


R a h m e n v e r e i n b a r u n g

über

Regeln zum Einsatz von Arbeitskapazitätsabbau-Instrumenten

bei den


Präambel

Ziel der  und damit Bestandteil der Unternehmensstrategie ist eine umfassende Neuorientierung und die damit verbundene Optimierung von Geschäftsprozessen.

Aus der gemeinsamen Verantwortung von Vorstand, Führungskräften und Arbeitnehmervertretungen für die notwendigen Veränderungen im Unternehmen ist es erforderlich, einvernehmlich Regeln für den damit notwendigen Arbeitskapazitätsabbau zu vereinbaren.

Um ein Funktionieren der Arbeitsabläufe dauerhaft sicherzustellen, behalten sich die Berliner Wasserbetriebe vor, über die gestellten Anträge individuell zu entscheiden (siehe § 3).

§ 1 Grundlagen


Grundlagen für die Regeln zum Arbeitskapazitätsabbau bilden die Beteiligungsrechte nach dem Personalvertretungsgesetz (PersVG), der Tarifvertrag zur Arbeitsplatzsicherung der BWB vom April 1999, der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit vom 05.05.1998 in der jeweils gültigen Fassung, die noch abzuschließende Dienstvereinbarung zur Inanspruchnahme einer Vorruhestandsregelung, das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das Sozialgesetzbuch IX, das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), das Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG).

§ 2 Aufzählung der Instrumente

Als Arbeitskapazitätsabbau-Instrumente stehen derzeit zur Verfügung

- Vorruhestand und Vorruhestand frühestens nach vollendetem 55. Lebensjahr vom 01.01.2004 bis 31.12.2006 (Anlage 1)
- Altersteilzeit frühestens nach vollendetem 55. Lebensjahr für die Dauer von höchstens 7 Jahren vom 01.07.2003 bis 31.12.2009 (Anlage 2)
- Prämienstütztes Anreizmodell für den unbefristeten Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung (Anlage 3)
- Anreizmodell für befristeten Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung (Anlage 4)
- Vollzeit „light“ *plus* (Anlage 5)
- Prämienstütztes Anreizmodell für Existenzgründer/-innen (Anlage 6)
- Prämienstütztes Anreizmodell für Beschäftigte, die Sonderurlaub im Anschluss an Elternzeit beantragen (Anlage 7)
- Prämienstütztes Anreizmodell für Beschäftigte, die Sonderurlaub aus sonstigen Gründen beantragen (Anlage 8)
- Unterstützungsleistungen für Beschäftigte, die zu anderen Ver- und Versorgungsunternehmen wechseln (Anlage 9)

§ 3 Inanspruchnahme der Arbeitskapazitätsabbau-Instrumente

- (1) Die Arbeitskapazitätsabbau-Instrumente können grundsätzlich von allen Beschäftigten der  in Anspruch genommen werden, sofern sie die personenbezogenen Voraussetzungen erfüllen. Eine Beschränkung auf Beschäftigte, die zu definierten Überhanggruppen gehören, findet nicht statt.
- (2) Ein Rechtsanspruch auf Bewilligung eines Antrags zur Inanspruchnahme eines Instruments nach § 2 besteht nicht; hiervon abweichende Regelungen bestehen nur bei Vollzeit „light“ *plus*.
- (3) Über die Bewilligung eines Antrages – mit Ausnahme der Anträge auf Vorruhestand oder Altersteilzeit - entscheidet in Absprache mit dem/der für die Personalplanung des jeweiligen Bereichs zuständigen Leiters/Leiterin unter Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen der Geschäftsbereich Personalmanagement.
- (4) Antragsteller aus definierten Überhanggruppen werden vorrangig berücksichtigt. Gleiches gilt für Antragsteller aus sonstigen Bereichen, deren Funktion mit Instrumenten des Personalumbaus besetzt wird und bei denen in der Kette ein konkreter Arbeitskapazitätsabbau stattfindet.


- (5) Für die Instrumente des Arbeitskapazitätsabbaus stehen im Wirtschaftsplan der Jahre 2003 ff nur begrenzte Mittel zur Verfügung. Der Geschäftsbereich Personalmanagement behält sich daher vor, gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern und in Abhängigkeit von den im Sommer 2003 einvernehmlich zu beschließenden Sollprozessen und der so genannten Zieldimensionierung die Instrumente nach § 2 gezielt anzubieten bzw. Anträge wegen begrenzter Mittel abzulehnen oder auf das Folgejahr zu verschieben.
- (6) Über die Anträge auf Vorruhestand oder Altersteilzeit, bei denen aus betrieblicher Sicht keine Bedenken gegen die Inanspruchnahme bestehen, entscheidet eine betriebliche Kommission. Dieser Kommission werden die Arbeitnehmervertreter aller Säulen, die Frauenvertreterinnen und die Vertrauensleute der Schwerbehinderten sowie der Geschäftsbereich Personalmanagement angehören. Sie wird einmal in jedem Kalendervierteljahr die vorliegenden Anträge behandeln und eine einvernehmliche Lösung anstreben. Ist dies im Einzelfall nicht zu erreichen, entscheidet der Vorstand Personal abschließend.
- (7) Die/der Beschäftigte hat Anspruch auf umfassende Beratung über die Folgen seiner Entscheidung. Die [REDACTED] können sich hierbei – auf ihre Kosten – externer Berater bedienen, um ihrer Aufklärungspflicht zu genügen.

§ 4 Wiederbesetzung

Die durch Arbeitskapazitätsabbau frei werdenden Stellenanteile werden gebündelt. Die betrieblich notwendigerweise wieder zu besetzenden Stellen werden durch Beschäftigte aus dem Personalüberhang besetzt. Sofern dies ggf. nach Qualifizierungsmaßnahmen nicht möglich ist, werden sie auch durch externe Einstellungen gedeckt. Hierbei wird – bezogen auf alle gebündelten Stellenanteile – eine Quote von 25 % externer Einstellungen nicht überschritten. Die [REDACTED] sichern zu, dass bei der Einstellung vorrangig Beschäftigte der [REDACTED] (ehemalige Auszubildende [REDACTED]), Berufsanfänger/innen sowie Arbeitslose berücksichtigt werden.

§ 5 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Rahmenvereinbarung tritt mit Wirkung zum 01. Juli 2003 in Kraft.
Einvernehmliche Änderungen sind jederzeit auf Wunsch einer Vertragspartei möglich.
- (2) Soweit diese Rahmenvereinbarung durch eine Dienstvereinbarung unter setzt werden muss (Vorruhestand und Vorruhestand – Anlage 1), verpflichten sich die Vertragsparteien diese Dienstvereinbarung unter Berücksichtigung der in der Rahmenvereinbarung genannten Eckpunkte bis zum 02. Juli 2003, spätestens jedoch 3 Monate nach Inkrafttreten der Rahmenvereinbarung, abzuschließen.
- (3) Während der Laufzeit werden beide Parteien die Instrumente nach § 2 ohne Verhandlungen um weitere Möglichkeiten ergänzen.
- (4) Die Rahmenvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31.12.2007 gekündigt werden.

Berlin, den 



Ges.

Ges.

Anlagen

Anlage 1

I. **Rahmenbedingungen und Leistungen im Vorruhestand**

1. Den Beschäftigten der [REDACTED] der Geburtsjahrgänge 1951 und früher wird ab 01. Januar 2004 angeboten
 - a) mit 55 Jahren einen Arbeitsvertrag auf Vollzeit „light 55“ (Bruttoentgeltverringerung um 10 %) für die Dauer von drei Jahren abzuschließen,
 - b) mit 56 Jahren einen Arbeitsvertrag auf Vollzeit „light 56“ (Bruttoentgeltverringerung um 10 %) für die Dauer von zwei Jahren abzuschließen,
 - c) mit 57 Jahren einen Arbeitsvertrag auf Vollzeit „light 57“ (Bruttoentgeltverringerung um 10 %) für die Dauer von einem Jahr abzuschließen

und verbindlich mit dem Antrag auf Vollzeit „light 55, 56 oder 57“ einen Auflösungsvertrag zum Ablauf des Monats zu schließen, in dem der / die Beschäftigte das 58. Lebensjahr vollendet (Inanspruchnahme des Vorruhestands zum frühestens möglichen Zeitpunkt). Das bedeutet, dass die Beschäftigten bereits vor Beginn des Vorruhestands frühestens mit Beendigung des 54. Lebensjahres eine besondere Rentenauskunft bei BfA / LVA einholen und sich bei dem Rentenberater der [REDACTED] Herrn Kastner -beraten lassen **müssen**.

2. Auf die Arbeitsleistung des / der Beschäftigten im Vorruhestand (Vollzeit „light 55, 56 oder 57“) wird verzichtet.
3. Um den Rentenanspruch auf Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit nicht zu gefährden, müssen die Beschäftigten ihre Bereitschaft erklären, sich auf Abruf zur Arbeit im vereinbarten Umfang bereitzuhalten.
4. Der Arbeitgeber entrichtet während des Vorruhestands zusätzliche Beiträge zur VBL für den Unterschiedsbetrag zwischen den verringerten Bezügen einerseits und 100 Prozent des Vollzeitentgelts andererseits.
5. Beschäftigte, deren Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses am 1.1.2003 oder später begonnen hat oder die bereits heute einen Altersteilzeitvertrag verbindlich abgeschlossen haben, der im Jahr 2004 beginnen soll, erhalten das Recht, **bis zum 31.12.2003** ihren bestehenden Vertrag gegen einen Vorruhestandsvertrag mit anschließendem Vorruhestand frühestens ab 01.01.2004 umzuwandeln.

II. Rahmenbedingungen und Leistungen im Vorruhestand

1. Den Beschäftigten der [REDACTED] die bei Inkrafttreten der „neuen“ Vorruhestandsregelung ab 2004 bereits einen Auflösungsvertrag nach der bis 31.1.2005 geltenden „alten“ Vorruhestandsregelung abgeschlossen haben, erhalten das Recht, **bis 31.12.2003** ihren bestehenden Vertrag gegen einen Auflösungsvertrag zu neuen Konditionen umzuwandeln.
2. Für die Dauer der Arbeitslosigkeit erhält der / die Beschäftigte –wie bisher- eine Barabfindung. Diese wird errechnet auf der Grundlage seines/ihrer im letzten Kalendermonat vor Eintritt in den Vorruhestand zustehenden Bruttoarbeitsentgelts und des sich daraus individuell zu ermittelnden Nettos. Die Abfindung wird dann in Höhe der Differenz des 24fachen dieses Nettos und dem während der 2 Jahre zustehenden Arbeitslosengeld festgesetzt.. Für Beschäftigte, die zu Beginn des Vorruhestands in einem Vorvorruhestandsarbeitsverhältnis standen, wird das Netto fiktiv wie für Teilzeitbeschäftigte festgelegt, die 90 Prozent der Arbeitsleistung eines Vollbeschäftigten erbringen.
3. Die Vorruhestandsleistungsempfänger, die dem Abrechnungsverband Ost der VBL angehören und die den [REDACTED] am 3. Oktober 1990 bereits angehörten, sollen durch Arbeitgeberanzahlungen zur VBL so gestellt werden, als hätten sie in den Jahren 1991 bis 1996 Ansprüche auf eine Versicherungsrente nach § 44 der VBL-Satzung in der Fassung vom 01.02.2002 erworben (Aufstockung des Startguthabens um 9,11 Versorgungspunkte z.B. für Beschäftigte, deren Pflichtversicherung erst am 1.1.1997 begonnen hat).
4. Die Vorruhestandsleistungsempfänger erhalten ferner – wie bisher – einen Ausgleich für die Minderung ihrer gesetzlichen Altersrente (derzeit 18 % bei Inanspruchnahme mit dem 60. Lebensjahr). Dieser Ausgleichsbetrag soll –zu 50 Prozent steuer- und sozialversicherungsabgabenfrei - direkt an den Rentenversicherungsträger (BfA / LVA nach § 187 a SGB VI) und / oder an die VBL (§ 26 Abs 5 ATV) vom Arbeitgeber eingezahlt werden. Ziel ist, die Rentenminderung um 7,2 % auf derzeit 10,8 % der gesamten Altersbezüge (gesetzliche Rente und betriebliche Altersversorgung) zu begrenzen. Alternativ können Vorruhestandsleistungsempfänger die unter den Ziffern 3 und 4 ausgewiesenen Einzahlungen in die Sozialversicherungs- oder Zusatzversorgungskasse im Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus den [REDACTED] auch ganz oder teilweise als steuerpflichtige Abfindung in bar ausgezahlt erhalten.

Anlage 2

Altersteilzeit

Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit

Auf die Wiedergabe des Tariftextes an dieser Stelle wird verzichtet.

Abweichend von der bisherigen Handhabung bei [REDACTED] wird ab 01.07.2003 Altersteilzeit nicht mehr für einen Zeitraum von 10 Jahren, sondern für einen Zeitraum von höchstens 7 Jahren angeboten. Einen **Rechtsanspruch** auf den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages haben nur Beschäftigte, **die das 60. Lebensjahr** vollendet haben.

Die Erhöhung des Aufstockungsbetrages auf 86 % des bisherigen Nettos bleibt bestehen.

Beispiele:

Arbeitsphase: von 55 bis 58,5 Jahren

Freiphase : von 58,5 bis 62 Jahren

Eintritt in den Ruhestand mit 62 Jahren (Rentenverlust zurzeit 10,8 %)

Arbeitsphase: von 56 bis 59,5 Jahren

Freiphase : von 59,5 bis 63 Jahren

Eintritt in den Ruhestand mit 63 Jahren (Rentenverlust zurzeit 7,2 %)

Arbeitsphase: von 58 bis 61,5 Jahren

Freiphase : von 61,5 bis 65 Jahren

Eintritt in den Ruhestand mit 65 Jahren (kein Rentenverlust)


Anlage



Erläuterungen zur Altersteilzeitarbeit

Anlage 6

Prämiengestütztes Anreizmodell für Existenzgründer/-innen

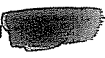
Anreizmodell für Beschäftigte, die sich selbständig machen möchten:

Bedingungen: Die Prämie wird 4 Jahre lang jeweils 1 Mal pro Jahr ausgezahlt, der Beschäftigte scheidet nach 4 Jahren ohne Rückkehrrecht aus den  us

Prämiengestütztes Anreizmodell bei den  für Beschäftigte, die sich selbständig machen möchten		
	Durchschnittliche Jahresbezüge  I.gr. 9 (Energieanlagenelektroniker, + Funktionszulage, + Erschwerniszulage, + Vorarbeiterzulage) Vgr. IV b (45 Jahre, verh., allg. Zulage)	
Jahresvergütung	38.000,00 €	
	Prämie	
		Prozent der durchschnittlichen Jahresbezüge
Prämie/Jahr bei Antragstellung erstmals in 2003/2004	15.400,00 € einheitlich für alle Antragsteller	40

Anlage 7

Prämiengestütztes Anreizmodell für Beschäftigte, die Sonderurlaub im Anschluss an Elternzeit beantragen

	Durchschnittliche Jahresvergütung 				
Jahresvergütung	66.470 €	51.130 €	40.900 €	20.450 €	
	Prämie				
					Prozent der Jahresvergütung
Prämie/Jahr	19.941 €	15.339 €	12.270 €	6.135 €	30


* Bei den angegebenen Beträgen handelt es sich um Beispielrechnungen. Maßgebend für die Höhe der tatsächlichen Anreizprämie ist das Jahresbruttoeinkommen des Vorjahres oder – sofern dies höher ist – das voraussichtliche Jahresbruttoeinkommen des laufenden Jahres.

Alle Beschäftigten können im Anschluss an die Höchstdauer der Elternzeit nach § 15 Abs. 2 BErzGG (zurzeit 3 Jahre) für die Dauer von mindestens einem Jahr bis zu fünf Jahren ihr Arbeitsverhältnis ruhen lassen, indem verbindlich Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Vergütung vereinbart wird.

Pro Jahr Sonderurlaub wird die Prämie erneut fällig (maximal 5 Prämien).

Anlage 8

Prämiengestütztes Anreizmodell für Beschäftigte, die Sonderurlaub aus sonstigen Gründen beantragen


	Durchschnittliche Jahresvergütung 				
Jahresvergütung	66.470 €	51.130 €	40.900 €	20.450 €	
	Prämie				
					Prozent der Jahresvergütung
Prämie/Jahr	13.294 €	10.226 €	8.180 €	4.090 €	20

* Bei den angegebenen Beträgen handelt es sich um Beispielrechnungen. Maßgebend für die Höhe der tatsächlichen Anreizprämie ist das Jahresbruttoeinkommen des Vorjahres oder – sofern dies höher ist – das voraussichtliche Jahresbruttoeinkommen des laufenden Jahres.

Alle Beschäftigten können für die Dauer von mindestens einem Jahr bis zu fünf Jahren ihr Arbeitsverhältnis ruhen lassen, indem verbindlich Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Vergütung vereinbart wird.


Pro Jahr Sonderurlaub wird die Prämie erneut fällig (maximal 5 Prämien).

Anlage 9

Unterstützungsleistungen für Beschäftigte, die zu anderen  Unternehmen wechseln

Bedingungen:

- Es werden bewertet:

a) die Dauer der Beschäftigung bei  ohne Zeiten der Ausbildung (Betriebszugehörigkeit)

> 5 - 7 Jahre	=	4 Punkte
> 8 - 10 Jahre	=	6 Punkte
> 11 - 13 Jahre	=	8 Punkte
> 14 - 16 Jahre	=	10 Punkte
> 17 - 35 Jahre	=	12 Punkte

b) das im Kalenderjahr der Inanspruchnahme vollendete Lebensalter:

35 – 40 Jahre	=	6 Punkte
41 – 45 Jahre	=	8 Punkte
46 – 50 Jahre	=	6 Punkte
51 – 55 Jahre	=	4 Punkte

c) Grad der Behinderung:

≥ 50 = 2 Punkte

Daraus ergibt sich folgende Tabelle:

Betriebszugehörigkeit	Lebensalter			
	35 – 40 J.	41 – 45 J.	46 – 50 J.	51 – 55 J.
> 5 - 7 Jahre	10	12	10	8
> 8 - 10 Jahre	12	14	12	10
> 11 - 13 Jahre	14	16	14	12
> 14 - 16 Jahre	16	18	16	14
> 17 - 35 Jahre	18	20	18	16

Zusammenfassung

1. Die Höchstpunktzahl beträgt für schwerbehinderte Menschen 22, für nichtbehinderte 20 Punkte.
2. Jeder Punkt entspricht einem Monatsbrutto entsprechend der Regelung Nr.2 der Erläuterungen zu § 2 des „Vertrags des Vertrauens“.