

## **Rechtsquellen**

- Bereichsübergreifender Kollektivvertrag (BÜKV) vom 17.09.2003, abgeändert durch den BÜKV vom 05.07.2007
- Bereichskollektivvertrag (BKV) vom 11.11.2009

## **Anwendungsbereich**

Die Beurteilung der Führungskräfte gemäß dem geltenden Rundschreiben des Generaldirektors findet für alle Führungskräfte Anwendung, die in der Anlage 1 zum Bereichsvertrag für die Führungskräfte des Landes vom 11.11.2009 genannt sind.

## **Ausmaß und Fonds für die Ergebniszulage**

Der Artikel 12 des BÜKV für die Führungskräfte regelt das Ausmaß der jährlichen Ergebniszulage und bestimmt, dass dafür ein eigener Fonds im Ausmaß von 20% der den Führungskräften der jeweiligen Führungsstruktur im Bezugsjahr zustehenden Funktionszulage, ohne Dreizehnten, bereitgestellt wird.

Der Fonds wird den zuständigen vorgesetzten Führungskräften und den Landesräten jährlich von der Personalabteilung mitgeteilt.

Der Höchstbetrag der jährlichen Ergebniszulage darf 25% der für die anvertraute Führungsstruktur vorgesehenen jährlichen Funktionszulage nicht überschreiten.

Für die Direktorinnen und Direktoren der Berufsschulen, der Kindergärten und der Musikschulen wird die Ergebniszulage auf der Grundlage des Schuljahres (1.9. - 31.8.) errechnet. Die Auszahlung der Ergebniszulage erfolgt nach Abschluss des Schuljahres.

## **Kriterien für die Beurteilung der Führungskräfte**

Die jährliche Beurteilung der Leistungen erfolgt laut Artikel 7, Absatz 1, des BKV aufgrund von im Vorhinein mit den Führungskräften vereinbarten Zielen und Ergebnissen.

Die Beurteilung stützt sich somit:

- auf den Grad der Zielerreichung bzw. auf das Ausmaß der erzielten Ergebnisse, die im Arbeitsprogramm für das entsprechende Jahr vereinbart wurden;
- auf die Erledigung der Führungsaufgaben, unter besonderer Berücksichtigung:
  - der Mitarbeiterführung (Einsatz des Mitarbeitergesprächs als Führungsinstrument, Transparenz in der Mitarbeiterführung, Mitarbeiterförderung, Qualifikation und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Arbeitsklima usw.);
  - der Fachkompetenz bei der Aufgabenerledigung;
  - der Planung und Programmierung;
  - der Vereinfachung von Verwaltungsabläufen und der Verbesserung der Organisation;
  - der Koordinierung und der Kommunikation (Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Vorgesetzten, Übertragung von Verantwortung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Teamarbeit, Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb der Führungsstruktur, usw.).

Für die Bemessung der Ergebniszulage sind die Erreichung bzw. Nichterreichung der vorgegebenen Einsparungsziele von grundlegender Bedeutung. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass diese im Sinne der Führungsverantwortung verbindlich sind und bei der Bemessung der Ergebniszulage berücksichtigt werden müssen.

Für diese Beurteilungen ist der beiliegende Beurteilungsraster zu verwenden. Auf der Grundlage der Bewertungen laut den Buchstaben a) und b) (wofür die Felder 1.1 und 1.2

des beiliegenden Beurteilungsrasters auszufüllen sind) erfolgt die Gesamtbeurteilung, die für die Bestimmung der Ergebniszulage maßgeblich ist (Feld 1.3 ausfüllen).

### **Kriterien zur Bestimmung der Ergebniszulage**

1. Die im Raster enthaltenen Kriterien zur Beurteilung der Führungskräfte und zur Bestimmung der Ergebniszulage berücksichtigen die allgemeinen Kriterien laut Artikel 8 Absatz 1 des Bereichsvertrages für die Führungskräfte des Landes vom 11.11.2009.
2. Die Ergebniszulage steht aufgrund der Gesamtbeurteilung laut Ziffer 1.3 des beiliegenden Beurteilungsrasters in folgendem prozentuellen Ausmaß der zustehenden jährlichen Funktionszulage, ohne Dreizehnten, zu:
  - a. im Falle der Bewertung „hervorragend“: 20%
  - b. im Falle der Bewertung „sehr gut“: 16%
  - c. im Falle der Bewertung „gut“: 12%
  - d. im Falle der Bewertung „zufriedenstellend“: 8%
  - e. im Falle der Bewertung „ungenügend“: 0%.
3. Die aufgrund von Ziffer 2 zuerkannte Ergebniszulage kann im Rahmen des Höchstausmaßes von 25% der zustehenden jährlichen Funktionszulage und unter Berücksichtigung des für die Führungskräfte der jeweiligen Führungsstruktur zur Verfügung stehenden Fonds betragsmäßig erhöht werden. Als Kriterien können dafür u. a. folgende in Betracht gezogen werden:
  - a. Komplexität der anvertrauten Führungsstruktur;
  - b. allgemeines Funktionieren des Dienstes;
  - c. Zufriedenheit der Kundschaft;
  - d. Ausübung zusätzlicher Aufgaben;
  - e. andere Kriterien.Die Zuweisung der Zulage im Ausmaß von maximal 25% setzt voraus, dass die Dienste der anvertrauten Führungsstruktur hervorragend funktionieren und dass keine berechtigten Beanstandungen der Kundschaft hinsichtlich der Einhaltung der Verwaltungsverfahren vorliegen.
4. Falls eine Führungskraft die Mitarbeitergespräche nicht geführt hat oder das Planungs- und Berichtswesen im Sinne der Vorgaben nicht ordnungsgemäß durchgeführt hat, ist dies ein Indiz für eine unbefriedigende Bewältigung der Führungsaufgaben im Sinne und für die Wirkung gemäß Art. 20 des Landesgesetzes vom 23. April 1992, Nr. 10. In diesem Fall kann es keine positive Gesamtbewertung der Führungsaufgaben laut Feld 1.2 des Beurteilungsberichtes geben und die Erhöhung der Ergebniszulage ist ausgeschlossen.
5. Gemäß Artikel 12 Absatz 2 des BÜKV darf die jährliche Ergebniszulage für folgende höchste Führungspositionen 20% der für die anvertraute Führungsstruktur vorgesehenen jährlichen Funktionszulage nicht überschreiten: Generalsekretär, Generaldirektor, Vizegeneraldirektor, Ressortdirektoren und Ressortdirektorinnen, Schulamtsleiter und Schulamtsleiterin.
6. Die Ergebniszulage steht im Falle der Gesamtbeurteilung „ungenügend“ nicht zu.