# Richtlinie des Landes Nordrhein-Westfalen zur Begleitung eines freiwilligen Ausscheidens aus einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Land

RdErl. d. Finanzministeriums – P 1000-13/3/5-IV A 5 v. 11.09.2007

***Fristablauf - gültig bis 30.06.2012***

[Link zur Vorschrift im SMBl. NRW. 20316:](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=1&gld_nr=2&ugl_nr=20316&bes_id=10835&val=10835&ver=7&sg=0&aufgehoben=J&menu=1)

**Inhalt:**

[Richtlinie des Landes Nordrhein-Westfalen zur Begleitung eines freiwilligen Ausscheidens aus einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Land 1](#_Toc412545093)

[§ 1 Geltungsbereich 1](#_Toc412545094)

[§ 2 Persönliche Voraussetzungen 1](#_Toc412545095)

[§ 3 Mitwirkungsverpflichtung 1](#_Toc412545096)

[§ 4 Sonstige Voraussetzungen 2](#_Toc412545097)

[§ 5 Abfindungshöhe 2](#_Toc412545098)

[§ 6 Anrechnungsvorschriften 2](#_Toc412545099)

[§ 7 Urlaub 3](#_Toc412545100)

[§ 8 Zeitlicher Geltungsbereich 3](#_Toc412545101)

### § 1 Geltungsbereich

(1) Das Land Nordrhein-Westfalen kann unter Berücksichtigung von Vereinbarungen gem. § 7 Abs. 7 Personaleinsatzmanagementgesetz NRW den Beschäftigten, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Land Nordrhein-Westfalen stehen, bis längstens zum 30. Juni 2012 anbieten, ihr Arbeitsverhältnis unter Zahlung einer Abfindung aufzulösen.

(2) Der in den nachstehenden Regelungen verwendete Begriff „Beschäftigte“ umfasst Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes.

### § 2 Persönliche Voraussetzungen

(1) Der Beschäftigte muss sich bei Abschluss des Auflösungsvertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Land Nordrhein-Westfalen nach Ablauf einer Probezeit befinden und das Arbeitsverhältnis spätestens mit Wirkung zum 30. Juni 2012 beenden.

(2) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf eines Altersteilzeitarbeitsvertrages endet oder die eine andere fluktuationsbeschleunigende Maßnahme zur Unterstützung des Personaleinsatzmanagements in Anspruch nehmen, sind vom Geltungsbereich dieser Richtlinie ausgenommen. Ein Auflösungsvertrag gegen Zahlung einer Abfindung darf auch nicht abgeschlossen werden, wenn ein bestehendes Altersteilzeitarbeitsverhältnis aufgehoben wird.

(3) 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 Auswirkungen der freiwilligen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Leistungsansprüche gegenüber der Arbeitsverwaltung sowie über die Folgen in den übrigen Bereichen der Sozialversicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung einschließlich Rentenansprüche, Pflegeversicherung) und in der Zusatzversorgung bei der VBL eingehend informiert hat.

(2) Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Berechnung der Abfindung maßgeblichen Daten und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, soweit sie nicht beim LBV oder der personalaktenführenden Stelle bekannt sind.

### § 4 Sonstige Voraussetzungen

(1) Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach dieser Richtlinie kommt nur in Betracht, sofern dienstliche oder personalwirtschaftliche oder wirtschaftliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Abfindungen nach dieser Richtlinie werden bei Titel 428 11 in Kapitel 12 310 (Landesamt für Personaleinsatzmanagement – PEM-Kräfte) nachgewiesen.

(3) Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss nachweislich zu einer vorzeitigen und/oder sofortigen Realisierung eines kw-Vermerkes führen.

Von der Auflösung ist abzusehen, wenn der kw-Vermerk aufgrund der natürlichen Fluktuation innerhalb der nächsten zwölf Monate realisiert werden würde. Die Frist beginnt in dem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis rechtswirksam durch Auflösung beendet worden wäre. Das Finanzministerium kann hiervon in Einzelfällen Ausnahmen zulassen.

### § 5 Abfindungshöhe

(1) Beschäftigte, die nach dieser Richtlinie ausscheiden, erhalten eine Abfindung in Höhe von 75 vom Hundert eines Bruttomonatsentgeltes nach Abs. 2 für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit (Abs. 3), jedoch insgesamt nicht mehr als 50.000 Euro.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Abfindung anteilig im Verhältnis der reduzierten zur regelmäßigen Arbeitszeit.

(2) Bruttomonatsentgelt im Sinne von Abs. 1 ist ein Zwölftel der Summe des Bruttoentgeltes, das in den letzten zwölf Monaten vor dem Ausscheiden aus dem Dienst des Landes zugestanden hat. Zum Bruttoentgelt gehört das Tabellenentgelt im Sinne des § 15 TV-L - bei Waldarbeitern der Durchschnittslohn (Nr. 9 SR-F-MTW), bei Personenkraftwagenfahrern im Sinne des PKW-Fahrer-TV-L der Pauschallohn - sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. Nicht zum Entgelt im Sinne der Abfindungsregelung gehören einmalige Zahlungen wie z.B. Einmalzahlungen im Zusammenhang mit allgemeinen Tariferhöhungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, Aufwandsentschädigungen, Ersatzleistungen, Entgelt für nebenamtlichen Unterricht, geldwerte Vorteile, Jubiläumsgeld sowie vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers.

Hat das Entgelt nicht während des gesamten Zwölfmonatszeitraums zugestanden, so wird für die Berechnung des durchschnittlichen Bruttoentgelts das Entgelt zugrunde gelegt, das zugestanden hätte, wenn der Beschäftigte während des gesamten Zeitraumes regelmäßig gearbeitet hätte.

(3) Beschäftigungszeit ist die nach § 34 Abs. 3 TV-L, § 14 Abs. 1 TVÜ-Länder bzw. § 9 MTW ermittelte Zeit.

(4) Der Anspruch auf die nach den vorstehenden Absätzen zu zahlende Abfindung entsteht am Tag nach der rechtswirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### § 6 Anrechnungsvorschriften

(1) Abfindungen, auf die nach Abschluss eines Auflösungsvertrages nach dieser Richtlinie wegen eines gerichtlichen Verfahrens für die Auflösung des gleichen Arbeitsverhältnisses ein Anspruch entsteht, werden auf die Abfindung nach dieser Richtlinie angerechnet.

(2) Tritt der Beschäftigte nach Auflösung seines Arbeitsverhältnisses erneut als Arbeitnehmer oder als freier Mitarbeiter in den Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen oder einer Einrichtung, die zu 100 v. H. vom Land getragen wird, 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 und 3, ist die Abfindungshöhe neu zu ermitteln. Dabei ist die Anzahl der für die Abfindung zugrunde zu legenden Beschäftigungsjahre um die Differenz zwischen der nach § 5 grundsätzlich zu berücksichtigenden Anzahl der Beschäftigungsjahre und der Anzahl der zwischen dem alten und neuen Arbeits-/Vertragsverhältnis liegenden Monate zu kürzen. Die auf diese Weise ermittelte Abfindungssumme ist auf den Höchstbetrag des § 5 zu begrenzen. Der Unterschiedsbetrag zu der nach § 5 Abs. 1 errechneten Abfindungshöhe ist zurückzuzahlen.

(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-Monats-Frist um 1/18 gekürzt. Dies gilt nicht für die Monate der 18-Monats-Frist, in der die Altersrente vorzeitig vor der jeweiligen Altersgrenze in Anspruch genommen und deshalb gemindert wird.

Satz 1 ist entsprechend anzuwenden, wenn das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten aufgrund einer durch den Bescheid des Rentenversicherungsträgers festgestellten Erwerbsminderung gem. § 33 Abs. 2 TV-L oder vergleichbarer Regelungen beendet wird.

Renten wegen Erwerbsminderung, die lediglich für einen befristeten Zeitraum bewilligt worden sind (§ 33 Abs. 2 Satz 5 TV-L oder vergleichbare Regelungen), werden auf die nach § 5 ermittelte Abfindung angerechnet, soweit sie in den 18-Monats-Zeitraum nach Satz 1 dieser Vorschrift fallen.

Überzahlte Beträge sind zurückzuzahlen.

### § 7 Urlaub

Der bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses noch zustehende Erholungsurlaub ist bis zum Ausscheiden in Anspruch zu nehmen. Eine Urlaubsabgeltung ist ausgeschlossen.

### § 8 Zeitlicher Geltungsbereich

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Verkündung in Kraft und am 30. Juni 2012 außer Kraft.