Anträge auf eine Verkürzung der Stufenlaufzeit können von dem/ der Vorgesetzten oder dem/der Beschäftigten gegenüber dem/der Vorgesetzten frühestens ab dem Erreichen der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe gestellt werden.
- (2) Anträge auf Stufenlaufzeitverlängerung können durch den/die Vorgesetzte/n frühestens ab Erreichen der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe gestellt werden.
- (3) Zusammen mit dem Antrag ist die ausgefüllte und unterschriebene Anlassbeurteilung an das Dezernat III/Personal zu richten. Bereichsinterne Unterschriftengänge bleiben von dieser Regelung unberührt.
- (4) Das Dezernat III/ Personal prüft und wertet den Antrag und die Anlassbeurteilung aus und führt das weitere Verfahren.

- (5) Erstmalige Anträge auf Stufenlaufzeitverkürzung sind frühestens nach 6 Monaten Hochschulzugehörigkeit/Beschäftigungszeit zulässig.

§ 6

Entscheidungsfindung

- (1) Anträge auf eine Stufenlaufzeitverkürzung werden, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, mit Beginn des folgenden Monats nach dem Eingang der vollständigen Unterlagen wirksam. Der zuständige Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte sind zu beteiligen. Wissenschaftliche Beschäftigte können von der Beteiligung des wissenschaftlichen Personalrates absehen.
- (2) Anträge auf eine Stufenlaufzeitverlängerung werden mit Beginn des folgenden Monats nach dem Eingang der vollständigen Unterlagen wirksam. Der zuständige Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte sind zu beteiligen.
- (3) Gegen eine Stufenlaufzeitverlängerung oder eine Versagung der Stufenlaufzeitverkürzung kann die/der Beschäftigte Beschwerde erheben. Die Beschwerde ist der Beschwerdekommision, bestehend aus der Personalleiterin und einem Mitglied des zuständigen Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten, zuzuleiten. Die Kommission unterbreitet der Kanzlerin/Rektor einen Vorschlag ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen wird. Die Kanzlerin/ der Rektor trifft die Entscheidung.
- (4) Im Falle von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

§ 7

Schlussbestimmungen

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage nach ihrer Unterzeichnung in Kraft und ist den Beschäftigten der Hochschule Wismar in geeigneter Art und Weise bekannt zu geben.
- (2) Die Dienstvereinbarung wird 2 Jahre nach Inkrafttreten durch eine gemeinsame Kommission aus Vertretern der Personalräte und von der Dienststelle benannten Personen evaluiert. Sollte Verbesserungsbedarf festgestellt werden, ist eine Änderungsvereinbarung vorzunehmen. Die Dienstvereinbarung in neuer Fassung tritt nach Abschluss der Evaluierungsphase in Kraft und löst die vorherige Dienstvereinbarung ab.
- (3) Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.
- (4) Soweit einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung aufgrund anderer rechtlicher oder tariflicher Regelungen unwirksam sein oder werden sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich in diesem Fall zu sofortiger Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel, die unwirksame Regelung durch eine ihr im Erfolg möglichst gleichkommende wirksame zu ersetzen.

Wismar, 19.12.2024

Prof. Dr. Bodo Wiegand-Hoffmeister
Rektor

Wismar, 19.12.2024

Mandy Brüning
Vorsitzende des Gesamtpersonalrates