

ist, ist das betroffene Personal berechtigt, eine Mahlzeit in einem nicht vertragsgebundenen Betrieb zu verzehren oder zu kaufen.

6. Wenn das Personal, das überwiegend in einem ihm zugewiesenen Bezirk oder Gebiet tätig ist, keine Möglichkeit hat, die Mahlzeit in einem vertragsgebundenen oder – in Ausnahmefällen – nicht vertragsgebundenen Betrieb zu verzehren oder zu kaufen, steht ihm alternativ zum Essensgutschein eine Pauschalvergütung in Höhe von 12,00 Euro pro Tag gemäß Artikel 5, Absatz 2, Anlage 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 12.02.2008 zu.“

III. ABSCHNITT

Leistungsprämien

Art. 7 (Bewertung des Personals)

(1) Die Bewertung der erbrachten Leistungen des Personals erfolgt auf der Grundlage einer Vereinbarung, die zu Beginn des Bewertungszeitraums (Kalenderjahr/Schuljahr für das im schulischen Bereich tätige Personal) mit dem/der direkten Vorgesetzten über die auszuführenden Aufgaben bzw. die zu erreichende Ziele und Ergebnisse im Laufe des betreffenden Zeitraums getroffen wird.

Art. 8 (Fonds für die Leistungsprämien des Personals)

(1) Der Fonds für die Leistungsprämien des Landespersonals wird auf der Grundlage der jeweiligen Regelungen auf bereichsübergreifender Verhandlungsebene für das Landespersonal festgelegt, mit Ausnahme der Führungskräfte, des Lehrpersonals der Landesschulen und anderer Personalkategorien, die ausdrücklich von der Zuerkennung der Leistungsprämie ausgeschlossen sind.

(2) Ab dem Schuljahr 2024/2025 beträgt der Fonds für die Leistungsprämie für das Lehrpersonal der Landesschulen 800,00 Euro pro Vollzeitkraft, einschließlich der Lehrkräfte für technische Anwendungen.

Art. 9 (Theoretischer individueller Anteil und dessen Aufteilung)

(1) Der theoretische individuelle Anteil der Leistungsprämie aus dem Fond gemäß Artikel 8, Absatz 1 wird unter Berücksichtigung der am 31. Dezember eines jeden Jahres im Stellenplan ausgewiesenen Vollzeitkräfte berechnet, wobei deren Aufteilung auf die einzelnen Funktionsebenen und die folgende Abstufung zwischen den einzelnen Funktionsebenen angewendet wird:

I Funktionsebene 100

II Funktionsebene 109

III Funktionsebene 114

IV Funktionsebene 118

V Funktionsebene 126

VI Funktionsebene 134

VII Funktionsebene 149

VII-ter Funktionsebene 153

VIII Funktionsebene 169

IX Funktionsebene 190

(2) Der theoretische individuelle Anteil der Leistungsprämie wird jeder Abteilung auf der Grundlage der am 31. Dezember eines jeden Jahres im Stellenplan zugewiesenen Vollzeitkräfte der jeweiligen Funktionsebene zugewiesen.

Art. 10 (Kollektive Leistungsprämie)

(1) Die kollektive Leistungsprämie wird dem Personal jener Organisationseinheiten zugewiesen, die die Ziele erreicht haben.

(2) Er steht dem negativ bewerteten Personal nicht zu, während er dem Personal mit Teilzeitarbeitsvertrag sowie dem vom Dienst abwesenden Personal anteilmäßig zum Grundgehalt zusteht.

(3) Die kollektive Leistungsprämie entspricht den folgenden Prozentsätzen des theoretischen individuellen Anteils, der gemäß Artikel 9 berechnet wird:

I Funktionsebene: 66 %

II Funktionsebene: 66 %

III Funktionsebene: 66 %

IV Funktionsebene: 50 %

V Funktionsebene: 50 %

VI Funktionsebene: 50 %

VII Funktionsebene: 50 %

VII-ter Funktionsebene: 30 %

VIII Funktionsebene: 30 %

IX Funktionsebene: 30 %

Art. 11 (Individuelle Leistungsprämie)

(1) Dem Personal wird die individuelle Leistungsprämie auf der Grundlage einer Bewertung im Rahmen eines eigenen Gesprächs über die Erreichung der zu Beginn des Bezugszeitraumes schriftlich vereinbarten Ziele gewährt.

(2) Für die Zuerkennung der individuellen Leistungsprämie gelten die folgenden Kriterien:

- a) Umfang der vereinbarten Ziele unter Berücksichtigung der Komplexität der zugewiesenen Aufgaben und der damit verbundenen Verantwortlichkeiten sowie des Grades ihrer Erreichung;
- b) Erfüllung zusätzlicher Aufgaben;
- c) längere und/oder wiederholte Abwesenheiten, die zu einer Erhöhung der Arbeitsbelastung anderer Mitarbeiter/innen führen.

(3) Die individuelle Leistungsprämie kann einer begrenzten Anzahl von Mitarbeitern zuerkannt werden; es ist jedoch untersagt, ganze Gruppen von Personen auszuschließen.

(4) Dem Personal, dessen Leistung mit "sehr gut" oder mit einer Punktezahl, die dieser Bewertung entspricht, bewertet wird, muss mindestens eine individuelle Leistungsprämie in Höhe der Hälfte der Grundprämie, der an die kollektive Leistung gebunden ist, garantiert werden.