



# PERSONALBLATT

**Freie Universität Berlin**

**Nummer 1/2004**

**Januar 2004**

---

## **Inhalt:**

**Neufassung der Verwaltungsvorschrift über Prämien zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen ab dem Jahr 2004**

---

Herausgeber: Das Präsidium der Freien Universität Berlin, Kaiserswerther Str. 16 – 18, 14195 Berlin  
Redaktion: Abteilung Personal- und Finanzwesen – I 1 – Tel.: (838) 532 07  
Auflage: 2.500 Exemplare

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

Das Präsidium der Freien Universität Berlin hat am 12.01.2004 nachfolgend abgedruckte Neufassung 2004 (Anlage 1) der Prämienregelung zur Regelung von Personalkosteneinsparungen an der Freien Universität Berlin erlassen, die am Tag ihrer Veröffentlichung im Personalblatt der Freien Universität Berlin in Kraft tritt.

Allgemeine Hinweise :

- ◆ Die bis zum Inkrafttreten dieser Regelung eingegangenen Prämienanträge werden nach der bisher gültigen Verwaltungsvorschrift über Prämien zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen in der ab 19.Juli 2002 geltenden Fassung entschieden, sofern das Ausscheiden bis spätestens 30.6.2004 erfolgt.
- ◆ Grundsätzliche Änderungen der Prämienhöhen sind nicht vorgenommen worden. Die Neuregelung enthält hauptsächlich redaktionelle Änderungen, die die Lesbarkeit und das Umsetzen für alle Beteiligten erleichtern soll. Inhaltliche Veränderungen bestehen darin, dass nunmehr eine Prämienzahlung an Beschäftigte, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden ( § 1 Nr. 7 ), ausgeschlossen wurde. Eine verbindliche Auskunft der Personalstelle, ob und in welcher Höhe nach einem beabsichtigten Ausscheiden aus dem Arbeits- oder Beamtenverhältnis eine Prämie gezahlt wird, erfolgt nunmehr nur noch auf Antrag und nicht mehr bereits auf bloße Anfrage des Beschäftigten ( § 1 Abs.4 ). Unverbindliche Berechnungen erfolgen selbstverständlich weiterhin. Der Geltungszeitraum der Prämienregelung wurde nicht mehr befristet.

Im Auftrag

gez.

Rosendahl

**Verwaltungsvorschrift über Prämien  
zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen  
an der Freien Universität Berlin  
ohne Fachbereich Humanmedizin  
Neufassung 2004**

**§ 1: Prämien an Beschäftigte**

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

(2) Keine Prämie erhalten Beschäftigte,

1. die innerhalb von 48 Monaten nach dem Ausscheiden ein neues Arbeits- oder Beamtenverhältnis (mit Ausnahme von Ausbildungs- und Beamtenverhältnissen, in denen Vorbereitungsdienst 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 aufgrund eines neuen Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber die Pflicht zur Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder entsteht oder für die Anwartschaften auf eine Betriebsrente aufgrund eines Überleitungsabkommens bei einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung berücksichtigt werden (entsprechendes gilt für die Begründung eines Beamtenverhältnisses),

oder

3. die 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 zurückliegt ( der Tag, an dem die frühestmögliche Inanspruchnahme einer gesetzlichen Altersrente möglich gewesen wäre, wird bei der Fristberechnung mitgerechnet ),

oder

5. deren Arbeitsverhältnis infolge Erwerbsminderung endet,

oder

6. deren Arbeitsverhältnis wegen eines Betriebsübergangs auf einen anderen Träger übergeht. Mit Arbeitnehmer/innen 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 der Freien Universität Berlin eine Prämie erhalten, wenn der neue Träger eine entsprechende Leistung nicht zahlt. Eine bereits erhaltene Prämie ist zurückzuzahlen,

oder

7. die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden.

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

(4) Über den Antrag wird innerhalb von drei Monaten nach Eingang des Antrages entschieden.

## **§ 2: Prämienhöhe**

(1) Die Prämie beträgt in der Regel

vollendete Jahre tariflicher Beschäftigungszeit / Zeit beim selben Dienstherrn	bis zum Vollende- ten 40. Lebensjahr	nach dem vollen- deten 40. Lebensjahr	nach dem vollendeten 45. Lebensjahr
bis 15 Jahre	7-fache	9-fache	11-fache
über 15 Jahre	9-fache	12-fache	12-fache

der monatlichen Bruttobezüge ( wie Abs. 3 ),

höchstens 39.000 Euro.

(2) Eine Teilzeitkürzung unterbleibt 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 § 2 Absatz 1 beträgt die Prämie für Arbeitnehmer oder Beamte 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 39.000 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 Beamtin/en zugestanden hätte, wenn er während des gesamten Monats der Antragstellung (Eingangsdatum bei der Personalabteilung) Erholungsurlaub gehabt hätte.

(4) Die Prämienhöhe nach § 2 Absatz 3 von höchstens 39.000 Euro vermindert sich, wenn innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden

das	60.	Lebensjahr	vollendet	wird	auf	75	%,
das	61.	Lebensjahr	vollendet	wird	auf	50	%,
das	62.	Lebensjahr	vollendet	wird	auf	30	%,
das	63.	Lebensjahr	vollendet	wird	auf	20	%,

des nach Absatz 3 errechneten Betrages.

(5) Die nach den Absätzen 1 bis 4 des § 2 berechnete Prämie beträgt mindestens 6.500 Euro.

(6) Soweit über einen bis zum tatsächlichen Ausscheiden der/s Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers gestellten Erwerbsunfähigkeitsrentenantrag noch nicht entschieden wurde, beträgt die Prämie 6.500,00 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 Arbeitnehmer/in keine Erwerbsunfähigkeitsrente beantragt hätte.

(7) Die Prämie beträgt 6.500 Euro für Arbeitnehmer/innen, die bereits mit dem Ausscheiden die Voraussetzungen für den Bezug der ungeminderten

a) Altersrente für Schwerbehinderte gemäß § 236 a SGB VI oder

b) Altersrente für Frauen gemäß § 237 a SGB VI oder

c) Altersrente für langjährige Versicherte gemäß § 236 SGB VI erfüllen

und keine Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit in Anspruch nehmen. Arbeitnehmer, die im Jahr vor der Beendigung des Rechtsverhältnisses teilzeitbeschäftigt waren, erhalten von der Prämie, die für entsprechend vollbeschäftigte Arbeitnehmer

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

(8) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bleiben unberührt; die Summe aus Übergangsgeld ( tarifliche Leistung ) und Prämie oder Abfindung (tarifliche Leistung) und Prämie darf den Prämienhöchstbetrag gem. § 2 Absatz 1 von 39.000 Euro nicht übersteigen. Darüber hinausgehende Beträge vermindern die Prämie entsprechend.

(9) Arbeitnehmer/innen, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 58.Lebensjahr bereits vollendet haben, erhalten zusätzlich zur berechneten Prämie (§ 2 Absätze 3 und 4) einen Rentenabschlagsausgleich. Berechnungsgrundlage für die Höhe des Rentenabschlagsausgleichs ist § 5 Absatz 7 des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ). Der Rentenabschlagsausgleich wird zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt, sofern die Rentenabschlagshöhe durch eine Bescheinigung oder Rentenauskunft des Rentenversicherungsträgers nachgewiesen wird und die Erklärung / Belehrung entsprechend dem § 5 abgegeben wurde.

(10) In den Fällen des § 2 Absatzes 9 darf die Summe aus Übergangsgeld (tarifliche Leistung), Prämie und Rentenabschlagsausgleich bzw. Abfindung, Prämie und Rentenabschlagsausgleich den Prämienhöchstbetrag von 39.000 Euro nicht übersteigen, bzw. den Mindestbetrag von 6.500 Euro nicht unterschreiten. Darüber hinausgehende Beträge vermindern die nach § 2 Absätze 3 bis 5 festzusetzende Prämie entsprechend.

(11) Die Prämien sind Leistungen im Sinne der Anrechnungsvorschriften in den Tarifverträgen über den Rationalisierungsschutz für Angestellte oder für Arbeiter (Tarifrechtskreis West)

### **§ 3: Sonderregelung für Beschäftigte, die auf der FU-Personalmanagementliste geführt werden:**

(1) An Beschäftigte, die auf der FU-Personalmanagementliste geführt werden, kann zum Abbau des Personalüberhangs abweichend von § 1 Absatz 1 und von § 2 folgende Prämie gezahlt werden:

tarifliche Beschäftigungszeit (§ 19 BAT) / Zeit beim selben Dienstherrn	Prämienhöhe
unter 10 Jahren	8fache der monatlichen Bruttobezüge*
zwischen 10 und 14 Jahren	16fache der monatlichen Bruttobezüge*
ab 15 Jahren	24fache der monatlichen Bruttobezüge*

höchstens jedoch 78.000 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.

(2) Die Prämienhöhe nach § 3 Absatz 1 von höchstens 78.000 Euro vermindert sich, wenn innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden

das	60.	Lebensjahr	vollendet	wird	auf	75	%,
das	61.	Lebensjahr	vollendet	wird	auf	50	%,
das	62.	Lebensjahr	vollendet	wird	auf	30	%,
das	63.	Lebensjahr	vollendet	wird	auf	20	%,

des nach Absatz 1 errechneten Betrages.

(3) Die nach den Absätzen 1 und 2 des § 3 berechnete Prämie beträgt mindestens 6.500 Euro.

(4) Die Prämie beträgt 6.500 Euro für Arbeitnehmer/innen, die bereits mit dem Ausscheiden die Voraussetzungen für den Bezug der ungeminderten

a) Altersrente für Schwerbehinderte gemäß § 236 a SGB VI oder

b) Altersrente für Frauen gemäß § 237 a SGB VI oder

c) Altersrente für langjährige Versicherte gemäß § 236 SGB VI erfüllen

und keine Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit in Anspruch nehmen. Arbeitnehmer, die im Jahr vor der Beendigung des Rechtsverhältnisses teilzeitbeschäftigt waren, erhalten von der Prämie, die für entsprechend vollbeschäftigte Arbeitnehmer festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(5) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bleiben unberührt; die Summe aus Übergangsgeld (tarifliche Leistung) und Prämie oder Abfindung (tarifliche Leistung) und Prämie darf den Prämienhöchstbetrag nach § 3 Absatz 1 von 78.000 Euro nicht übersteigen. Darüber hinausgehende Beträge vermindern die Prämie entsprechend.

(6) Arbeitnehmer/innen, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 58. Lebensjahr bereits vollendet haben, erhalten zusätzlich zur berechneten Prämie einen Rentenabschlagsausgleich. Berechnungsgrundlage für die Höhe des Rentenabschlagsausgleichs ist § 5 Absatz 7 des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ). Der Rentenabschlagsausgleich wird zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt, sofern die Rentenabschlagshöhe durch eine Bescheinigung oder Rentenauskunft des Rentenversicherungsträgers nachgewiesen wird und die Erklärung / Belehrung nach § 5 abgegeben wurde.

(7) In den Fällen des § 3 Absatz 4 darf die Summe aus Übergangsgeld (tarifliche Leistung) und Prämie und Rentenabschlagsausgleich bzw. Abfindung, Prämie und Rentenabschlagsausgleich 78.000 € nicht übersteigen, bzw. den Mindestbetrag von 6.500 Euro nicht unterschreiten. Darüber hinausgehende Beträge vermindern die nach § 3 Absätze 1 bis 3 festzusetzende Prämie entsprechend.

(8) Für den Fall, dass die Höhe einer Prämie nach § 3 niedriger ausfällt als eine auf der Berechnungsgrundlage nach § 2, so gilt für Beschäftigte der Personalmanagementliste immer der höhere Betrag nach § 2.

#### **§ 4: 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. pauschalisierten 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 prämienbegünstigt beendet, so ist die Prämie anteilig zu verrechnen.

#### **§ 5: 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 (z.B. Antrag auf Rente wegen Erwerbsminderung)

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 begründet wird

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 begründet wird

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 gegenüber der Personalabteilung eine weitere schriftliche Erklärung/ Belehrung darüber abgegeben wurde/ 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-Leistungen führt;
- dem Beschäftigten bekannt ist, dass 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 Renteninanspruchnahme 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.

## **§ 6: Ausnahmen**

Ausnahmen von den vorstehenden Regelungen sind im Einzelfall möglich, über sie wird durch das Präsidium entschieden. Die umfassende vorherige Unterrichtung der Personalvertretung über eine Ausnahme richtet sich nach § 2 PersVG Berlin. Eine Entscheidung im Einvernehmen mit der Personalvertretung ist anzustreben.

## **§ 7: Schlussbestimmungen**

Die Prämienregelung tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im Personalblatt der FU in Kraft. Zugleich tritt die Verwaltungsvorschrift über Prämien zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen vom 19. Juli 2002 außer Kraft.

Die bis zum Inkrafttreten dieser Regelung eingegangenen Prämienanträge werden nach der Verwaltungsvorschrift über Prämien zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen in der ab dem 19. Juli 2002 geltenden Fassung entschieden, sofern das Ausscheiden bis spätestens 30.06.2004 erfolgt.