

# PERSONALBLATT

Nummer 01/2006

27. November 2006

—

**Neufassung der Verwaltungsvorschrift  
über Prämien zur Realisierung von  
Personalkosteneinsparungen ab dem Jahr 2007**

—

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:

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

**Neufassung der Verwaltungsvorschrift über Prämien zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen ab dem Jahr 2007**

Das Präsidium der Freien Universität Berlin hat am 13.11.2006 nachfolgend abgedruckte Neufassung ( Anlage 1 ) der Prämienregelung zur Regelung von Personalkosteneinsparungen an der Freien Universität Berlin beschlossen, 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 dem 23.1.2004 geltenden Fassung entschieden, sofern das Ausscheiden bis spätestens zum 31.3.2007 erfolgt.
- ◆ Ziel war es, sowohl eine wesentlich attraktivere Prämienregelung für die Beschäftigten der Freien Universität zu erreichen, als auch eine deutlich einfachere Umsetzung für alle Beteiligten zu ermöglichen.

Die Neufassung beinhaltet grundlegende Auswirkungen bezüglich der deutlich angehobenen Prämienhöhen bis zu maximal drei Jahresgehältern je nach Alter und Beschäftigungszeit.

Eine Sonderregelung für Beschäftigte, die auf der Personalmanagementliste geführt werden, ist nicht mehr enthalten.

Beschäftigte, die keine Personalkosten verursachen (z.B. durch Sonderurlaub ohne Bezüge) sind grundsätzlich von einer Inanspruchnahme der Prämienregelung ausgeschlossen und Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, erhalten zukünftig einen Prämienpauschalbetrag in Höhe von 12.500 € anteilig zur Arbeitszeit.

Eine Befristung des Geltungszeitraumes ist für die Prämienregelung weiterhin nicht vorgesehen.

- ◆ Die Personalvertretungen waren an der Neufassung der Prämienregelung 2007 beteiligt und stehen, wie auch die Personalstelle, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Freien Universität Berlin für Rückfragen zur Verfügung.

Im Auftrag

Rosendahl

**Verwaltungsvorschrift über Prämien  
zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen  
an der Freien Universität Berlin  
- Neufassung 2007 -**

**§ 1: Ziel, Voraussetzungen und Geltungsbereich der Regelung**

- (1) **Ziel:**  
Um die Sparmaßnahmen bei den Personalmitteln zügig haushaltswirksam zu realisieren, kann an Beschäftigte (Arbeitnehmer/-innen und Beamte/-innen) nach den Bestimmungen dieser Verwaltungsvorschrift einmalig eine Prämie als finanzieller Anreiz für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis gezahlt werden.
- (2) **Voraussetzung:**  
Voraussetzung ist die durch die Freie Universität Berlin gebilligte endgültige Beendigung des Arbeits- oder Beamtenverhältnisses, wobei die Prämienzahlung wirtschaftlich sein muss.
- (3) **Wirtschaftlichkeit:**  
Die Wirtschaftlichkeit kann gegeben sein, wenn die eingesparten Personalmittel mindestens das 1½fache der Prämienhöhe übersteigen. Die für ein prämiengünstiges Ausscheiden im Einzelfall aufzuwendenden Mittel dürfen jedoch keinesfalls die bei einer Weiterbeschäftigung der Dienstkraft zu erwartenden Personalkosten überschreiten.
- (4) **Ausnahmen:**  
Ausnahmen von den Regelungen dieser Verwaltungsvorschrift sind im Einzelfall möglich, über sie wird durch das Präsidium entschieden.
- (5) **Kein Rechtsanspruch:**  
Ein Rechtsanspruch auf eine Prämienzahlung besteht nicht.

**§ 2: Ausschlussstatbestände**

- (1) **Befristetes Arbeitsverhältnis:**  
Keine Prämie erhalten Beschäftigte, die aus einem befristeten Arbeitsverhältnis ausscheiden, dessen Restlaufzeit weniger als 15 Monate beträgt.
- (2) **Fehlende Personalkosten:**  
Prämienzahlungen an Beschäftigte, die keine Personalkosten verursachen, sind grundsätzlich als unwirtschaftlich anzusehen (z.B. Sonderurlaub ohne Bezüge).
- (3) **Antrag auf gesetzliche Altersrente:**  
Ein vor Unterzeichnung eines Auflösungsvertrages nach dieser Regelung gestellter Antrag auf eine gesetzliche Altersrente schließt eine Prämienzahlung aus.
- (4) **Altersteilzeitarbeitsverhältnis:**  
Keine Prämie erhalten Beschäftigte, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden.
- (5) **Verminderte Erwerbsfähigkeit:**  
Eine Prämienzahlung ist ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis infolge verminderter Erwerbsfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung endet. Sofern über einen Antrag auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit durch den Rentenversicherungsträger noch nicht abschließend entschieden wurde, ist eine Prämienzahlung ebenfalls ausgeschlossen. Eine Prämienzahlung ist auch ausgeschlossen, wenn zwischen dem Zeitpunkt des Abschlusses des Auflösungsvertrages und dem tatsächlichem Ausscheiden auf Veranlassung eines Dritten ein Antrag auf Erwerbsminderungsrente gestellt wird; der bereits geschlossene Auflösungsvertrag gilt in diesem Fall als nichtig.

(6) **Begründung eines neuen Arbeits- oder Beamtenverhältnisses:**

Beschäftigte erhalten keine Prämie bzw. sind zu deren Rückzahlung verpflichtet, sofern sie 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.

(7) **Versicherungspflicht aufgrund eines neuen Arbeits- oder Beamtenverhältnisses:**

Beschäftigte erhalten keine Prämie bzw. sind zu deren Rückzahlung verpflichtet, sofern für sie innerhalb von sechs Monaten nach dem Ausscheiden aufgrund eines neuen Arbeits- oder Beamtenverhältnisses 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.

(8) **Betriebsübergang:**

Eine Prämienzahlung ist ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis zur Freien Universität Berlin wegen eines Betriebsübergangs oder aufgrund einer gesetzlichen Regelung auf einen anderen Träger übergeht.

### **§ 3: Prämienhöhe**

(1) **Prämienhöhe:**

Die Prämienhöhe errechnet sich wie folgt:

Alter ► / Beschäftigungszeit ▼	bis 40. Lebensjahr	zwischen 40. und 59. Lebensjahr	ab 60. Lebensjahr
unter 10 Jahre	12-fache	18-fache	pauschal 12.500 Euro
zwischen 10 und 15 Jahre	18-fache	24-fache	pauschal 12.500 Euro
über 15 Jahre	24-fache	36-fache	pauschal 12.500 Euro
der monatlichen Bruttobezüge *			

\* Monatliche Bruttobezüge i.S.d. Absatzes 1 dieses Paragraphen sind 100 v.H. der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 BAT / BAT-O bzw. des Urlaubslohnes nach BMT-G / BMT-G-O bzw. 100 v.H. der monatlichen Dienstbezüge nach dem Bundesbesoldungsgesetz, welche dem / der Beschäftigten zugestanden hätte, wenn er / sie während des gesamten Monats der Antragstellung (Eingangsdatum bei der Personalabteilung) Erholungsurlaub gehabt hätte.

(2) **Alter, Beschäftigungszeit und monatliche Bruttobezüge:**

Alter des / der Beschäftigten und Beschäftigungszeit (vollendete Jahre tariflicher Beschäftigungszeit gemäß § 19 BAT/ § 6 BMT-G / Zeit beim selben Dienstherrn) i.S.d. Absatzes 1 dieses Paragraphen richten sich nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens.

(3) **Teilzeitbeschäftigung:**

Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 60. Lebensjahr vollendet haben und teilzeitbeschäftigt sind, erhalten von dem Pauschalbetrag i.H.v. 12.500 Euro den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zum Zeitpunkt des Ausscheidens entspricht.

(4) **Rentenabschlagsausgleich:**

Arbeitnehmer/-innen, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 60. Lebensjahr bereits vollendet haben, erhalten zusätzlich zur berechneten Prämie (Absatz 1 dieses Paragraphen)

einen Rentenabschlagsausgleich. Sie erhalten für je 0,3 v.H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v.H. der monatlichen Bezüge (§ 26 BAT / BAT-O bzw. BMT-G). Der Rentenabschlagsausgleich wird zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt, sofern die Rentenabschlagshöhe durch eine Bescheinigung oder Rentenauskunft des Rentenversicherungsträgers nachgewiesen wird.

**(5) Sonstige tarifliche Leistungen:**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bleiben unberührt. Die Prämie vermindert sich um ein ggf. zustehendes Übergangsgeld.

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

#### **§ 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 prämiengünstig beendet, so ist die Prämie anteilig zu verrechnen.

#### **§ 5: Zuständigkeit und Verfahren**

**(1) Schriftlicher Antrag:**

Nur auf schriftlichen verbindlichen Antrag teilt die zuständige Personalstelle verbindlich mit, ob nach einem beabsichtigten Ausscheiden aus dem Arbeits- oder Beamtenverhältnis eine Prämie gezahlt wird.

**(2) Entscheidungszeitraum:**

Über den schriftlichen Antrag wird innerhalb von drei Monaten nach seinem Eingang entschieden.

**(3) Annahme des Prämienangebots:**

Die Annahme des Prämienangebots durch den Beschäftigten / die Beschäftigte erfolgt durch Unterzeichnung eines Auflösungsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen und durch Unterzeichnung der Erklärung / Belehrung über die Mitwirkungspflichten nach § 6 dieser Verwaltungsvorschrift, welche Bestandteil des Auflösungsvertrages ist.

Für die Annahme des Prämienangebots bei einem Beamten/ einer Beamtin bedarf es der Vorlage eines Antrags auf Entlassung aus dem Beamtenverhältnis.

**(4) Prämienzahlung:**

Die Prämie wird nach dem Ausscheiden als Einmalzahlung gewährt.

#### **§ 6: Mitwirkungspflichten**

**(1) Selbstinformierung über die Folgen:**

Der / Die Beschäftigte hat bei Vertragsabschluss der Dienststelle schriftlich zu erklären, dass er / sie sich über die Folgen der freiwilligen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf Leistungsansprüche gegenüber der Bundesagentur für Arbeit sowie über die Auswirkungen in den übrigen Bereichen der Sozialversicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung einschließlich Rentenansprüche, Pflegeversicherung) und in der Zusatzversorgung bei der VBL eingehend informiert hat.

(2) **Weitergabe von Informationen vor dem Ausscheiden:**

Der / Die Beschäftigte verpflichtet sich, der Dienststelle bis zum Zeitpunkt des tatsächlichen Ausscheidens alle Informationen zu geben, die ggf. Einfluss auf die Gewährung bzw. Höhe der Prämie haben könnten (z.B. Antrag auf Erwerbsminderungsrente).

(3) **Weitergabe von Informationen nach dem Ausscheiden:**

Der / Die Beschäftigte verpflichtet sich, der Dienststelle auch nach dem Zeitpunkt des tatsächlichen Ausscheidens alle Informationen zu geben, die die Dienststelle ggf. zur Rückforderung der Prämie berechtigen könnte.

(4) **Rückzahlungspflicht:**

Der / Die Beschäftigte verpflichtet sich die Prämie zurückzuzahlen, wenn er / sie innerhalb von 48 Monaten nach dem Ausscheiden ein Arbeits- oder Beamtenverhältnis (mit Ausnahme von Ausbildungs- und Beamtenverhältnissen, in denen Vorbereitungsdienst oder Grundausbildung geleistet wird) zu einem Arbeitgeber / Dienstherrn gemäß § 2 Absatz 6 dieser Verwaltungsvorschrift oder innerhalb von sechs Monaten nach dem Ausscheiden ein Arbeits- oder Beamtenverhältnis zu einem Arbeitgeber / Dienstherrn gemäß § 2 Absatz 7 dieser Verwaltungsvorschrift begründet.

(5) **Hemmung der Rückzahlungspflicht:**

Die Rückzahlungspflicht nach Absatz 4 dieses Paragraphen ist gehemmt, solange nur ein bis zu 24 Monaten befristetes Arbeitsverhältnis begründet wird. Der Zeitraum für die Rückzahlungsverpflichtung verlängert sich entsprechend.

(6) **Erklärung / Belehrung:**

Die in den Absätzen 1 bis 5 dieses Paragraphen geregelten Mitwirkungspflichten erkennt der / die Beschäftigte durch Unterzeichnung einer Erklärung / Belehrung nach Vorgabe durch die Freie Universität Berlin an. Diese Erklärung / Belehrung wird bei Arbeitnehmern / -innen Bestandteil des Auflösungsvertrages.

## **§ 7: Schlussbestimmung**

(1) **Inkrafttreten:**

Die Prämienregelung tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im Personalblatt der Freien Universität in Kraft. Zugleich tritt die Verwaltungsvorschrift über Prämien zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen vom 23.01.2004 außer Kraft.

(2) **Frühere Prämienanträge:**

Die bis zum Inkrafttreten dieser Regelung eingegangenen Prämienanträge werden nach der Verwaltungsvorschrift über Prämien zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen in der ab dem 23.01.2004 geltenden Fassung entschieden, sofern das Ausscheiden bis spätestens zum 31.3.2007 erfolgt.