

Erkenntnisse zur Prämienvergabe an der TH/TU Dresden und deren mögliche Auswirkung auf die Rentenberechnung

Ausgehend von der Entscheidung des 4. Senats des Bundessozialgerichtes Kassel vom 23.08.2007 (**Az B 4 RS 4/06 R**), welches mit Urteil vom 04.09.2007 die in der DDR gezahlte Jahresendprämie für Ingenieure und Ingenieurökonomen, die dem **Zusatzversorgungssystem „technische Intelligenz“** angehören, bei der Rentenberechnung mit berücksichtigt haben will, wurden Recherchen durchgeführt, inwieweit das auf Beschäftigte der TH/TU Dresden ebenfalls zutrifft. Eine ausführliche Urteilsbegründung gibt es noch nicht. Sie kann bis 6 Monate nach Verkündung des Urteils erfolgen. Bis dahin kann man recht gutes Verständnis für die Thematik durch Recherche im Internet bekommen, wenn man in eine der Suchmaschinen das o. g. Aktenzeichen eingibt, oder die Stichworte „Jahresendprämie“, „Bundessozialgericht“.

Das Rechercheergebnis nach Auswertung der Gesetzessammlung des Universitätsarchivs und des Aktenbestandes der Grundorganisation des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes an der TH/TU Dresden ist in nachstehenden Punkten zusammengefasst:

1)

Die Deutsche Rentenversicherung Bund listet im „Hinweisblatt zur Bescheinigung über die Arbeitsentgelte ...“ (Z1100 SB) die einzelnen Gruppen 1 – 24 der Zusatzversorgungssysteme, wie sie in der DDR bestanden haben und nach bundesdeutschem Recht für die Rentenberechnung relevant sind, auf. Nach Studium der dazugehörigen gesetzlichen Bestimmungen und aufgrund jahrelanger praktischer Erfahrungen, werden die in Frage kommenden Mitarbeiter der TH/TU Dresden im Regelfall der Gruppe 4 „Altersversorgung der Intelligenz an wissenschaftlichen, künstlerischen, pädagogischen und medizinischen Einrichtungen“ zugeordnet. Nur in Einzelfällen dürften Mitarbeiter zur Gruppe 1 „Altersversorgung der technischen Intelligenz“ gehören.

2)

Eine der Jahresendprämie gleichgestellte **Jahresleistungsprämie**, auf die ein Rechtsanspruch bestand, gab es im Hoch- und Fachschulwesen **erst ab 01.01.1988**, nachdem sich das *Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen der DDR (MHF) und der Zentralvorstand der Gewerkschaft Wissenschaft mit Datum 23.10.1987 zur Bildung und zum leistungsorientierten Einsatz der Mittel des Prämienfonds im Bereich des MHF* geeinigt hatten. Jedoch ist selbst in diesem Dokument in Punkt III/1 nur gesagt, **dass die Mitarbeiter eine Jahresleistungsprämie erhalten können**, wenn die im Rahmenkollektivvertrag des Hochschulwesens (RKV) dafür festgelegten Voraussetzungen erfüllt sind. Bis dahin gab es zwar für den einzelnen Mitarbeiter der TH/TU Dresden durchaus jährlich einen als „Jahresendprämie“ empfundenen Geldbetrag zusätzlich zum sonstigen Einkommen, aber die Mittel dafür kamen aus verschiedenen Fonds (Prämien-, Kultur-, Sozialfonds, §8-Fonds, §74-Fonds, Belohnung für ununterbrochene Tätigkeit u. a.), die entsprechend planwirtschaftlicher Verfahrensweise aufgestellt waren. Ein Kommentar zum Thema in der *Gewerkschaftszeitung „Tribüne“ vom 10.01.1989* stellt hingegen deutlich einen **Anspruch der Mitarbeiter auf die Jahresleistungsprämie** fest und weist in dem Zusammenhang auf das **Beschwerderecht** hin. Allerdings konnte bis jetzt kein Hinweis gefunden werden, nach welchem die Jahresleistungsprämien des Hoch- und Fachschulwesens der DDR auch tatsächlich unter den **Entgeltbegriff nach §14 Sozialgesetzbuch (SGB) der BRD** fallen.

3)

Über die Gewährung der Jahresleistungsprämie entschied der zuständige staatliche Leiter mit Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsleitung nach Beratung im Arbeitskollektiv. Die Auszahlung erfolgte jeweils im Oktober, was in direktem Zusammenhang mit dem am Studienjahr orientierten Bewertungszeitraum für die Leistungen des Mitarbeiters, 1. September – 31. August, steht. **Schriftgut, welches diese Vorgänge dokumentiert, gehörte dem Wesen nach nicht zu den Gehaltsunterlagen** und war lt. Position 12011 im „*Rahmenverzeichnis für die vereinfachte Kassation typischer Schriftgutkategorien*“ (der DDR) aus dem Jahre 1986 nur **2 Jahre aufzubewahren**, sofern es nicht Bestandteil der Personalakte ist. Daraus folgt und dies wurde durch intensive Recherchen bestätigt, dass **im Archivgut der TH/TU Dresden keine Tabellen oder andere Nachweise, welche die gewährten Jahresleistungsprämien namentlich und jährlich auflisten, überliefert** sind. Eine Ausnahme gibt es für Mitarbeiter der ehemaligen Ingenieurhochschule Dresden, die per 04.10.1986 in die TU Dresden integriert wurde. An dieser Einrichtung wurde eine Personalkartei geführt, die u. a. Eintragungen zur Jahresleistungsprämie enthält. Anfragen dazu sind bitte direkt an Universitätsarchiv, Frau Buchwald, HA 35667 oder angela.buchwald@tu-dresden.de, zu richten.

4)

Zur Umsetzung der vom Gesetzgeber jeweils bestimmten Regelungen zur Prämienvergabe wurde an der TH/TU Dresden eine gemeinsame Kommission aus staatlicher Leitung und Gewerkschaftsvertretern gebildet, die eine „**Betriebsprämienordnung**“ erarbeitete. Diese war im Regelfall mit dem dazugehörigen Finanzplan als Anlage dem sog. Betriebskollektivvertrag (BKV) beigefügt. Die Höhe der gesamten Prämienmittel war über alle Zeiträume, also auch vor 1988, an den im Haushaltplan vorgesehenen Lohnfonds der Einrichtung gekoppelt und betrug zwischen 1,5% und 3,1% desselben. [sh. Anlage 1]

Die Berechnung des Prämienfonds orientierte sich außerdem am Mitarbeiterstand vom 1. März des jeweiligen Jahres. Für Mitarbeiter, die nach dem 1. März ihre Tätigkeit aufnahmen, oder vorher beendeten resp. zeitweilig unterbrochen, gab es nur in speziellen Ausnahmefällen (z. B. Mutterschutz, Wehrdienst u. a.) eine anteilige Prämie. Traf dies nicht zu, ging der Betreffende auch auf gesonderten Antrag hin leer aus. Mit der neuen Richtlinie galten ab 1988

Mindestbeträge, deren Höhe in Abhängigkeit zur Dauer der Betriebszugehörigkeit festgelegt war. Allerdings profitierten davon nur diejenigen Mitarbeiter, die bisher keine spezielle zusätzliche Vergütung, Belohnung oder Treuezuschläge erhielten (z. B. die meisten Mitarbeiter der ehemaligen Zentralwerkstatt der TU Dresden). Dieser Mindestbetrag konnte überschritten, durfte jedoch nicht unterschritten werden.

5)

Vor Einführung der einheitlichen Jahresleistungsprämie im Hoch- und Fachschulwesen gab es an der TH/TU Dresden ein kompliziertes Gefüge von Prämienfonds, die die Leistungsbereitschaft und Arbeitsleistungen der Mitarbeiter steigern sollten. Anliegen war außerdem, dass die Mitarbeiter ähnlich denen in Volkseigenen Betrieben jährlich eine materielle Anerkennung für die gezeigten Leistungen im Studienjahr erhielten. Für Mitarbeiter, die in der Lehre und Forschung tätig waren und nach *Hochschullehrervergütungsverordnung (HVO)* bezahlt wurden, galten die Bestimmungen des §8 dieser Verordnung (der sog. **§8-Fonds**). Um eine gerechte Verteilung vorzunehmen, wurden Formeln entwickelt, nach denen der Einzelanteil aus dem Gesamtfonds berechnet werden konnte. [sh. Anlage 2] Mit Einführung des *Rahmenkollektivvertrages Hochschulwesen (RKV)* per 01.01.1981 traten an diese Stelle die Bestimmungen des §74 des RKVs (der sog. **§74-Fonds**), die noch spezieller auf Hochschullehrer und wissenschaftliche Mitarbeiter zugeschnitten waren. Die Zahlungen aus diesem Fonds erfolgten jährlich im September. Einen Rechtsanspruch auf Prämie aus diesem Fonds bestand allerdings nicht, wie in einer *gemeinsamen Richtlinie des MHF und des Zentralvorstandes der Gewerkschaft Wissenschaft über den*

leistungsorientierten Einsatz der Mittel des Fonds gemäß §74 RKV Hochschulwesen an den Universitäten, Hochschulen und Medizinischen Akademien vom 15.01.1982 hervorgeht.

Für Mitarbeiter, die eine Anerkennung für ihre Forschungstätigkeit erhalten sollten, gab es einen Fond für **Forschungsprämien**, der entsprechend des Forschungserlöses und etwaiger Einnahmen aus Nachnutzungsverträgen gebildet wurde. Ebenso gab es für herausragende Neuerer- und Rationalisierungsleistungen einen speziellen Fonds. Für langjährige Mitarbeiter gab es einen Fonds mit **Anerkennungsprämien für Dienstjubiläen**, für bestimmte Teile des nichtwissenschaftlichen Personals die sog. **jährliche Belohnung** und für alle anderen, die vorstehenden Gruppen nicht zugeordnet werden können, gab es finanzielle Anerkennung aus dem Prämienfonds für besondere Leistungen.

6)

Vorstehende in Pkt. 5) kurz beschriebene Quellen, aus denen Prämien in der Art einer Jahresleistungsprämie gezahlt wurden, erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit! Grundsätzlich konnte aber ein Mitarbeiter einer Hoch- oder Fachschule **nur aus einem dieser Prämienfonds eine Anerkennung erhalten**. D. h., wer z. B. für Forschungsleistungen prämiert wurde, bekam nicht gleichzeitig eine Treueprämie oder Zuwendungen aus dem §74-Fonds und umgekehrt. In der *Anordnung über den Prämien-, Kultur- und Sozialfonds (PKS-Fonds) an den Universitäten, Hochschulen, Medizinischen Akademien und Fachschulen, sowie für die wissenschaftlichen Bibliotheken, wissenschaftlichen Museen und sonstigen wissenschaftlichen Einrichtungen des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen vom 20.08.1969* wird in §3 Abs. 1 bestimmt, dass dieser Fonds jährlich neu gebildet wird, also ständiger Änderung sowohl bei der Zusammensetzung der verschiedenen Fondsquellen als auch bei der Höhe der zu vergebenden Mittel unterliegt. Die Sektionen und wissenschaftlich-technisch organisatorischen Bereiche bildeten keinen eigenen Prämienfonds, sondern erhielten in Relation zur Mitarbeiterzahl aber auch nach Leistungsbewertung Anteile aus dem zentralen PKS-Fonds. In §13 dieser Anordnung wird explizit darauf hingewiesen, dass **alle aus dem Prämien-, Kultur- und Sozialfonds gezahlten Prämien und gewährten materiellen Unterstützungen lohnsteuerfrei sind und nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung unterliegen**.

[Besonders wegen dieser Eigenschaft der Prämien, ist die abschließende Begründung des Urteils des Bundessozialgerichtes in Kassel abzuwarten, da nach bisheriger Praxis nur Einkommen, welches dem Grunde nach sozialversicherungspflichtig war, für die Rentenberechnung maßgebend ist.]

7)

In der *Verordnung über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds in den staatlichen Organen und Einrichtungen vom 31.01.1974* (diese Verordnung gilt auch für Einrichtungen des Hoch- und Fachschulwesens) wird in Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes in §7 Abs. 2 wiederholt und ausdrücklich darauf verwiesen, **dass Prämien nicht zum Durchschnittsverdienst gehören, lohnsteuerfrei sind und nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung unterliegen**. Auch die Vorschrift in §11 dieser Verordnung, nach welcher die **Finanzierung** des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds **aus Mitteln des Staatshaushaltes** erfolgt, führt nicht zwangsläufig zu der Erkenntnis, wie sie zur Erläuterung des Kasseler Urteils vom 04.09.2007 als Kurzbegründung aus den Medien zu erfahren war, nämlich dass die Jahresleistungsprämie als „besondere Form der Verteilung des Betriebsergebnisses nach Arbeitsleistung“ regulärer Bestandteil des Arbeitsentgeltes gewesen sei. Vielmehr sagen §7 und §11 das Gegenteil aus! Mit Wirksamwerden dieser Verordnung ab 01.01.1974 trat die unter Pkt. 6) erörterte Anordnung vom 20.08.1969 außer Kraft. An der TU Dresden entstand für das Jahr 1975 auf der Grundlage dieser Verordnung eine neue *„Auszeichnungsordnung und Ordnung zur Aufteilung und Verwendung der stimulierenden Fonds gem. §8 HVO und Ordnung zur Aufteilung und Verwendung des Kultur- und*

Sozialfonds“, die bis zur gänzlichen Umwandlung des Systems zur Prämierung der Jahresarbeitsleistung der Mitarbeiter des Hoch- und Fachschulwesens 1988 im Prinzip unverändert blieb und nur in Details (z. B. Höhe des Prämienfonds in Anpassung an den jeweiligen Jahresetat, einzelne Projekte auf kultureller und sozialer Ebene) abgewandelt wurde.

8)

Eingedenk Vorstehendem und wegen der Verpflichtung als öffentliche Einrichtung stets nach bestem Wissen und Gewissen die Anfragen der Bürger zu beantworten, **kann im begründeten Ausnahmefall in der Personalakte geprüft werden**, ob dort die gezahlten Prämien dokumentiert sind, wenn sich diese im Universitätsarchiv befindet. Das heißt, Bürger, die glaubhaft machen können, dass die Vorlage der Jahresleistungsprämie günstigen Einfluss auf die Berechnung ihrer Altersrente hat, müssen einen vom Rentenversicherungsträger bestätigten **Nachweis über die Zugehörigkeit zu einem relevanten Zusatzversorgungssystem** (im Moment nur „technische Intelligenz“!) vorlegen. Außerdem darf deren **Jahresbruttoverdienst** die im Kasseler Urteil vom 04.09.2007 festgelegten **Beitragsbemessungsgrenzen nicht überschreiten**. Fehlt eine der Voraussetzungen kann die Anfrage leider nur abschlägig beantwortet werden. Generell wäre vor abschließender Bearbeitung einer solchen Anfrage die ausführliche Urteilsbegründung des Bundessozialgerichtes Kassel abzuwarten.

Die in Pkt. 1) bis 8) dargestellten Sachverhalte und gegebenen Erläuterungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und sollen nur eine Orientierung, nicht Handlungsanweisung geben. Dargestellt ist der **Erkenntnisstand vom 17.09.2007**.

Alle hier genannten gesetzlichen Bestimmungen der DDR sind im Universitätsarchiv nach Voranmeldung einsehbar.

Angela Buchwald
Dipl.-Lehrerin / Facharchivarin

Universitätsarchiv
HA 35667
angela.buchwald@tu-dresden.de

Anlage 1

Aufstellung der Prämienfonds an der TH/TU Dresden entsprechend der jährlichen Planung im Betriebskollektivvertrag

1961	1,5% des Lohnfonds davon 130.000 Mark Prämien für besondere Leistungen davon 7.000 Mark Weihnachtszuwendung
1962	1,5% der geplanten Lohn- und Gehaltssumme aller Beschäftigten davon 188.000 Mark Prämien für besondere Leistungen davon 8.000 Mark Weihnachtszuwendung 4% der geplanten Lohn- und Gehaltssumme aller Beschäftigten der Landwirtschaftlichen Versuchsstation
1963	wie 1962
1964	1,5% der geplanten Lohn- und Gehaltssumme aller Beschäftigten davon 205.000 Mark Prämien für besondere Leistungen davon 8.000 Mark Weihnachtszuwendungen
1965	210.000 Mark Prämien für ausgezeichnete Leistungen 8.000 Mark Weihnachtszuwendungen
1966	wie 1965
1967	247.500 Mark Prämienmittel für staatliche und betriebliche Auszeichnungen für besondere Leistungen 8.000 Mark Weihnachtszuwendungen
1968	200.000 Mark Prämienmittel für besondere Leistungen 8.000 Mark Ausgleichszahlungen bei Weihnachtszuwendungen
1969	1.220.000 Mark Prämien für besondere Leistungen 6.000 Mark Ausgleichszahlungen bei Weihnachtszuwendungen
1970	1,5% des geplanten Lohnfonds aller Beschäftigten der TU Dresden inkl. Lehrlinge ohne Forschungsinstitut Meinsberg = 835.000 Mark außerdem 6.000 Mark Weihnachtszahlungen (Härteausgleich)
1972	282.500 Mark Prämie für besondere Leistungen 533.000 Mark jährliche Belohnung 1.122.600 Mark Prämien aus §8-Fonds

1973	4.224.000 Mark = Summe der ausgezahlten Prämienmittel – bedeutet 77% zum monatlichen Bruttolohn von Oktober 1973 davon 282.500 Mark Prämie für besondere Leistungen davon 850.000 Mark Jahresleistungsprämie davon 533.000 Mark jährliche Belohnung davon 1.193.400 Mark Prämien aus §8-Fonds davon 4.000 Mark Ausgleichszahlungen bei Weihnachtszuwendung
1974	3% des bestätigten Lohnfonds = 1.956.000 Mark davon 860.000 Mark Jahresleistungsprämie (nur 836.500 Mark verbraucht) davon 4.000 Mark Ausgleichszahlungen bei Weihnachtszuwendung (nur 3.000 Mark verbraucht)
1975	3% des im Haushaltplan bestätigten Lohnfonds = 1.994.000 Mark davon 850.000 Mark Jahresleistungsprämie davon 3.000 Mark Ausgleichszahlungen bei Weihnachtszuwendung Grundprämie beträgt 330 Mark
1976	3% der Lohnsumme aller Beschäftigten = 2.146.500 Mark außerdem 2.000 Mark Weihnachtszuwendung für Härtefälle aus dem Kultur- und Sozialfonds
1977	3% der Lohnsumme aller Beschäftigten = 2.174.700 Mark Grundprämie beträgt 335 Mark
1978	3,1% des im Haushaltplan bestätigten Lohnfonds = 2.263.200 Mark Grundprämie beträgt 335 Mark außerdem 1.000 Mark Weihnachtszuwendung für Härtefälle aus dem Kultur- und Sozialfonds
1979	3,1% des im Haushaltplan bestätigten Lohnfonds = 114.470 Mark Prämien entsprechend VbE davon 76% als Jahresleistungsprämie = 87.000 Mark
1980	3.798.000 Mark Prämienfonds für ausgezeichnete Leistungen 1.000 Mark Weihnachtszuwendung für Härtefälle aus dem Kultur- und Sozialfonds
1981	3.995.00 Mark Prämienfonds für ausgezeichnete Leistungen 1.000 Mark Weihnachtszuwendung für Härtefälle aus dem Kultur- und Sozialfonds
1982	3,1% des Lohnfonds inkl. 80 Mark je Lehrling = 2.457.000 Mark außerdem 1.000 Mark Weihnachtszuwendung für Härtefälle aus dem Kultur- und Sozialfonds
1984	3,1% der im Haushaltplan bestätigten Bruttolohnsumme = 2.574.000 Mark (keine Weihnachtszuwendung mehr erwähnt!)
1985	3,1% Lohnfonds inkl. 80 Mark je Lehrling = 2.612.000 Mark davon 62.200 Mark Jahresleistungsprämie

(keine Weihnachtszuwendung mehr erwähnt!)

1989	8.900.000 Mark Jahresleistungsprämie
1990	285.000 Mark Jahresleistungsprämie (Auszahlung noch vor Währungsunion)

Formel zur Berechnung der Prämien aus dem §8-Fonds

Betr.: Bildung und Verteilung des "§8-Fonds"

Anlässlich einer Arbeitstagung in Leipzig erfuhr ich von den Kollegen der Technischen Hochschule "Otto von Guericke" Magdeburg das Verfahren, nach dem man dort den § 8-Fonds bilden und aufteilen will.

Der zentrale Fonds wird in Magdeburg nach folgender Formel gebildet:

$$Z = \frac{X}{100} \cdot G \text{ (M)}$$

Die Summe des Sektionsfonds ist $S = G - Z \text{ (M)}$

G = Gesamtsumme des § 8 Fonds in Mark (M)

Z = Zentraler Fonds für Preisierungen ökonomischer Leistungen, außerhalb der Sektionen

S = Summe des Sektionsfonds

X = Anteil des zentralen Fonds in % (wird zentral festgelegt !)

Fonds der Sektion (i = Sektion 1 bis 9)

$$S_i = \left(\frac{V_i + U_i + F_i + W_i + aA_i}{M_i} + \frac{2000 B_i}{M_i} \cdot \frac{Y}{100} \right) Z$$

Alle Angaben beziehen sich auf ein Studienjahr

V_i = Zahl der Vorlesungsstunden der Sektion lt. Plan

U_i = Übungen, Seminare, Praktika (Stunden) der Sektion i (dabei werden pro Laborübung 10 Stunden und für andere je 20 Stunden gerechnet).

F_i = Zahl der Stunden Lehrveranstaltungen im Fernstudium der Sektion lt. Lehrplan

W_i = Zahl der Stunden Weiterbildung der Sektion lt. Plan

A_i = Zahl der Absolventen der Sektion

a = Stundenaufwand pro Absolvent (wird einheitlich festgelegt)

B_i = Zahl der vertraglich gebundenen VEB Forschung der Sektion i

M_i = Zahl der wissenschaftlichen Kräfte der Sektion i

Y = Anteil der zu berücksichtigenden Forschung in % (wird zentral festgelegt, z.B. $Y = 20 \%$)

Zur Einhaltung der Summe S bestimmt sich der Faktor Z aus:

$$Z = S \left/ \sum_{i=1}^9 \left[\frac{1}{M_i} (V_i + U_i + F_i + W_i + aA_i + 20 B_i \cdot Y) \right] \right.$$

Quellen:

Betriebliche Vereinbarung der TU Dresden

1961 – 1966

1974 – 1986

Rahmenkollektivvertrag für das Hochschulwesen 1980

Akten Bestand FDGB-Grundorganisation an der TU Dresden

Nr. 339/2, 341/2, 344, 345, 439, 443, 444/1 + 2, 447, 448