

Inhalt

**Neufassung der Prämienregelung
zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen**

Herausgeber: Das Präsidium der Freien Universität Berlin, Kaiserswerther Str. 16-18, 14195 Berlin
Redaktion: Personalabteilung – I / I Ref. – Tel.: (838) App. 53202 / 55126
Satz und Druck: Zentrale Universitätsdruckerei – ZUD –, Auflage 3000 Exemplare

Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.

Der Versand erfolgt auch über eine Adressdatei, die mit Hilfe der automatisierten Datenverarbeitung geführt wird (§ 10 Berliner Datenschutzgesetz).

Betrifft: Neufassung der Prämienregelung zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen

Das Präsidium der Freien Universität Berlin hat am 23.01.2001 nachfolgend abgedruckte Neufassung (Anlage 1) der Prämienregelung zur Regelung von Personalkosteneinsparungen an der Freien Universität Berlin ohne Fachbereich Humanmedizin erlassen.

Allgemeine Hinweise:

- Die Prämienregelung gilt vom 01.05.2001 bis 31.12.2002.
Die bis zum Inkrafttreten dieser Regelung eingegangenen Prämienanträge werden nach der bisher gültigen Verwaltungsvorschrift über Prämien zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen in der ab 01.03.1997 geltenden Fassung entschieden, sofern das Ausscheiden bis spätestens 31.12.2001 erfolgt.
- Im Vergleich zu den bisherigen Regelungen der Verwaltungsvorschrift über das Ausscheiden mit Vollendung des 58. Lebensjahres (Personalblatt 9/98 vom September 1998) sind die Prämien für Arbeitnehmer/innen oder Beamte/Beamtinnen nach Vollendung des 58. Lebensjahres erhöht worden. Je nach Dauer der tariflichen Beschäftigungszeit beläuft sich die Prämie nunmehr auf das 4- bis 12fache der monatlichen Bruttobezüge (höchstens 75.000,00 DM).

Im Auftrag
Rosendahl

**Verwaltungsvorschrift über Prämien
zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen
an der Freien Universität Berlin
ohne Fachbereich Humanmedizin**

1. Prämien an Dienstkräfte

(1) Um die Sparmaßnahmen bei den Personalmitteln zügig haushaltswirksam zu realisieren, darf an Dienstkräfte (Arbeitnehmer/innen und Beamtinnen/ Beamte auf Probe oder auf Lebenszeit) nach einer durch die Freien Universität Berlin gebilligten endgültigen Beendigung des Arbeits- oder Beamtenverhältnisses eine Prämie gezahlt werden, wenn innerhalb von 15 Monaten eine Stelle / Beschäftigungsposition dauerhaft wegfällt, oder wenn die Prämienzahlung wirtschaftlich ist. Die Wirtschaftlichkeit ist gegeben, wenn die eingesparten Personalmittel mindestens das 1½fache der Prämienhöhe übersteigt.

(2) Keine Prämie erhalten Dienstkräfte,

1. die innerhalb von 48 Monaten nach dem Ausscheiden ein neues Arbeits- oder Beamtenverhältnis (mit Ausnahme von Ausbildungs- und Beamtenverhältnissen, in denen Vorbereitungsdienst oder Grundausbildung geleistet wird) zum Land Berlin oder zu einer Berliner landesunmittelbaren Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts begründen,

oder

2. für die innerhalb von sechs Monaten nach dem Ausscheiden in einem neuen Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber die Pflicht zur Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder entsteht oder bei denen die Anwartschaften aufgrund eines Überleitungsabkommens bei einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung berücksichtigt werden; entsprechendes gilt für die Begründung eines Beamtenverhältnisses,

oder

3. wenn sie aus einem nicht auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis ausscheiden, dessen Restlaufzeit bis zum Ausscheiden weniger als 15 Monate beträgt,

oder

4. bei denen zum Zeitpunkt des Ausscheidens der Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruchnahme einer gesetzlichen Altersrente (ggf. mit Rentenabschlägen) länger als ein Jahr zurück liegt (der Tag, an dem die frühestmögliche Inanspruchnahme einer gesetzlichen Altersrente möglich gewesen wäre, wird bei der Fristberechnung mitgerechnet),

oder

5. deren Arbeitsverhältnis infolge Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit endet,

oder

6. deren Arbeitsverhältnis wegen eines Betriebsübergangs auf einen anderen Träger übergeht; mit Arbeitnehmer(inne)n wird im Regelfall vereinbart, dass sie bei einer vom neuen Träger aus betrieblichen Gründen ausgesprochenen Kündigung oder aufgrund eines vom neuen Träger aus nicht verhaltensbedingten Gründen veranlassten Auflösungsvertrages innerhalb von vier Jahren nach dem Trägerwechsel von Berlin eine Prämie erhalten, wenn der neue Träger eine entsprechende Leistung nicht zahlt.

(3) Ein Rechtsanspruch auf die Prämie besteht nicht. Auf Anfrage teilt die zuständige Personalstelle verbindlich mit, ob nach einem beabsichtigten Ausscheiden aus dem Arbeits- oder Beamtenverhältnis eine Prämie gezahlt wird.

(4) Über die Anfrage wird innerhalb von drei Monaten nach Eingang der Anfrage entschieden.

2. Prämienhöhe

(1) Die Prämie beträgt in der Regel

| vollendete Jahre tariflicher Beschäftigungszeit / Zeit beim selben Dienstherrn | bis zum Vollendeten 40. Lebensjahr | nach dem vollendeten 40. Lebensjahr | nach dem vollendeten 45. Lebensjahr |
|---|--|---|---|
| bis 15 Jahre | 7 | 9 | 11 |
| über 15 Jahre | 9 | 12 | 12 |

/ Zwölftel des Jahresdurchschnittssatzes der jeweiligen, Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe nach den von Senatsverwaltung für Finanzen für die Ausstellung des Haushalts veröffentlichten Beträgen,

höchstens 75.000,--DM (nachrichtlich: 38.346,89 Euro).

(2) Arbeitnehmerinnen oder Beamte / Beamtinnen, die im Jahr vor der Beendigung des Rechtsverhältnisses teilzeitbeschäftigt waren, erhalten von der Prämie, die für entsprechend vollbeschäftigte Arbeitnehmer/innen oder Beamte/ Beamtinnen festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Dies gilt nicht für den Teil einer Arbeitszeitherabsetzung, der nach dem 30. Juni 1994 beantragt wurde, wenn die verbleibende Arbeitszeit die Hälfte der durchschnittlichen Arbeitszeit nicht unterschreitet.

(3) Abweichend von Absatz 1 beträgt die Prämie für Arbeitnehmer/innen oder Beamte/Beamtinnen nach Vollendung des 58. Lebensjahres

| tarifliche Beschäftigungszeit (§ 19 BAT) / Zeit beim selben Dienstherrn | Prämienhöhe |
|---|---------------------------------------|
| unter 10 Jahren | 4fache der monatlichen Bruttobezüge* |
| zwischen 10 und 14 Jahren | 8fache der monatlichen Bruttobezüge* |
| ab 15 Jahren | 12fache der monatlichen Bruttobezüge* |

höchstens 75.000,-DM (nachrichtlich: 38.346,89 Euro).

*monatliche Bruttobezüge i.S. dieser Regelung sind 100 v.H der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 BAT/BAT-0 bzw. des Urlaubslohnes nach BMT-G/BMT-G-O bzw. 100 v.H. der monatlichen Dienstbezüge nach dem Bundesbesoldungsgesetz, welche/r der/dem Arbeitnehmer/in bzw. der/dem Beamten/in zugestanden hätte, wenn sie/er während des gesamten Monats der Antragstellung (Eingangsdatum bei der Personalabteilung) Erholungsurlaub gehabt hätte.

(4) Die Prämienhöhe nach Absatz 3 vermindert sich ab dem vollendeten 60. Lebensjahr auf 75 %, ab dem vollendeten 61. Lebensjahr auf 50 % , ab dem vollendeten 62. Lebensjahr auf 30 % und ab dem vollendeten 63. Lebensjahr auf 20 % des errechneten Betrages, jedoch auf nicht weniger als 12.500,00 DM (nachrichtlich: 6.391,15 Euro)

(5) Soweit über einen bis zum tatsächlichen Ausscheiden der/s Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers gestellten Erwerbsunfähigkeitsrentenantrag noch nicht entschieden wurde, beträgt die Prämie 12.500,00 DM (nachrichtlich: 6.391,15 Euro) bzw. den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Bei rechtskräftiger Ablehnung des Erwerbsunfähigkeitsrentenantrags durch den Rententräger erhöht sich die Prämie auf den Betrag, der zu ermitteln gewesen wäre, wenn der/die Arbeitnehmerin keine Erwerbsunfähigkeitsrente beantragt hätte.

(6) Die Prämie beträgt 12.500,00 DM (nachrichtlich: 6.391,15 Euro) für Arbeitnehmer/innen oder Beamtinnen /Beamte, die bereits mit dem Ausscheiden die Voraussetzungen für den Bezug der ungeminderten

a) Altersrente für Schwerbehinderte gemäß § 37 SGB VI oder
b) Altersrente für Frauen gemäß § 39 SGB VI bzw. § 4 des Rentenüberleitungsgesetzes oder

c) Altersrente für langjährige Versicherte gemäß § 36 SGO VI erfüllen und keine Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit in Anspruch nehmen.

Arbeitnehmer/innen oder Beamte / Beamtinnen, die im Jahr vor der Beendigung des Rechtsverhältnisses teilzeitbeschäftigt waren, erhalten von der Prämie, die für entsprechend vollbeschäftigte Arbeitnehmer/innen oder Beamte/ Beamtinnen

festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(7) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bleiben unberührt; die Summe aus Übergangsgeld (tarifliche Leistung) und Prämie oder Abfindung (tarifliche Leistung) und Prämie darf die Prämie nach Abschnitt 2 nicht übersteigen, darüber hinausgehende Beträge vermindern die Prämie entsprechend.

3. Wechsel in ein niedriger vergütetes / entlohntes Arbeitsgebiet

Wird zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen einvernehmlich ein niedriger vergütetes / entlohntes Aufgabengebiet übertragen, so darf zum Ausgleich eine Prämie bis zum 36fachen der monatlichen Einkommensdifferenz gezahlt werden. Die Einkommensdifferenz berechnet sich aus den im Monat vor der Übertragung des neuen Aufgabengebietes zustehenden Bezügebestandteilen und den im Monat nach der Übertragung des neuen Aufgabengebietes entsprechenden Bezügebestandteilen. Bei Angestellten bestehen diese aus der Vergütung (§ 26 BAT/BAT-O) und den Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, mit Ausnahme der Erschwerniszulagen (z.B. Schichtzulagen), bei Arbeitern aus dem Monatsgrundlohn (§ 67 Nr. 26 b BMT-G/BMT-G-O) und den ständigen ggf. pauschalierten Lohnzuschlägen mit Ausnahme der Erschwerniszulagen (z.B. Schichtzulagen). Ist in den letzten sechs Monaten vor der Übertragung des neuen Aufgabengebietes die Arbeitszeit verändert worden, so wird die Einkommensdifferenz auf der Grundlage der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten sechs Monate berechnet. Findet innerhalb von 36 Monaten ein Aufstieg aufgrund von Bewährungszeiten, Tätigkeitszeiten, Zeiten einer Berufsausübung usw. in den Vergütungs-/ Lohngruppen statt, so wird die Prämie unter Berücksichtigung der jeweils maßgebenden Vergütungs-/ Lohngruppe berechnet und gezahlt; wird das Arbeitsverhältnis innerhalb von 36 Monaten nach Übertragung des niedriger vergüteten / entlohnten Aufgabengebietes prämiengünstig beendet, so ist die Prämie anteilig zu verrechnen.

4. Zahlung der Prämie

(1) Die Prämie wird bei einem Ausscheiden vor Vollendung des 58. Lebensjahres gezahlt, sobald das Arbeits-/Beamtenverhältnis beendet und eine schriftliche Erklärung darüber abgegeben wurde, dass

a) der Dienststelle bis zum Zeitpunkt des tatsächlichen Ausscheidens alle Informationen gegeben werden, die ggf. Einfluss auf die Prämienhöhe haben könnten

sowie

b) die Prämie zurückgezahlt wird, wenn

- innerhalb von 48 Monaten nach dem Ausscheiden ein neues Arbeits- oder Beamtenverhältnis (mit Ausnahme von Ausbildungs- und Beamtenverhältnissen, in denen Vorbereitungsdienst oder Grundausbildung geleistet wird) zum Land Berlin

oder

- innerhalb von 48 Monaten nach dem Ausscheiden ein neues Arbeits- oder Beamtenverhältnis (mit Ausnahme von Ausbildungs- und Beamtenverhältnissen, in denen Vorbereitungsdienst oder Grundausbildung geleistet wird) zu einer Berliner landesunmittelbaren Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts

oder

- innerhalb von sechs Monaten nach dem Ausscheiden ein neues Arbeitsverhältnis, mit dem Versicherungspflicht bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder oder einer Zusatzversorgungseinrichtung mit Überleitungsabkommen entsteht, oder ein Beamtenverhältnis

begründet wird und dass die Verpflichtung besteht, der prämienzahlenden Stelle einen solchen Sachverhalt unverzüglich mitzuteilen. Die Rückzahlungspflicht ist gehemmt, solange nur ein bis zu 24 Monaten befristetes Arbeitsverhältnis begründet wird; der Zeitraum für die Rückzahlungsverpflichtung verlängert sich entsprechend.

(2) Bei einem Ausscheiden nach Vollendung des 58. Lebensjahres wird die Prämie gezahlt, sobald eine weitere schriftliche Erklärung/Belehrung darüber abgegeben/erfolgt ist, dass

- der Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruchnahme einer gesetzlichen Altersrente für Frauen, Schwerbehinderte, wegen Arbeitslosigkeit und für langjährig Versicherte ohne Rentenabschläge stufenweise vom 60. bzw. 63. auf das 65. Lebensjahr angehoben wird (reguläre Renteneintrittsaltersgrenzen); eine vorzeitige Inanspruchnahme der genannten Altersrenten bleibt weiterhin möglich, ist jedoch mit einem Rentenabschlag in Höhe von 0,3 % pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme für die gesamte Bezugsdauer (einschließlich der ggf. zustehenden Hinterbliebenenversorgung) verbunden;
- die Verpflichtung besteht, den Antrag auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zum frühestmöglichen Bezugszeitpunkt zu stellen, obwohl dadurch ggf. ein Rentenabschlag hingenommen werden muss;
- ein in der gesetzlichen Rentenversicherung festgelegter Rentenabschlag auch zu einer **Kürzung der VBL-Gesamtversorgung führt**, sofern ein solcher Anspruch nach § 37 Abs. 4 VBLS besteht;
- verbindliche Auskünfte zu renten-, arbeitslosen-, krankenversicherungs- und steuerrechtlichen Fragen nur bei den jeweils zuständigen Behörden / Institutionen eingeholt werden können.
- die Prämie zurückzuzahlen ist, sofern bei einem zum Zeitpunkt des Ausscheidens bereits bestehendem Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente (ggf. mit Rentenabschlägen) Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit in Anspruch genommen werden.

Von der Verpflichtung der frühestmöglichen Rentenanspruchnahme bzw. der Rückzahlung im Falle eines Bezugs von Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit bei einem zum Zeitpunkt des Ausscheidens bereits bestehendem Altersrentenanspruch sind die Arbeitnehmer/innen ausgenommen, bei denen die Freie Universität Berlin bei einer im Anschluss an die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eintretenden Arbeitslosigkeit keine Erstattung gemäß § 147a SGB III leisten muss.

5. Ausnahmen

Über Ausnahmen von den vorstehenden Vorschriften im Einzelfall entscheidet das Präsidium. Die umfassende vorherige Unterrichtung der Personalvertretung über eine Ausnahme richtet sich nach § 2 PersVG Berlin. Eine Entscheidung im Einvernehmen mit der Personalvertretung ist anzustreben.

6. Schlußbestimmungen

Die Prämienregelung gilt vom 1.5.2001 bis 31.12.2002.

Die bis zum Inkrafttreten dieser Regelung eingegangenen Prämienanträge werden nach der Verwaltungsvorschrift über Prämien zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen in der ab 1.3.1997 geltenden Fassung entschieden, sofern das Ausscheiden bis spätestens 31.12.2001 erfolgt.