

Dienstvereinbarung

Einführung eines alternativen Entgeltanreiz-Systems



zwischen dem Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis,
vertreten durch den Landrat Herrn Thomas Ahke

und dem Personalrat des Landratsamtes Unstrut-Hainich-Kreis,
vertreten durch die Vorsitzende Frau Petra Haberzettel

wird gemäß § 75 ThürPersVG sowie § 18 Abs. 6 TVöD nachfolgende
Dienstvereinbarung geschlossen:



Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Geltungsbereich	3
1. Gesamtvolumen	3
2. Verwendung der Gesamtvolumen	3
2.1. Sachbezüge (Wertgutscheine)	3
2.2 Sachbezug in Form eines Wertgutscheines zum Geburtstag	4
2.3 Sonderzahlung	4
2.4 Zusatzprämie	5
3. Sonderfälle	5
4. Erwerb, Nutzung, -Verlust und Funktionsunfähigkeit der Sachbezugskarte	6
5. Informationsrecht des Personalrates	6
6. Schlussbestimmungen	6
7. Inkrafttreten und Geltungsdauer	7
8. Salvatorische Klausel	7



Präambel

Diese Dienstvereinbarung dient der Einführung eines alternativen Entgeltanreiz-Systems. Nach § 18a TVöD (VKA) kann alternativ zum System von Leistungszulage und Leistungsprämie (§ 18 Abs. 4 Satz 1 TVöD) das in § 18 Abs. 3 TVöD geregelte Gesamtvolumen auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung ganz oder teilweise für die in § 18a TVöD genannten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit eingesetzt werden.

Geltungsbereich

(1) Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Beschäftigten des Landkreises Unstrut-Hainich-Kreis, auf deren Beschäftigungsverhältnis der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung findet. Davon ausgenommen sind die Beschäftigten des Jobcenters Unstrut-Hainich-Kreis und die Beschäftigten die vom Geltungsbereich des § 7 TV-Fleischuntersuchung erfasst sind.

(2) Diese Dienstvereinbarung gilt nicht für Beschäftigte, die gemäß § 1 Abs. 2 TVöD vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags ausgenommen sind.

1. Gesamtvolumen

(1) Das Landratsamt und der Abfallwirtschaftsbetrieb stellen die Höhe des jeweiligen Gesamtvolumens nach Maßgabe des § 18 Abs. 3 TVöD i. V. m. der Protokollerklärungen zu § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD bis Ende Januar des jeweiligen Kalenderjahres fest. Sie informieren den Personalrat über die Höhe der Gesamtvolumen.

(2) Die jeweiligen Gesamtvolumen werden zu 100 % in ein alternatives Entgeltanreizsystem gem. § 18a TVöD übertragen.

(3) Die sich aus den Leistungen für die einzelnen Maßnahmen ergebende Gesamtsumme aller Aufwendungen darf den Umfang der Gesamtvolumen nach Absatz 2 nicht überschreiten.

2. Verwendung der Gesamtvolumen

Das Gesamtvolumen wird verwendet für:

- den monatlichen Sachbezug in Form eines Wertgutscheines
- den jährlichen einmaligen Sachbezug in Form eines Wertgutscheines zum Geburtstag
- die jährliche einmalige Sonderzahlung
- die Zusatzprämie
- die anfallenden Kosten für die Gewährung der Wertgutscheine.

2.1. Sachbezüge (Wertgutscheine)

(1) Der Arbeitgeber gewährt dem Beschäftigten aus dem Gesamtvolumen nach § 18a TVöD einen monatlichen Wertgutschein in Form von einer Sachbezugskarte im Wert



von bis zu 50,00 Euro, abhängig vom Beschäftigungsumfang (§ 8 Abs. 1 S. 3 i. V. m. Abs. 2 S. 11 i. V. m. Abs. 4 EStG).

Nachfolgende Werte gelten für die prozentuale Aufteilung nach Beschäftigungsumfang:

- Unter 30 Wochenstunden = 50 %
- Unter 35 Wochenstunden = 75 %
- Ab 35 Wochenstunden = 100 %

(2) Bei Beschäftigten, die arbeitsunfähig erkrankt sind oder die sich in einer Maßnahme der medizinischen Versorgung oder in einer Rehabilitation befinden, besteht der Anspruch soweit sie mindestens einen Tag im Kalendermonat Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 21 Satz 1 TVöD i. V. m. § 22 Abs. 1 TVöD haben.

(3) Bei Beschäftigten im Mutterschutz oder Beschäftigungsverbot mit Bezug von Mutterschutzlohn gemäß § 18 MuSchG bzw. Mutterschutzgeld nach § 19 MuSchG besteht der Anspruch gemäß Absatz 1.

(4) Beschäftigte die sich im gesamten Kalendermonat in Elternzeit befinden, haben keinen Anspruch auf einen Wertgutschein gemäß Absatz 1.

(5) Beschäftigte die sich im gesamten Kalendermonat in unbezahlten Urlaub befinden, haben keinen Anspruch auf einen Wertgutschein nach Absatz 1.

(6) Bei Beschäftigten, die sich in Alterszeit in der Arbeitsphase befinden, gilt Absatz 1 analog.

(7) Sollten rückwirkend Anspruchsvoraussetzungen der Absätze 3 bis 6 hinzutreten oder wegfallen und es dadurch zu Veränderungen in der Anspruchshöhe des Wertgutscheines nach Absatz 1 in den Vormonaten kommen, so ist die Differenz möglichst mit dem laufenden Anspruch im aktuellen Abrechnungsmonat zu verrechnen. Dabei ist die Sachbezugsfreigrenze gem. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG unbedingt einzuhalten. Ist eine Verrechnung unter Einhaltung der Freigrenze nicht möglich oder reicht der laufende Anspruch im Kalendermonat nicht aus, so ist die Differenz möglichst in den Folgemonaten des aktuellen Kalenderjahres auszugleichen.

2.2 Sachbezug in Form eines Wertgutscheines zum Geburtstag

Der Arbeitgeber gewährt dem Beschäftigten aus dem Gesamtvolumen nach § 18a TVöD einen Wertgutschein zum Geburtstag i. H. v. 60,00 Euro in dem Monat des Geburtstages; unabhängig vom Beschäftigungsumfang (Lohnsteuerrichtlinie R 19.6 Absatz 1 zu § 19 EStG).

2.3 Sonderzahlung

(1) Das nach Auszahlung der Wertgutscheine nach Ziffern 3.1 und 3.2 verbleibende Restbudget, wird gemäß der Protokollerklärung zu § 18a Abs. 2 TVöD zunächst in das Folgejahr übertragen.



(2) Der Arbeitgeber gewährt den Beschäftigten im Monat Februar des Folgejahres eine einmalige Sonderzahlung (steuer- und sozialversicherungspflichtig). Die Gesamthöhe der Sonderzahlung bemisst sich nach der Höhe des übertragenen Restbudgets aus dem Vorjahr.

Die Berechnung der Sonderzahlung des anspruchsberechtigten Beschäftigten erfolgt nach dem Entgeltfaktor der sich wie folgt errechnet:

$$\frac{\text{individuell eingebrachtes Entgelt (2\%)}}{\text{Gesamtvolumen aller Beschäftigten}} \times \text{Restbudget}$$

(3) Voraussetzung für die Zahlung ist, dass der Beschäftigte am 1. Dezember des Jahres, aus welchem das Restbudget stammt, in einem Arbeitsverhältnis zum Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis stand.

(4) Bei Mitarbeitern, die sich in Alterszeit in der Arbeitsphase befinden, gilt Absatz 2 analog.

2.4 Zusatzprämie

(1) Die Zusatzprämie kann an einzelne Beschäftigte für besondere Leistungen gezahlt werden. Sie resultiert aus Restbeträgen des Gesamtvolumens, die nach Verteilung der Sachbezüge und Sonderzahlungen entstehen können. Das Volumen, welches für Zusatzprämien zur Verfügung steht, wird dem Landrat, dem Betriebsleiter AWB und dem Personalrat bis zum 31.12. des jeweiligen Jahres mitgeteilt, erstmalig zum 31.12.2026.

(2) Die Zusatzprämie soll mindestens 250,00 € betragen.

(3) Die Fachdienstleiter und Fachbereichsleiter können dem Landrat unter Vorlage sachlicher Begründungen, den oder die Beschäftigten mitteilen, die für eine Zusatzprämie in Frage kommen. Über die Höhe und Anzahl der zu verteilenden Zusatzprämien entscheiden der Landrat, die Fachbereichsleiter und der Personalratsvorsitzende. Die Mitbestimmungsrechte des Personalrates bleiben hiervon unberührt.

Für die Beschäftigten des AWB obliegt die Entscheidung über die Zahlung der Zusatzprämie der Betriebsleiterin, die Ihre Entscheidung mit einer sachlichen Begründung dem Personalrat und dem Landrat zur Kenntnis gibt.

(4) Die Bewertung der Zusatzprämie ist spätestens bis zum 31.01. des Ausschüttungsjahres vorzunehmen und dem Fachdienst Personal bis zum 15.02. zu übermitteln. Die Einhaltung der Frist ist durch den Landrat sowie den Betriebsleiter AWB sicherzustellen.

(5) Die Auszahlung der Zusatzprämie erfolgt mit den Bezügen des Monats März, beginnend mit dem Monat März 2027.

3. Sonderfälle

Sonderfälle sind gemäß § 18 TVöD i.V.m. § 22 ff. TVöD anteilige, volle Kalendermonate



(1) Beschäftigten, die arbeitsunfähig erkrankt sind, wird die Leistungsprämie für jeden vollen Kalendermonat, in dem keine Lohnfortzahlung nach § 22 Abs. 1 Satz 1 TVöD zustand, um 1/12 gekürzt. Zeiten eines Beschäftigungsverbotens gemäß § 3 Abs. 1 und § 4 MuSchG unterfallen nicht dieser Regelung.

(2) Beschäftigten in Elternzeit wird das alternative Entgelt für jeden vollen Kalendermonat im Betrachtungszeitraum um 1/12 gekürzt. Die Mutterschutzfristen gemäß §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 MuSchG sind von diesen Kürzungen nicht betroffen. Teilzeitbeschäftigte während der Elternzeit, erhalten das alternative Entgelt nach den Regeln dieser Dienstvereinbarung.

(3) Das alternative Entgelt wird nur in der Aktivphase der Altersteilzeit gewährt.

(4) Bei Beurlaubungen/Freistellung ohne Anspruch auf Entgelt nach dem TVöD wird das alternative Entgelt für jeden vollen Kalendermonat im Betrachtungszeitraum um 1/12 gekürzt.

(5) Ein im laufenden Betrachtungszeitraum aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidender oder neu eingestellter Beschäftigter erhält entsprechend der Dauer seiner Beschäftigungszeit das alternative Entgelt.

4. Erwerb, Nutzung, Verlust und Funktionsunfähigkeit der Sachbezugskarte

(1) Die Sachbezugskarte wird mit Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Beschäftigten gegen Empfangsbekenntnis ausgehändigt.

Zur Sachbezugskarte erhält der Beschäftigte ein Informationsschreiben mit allgemeinen Hinweisen zur Umsetzung.

Die Einzelheiten zu der Sachbezugskarte können die Beschäftigten aus dem Informationsblatt des Dienstleisters entnehmen. Das aktuelle Informationsblatt ist im Intranet veröffentlicht und liegt zur Einsicht im Fachdienst Personal aus.

Das jeweils aktuelle Informationsblatt ist Bestandteil der Dienstvereinbarung.

(2) Die Sachbezugskarte ist von allen Beschäftigten zur Vermeidung eines Verlustes oder Funktionsunfähigkeit sorgfältig aufzubewahren.

(3) Ein Verlust oder die Funktionsunfähigkeit der Sachbezugskarte ist vom Beschäftigten unverzüglich dem Dienstleister mitzuteilen.

5. Informationsrecht des Personalrates

Gesetzliche Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt. Zur Wahrung seiner Rechte aus dieser DV erhält der Personalrat die Mitteilung über die Höhe der jährlichen Finanzvolumen des Abfallwirtschaftsbetriebes und des Landratsamtes, sowie Einsicht in alle relevanten Unterlagen, die zur Umsetzung dieser Dienstvereinbarung Anwendung finden.

6. Schlussbestimmungen

Die Verwendung von Personenbezeichnungen in dieser Dienstvereinbarung erfolgt ohne Rücksicht auf Anzahl und Geschlecht.



7. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Vereinbarung tritt zum 01.01.2026 in Kraft und kann, von beiden Seiten, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, erstmals zum 30.09.2027, schriftlich gekündigt werden.

Im Fall der Kündigung gilt diese Dienstvereinbarung fort, bis zwischen den Parteien eine Neuregelung vereinbart ist.

Die Möglichkeit, die Dienstvereinbarung jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen zu verändern, bleibt unberührt. Zwingende gesetzliche Änderungen sind ggf. unverzüglich zu berücksichtigen.

8. Salvatorische Klausel

Sollten sich einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise als unwirksam oder undurchführbar erweisen oder infolge gesetzlicher Änderungen unwirksam oder undurchführbar werden, bleiben die übrigen Regelungen und die Gültigkeit der Dienstvereinbarung im Ganzen hiervon unberührt.

Mühlhausen, den 31.03.2026

Thomas Ahke
Landrat

Petra Haberzettl
Personalratsvorsitzende