

Fünfte Richtlinie des Landes Sachsen-Anhalt über die Zahlung von Abfindungen an Beschäftigte in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Das Land Sachsen-Anhalt bietet Beschäftigten der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt bis längstens zum 31. Dezember 2009 an, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Zahlung einer Abfindung aufzulösen, um einer aus dringenden Erfordernissen notwendigen betriebsbedingten Kündigung vorzubeugen.
- (2) Die in dieser Richtlinie verwendete Bezeichnung „Beschäftigte“ umfasst weibliche und männliche Beschäftigte und Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter des Landes sofern nichts anderes bestimmt ist.

§ 2 Persönliche Voraussetzungen

- (1) Der Beschäftigte muss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens seit fünf Jahren in einem Arbeitsverhältnis zum Land Sachsen-Anhalt gestanden haben.
- (2) Der Beschäftigte muss sich bei Abschluss des Auflösungsvertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden.
- (3) Der Beschäftigte muss zur Vermeidung einer Kündigung aus betriebsbedingten Gründen und unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist spätestens mit Wirkung zum 31. Dezember 2009 einen wirksamen Auflösungsvertrag abschließen.
- (4) Beschäftigte in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis sind vom Geltungsbereich dieser Richtlinie ausgenommen.
- (5) Die in den vorstehenden Absätzen aufgeführten persönlichen Voraussetzungen müssen nebeneinander erfüllt sein. Dies gilt ebenso für die sonstigen Voraussetzungen nach § 4.

§ 3 Mitwirkungsverpflichtung

- (1) Der Beschäftigte hat bei Vertragsabschluss dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich zu erklären, dass er sich über die mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbundenen Auswirkungen auf Leistungsansprüche gegenüber der Arbeitsagentur, über die Folgen in den übrigen Bereichen der Sozialversicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung einschließlich Rentenansprüche, Pflegeversicherung), die steuerrechtlichen Konsequenzen und die Folgen in der Zusatzversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) eingehend informiert hat.
- (2) Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Berechnung der Abfindung maßgeblichen Daten und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

§ 4 Personalwirtschaftliche Voraussetzungen

- (1) Das Ausscheiden aus dem Landesdienst mit Hilfe der Abfindungsrichtlinie ist nur unter der Maßgabe zulässig, dass sich für das Land durch das Ausscheiden der betreffenden Beschäftigten ein finanzieller Nutzen ergibt. Die Personaldienststellen sind verpflichtet, den sich aus dem Ausscheiden des Beschäftigten resultierenden Nutzen für das Land zu ermitteln und in der Personalakte zu dokumentieren. Dabei sind im Rahmen einer mehrjährigen Betrachtung bis zum regulären Ausscheiden des betreffenden Beschäftigten aus dem Landesdienst zunächst die Einsparungen durch den Wegfall von Personalausgaben darzustellen. Diesen Einsparungen sind die vom Land insgesamt zu leistenden Beträge (z. B. Abfindungsbetrag) gegenüberzustellen. Nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf die Stelle des Beschäftigten, eine andere gleichwertige Stelle oder mehrere andere in der Summe gleichwertige Stellen nicht wiederbesetzt werden. Diese Stelle/Stellen entfällt/entfallen.

(2) Dem Abschluss des Auflösungsvertrages dürfen personalwirtschaftliche oder dienstliche Belange nicht entgegenstehen; einen Rechtsanspruch auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Zahlung einer Abfindung hat der Beschäftigte nicht.

(3) Abfindungen nach dieser Richtlinie werden zu Lasten der Personalausgabeansätze ausgezahlt und aus dem Deckungskreis nach § 20 LHO finanziert.

§ 5 Abfindungshöhe

(1) Beschäftigte, die nach § 2 ausscheiden, erhalten eine Abfindung in Höhe des Einfachen eines Bruttomonatsbezuges nach Abs. 2 für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit nach Abs. 3, jedoch insgesamt nicht mehr als 50 000 Euro/Brutto.

(2) Bruttomonatsbezug im Sinne von Abs. 1 ist ein Sechstel der Summe der Bruttobezüge, die in den letzten sechs Monaten vor dem Ausscheiden aus dem Dienst des Landes zugestanden haben. Zu den Bruttobezügen gehören das Tabellenentgelt (bzw. das Entgelt aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe) und Zulagen, die aus Besitzstandsgründen gezahlt werden, bei Waldarbeitern der Durchschnittslohn gemäß § 17 MTW-O – und der Sozialzuschlag sowie bei beiden Beschäftigtengruppen die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

Nicht zu den Bezügen gehören einmalige Zahlungen wie z. B. Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung, Zuwendung, Leistungsentgelt, Einmalbeträge in Zusammenhang mit allgemeinen Tariferhöhungen, Aufwandsentschädigungen, Ersatzleistungen, Entgelt für nebenamtlichen Unterricht, geldwerte Vorteile sowie vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers.

Haben Bezüge nicht während des gesamten Sechsmonatszeitraumes zugestanden, so werden für die Berechnung der durchschnittlichen Bruttobezüge die Bezüge zugrunde gelegt, die zugestanden hätten, wenn der Beschäftigte während des gesamten Zeitraumes regelmäßig gearbeitet hätte.

(3) Beschäftigungszeit ist die nach § 14 Abs. 2 TVÜ-L in Verbindung mit § 34 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-L bzw. § 9 MTW-O und den jeweiligen Übergangsvorschriften hierzu ermittelte Zeit.

(4) Teilzeitbeschäftigte erhalten die nach Abs. 1 ermittelte Abfindung anteilig im Verhältnis der reduzierten zur regelmäßigen Arbeitszeit bzw. der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit.

§ 6 Anrechnungsvorschriften

(1) Die Abfindung nach dem Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992 bzw. vom 12. Oktober 2006, entsprechende Zahlungen Dritter, Abfindungen, die nach Abschluss eines Auflösungsvertrages nach dieser Richtlinie durch Urteil zugesprochen werden sowie ggf. zustehendes Übergangsgeld nach dem MTW-O oder eine nach dem TV-L vergleichbare Leistung, werden auf die Abfindung nach dieser Richtlinie angerechnet und sind insoweit abgegolten.

(2) Tritt der Beschäftigte in ein Arbeitsverhältnis oder freies Mitarbeiterverhältnis bei einem Arbeitgeber, der vom Geltungsbereich des TV-L erfasst ist, oder bei einem anderen öffentlich rechtlichen Arbeitgeber ein und ist die Zahl der zwischen der Beendigung des alten und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses bzw. freien Mitarbeiterverhältnisses liegenden Kalendermonate geringer als die Anzahl der der Abfindung zugrunde liegenden Beschäftigungsjahre im Sinne von § 5 Abs. 1, vermindert sich die Abfindung um die sich hieraus ergebende Differenz.

(3) Wenn innerhalb der nächsten auf das Ausscheiden folgenden 18 Monate eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird oder hätte bezogen werden können, wird die Abfindung für jeden Monat des Zustehens der Altersrente innerhalb der 18-Monatsfrist um 1/18 gekürzt. Dies gilt nicht für die Monate der 18-Monatsfrist, in der die Altersrente vorzeitig vor der jeweiligen Altersgrenze in Anspruch genommen und deshalb

gemindert wird. Sollte aufgrund einer durch Bescheid des Rentenversicherungsträgers festgestellten verminderten Erwerbsfähigkeit das Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt beendet werden, der vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis liegt, entfällt der Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Fällt der Zeitpunkt, in dem die verminderte Erwerbsfähigkeit festgestellt wird, in die auf das Ausscheiden folgenden 18 Monate, wird die Abfindung für jeden Monat des Zustehens der Rente wegen Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit innerhalb der 18-Monats-Frist um 1/18 gekürzt. Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, die lediglich für einen befristeten Zeitraum bewilligt worden sind (vgl. § 33 Abs. 2 TV-L, § 61 a MTW-O, werden auf die nach § 5 ermittelte Abfindung angerechnet, soweit sie in den 18-Monats-Zeitraum nach Satz 1 dieser Vorschrift fallen.

(4) Überzahlte Beträge sind zurückzuzahlen.

§ 7 Urlaub, Zuwendung

(1) Der bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses noch zustehende Erholungsurlaub einschließlich eines möglichen Zusatzurlaubs ist bis zum Ausscheiden in Anspruch zu nehmen. Eine Urlaubsabgeltung ist ausgeschlossen. Resturlaub, der im Ausnahmefall (z. B. wegen Erkrankung) noch nicht in Anspruch genommen wurde, ist entsprechend der Regelung in § 6 Abs. 1 auf die Abfindung nach dieser Richtlinie anzurechnen und insoweit abgegolten.

(2) Das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nach § 2 ist unschädlich für den Anspruch auf die im Jahr des Ausscheidens zu zahlende Zuwendung. Für den unter den MTW-O fallenden Personenkreis ist das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nach § 2 für den Anspruch auf die im Jahr des Ausscheidens zu zahlende Zuwendung solange unschädlich, wie der MTW-O nicht durch einen neuen Tarifvertrag ersetzt wird.

§ 8 Zeitlicher Geltungsbereich

Diese Richtlinie tritt am 1. Januar 2006 in und am 31. Dezember 2009 außer Kraft.