

Tarifvertrag

**über sozialverträgliche
Begleitmaßnahmen
im Zusammenhang
mit der Umgestaltung
der Bundeswehr**

vom 18. Juli 2001

**Tarifvertragstext
und Erläuterungen**



Tarifvertrag

über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr

vom 18. Juli 2001

Tarifvertragstext und Erläuterungen

Vorwort	2
Präambel	3
Erläuterung	3
Die Abschnitte des Tarifvertrages	4
§ 1 – Geltungsbereich –	4
Erläuterung	5
§ 2 – Unterrichtungspflicht –	6
Erläuterung	6
Abschnitt I	
§ 3 – Arbeitsplatzsicherung –	7
Erläuterung	8
§ 4 – Qualifizierung –	11
Erläuterung	11
§ 5 – Besonderer Kündigungsschutz –	12
Erläuterung	12
§ 6 – Einkommenssicherung –	14
Erläuterung	16
§ 7 – Ergänzung der Einkommenssicherung –	20
Erläuterung	22
§ 8 – Abgeltung –	26
Erläuterung	26
§ 9 – Abfindung –	28
Erläuterung	29
§ 10 – Altersteilzeitarbeit –	30
Erläuterung	31
§ 11 – Härtefallregelung –	32
Erläuterung	33
Abschnitt II	
§ 12 – Grundsätze –	34
Erläuterung	34
§ 13 – Personalgestaltung –	35
Erläuterung	35
§ 14 – Beurlaubung –	36
Erläuterung	36
§ 15 – Arbeitgeberwechsel –	37
Erläuterung	37
§ 16 – Aufgabenwegfall –	38
Erläuterung	38
Abschnitt III – Schlussbestimmungen –	
§ 17 – Persönliche Anspruchsvoraussetzungen –	38
Erläuterung	38
§ 18 – In-Kraft-Treten –	40
Erläuterung	40
Anlagen	41

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in den letzten Jahren hat der »Tarifvertrag zum sozialverträglichen Personalabbau (TV SOPA)« entscheidend dafür gesorgt, dass betriebsbedingte Kündigungen bei der Bundeswehr aufgrund des Wegfalls von Arbeitsplätzen ausblieben. Als das Auslaufen des Tarifvertrages anstand, gab es in der Tariff Kommission Bundeswehr Überlegungen, den SOPA über das Jahr 2000 hinaus zu verlängern oder einen ganz neuen Ansatz zu wählen, nämlich den Erhalt von Arbeitsplätzen.

Wir haben uns für den Erhalt von Arbeitsplätzen entschieden und deshalb einen Tarifvertrag gefordert, der auch bei einem Umbau der Bundeswehr – wie es derzeit vorgesehen ist – Arbeitsplätze bei der Bundeswehr sichert und nicht als Priorität Vorruhestandsregelungen, Abfindungen und Altersteilzeitregelungen vorsieht.

Eine unserer Grundforderungen war dabei der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, des weiteren Qualifizierungsmaßnahmen und Einkommenssicherungen. Dies ist uns gelungen, nicht zuletzt durch die Warnstreiks am 14. Mai 2001.

Bundesweit haben sich Kolleginnen und Kollegen für den Erhalt der Arbeitsplätze eingesetzt. Diese vielen Aktionen brachten in den Verhandlungen den Durchbruch. Wir haben ein Tarifergebnis erzielt, das im öffentlichen Dienst seinesgleichen sucht.

Seit dem 1. Juni 2001 ist der Tarifvertrag in Kraft, nun gilt es, ihn umzusetzen. Als Hilfestellung dazu dienen die folgenden Erläuterungen. Bei Fragen setzt Euch mit Euren Personalvertretungen in Verbindung oder mit den Kolleginnen und Kollegen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

Mit kollegialen Grüßen

*Christian Zahn
Bundesfachbereichsleiter
Bund und Länder
Mitglied im ver.di-Bundesvorstand*

*Kurt Martin
Leiter Tarifsekretariat
öffentlicher Dienst
Mitglied im ver.di-Bundesvorstand*

Tarifvertrag

über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr

vom 18. Juli 2001

Tarifvertragstext und Erläuterungen

Präambel

Die Tarifvertragsparteien bekräftigen ihre Absicht, die mit dem erforderlichen Umstrukturierungsprozess verbundenen personellen Maßnahmen sozial ausgewogen auszugestalten. Sie erkennen das Bemühen des Bundesministeriums der Verteidigung an, im Rahmen seiner Möglichkeiten im Zusammenhang mit der Sozialverträglichkeit auch regionale Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

Die Tarifvertragsparteien sehen in den Kooperationsvorhaben zugleich die Möglichkeit der Arbeitsplatzsicherung. Sie weisen darauf hin, dass der Wechsel in andere Bereiche auch zusätzliche Chancen bieten kann.

Die Tarifvertragsparteien betonen in diesem Zusammenhang das allgemeine Bestreben, die Beschäftigung von Frauen zu fördern. Auch die Belange von Jugendlichen, die nach erfolgreicher Berufsausbildung in der Bundeswehr für eine Übernahme in das Berufsleben anstehen, sollen gebührende Berücksichtigung finden. Die Tarifvertragsparteien erkennen ferner die besondere Bedeutung der beruflichen Förderung und Integration schwerbehinderter Beschäftigter an.

Erläuterung:

Die Präambel ist kein rechtsverbindlicher und damit auch kein rechtswirksamer Bestandteil des Tarifvertrages. Das bedeutet, dass Aussagen oder Absichtserklärungen, die in der Präambel niedergeschrieben sind, weder von den beteiligten Tarifvertragsparteien noch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,

die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen, eingeklagt werden können.

In der Präambel wird einerseits hervorgehoben, welche Notwendigkeiten die Tarifvertragsparteien gesehen haben, diesen Tarifvertrag überhaupt zu verhandeln und abzuschließen, also was mit dem Abschluss des Tarifvertrages beabsichtigt ist. Damit kann die Präambel gewissermaßen als »Leitlinie« für den Tarifvertrag betrachtet werden. D.h., die einzelnen Paragraphen des Tarifvertrages müssen immer auch in Verbindung mit den Ausführungen in der Präambel betrachtet werden.

Andererseits sind in der Präambel auch Diskussionsergebnisse und Übereinkommen niedergeschrieben, über die sich die Tarifvertragsparteien zwar einig waren, die aber nicht direkter Bestandteil des Tarifvertrages werden sollten. Trotzdem bleiben diese Ergebnisse, auch wenn sie nicht als tarifliche Regelung durchgesetzt werden konnten, als Ziel des Tarifvertrages bestehen. Hierzu gehören insbesondere:

- Das Bemühen des Bundesministers der Verteidigung (BMVg), im Rahmen seiner Möglichkeiten im Zusammenhang mit der Sozialverträglichkeit auch regionale Gesichtspunkte zu berücksichtigen.
- Die Möglichkeit der Arbeitsplatzsicherung, auch durch den Wechsel in andere Bereiche.
- Das Bestreben, die Beschäftigung von Frauen zu fördern.
- Die Berücksichtigung der Belange der Jugendlichen, auch nach erfolgreicher Berufsausbildung.
- Die Anerkennung der besonderen Bedeutung der beruflichen Förderung und Integration schwerbehinderter Beschäftigter.

Die Abschnitte des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag ist in 3 Abschnitte eingeteilt.

Den Abschnitten vorangestellt sind die Präambel, der § 1 – Geltungsbereich –, die Protokollnotizen zu § 1 Absatz 1 und 2 sowie der § 2 – Unterrichtspflicht –. Diese Regelungen gelten für alle drei Abschnitte gleichermaßen.

Abschnitt I beinhaltet die Paragraphen 3 bis 11 und enthält Regelungen für alle die Fälle, in denen der Arbeitsplatz aus einem der in § 1 Absatz 1 aufgeführten Gründe wegfällt. In der Niederschrift Nr. 3 ist ausgeführt, dass aufgrund der Maßnahmen gemäß § 1 Abs. 1 die Einkommenssicherung gemäß §§ 6 und 7 auch dann angewendet wird, wenn der Arbeitsplatz nicht wegfällt, sondern aufgrund der Maßnahmen gemäß § 1 Abs. 1 eine niedrigere Wertigkeit erhält.

Abschnitt II enthält die Paragraphen 12 bis 16 und gilt für die Beschäftigten, deren Aufgaben in einen Bereich außerhalb des Geschäftsbereiches des BMVg oder einer anderen Bundesbehörde zu einem Dritten verlagert werden.

Abschnitt III regelt in § 17 die besonderen persönlichen Anspruchsvoraussetzungen. Hier ist geregelt, wann Ansprüche aus dem Tarifvertrag enden. § 18 beinhaltet das Inkrafttreten des Tarifvertrages sowie die Regelung, dass § 11 – Härtefallregelung – erst mit dem Wirksamwerden einer entsprechenden Regelung in der Satzung der VBL in Kraft tritt.

§ 1 – Geltungsbereich –

- (1) Abschnitt I dieses Tarifvertrages gilt für die im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer), die unter den**
- **Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT),**
 - **Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT-O),**
 - **Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb),**
 - **Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts für Arbeiter an den MTArb (MTArb-O)**
- fallen und deren Arbeitsplätze in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2010 durch Auflösung oder Verkleinerung von Dienststellen oder durch eine wesentliche Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Dienststelle einschließlich damit verbundener Umgliederung oder Verlegung auf Grund der Neuausrichtung der Bundeswehr wegfallen.**
- (2) Abschnitt II dieses Tarifvertrages gilt für die im Geschäftsbereich des BMVg beschäftigten Arbeitnehmer, die unter einen der in Absatz 1 aufgeführten Tarifverträge fallen und deren Aufgaben in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2010 in einen Bereich außerhalb des Geschäftsbereiches des BMVg oder einer anderen Bundesbehörde zu einem Dritten verlagert werden.**

Protokollnotizen zu § 1 Abs. 1:

Dieser Tarifvertrag gilt auch, wenn die dem konkreten Wegfall des Arbeitsplatzes nach dem In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages zugrunde liegende Organisationsmaßnahme bereits vor dem 1. Juni 2001 getroffen worden ist.

Dem Wegfall des Arbeitsplatzes steht es im Sinne dieses Tarifvertrages gleich, wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz deshalb verliert, weil dieser durch den Arbeitgeber mit einem Beschäftigten besetzt wird, dessen Arbeitsplatz im Sinne des § 1 Abs. 1 weggefallen ist. Die Tarifvertragsparteien werden rechtzeitig vor Ablauf der Frist Tarifverhandlungen über die Frage einer Verlängerung aufnehmen.

Protokollnotizen zu § 1 Abs. 2:

Abschnitt II dieses Tarifvertrages gilt auch, wenn die der Verlagerung der Aufgaben zugrunde liegende Entscheidung/Vergabemaßnahme vor dem 1. Juni 2001 getroffen worden ist.

Die Tarifvertragsparteien werden rechtzeitig vor Ablauf der Frist Tarifverhandlungen über eine Verlängerung (des Abschnittes II) aufnehmen.

Dritte sind Auftragnehmer, Kooperationspartner und Sonstige (z. B. neu zu gründende Gesellschaften) außerhalb des Geschäftsbereiches des BMVg und anderer Bundesbehörden.

Erläuterung:

Der Tarifvertrag gilt für alle Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter im Geschäftsbereich des BMVg, die unter den Geltungsbereich des BAT bzw. BAT/O oder des MTArb bzw. MTArb/O fallen. Das bedeutet, dass in diesem Tarifvertrag nicht mehr zwischen den Beschäftigten im Tarifgebiet West und im Tarifgebiet Ost unterschieden wird. Damit ist der »Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr« der erste Tarifvertrag im Bereich der Bundeswehr, der für beide Tarifgebiete gleichermaßen gilt.

Im Absatz 1 des § 1 ist geregelt, dass Abschnitt I des Tarifvertrages für diejenigen gilt, deren Arbeitsplätze in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2010 durch Auflösung oder Verkleinerung von Dienststellen oder durch eine wesentliche Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Dienststelle einschließlich damit verbundener Umgliederung oder Verlegung aufgrund der Neuausrichtung der Bundeswehr wegfallen. Im Zusammenhang mit § 1 Absatz 1 müssen auch die Regelungen der Protokollnotizen zu § 1 Abs. 1 betrachtet werden. Hier ist geregelt, dass der Tarifvertrag auch dann gilt, wenn eine Organisationsmaßnahme schon vor dem Inkrafttreten des Tarifvertrages (1. Juni 2001) getroffen wurde, der konkrete Wegfall des Arbeitsplatzes aber erst nach dem 1. Juni 2001 wirksam wird.

In der Protokollnotiz 2 wird festgelegt, dass es dem Wegfall des Arbeitsplatzes gleichzusetzen ist, wenn ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin den Arbeitsplatz deswegen verliert, weil der Arbeitgeber diesen Arbeitsplatz mit einem bzw. einer Beschäftigten besetzt, dessen / deren Arbeitsplatz im Sinne des § 1 wegfällt. Das bedeutet, dass auch nicht direkt, also mittelbar, betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfasst werden, wenn deren Arbeitsplatz mit einem / einer direkt, also unmittelbar, Betroffenen besetzt wird.

Die Protokollnotiz 3 zu § 1 Abs. 1 regelt, dass die Tarifvertragsparteien rechtzeitig vor Ablauf der Frist (Geltungsdauer des Tarifvertrages – 31. Dezember 2010) Tarifverhandlungen über die Frage einer Verlängerung dieses Tarifvertrages aufnehmen werden.

Absatz 2 des § 1 bezieht sich auf den Abschnitt II des Tarifvertrages. Dieser gilt für diejenigen Beschäftigten, deren Aufgaben in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis 31. Dezember 2010 in einen Bereich außerhalb des Geschäftsbereiches des BMVg oder einer anderen Bundesbehörde zu einem Dritten verlagert werden. Hierzu ist in der Protokollnotiz 1 zu § 1 Abs. 2 weitergehend festgeschrieben, dass Abschnitt II auch dann gilt, wenn die Entscheidung bzw. Vergabemaßnahme, die zu der Verlagerung der Aufgaben führt, schon vor dem 1. Juni 2001 getroffen wurde.

Der Begriff »Dritte«, wie er im § 1 Abs. 2 genannt ist, wird in der Protokollnotiz 3 zu § 1 Abs. 2 erläutert. Danach sind Auftragnehmer, Kooperationspartner und Sonstige, wie z. B. neu zu gründende Gesellschaften, außerhalb des Geschäftsbereiches des BMVg und anderer Bundesbehörden Dritte im Sinne des Tarifvertrages.

Protokollnotiz 2 zu § 1 Abs. 2 legt fest, dass die Tarifvertragsparteien rechtzeitig vor Ablauf der Frist (Geltungsdauer des Tarifvertrages – 31. Dezember 2010) Tarifverhandlungen über eine Verlängerung dieses Tarifvertrages aufnehmen werden.

§ 2 – Unterrichtungspflicht –

- (1) Die betroffenen Arbeitnehmer sind rechtzeitig über die ihren Arbeitsplatz betreffenden Organisationsentscheidungen und deren Auswirkungen zu unterrichten. Sie müssen rechtzeitig vor sie betreffenden Personalentscheidungen ihre Vorstellungen für eine weitere Verwendung in Personalgesprächen einbringen können.**
- (2) Der Arbeitgeber hat die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen organisatorischen und personellen Maßnahmen zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen dieser Maßnahmen mit der Personalvertretung zu beraten.**
- (3) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.**

Erläuterung:

§ 2 Abs. 1 stellt erstmals sicher, dass die von Organisationsentscheidungen betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig nicht nur über die Tatsache der Betroffenheit, sondern auch über die Folgen zu unterrichten sind. Ziel dieser tarifvertraglichen Regelung ist es, die personalbearbeitenden Dienststellen zu verpflichten, rechtzeitig, d. h. vor Personalentscheidungen, die betroffenen Arbeitnehmer u. a. durch Personalgespräche in die Entscheidungsfindung konkret einzubeziehen. Der betroffene Arbeitnehmer hat somit die Möglichkeit, auch seine eigenen Vorstellungen über die weitere Verwendung einzubringen. Der Erhalt eines Arbeitsplatzes steht dabei im Mittelpunkt! Dies ist ein individuell einklagbarer Rechtsanspruch. Das wird durch die Begriffe »sind rechtzeitig« und »müssen rechtzeitig« dokumentiert.

Werden die betroffenen Arbeitnehmer nicht im Sinne des § 2 Abs. 1 in vollem Umfang und rechtzeitig unterrichtet, kann die zuständige Personalvertretung im Rahmen ihrer Mitbestimmung bei einer daraus folgenden Personalnahme dies als Ablehnung nach § 77 Abs. 2 werten.

§ 2 Abs. 2 verpflichtet den Arbeitgeber über die rechtzeitige und umfassende Unterrichtung der zuständigen Personalvertretungen hinaus, die personellen

und sozialen Auswirkungen der geplanten Maßnahmen mit den Personalvertretungen zu beraten. Rechtzeitig in diesem Fall bedeutet, dass der Personalrat vom Arbeitgeber schon zu einem Zeitpunkt unterrichtet werden muss, zu dem der Personalrat noch die Möglichkeit hat, sich vor Durchführung der Maßnahmen zu äußern und die Arbeitnehmer zu unterrichten. Dies ist nicht mehr nach Abschluss der Planungen einer Maßnahme durch den Arbeitgeber der Fall. Der Personalrat darf nicht beim Empfang der Mitteilung vor vollendete Tatsachen gestellt werden.

Durch diese bindende Verpflichtung sind die Personalvertretungen erstmalig vor Organisationsänderungen nicht nur reine Informationsempfänger durch Unterrichtung des Arbeitgebers, sondern können durch Beratung zu den personellen und sozialen Auswirkungen auch direkt Einfluss nehmen. Diese Steigerung der Einflussmöglichkeiten der Personalvertretungen im Zusammenhang mit Organisationsmaßnahmen bewirkt eine qualitativ hochwertige Vorlage aller für die geplante Maßnahme in Betracht kommenden Fakten.

Abschnitt I

§ 3 – Arbeitsplatzsicherung –

- (1) Betriebsbedingte Beendigungskündigungen auf Grund von Maßnahmen im Sinne des § 1 Abs. 1 sind für die Laufzeit dieses Tarifvertrages ausgeschlossen.
- (2) Soweit der Wegfall von Arbeitsplätzen nicht im Rahmen der normalen Fluktuation aufgefangen werden kann, ist der Arbeitgeber nach Maßgabe der folgenden Kriterien zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. Der Arbeitnehmer kann eine Abweichung von der Reihenfolge nach den Absätzen 4 bis 7 verlangen.
- (3) Die Arbeitsplatzsicherung umfasst erforderlichenfalls eine Qualifizierung der Arbeitnehmer nach § 4.
- (4) In erster Linie ist dem Arbeitnehmer ein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz im Bundesdienst zu sichern. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung/ Einreihung nicht ändert und der Arbeitnehmer in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt.
Bei der Sicherung gilt folgende Reihenfolge:
 - a) Arbeitsplatz bei einer Dienststelle des BMVg an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet,
 - b) Arbeitsplatz bei einer Dienststelle des BMVg an einem anderen Ort oder bei einer anderen Bundesdienststelle an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet,
 - c) Arbeitsplatz bei einer anderen Bundesdienststelle an einem anderen Ort.
- (5) Kann dem Arbeitnehmer kein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Absatz 4 gesichert werden, hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob ihm bei einer anderen Dienststelle im Bundesdienst ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden kann. Für das Verfahren und die Reihenfolge gilt Absatz 4 Unterabs. 2 und 3 entsprechend.
Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.
- (6) Kann dem Arbeitnehmer kein Arbeitsplatz im Bundesdienst gesichert werden, hat sich der Arbeitgeber um einen anderen nach Möglichkeit gleichwertigen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet – auf Wunsch des Arbeitnehmers auch an einem anderen Ort – zu bemühen.
- (7) Kann dem Arbeitnehmer kein Arbeitsplatz im Sinne der vorstehenden Absätze angeboten werden, unterstützt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei der Suche nach einem anderen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT, vorzugsweise an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet.
- (8) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, einen ihm nach den vorstehenden Absätzen angebotenen sowie einen gegenüber seiner ausgeübten Tätigkeit höherwertigen Arbeitsplatz anzunehmen, es sei denn, dass ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Erfüllt der Arbeitnehmer Tätigkeitsmerkmale für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Zeitaufstieg, ist der neue Arbeitsplatz nur gleichwertig, wenn die dafür erforderlichen restlichen Zeiten auch in der neuen Tätigkeit zurückgelegt werden können.

Erläuterung:

Zu § 3 (1):

Kündigungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen (betriebsbedingte Beendigungskündigungen) sind für die Laufzeit des Tarifvertrags vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2010 ausgeschlossen.

»Betriebliche Gründe zur Kündigung können sich aus innerbetrieblichen Umständen oder durch außerbetriebliche Gründe ergeben.« (Günther Schaub: Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Auflage, München 1996, Nr. 3 zu § 131)

Die im Tarifvertrag aufgeführten betrieblichen Gründe ergeben sich aus § 1 (1) des Tarifvertrags:

- _ Auflösung von Dienststellen
- _ Verkleinerung von Dienststellen
- _ wesentliche Änderung des Aufbaus einer Dienststelle einschließlich damit verbundener Umgliederung
- _ wesentliche Änderungen oder Verlegung der Aufgabe einer Dienststelle einschließlich der damit verbundenen Umgliederung oder Verlegung

Dies alles wird durch die Neuausrichtung der Bundeswehr verursacht.

Die vorgenannten Gründe, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes führen, haben aber nicht die betriebsbedingte Kündigung zur Folge, die üblicherweise folgen würde. Durch die tarifvertragliche Bestimmung – betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind ausgeschlossen – wird dem Arbeitgeber das Recht genommen, in dieser Situation mit Entlassung zu reagieren.

Zu § 3 (2):

Sinn des Tarifvertrags ist es, zur Sicherung der Arbeitsplätze bzw. der Arbeitsverhältnisse beizutragen. Dies muss als vorrangiges Ziel bezeichnet werden. Das wird einerseits durch den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen gem. § 3 (1) dokumentiert, andererseits durch ein umfangreiches abgestuftes Verfahren, durch das der Arbeitgeber Bundeswehr zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet wird.

Das abgestufte Verfahren nach den Absätzen (4) bis (7) stellt für den Arbeitgeber eine Verpflichtung dar: der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der folgenden Kriterien zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet (§ 3 [2]). Soweit der Wegfall von Arbeitsplätzen nicht im Rahmen der normalen Fluktuation aufgefangen werden kann, greifen die besonderen Regelungen gem. § 3.

Nur der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin kann eine Abweichung von der Reihenfolge des Arbeitsplatzangebots verlangen. Dies kann z.B. dann der Fall sein, wenn er ein Arbeitsplatzangebot bei einer anderen Bundesdienststelle oder bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes an demselben Ort einem räumlich entfernten Arbeitsplatzangebot bei der Bundeswehr vorzieht.

Der Arbeitgeber kann die Verpflichtung zur Arbeitsplatzsicherung nur dann erfüllen, wenn er die betroffenen Arbeitnehmer / Arbeitnehmerinnen rechtzeitig informiert und in den Ablauf der Arbeitsplatzsicherung einbezieht. Betroffene Arbeitnehmer / Arbeitnehmerinnen müssen deshalb vor den Personalentscheidungen ihre Vorstellungen einbringen können. Dazu sind Personalgespräche im Tarifvertrag ausdrücklich vorgeschrieben (§ 2 Abs. 1). Bei den Personalgesprächen kann eine Person des Vertrauens aus der zuständigen Personalvertretung, bei Schwerbehinderten der / die Schwerbehinderten-Vertrauensmann/-frau, hinzugezogen werden. Auch mittelbar Betroffene sind auf Verlangen in das Verfahren einzubeziehen.

Zu § 3 (3):

Um einen anzubietenden Arbeitsplatz einnehmen zu können, ist ggf. eine Qualifizierungsmaßnahme nach § 4 des Tarifvertrages erforderlich.

Zu § 3 (4) bis (7):

Gemäß § 3 Abs. 4 bis Abs. 7 sind die einzelnen Schritte, nach denen der Arbeitgeber Arbeitsplatzangebote zu machen hat, wie folgt zu gehen:

Zu § 3 (4):

1. Arbeitsplatzangebot bei einer Dienststelle des BMVg an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet (siehe »weitere Hinweise«)
2. a) Arbeitsplatzangebot bei einer Dienststelle des BMVg an einem anderen Ort
b) Arbeitsplatzangebot bei einer anderen Bundesdienststelle an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet
3. Arbeitsplatzangebot bei einer anderen Bundesdienststelle an einem anderen Ort
Eine Einkommenssicherung nach den §§ 6 und 7 dieses Tarifvertrags ist gewährleistet, sofern kein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten werden kann. Sofern kein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten werden kann, kann im Rahmen der Vorgehensweise auch ein höherwertiger

Arbeitsplatz oder ein niedrigerwertiger Arbeitsplatz angeboten werden.

Dass auch ein niedrigerwertiger Arbeitsplatz angeboten werden kann, ergibt sich aus der Formulierung »In erster Linie ist dem Arbeitnehmer ein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz ... zu sichern« (§ 3 Abs. 4).

Zu § 3 (5):

4. Kann dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin kein gleichwertiger Arbeitsplatz gesichert werden, prüft der Arbeitgeber, ob ihm bei einer anderen Dienststelle im Bundesdienst ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden kann. Dieses Verfahren weicht von der Verpflichtung des Arbeitgebers gem. § 3 Abs. 4 ab. Dem Arbeitgeber obliegt lediglich die Pflicht zur Prüfung. Dabei gilt entsprechend § 3 Abs. 4 Unterabsatz 2 und 3 folgende Reihenfolge:
- a) Arbeitsplatz an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet
 - b) Arbeitsplatz an einem anderen Ort.
- Eine Einkommenssicherung nach § 6 des Tarifvertrages ist hierbei nicht vorgesehen, ebenso wenig eine Abgeltung nach § 8. Bewirbt sich der Arbeitnehmer später um einen gleichwertigen Arbeitsplatz (gleichwertig in Hinblick auf den Arbeitsplatz, den er im Geschäftsbereich BMVg verlassen hat), so ist er unter gleichgeeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

Zu § 3 (6):

5. Kann dem Arbeitnehmer kein Arbeitsplatz im Bundesdienst gesichert werden, hat sich der Arbeitgeber um einen anderen nach Möglichkeit gleichwertigen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet zu bemühen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann dabei auch ein anderer Ort in Frage kommen. Dieses Verfahren weicht ebenfalls von der Verpflichtung des Arbeitgebers gem. § 3 Abs. 4 des Tarifvertrages ab. Dem Arbeitgeber obliegt lediglich die Pflicht, sich um einen dieser Arbeitsplätze zu bemühen. Wird kein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten, ist weder eine Einkommenssicherung noch eine Abgeltung vorgesehen.

Zu § 3 (7):

6. Besteht kein Arbeitsplatzangebot nach den vorstehenden Absätzen, dann unterstützt der Arbeit-

geber den Arbeitnehmer bei der Suche nach einem Arbeitsplatz bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschnitt B Abs. 7 BAT / BAT-O, vorzugsweise an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet. **(siehe Anlage 2)**

Beim Wechsel zu einem Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschnitt B Abs. 7 BAT / BAT-O wird bei Einnahme der Tätigkeit mit niedriger Vergütungs- bzw. Lohngruppe eine finanzielle pauschale Abgeltung gemäß § 8 dieses Tarifvertrages gewährt.

Weitere Hinweise:

Gleichwertigkeit des Arbeitsplatzes

Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Tarifvertrages, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung bei Angestellten bzw. Einreihung bei Arbeitern nicht ändert und die persönlich vereinbarte Arbeitszeit erhalten bleibt. (§ 3 Abs. 4 Unterabsatz 1)

In der neuen Tätigkeit muss es außerdem möglich sein, bei der Erfüllung von Tätigkeitsmerkmalen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Zeitaufstieg aus der bisherigen Tätigkeit diese auch in der neuen Tätigkeit zurücklegen zu können.

In allen anderen Fällen ist der neue Arbeitsplatz nicht gleichwertig (Protokollnotiz zu § 3 Abs. 4).

Einzugsgebiet

Das Arbeitsplatzangebot gemäß § 3 bezieht sich vielfach auf das Einzugsgebiet. Das Einzugsgebiet bestimmt sich nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe c) des Bundesumzugskostengesetzes und beträgt 30 km.

Zu § 3 (8): Zumutbarkeit; Verpflichtung zur Annahme und Folgen

Wird dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin ein Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 4 bis 7 angeboten oder wird sogar ein höherwertiger Arbeitsplatz angeboten, so besteht die Pflicht zur Annahme dieses Arbeitsplatzes.

Nimmt der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin den Arbeitsplatz, der ihm gemäß § 3 Abs. 4 bis 7 angeboten wurde, nicht an, so besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit der Beendigungskündigung (§ 5 Abs. 2).

Die Möglichkeit zur Beendigungskündigung durch den Arbeitgeber besteht nicht, wenn die Annahme des Arbeitsplatzes dem Arbeitnehmer nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann (§ 3 Abs. 8).

Zu den Fähigkeiten des Arbeitnehmers, die bei der Beurteilung der Zumutbarkeit zu berücksichtigen sind,

gehört auch die körperliche Eignung (Gesundheitszustand, Schwerbehinderung) des Arbeitnehmers. Darüber hinaus sind Zumutbarkeitskriterien heranzuziehen, die sich über die tarifvertragliche Regelung hinaus aus der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht und dem Kündigungsschutzrecht ergeben.

Soweit ein Arbeitsplatzangebot über denselben Ort und das Einzugsgebiet hinausgeht, sieht das Hessische Landesarbeitsgericht unter Berufung auf § 121 Abs. 4 SGB III die für einen Arbeitslosen geltende Grenze von 2,5 Stunden als Pendelzeit bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden als Maßstab an. (Hessisches Landesarbeitsgericht Az 3 SaGa 2095/00 vom 11.1.2001) Alles darüber Hinausgehende wäre demnach unzumutbar.

Weiterhin wird die familiäre Situation als Zumutbarkeitskriterium vom Hessischen Landesarbeitsgericht angeführt (z. B. Betreuungsbedarf eines älteren Familienmitglieds, Erziehungsbedarf eines Kindes). Im Einzelfall können u. U. Kriterien des § 121 SGB III herangezogen werden.

Zumutbare Beschäftigung

1. Einem Arbeitslosen sind alle seiner Arbeitsfähigkeit entsprechenden Beschäftigungen zumutbar, soweit allgemeine oder personenbezogene Gründe der Zumutbarkeit einer Beschäftigung nicht entgegenstehen.
2. Aus allgemeinen Gründen ist eine Beschäftigung einem Arbeitslosen insbesondere nicht zumutbar, wenn die Beschäftigung gegen gesetzliche, tarifliche oder in Betriebsvereinbarungen festgelegte Bestimmungen über Arbeitsbedingungen oder gegen Bestimmungen des Arbeitsschutzes verstößt.
3. Aus personenbezogenen Gründen ist eine Beschäftigung einem Arbeitslosen insbesondere nicht zumutbar, wenn das daraus erzielbare Arbeitsentgelt erheblich niedriger ist als das der Bemessung des Arbeitslosengeldes zugrunde liegende Arbeitsentgelt. In den ersten 3 Monaten der Arbeitslosigkeit ist eine Minderung um mehr als 20 % und in den folgenden 3 Monaten um mehr als 30 % dieses Arbeitsentgelts nicht zumutbar. Vom 7. Monat der Arbeitslosigkeit an ist dem Arbeitslosen eine Beschäftigung nur dann nicht zumutbar, wenn das daraus erzielbare Nettoeinkommen unter Berücksichtigung der mit der Beschäftigung zusammenhängenden Aufwendungen niedriger ist als das Arbeitslosengeld.

4. Aus personenbezogenen Gründen ist einem Arbeitslosen eine Beschäftigung auch nicht zumutbar, wenn die täglichen Pendelzeiten zwischen seiner Wohnung und der Arbeitsstätte im Vergleich zur Arbeitszeit unverhältnismäßig lang sind. Als unverhältnismäßig lang sind im Regelfall Pendelzeiten von insgesamt mehr als 2,5 Stunden bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden und Pendelzeiten von mehr als 2 Stunden bei einer Arbeitszeit von 6 Stunden und weniger anzusehen. Sind in einer Region unter vergleichbaren Arbeitnehmern längere Pendelzeiten üblich, bilden diese den Maßstab.
5. Eine Beschäftigung ist nicht schon deshalb unzumutbar, weil sie befristet ist, vorübergehend eine getrennte Haushaltsführung erfordert oder nicht zum Kreis der Beschäftigung gehört, für die der Arbeitnehmer ausgebildet ist oder die er bisher ausgeübt hat.

Zu § 3 (8):

»billigerweise nicht zugemutet werden kann«

Im Zusammenhang mit der Zumutbarkeit wird das billige Ermessen zu werten sein (billigerweise nicht zugemutet werden kann). Dies richtet sich nach § 315 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Der Arbeitgeber hat, wenn er an billiges Ermessen gebunden ist, einen Entscheidungsspielraum. Allerdings sind die Interessen beider Seiten zu berücksichtigen. Soweit das Bestimmungsrecht des Arbeitgebers von bestimmten Voraussetzungen abhängig ist, sind diese zu berücksichtigen.

Die Voraussetzungen sind in diesem Fall die Kriterien der Zumutbarkeit. Wenn sich der Arbeitgeber nicht an die Bestimmungen der Billigkeit hält, bleibt die Verpflichtung zur Annahme des Arbeitsplatzes unverbindlich und damit rechtsunwirksam. Es tritt kein Verzug durch den Arbeitnehmer ein, sofern nicht eine Frist durch den Arbeitgeber gesetzt wurde. Im Zweifelsfall sollte die Annahme des angebotenen Arbeitsplatzes unter Vorbehalt erfolgen mit dem Hinweis der fehlenden Zumutbarkeit.

Gemäß § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB besteht die Möglichkeit, das billige Ermessen unter Berücksichtigung der Zumutbarkeitskriterien vor dem Arbeitsgericht überprüfen zu lassen.

§ 4 – Qualifizierung –

- (1) Ist für die Sicherung des Arbeitsplatzes nach § 3 eine Qualifizierungsmaßnahme erforderlich, hat sie der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer kostenfrei und rechtzeitig zu veranlassen oder durchzuführen.

Der Arbeitnehmer darf seine Zustimmung zu einer Qualifizierungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

- (2) Der Arbeitnehmer ist für die zur Qualifizierungsmaßnahme erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. Für die Zeit der Freistellung ist die Urlaubsvergütung / der Urlaubslohn zu zahlen.

- (3) Setzt der Arbeitnehmer nach der Qualifizierungsmaßnahme aus einem von ihm zu vertretenden Grund das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, das nach Absatz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme ganz oder teilweise zurückzufordern.

- (4) Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Bundesdienst aus, um zu einem anderen als von § 3 erfassten Arbeitgeber zu wechseln, soll eine für den Arbeitnehmer kostenfreie Qualifizierung erfolgen, wenn diese zum Erhalt einer Beschäftigung erforderlich ist. Erfolgt die Qualifizierung ganz oder teilweise vor dem Ausscheiden aus dem Bundesdienst, gilt Absatz 2 entsprechend.

Protokollnotizen zu Absatz 1:

Gibt ein Arbeitnehmer, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Qualifizierungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

Qualifizierungsmaßnahmen sind Maßnahmen der Fort- bzw. Weiterbildung sowie Umschulungsmaßnahmen mit dem Ziel, den Arbeitnehmer im Rahmen des § 3 für die neue Tätigkeit zu qualifizieren.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

In begründeten Einzelfällen ist eine Verlängerung der Zwölf-Monats-Frist möglich.

Erläuterung:

§ 4 Abs. 1 sichert einen Anspruch auf Qualifizierung von Arbeitnehmern mit dem Ziel der Sicherung eines Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung der Maßnahmen nach § 3 Abs. 3. Diese Qualifikationsmaßnahmen werden entweder durch den Arbeitgeber selbst oder, bei einer externen Einrichtung, im Auftrag des Arbeitgebers durchgeführt. Diese Maßnahmen sind rechtzeitig einzuleiten, die notwendigen Kosten werden durch den Arbeitgeber übernommen.

Sobald ein Arbeitnehmer eine sachliche Begründung zur Ablehnung anführt, ist diese nicht als »willkürlich zu werten«!

Beispiel: Verweigert eine alleinerziehende Mutter eine Qualifikationsmaßnahme, weil sie für den geplanten Zeitraum die Betreuung bzw. Aufsicht für ihr Kind nicht sicherstellen kann, liegt ein sachlicher Grund vor und keine Willkür. Gleiches gilt auch für die notwendige Betreuung im Haushalt lebender pflegebedürftiger Angehöriger.

§ 4 Abs. 4 enthält eine besondere Regelung für die Fälle, in denen der Arbeitnehmer zu einem dritten, nicht von § 3 erfassten Arbeitgeber wechselt. Diese Regelung ist als Anreiz zum Wechsel zu einem privaten Arbeitgeber zu verstehen. Diese Qualifikation soll zielgerichtet auf einen in Aussicht stehenden Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber außerhalb des § 3 erfolgen. Anders als bei den in § 4 Abs. 1 geregelten Fällen kommt diese Qualifizierung einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes nicht zugute. Daher kann im Falle einer (Teil-)Übernahme der Kosten durch den neuen Arbeitgeber der Kostenanteil des Arbeitgebers entsprechend gekürzt werden. Da diese spezielle Qualifizierung zur Weiterbeschäftigung auf einem Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber führt, ist diese Maßnahme für den Arbeitnehmer ebenfalls kostenfrei!

§ 5 – Besonderer Kündigungsschutz –

(1) Ist dem Arbeitnehmer nach § 3 eine andere Tätigkeit im Bundesdienst übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Qualifizierungsmaßnahme ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann ausgesprochen werden, wenn dem Arbeitnehmer ein Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 4 bis 7 angeboten wird und er den Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 8 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. § 57 Abs. 2 MTArb/MTArb-O eine längere Kündigungsfrist ergibt.

Bei Arbeitnehmern, die beim Wegfall des Arbeitsplatzes (§ 1 Abs. 1) bereits eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes nur dann ausgesprochen werden, wenn der Arbeitnehmer einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Bundesdienst entgegen § 3 Abs. 8 nicht annimmt. Für diese Kündigung aus wichtigem Grund beträgt die Kündigungsfrist vier Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Wird ein Arbeitnehmer nach Ablauf einer auf höchstens sechs Monate begrenzten Probezeit aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, vom neuen Arbeitgeber im Sinne des § 3 nicht übernommen, wird ihm ein Rückkehrrecht eingeräumt, es sei denn, ein gleichwertiger oder zumutbarer Arbeitsplatz bei einer Dienststelle des BMVg an demselben oder einem anderen Ort steht nicht zur Verfügung.

(4) Der Arbeitnehmer, der auf Veranlassung des Arbeitgebers ohne eigenes Verschulden aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Erläuterung:

Zu Abs. 1:

In Absatz 1 ist ein über den § 3 Abs. 1 hinausgehendes Verbot für Kündigungen geregelt, das auf mangelnde Einarbeitung gestützt werden kann. Es betrifft nur die Fälle, in denen dem / der Beschäftigten ein gleichwertiger oder ein anderer Arbeitsplatz und damit eine andere Tätigkeit im Bundesdienst übertragen wurde (siehe hierzu § 3). In diesen Fällen darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate der neuen Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen des neuen Arbeitgebers noch wegen mangelnder Einarbeitung des / der Beschäftigten kündigen.

Diese Frist von neun Monaten erhöht sich auf zwölf Monate, wenn die neue Tätigkeit schon während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt wird. Das Kündigungsverbot gilt nicht nur für Beendigungskündigungen, sondern auch für Änderungskündigungen.

Um zu verhindern, dass der / die Beschäftigte nach der verlängerten Kündigungsfrist mit der Begründung einer mangelnden Einarbeitung entlassen wird, ist es notwendig, bei der Übertragung der neuen Tätigkeit die Einarbeitung inhaltlich und personell zu regeln. § 2 Absätze 2 und 3 erhalten hier ein besonderes Gewicht.

Insgesamt sind auch vor Ausspruch einer Beendigungskündigung andere arbeitsrechtliche Maßnahmen wie z.B. Versetzungen an einen anderen Arbeitsplatz anzuwenden.

Zu Abs. 2:

Hier ist die Frage geregelt, wann unter welchen Voraussetzungen eine Beendigungskündigung ausgesprochen werden darf, wenn dem Grundsatz der Arbeitsplatzsicherung nicht Rechnung getragen werden kann, weil der / die Beschäftigte einen angebotenen gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsplatz gemäß § 3 abgelehnt hat. Diese Vorschrift stellt eine Ausnahmeregelung zu § 3 Abs. 1 dar, sie stellt aber auch gleichzeitig hohe Anforderungen an die Einzelfallprüfung des abgestuften Verfahrens nach § 3 Absätze 2 bis 7. In diesem Fall gilt jedoch eine besondere Kündigungsfrist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. § 57 Abs. 2

MTArb/MTArb-O bereits eine längere Kündigungsfrist ergibt.

Die Vorschrift differenziert dabei zwischen dem/der im Sinne des BAT/MTArb kündbaren und unkündbaren Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin nach der sog. 15/40er-Regelung. Im Gegensatz zum BAT/BAT-O bzw. MTArb/MTArb-O wird in diesem Tarifvertrag keine Unterscheidung nach den Tarifgebieten West und Ost vorgenommen. Der besondere Kündigungsschutz für Beschäftigte, die beim Wegfall des Arbeitsplatzes bereits eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, gilt auch im Tarifgebiet Ost.

Einem/einer unkündbaren Beschäftigten kann im Sinne dieses Tarifvertrages nur dann eine Beendigungskündigung ausgesprochen werden, wenn er/sie entgegen der bestehenden Verpflichtung einen ihm/ihr nach § 3 angebotenen gleichwertigen Arbeitsplatz ggf. nach Fortbildung oder Umschulung abgelehnt hat. Es kann keine Beendigungskündigung ausgesprochen werden, wenn lediglich ein zumutbarer Arbeitsplatz, niedriger bewertet mit Sicherungsbeträgen, angeboten bzw. durch den Beschäftigten abgelehnt wird.

§ 5 Abs. 2 Unterabs. 2 regelt den Fall, dass ein gleichwertiger Arbeitsplatz im Bundesdienst angeboten wurde, dieser aber nicht angenommen wird. Für eine Beendigungskündigung in diesem Fall beträgt die Kündigungsfrist vier Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Zu Abs. 3

Absatz 3 regelt ein besonderes Rückkehrrecht für Beschäftigte, die

1. einen neuen Arbeitsplatz nach § 3 angetreten haben,
2. an diesem Arbeitsplatz eine Probezeit von 6 Monaten eingegangen sind
3. und nach dieser Probezeit nicht weiter beschäftigt werden, aus Gründen, die der/die Beschäftigte nicht zu vertreten hat.

Gründe, die der/die Beschäftigte nicht zu vertreten hat, sind alle Gründe mit Ausnahme der echten personen- oder verhaltensbedingten Kündigungen.

Kehrt ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin aus o.g. Gründen zum alten Arbeitgeber zurück, so ist auch eine Zuweisung eines anderen, gleichwertigen oder zumutbaren Arbeitsplatzes als des alten Arbeitsplatzes möglich. Dieser Arbeitsplatz kann dabei in einer Dienststelle des BMVg an demselben oder

einem anderen Ort sein. Die Reihenfolge der Überprüfung, ob ein gleichwertiger oder zumutbarer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, ist damit vorgegeben:

1. an demselben Ort
2. an einem anderen Ort.

Die Beweis- und Darlegungspflicht obliegt hierbei dem Arbeitgeber.

Insgesamt ist bei diesen Regelungen zur Rückkehr zu berücksichtigen, dass dies eine für den öffentlichen Dienst neue Vorschrift darstellt, die auch an die Personalräte besondere Anforderungen stellt. Es ist nicht geregelt, dass bzw. ob diese z. B. vom Arbeitgeber über das Rückkehrbedürfnis eines/einer Beschäftigten zu informieren sind. Deshalb ist es erforderlich, Beschäftigte, die gemäß § 3 den Arbeitsplatz wechseln, gesondert über das Rückkehrrecht zu informieren.

Zu Abs. 4

Hier wird die bevorzugte Wiedereinstellung eines/einer Beschäftigten geregelt, der/die ohne eigenes Verschulden aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Dabei sind besondere Anforderungen an den Grundsatz »ohne eigenes Verschulden« zu stellen. »Ohne eigenes Verschulden« sind z. B. Auflösungen des Arbeitsverhältnisses nach § 9 und Wechsel zu Arbeitgebern außerhalb des BMVg im Rahmen des § 3 des Tarifvertrages. Im Gegensatz dazu muss die Ablehnung eines gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatzes (nach billigem Ermessen) als eigenes Verschulden gewertet werden.

Weitere Voraussetzungen für die Wiedereinstellung sind das Vorliegen der persönlichen Eignung des Bewerbers/der Bewerberin und dass ein für ihn/sie geeigneter Arbeitsplatz zu Verfügung steht.

§ 6 – Einkommenssicherung –

- (1) Verringert sich bei einem Angestellten auf Grund einer Maßnahme im Sinne des § 1 Abs. 1 bei demselben Arbeitgeber die Vergütung, wird eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen seiner Vergütung und der Vergütung gewährt, die ihm in seiner bisherigen Tätigkeit zuletzt zugestanden hat. Ungeachtet der Familienverhältnisse wird bei der Ermittlung der Differenz der Ortszuschlag der Stufe 1 zu Grunde gelegt.

Als Vergütung aus der bisherigen Tätigkeit wird berücksichtigt:

- a) Die Vergütung (§ 26 BAT/BAT-O), die allgemeine Zulage nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte ggf. in Verbindung mit dem TV Zulagen Ang-O und Zulagen nach Fußnoten der Anlage 1 a zum BAT/BAT-O, die nach Erfüllung einer Bewährungszeit gezahlt werden,
- b) andere in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, die der Angestellte in den letzten drei Jahren seiner bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung bezogen hat,
- c) dem monatlichen Durchschnitt der Zulagen nach § 33 Abs. 2 BAT/BAT-O, nach dem Tarifvertrag zu § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT ggf. in Verbindung mit dem TV Zulagen Ang-O und nach Sonderregelungen zu § 33 BAT/BAT-O der letzten zwölf Monate, sofern in den letzten fünf Jahren mindestens in 48 Kalendermonaten solche Zulagen gezahlt wurden.

Bei einem Wechsel vom Arbeiter- in das Angestelltenverhältnis oder umgekehrt wird im Falle der Erfüllung der Voraussetzungen des § 29 Abschn. B Abs. 2 BAT/BAT-O abweichend von Unterabsatz 1 bei der Berechnung der persönlichen Zulage der Ortszuschlag der Stufe 2 zu Grunde gelegt.

- (2) Verringert sich bei einem Arbeiter aufgrund einer Maßnahme im Sinne des § 1 Abs. 1 bei demselben Arbeitgeber der Lohn, wird eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen seinem Lohn und dem Lohn gewährt, der ihm in seiner bisherigen Tätigkeit zuletzt zugestanden hat.

Als Lohn aus der bisherigen Tätigkeit wird berücksichtigt:

- a) Der Monatstabellenlohn (§ 21 Abs. 3 MTArb/MTArb-O),
 - b) ständige Lohnzulagen, die der Arbeiter in den letzten drei Jahren seiner bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung bezogen hat,
 - c) 80 v. H. des auf einen Kalendermonat bezogenen Durchschnitts der auf die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit oder auf eine arbeitsvertraglich vereinbarte geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 MTArb) entfallenden leistungsbezogenen Lohnbestandteile, die in den letzten vorangegangenen zwölf Kalendermonaten gezahlt worden sind, sofern der Arbeiter in den letzten vorangegangenen zwölf Kalendermonaten ununterbrochen leistungsbezogene Lohnbestandteile bezogen hat,
 - d) dem monatlichen Durchschnitt der Zuschläge nach dem Tarifvertrag über Lohnzuschläge gemäß § 29 MTArb für Arbeiter des Bundes (LohnzuschlagsTV) ggf. in Verbindung mit § 1 TV Lohnzuschläge-O-Bund und nach Sonderregelungen zu § 29 MTArb/MTArb-O der letzten zwölf Kalendermonate, sofern in den letzten fünf Jahren mindestens in 48 Kalendermonaten solche Zuschläge gezahlt wurden.
- (3) Die persönliche Zulage nimmt an allgemeinen Erhöhungen der Bezüge teil.

Ungeachtet von Unterabsatz 1 verringert sie sich nach Ablauf der sich aus § 53 BAT/BAT-O bzw. § 57 MTArb/MTArb-O – ohne Berücksichtigung des § 53 Abs. 3 BAT/§ 58 MTArb – ergebenden Kündigungsfrist bei jeder allgemeinen Erhöhung der Bezüge bei Arbeitnehmern, die

- a) eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt und noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben, um ein Drittel,
- b) noch keine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt haben, um zwei Drittel des Erhöhungsbetrages. Die Kündigungsfrist nach Satz 1 beginnt mit dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit.

Die Verringerung unterbleibt in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer

- a) das 55. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt hat,
- b) eine Beschäftigungszeit von 25 Jahren zurückgelegt hat oder
- c) zum Zeitpunkt der Maßnahme nach § 1 Abs. 1 bereits auf Grund einer früheren Personalmaßnahme nach diesem Tarifvertrag, nach dem Tarifvertrag über einen sozialverträglichen Personalabbau im Bereich des Bundesministers der Verteidigung oder einem der Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz vom 9. Januar 1987 eine Vergütungs-/Lohnsicherung erhalten hat.

Ungeachtet der Unterabsätze 1 bis 3 verringert sich die persönliche Zulage um die Summe der Vergütungssteigerungen aus Höhergruppierungen bzw. Lohnsteigerungen aus höheren Einreihungen, auch wenn diese durch Bewährungs-, Zeit- oder Fallgruppenaufstiege veranlasst sind, und Bewährungszulagen sowie Zulagen nach § 24 BAT/BAT-O, Einkommensverbesserungen aus § 9 Abs. 2 MTArb/MTArb-O oder § 2 Abs. 4 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb (TVLohngrV). Bezüge im Sinne des Absatzes 1 Unterabs. 2 Buchst. b und c bzw. Absatz 2 Unterabs. 2 Buchst. b bis d aus der neuen Tätigkeit werden jeweils in dem Monat, in dem sie gezahlt werden, auf die persönliche Zulage angerechnet.

Sobald die Voraussetzungen für die Gewährung des Ortszuschlages der Stufe 2 nicht mehr vorliegen, verringert sich die persönliche Zulage des aus dem Angestelltenverhältnis übernommenen Arbeiters um den Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 1 und 2 in der jeweiligen Höhe.

- (4) Wird mit dem Arbeitnehmer auf dessen Antrag nach Aufnahme der neuen Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, verringert sich die persönliche Zulage entsprechend.
- (5) Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT/BAT-O bzw. § 47 MTArb/MTArb-O) berücksichtigt. Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1

BAT/BAT-O bzw. eine ständige Lohnzulage im Sinne des § 21 Abs. 4 Satz 1 MTArb/MTArb-O.

- (6) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn der Arbeitnehmer seine Zustimmung zu einer Qualifizierungsmaßnahme entgegen seiner Verpflichtung nach § 4 verweigert oder diese aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht.

Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt.

Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen nach dem SGB VI für den Bezug einer ungekürzten Vollrente wegen Alters oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. Dies gilt nicht für eine Arbeitnehmerin, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente für Frauen erfüllt, solange ihre Versorgungsrente nach § 65 Abs. 7 der Satzung der VBL oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

- (7) Bei Einkommenssicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.
- (8) Allein der Wechsel in ein anderes Tarifgebiet (BAT/BAT-O/MTArb/MTArb-O) beeinflusst nicht die Höhe der persönlichen Zulage.

Protokollnotiz

zu § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchst. b und Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. b und c:

Unschädlich sind die Unterbrechungen aus den in § 23 a Nr. 4 BAT aufgeführten Gründen.

Erläuterung:

Zu Absätzen 1) und 2)

Die Regelungen über die Einkommenssicherung sind in wesentlichen Teilen neu gefasst worden und gehen über die bisher bekannten Bestimmungen der Vergütungs- und Lohnsicherung weit hinaus.

Voraussetzung für die Einkommenssicherung ist neben der Verringerung der Vergütung bzw. des Lohnes die Weiterbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber, also bei der Bundeswehr oder einer anderen Bundesbehörde.

Weiterhin muss eine Maßnahme im Sinne des § 1 Abs. 1 für den Wegfall des Arbeitsplatzes bzw. die geringere tarifliche Bewertung des derzeitigen Arbeitsplatzes (Niederschrifterklärung Nr. 3) ursächlich sein.

Das Vorliegen der Voraussetzungen der Einkommenssicherung ist der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer durch die personalbearbeitende Dienststelle schriftlich mitzuteilen. Bei einer Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen oder auf einem neuen Arbeitsplatz / Dienstposten mit anderen bzw. niedrigerer zu bewertenden Tätigkeiten ist eine neue Tätigkeitsdarstellung (TD) zu fertigen und der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Die Einkommenssicherung erfolgt durch eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Vergütungs- bzw. Lohnbestandteilen in der neuen Tätigkeit (Bezüge – neu) und bestimmten Vergütungs- bzw. Lohnbestandteilen, die der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer in der bisherigen Tätigkeit (Bezüge – alt) zugestanden haben.

Die **Bezüge (alt)** setzen sich aus nachstehenden Vergütungs- bzw. Lohnbestandteilen zusammen:

bei Angestellten:

- a) Grundvergütung
 - Ortszuschlag – Stufe 1
 - Allgemeine Zulage
 - Bewährungszulagen
(Fußnoten der Anlage 1 a zum BAT / BAT-O)
- b) Andere in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, sofern diese in den letzten drei Jahren der bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterberechnung bezogen wurden.

bei Arbeitern:

- a) Monatstabellenlohn
- b) Ständige Lohnzulagen, sofern diese in den letzten drei Jahren der bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterberechnung bezogen wurden.

Andere in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen bzw. ständige Lohnzulagen sind u. a.:

- __ Wechselschicht- und Schichtzulagen
- __ Vorarbeiter-, Vorhandwerker- und Lehrgesellenzulage
- __ Zulagen nach Fußnoten und Protokollnotizen der Anlage 1 a zum BAT / BAT-O
- __ Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 – soweit nicht bereits unter Buchstabe a) berücksichtigt
- __ Zulagen bei obersten Bundesbehörden (sogenannte Ministerialzulage)
- __ Zulagen bei den Sicherheitsdiensten des Bundes (z. B.: sogenannte MAD-Zulage)
- __ Besitzstandszulage für Kraftfahrer (§ 8 Abs. 1 und 4 Kraftfahrer-TV)

Für die Höhe der Zulagen sind die Verhältnisse am letzten Tag der bisherigen Tätigkeit maßgebend. Bei Wechselschicht- und Schichtzulagen ist wegen der Auswirkungen von Urlaub und Krankheit auf die Höhe derselben von einem monatlichen Durchschnitt der letzten drei Jahre auszugehen.

Tarifliche Verringerungen bzw. Begrenzungen der Zulagen (z. B.: letzte Lebensaltersstufe / Endgrundvergütung bei Leistungszulage im Schreibdienst gemäß Protokollnotizen des Teils II Abschn. N Unterabschn. I der Anlage 1 a zum BAT) sind zu beachten. Die persönliche Zulage ist ggf. neu festzusetzen.

Unschädlich sind nach der Protokollnotiz Unterbrechungen aus den in § 23 a Nr. 4 BAT aufgeführten Gründen.

bei Angestellten:

- c) Der monatliche Durchschnitt der Zulagen nach § 33 Abs. 2 BAT /BAT-O sowie nach den ergänzenden tariflichen Regelungen hier zu den letzten zwölf Monaten, sofern in den letzten fünf Jahren mindestens in 48 Kalendermonaten solche Zulagen gezahlt wurden.

bei Arbeitern:

- c) 80 v.H. des monatlichen Durchschnitts der leistungsbezogenen Lohnbestandteile, die in den letzten vorangegangenen zwölf Kalendermonaten gezahlt worden sind, sofern der Arbeiter in diesen Monaten ununterbrochen solche leistungsbezogenen Lohnbestandteile bezogen hat.
- d) Zuschläge nach dem Lohnzuschlags-TV sowie nach den ergänzenden tariflichen Regelungen hierzu der letzten zwölf Monate, sofern in den letzten fünf Jahren mindestens in 48 Kalendermonaten solche Zulagen gezahlt wurden.

Die Voraussetzungen zur Einkommenssicherung der Zulagen /Zuschläge (z. B.: Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge) sind erfüllt, wenn **eine oder mehrere** solcher in mindestens 48 Kalendermonaten der letzten fünf Jahre gezahlt wurden. Es ist der monatliche Durchschnitt der **tatsächlich** in den letzten zwölf Monaten vor dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit /Maßnahme **gezählten Zulagen/ Zuschläge** zu sichern.

80 v.H. des monatlichen Durchschnitts der Gedingeüberverdienste, Prämien und Zuschläge für leistungsabhängige Arbeiten im Sinne der Gedingerichtlinien sowie ggf. Übergangslöhne, die in den letzten zwölf Monaten der bisherigen Tätigkeit auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit oder ggf. auf eine vereinbarte geringere wöchentliche Arbeitszeit entfallen und **tatsächlich gezahlt** worden sind, zu sichern.

Voraussetzung für die Sicherung der leistungsbezogenen Lohnbestandteile ist, dass die Arbeiterin /der Arbeiter in den letzten zwölf Monaten ununterbrochen im Leistungslohnverfahren gearbeitet bzw. einer Gedinge-/Prämiengruppe angehört und entsprechende Lohnbestandteile bezogen hat. Es sind

Unschädlich sind nach der Protokollnotiz Unterbrechungen aus den in § 23 a Nr. 4 BAT aufgeführten Gründen.

Den Bezügen (alt) sind aus der neuen Verwendung nachstehende Vergütungs- bzw. Lohnbestandteile gegenüberzustellen:

bei Angestellten:

- a) Grundvergütung
- Ortszuschlag – Stufe 1
- Allgemeine Zulage
- Bewährungszulagen (Fußnoten der Anlage 1 a zum BAT / BAT-O)

bei Arbeitern:

- a) Monatstabellenlohn

Bei einem Wechsel vom Arbeiter- in das Angestelltenverhältnis oder umgekehrt wird im Falle der Erfüllung der Voraussetzungen des § 29 Abschnitt B Abs. 2 BAT /BAT-O nicht der Ortszuschlag der Stufe 1, sondern abweichend der Ortszuschlag der Stufe 2 bei der Berechnung der persönlichen Zulage zugrunde gelegt.

Sobald die Voraussetzungen für die Gewährung des Ortszuschlages der Stufe 2 nicht mehr vorliegen, verringert sich die persönliche Zulage des aus dem Angestelltenverhältnis übernommenen Arbeiters um den Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 1 und 2 in der jeweiligen Höhe.

Bei einer / einem Angestellten wird in diesem Falle die Vergütung (hier: Ortszuschlag) neu festgesetzt.

Beispiel:

1) Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit	1.12.2001
2) Ablauf der nach § 6 Abs. 3 maßgebenden Frist: (s. hierzu Erläuterungen zu Abs. 3)	30.6.2002
3) Zurückgelegte Beschäftigungszeit am Tage des Ablaufs der nach § 6 Abs. 3 maßgebenden Frist:	17 Jahre
4) Vollendetes Lebensjahr am Tage des Ablaufs der nach § 6 Abs. 3 maßgebenden Frist:	38

I) Lohn aus der bisherigen Tätigkeit

a) Monatstabellenlohn – LohnGrp. 5a – LohnSt. 8 MTArb	4.071,08 DM
b) Ständige Lohnzulagen – Vorhandwerkerzulage	429,08 DM
c) Leistungsbezogene Lohnbestandteile	0,00 DM
d) Lohnzuschläge – Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge	65,98 DM
Summe	4.566,14 DM

II) Lohn aus der neuen Tätigkeit

a) Monatstabellenlohn – LohnGrp. 4a – LohnSt. 8 MTArb	3.895,77 DM
---	-------------

III) Persönliche Zulage – Grundbetrag –**670,37 DM**

Zu Absatz 3):

Die persönliche Zulage nimmt an allgemeinen Vergütungs- und Lohnerhöhungen teil. Dies gilt ungeachtet der besonderen Dynamisierungsregelungen auch für die Zulagen und Zuschläge (z. B.: Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge), die in Bezügen (alt) enthalten sind.

Fallen die Aufnahme der neuen Tätigkeiten und die allgemeine Vergütungs- bzw. Lohnerhöhung auf den gleichen Tag, sind auch als Bezüge (neu) die bisherigen Tabellenwerte anzusetzen und die ermittelten persönlichen Zulage dann anschließend zu dynamisieren.

Vergütungs- und Lohnbestandteile, die **nicht** an den allgemeinen Erhöhungen der Bezüge teilnehmen (z. B.: Funktionszulagen, sogenannte Ministerialzulage), sind **nicht** zu dynamisieren. Eine allgemeine Erhöhung der Bezüge liegt auch bei der Anhebung des »Bemessungssatzes« im Tarifgebiet Ost vor.

Nach Ablauf der sich aus § 53 BAT/BAT-O bzw. § 57 MTArb/MTArb-O – ohne Berücksichtigung des § 53 Abs. 3 BAT/§ 58 MTArb – ergebenden Kündigungsfristen (somit bei unkündbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Dauer von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres) **verringert** sich die **vorher dynamisierte** persönliche

Zulage in Abhängigkeit von Beschäftigungszeit und Lebensalter um ein bzw. zwei Drittel des Erhöhungsbetrages aus den Bezügen (neu).

Die Kündigungsfrist beginnt mit dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit.

Das Maß der Verminderung hängt ab von der Beschäftigungszeit, die die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer am Tage des Wirksamwerdens der allgemeinen Vergütungs- und Lohnerhöhung zurückgelegt hat, und von dem Lebensalter, das er an diesem Tag vollendet hat.

Eine **Verringerung** bei allgemeinen Erhöhungen der Bezüge unterbleibt auf Dauer, wenn die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer

- __ das 55. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt hat,
- __ eine Beschäftigungszeit von 25 Jahren zurückgelegt hat oder
- __ zum Zeitpunkt der Maßnahme nach § 1 Abs. 1 bereits auf Grund einer früheren Personalmaßnahme
- __ nach diesem Tarifvertrag vom 18. Juli 2001,
- __ nach dem Tarifvertrag über einen sozialverträglichen Personalabbau im Bereich des Bundesministers der Verteidigung vom 30. November 1991,
- __ nach einem der Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz vom 9. Januar 1987 eine Vergütungs- / Lohnsicherung erhalten hat.

Gleiches gilt bei einer Vergütungs-/Lohnsicherung nach der übertariflichen Anwendung einzelner Bestimmungen im Tarifgebiet Ost des Tarifvertrages über einen sozialverträglichen Personalabbau im Bereich des BMVg vom 30. November 1991.

Auf Dauer verringert sich die persönliche Zulage bei Höhergruppierung bzw. Höherreihungen, auch wenn diese durch Bewährungszeit oder Fallgruppenaufstieg veranlasst sind; außerdem bei der Zahlung von Bewährungszulagen. Eine **vorübergehende Verringerung** erfolgt bei Gewährung von Zulagen wegen vorübergehender Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit oder Vertretung.

Diese Verringerungen sind auch während der o.a. Kündigungsfristen vorzunehmen.

Auf die persönliche Zulage sind die Bezüge im Sinne des Absatzes 1 Unterabs. 2 Buchst. b und c bzw. des Absatzes 2 Unterabs. 2 Buchst. b bis d **aus der neuen Tätigkeit anzurechnen**. Dieses sind:

- _ in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen bzw. ständige Lohnzulagen,
- _ Zulagen/Zuschläge (z.B. Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge),
- _ leistungsbezogene Lohnbestandteile (Gedingeüberverdienste usw.).

Diese Bezüge aus der neuen Tätigkeit werden jeweils **in dem Monat, in dem sie tarifvertraglich zu zahlen** sind, auf die Zulage angerechnet. Es kommt nicht darauf an, ob derselbe Bezügebestandteil auch in den gesicherten Bezügen (alt) enthalten ist.

Im Absatz 3 ist **abschließend** aufgezählt, welche **Einkommensverbesserungen aus der neuen Tätigkeit** – und zu welchem Zeitpunkt – die persönliche Zulage nach § 6 Abs. 1 bzw. Abs. 2 **verringern** und welche **anzurechnen sind**.

Die Vergütung/der Lohn für Mehrarbeit oder Überstunden – einschließlich Zeitzuschlag – ist daher **nicht** anzurechnen, auch wenn sich diese/dieser aus einer nach Aufnahme der neuen Tätigkeit eingetretenen Verlängerung der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit ergibt. Gleiches gilt bei der Aufnahme einer Tätigkeit im Feuerwehr- oder Wachdienst oder als Besatzungsmitglied von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden Geräten sowie bei einer Verwendung als Kraftfahrer mit Pauschallohn. Vergütungs- bzw. Lohnerhöhungen infolge Aufstiegs in eine höhere Lebensaltersstufe/Lohnstufe sind hier **nicht** aufgeführt und ebenfalls **nicht** anzurechnen.

Zu Absatz 4) und 8)

Sofern mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer auf **deren/dessen Antrag** nach Aufnahme der neuen Tätigkeit eine geringere durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wird, verringert sich die persönliche Zulage entsprechend. Eine Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (z.B. von Teilzeitbeschäftigung auf Vollzeitbeschäftigung) beeinflusst nicht die Höhe der persönlichen Zulage, ebenfalls nicht der Wechsel in ein anderes Tarifgebiet (von »Ost nach West« bzw. von »West nach Ost«).

Zu Absatz 5)

Die persönliche Zulage ist **eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage bzw. eine ständige Lohnzulage**. Sie ist somit Bestandteil der Urlaubsvergütung bzw. des Urlaubslohnes und wird auch bei der Bemessung des Sterbegeldes berücksichtigt. Sie steht von dem Tag an zu, an dem die Personalmaßnahme im Sinne des § 1 Abs. 1 wirksam wird.

In den **ersten beiden Monaten** sind **keine »unständigen« Vergütungs- bzw. Lohnbestandteile** (z.B.: Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge) anzurechnen, da sich deren Höhe noch nach der Arbeitsleistung der letzten zwei Monate in der bisherigen Tätigkeit bemisst.

Die persönliche Zulage fließt – in Höhe der ggf. durch Anrechnung verminderten Zulage des Bemessungsmonats September – in die jeweils im Monat November zu zahlende Zuwendung (sogenanntes Weihnachtsgeld) ein.

Zu Absatz 6)

Eine Einkommenssicherung kommt nicht in Betracht bzw. die persönliche Zulage entfällt, wenn die Arbeitnehmerin ihre/der Arbeitnehmer seine Zustimmung entgegen der Verpflichtung nach § 4 verweigert oder eine solche Maßnahme aus einem von ihr/ihm zu vertretenden Grund abbricht. Gleiches gilt, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt.

Die persönliche Zulage wird nur so lange gezahlt, bis die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ungekürzte Altersrente einschließlich Zusatzversorgung hat. **(Siehe auch Erläuterungen zu § 17 – Persönliche Anspruchsvoraussetzungen.)**

Protokollnotiz zu Abs. 1 Unterabs. 2 Buchstabe b) und Abs. 2 Unterabs. 2 Buchstaben b) und c)

Unschädlich sind die Unterbrechungen aus den in § 23 a Nr. 4 BAT aufgeführten Gründen. **(Anlage 1)**

§ 7 – Ergänzung der Einkommenssicherung –

A) Arbeitnehmer im Feuerwehr- oder Wachdienst oder als Besatzungsmitglied von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden Geräten

(1) Der Arbeitnehmer, der bis zu dem Tag vor Aufnahme der neuen Tätigkeit (§ 3) mindestens ein Jahr ununterbrochen im Feuerwehr- oder Wachdienst oder als Besatzungsmitglied von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden Geräten beschäftigt und nach

- den entsprechenden Sonderregelungen zum BAT/BAT-O/MTArb/MTArb-O für den Bereich des BMVg,
- dem Tarifvertrag über die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit des im Arbeiterverhältnis stehenden Wachpersonals im Bereich des Bundesamtes für Wehrtechnik und Beschaffung vom 28. November 1967,
- dem Tarifvertrag über die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit des im Angestelltenverhältnis stehenden Wachpersonals im Bereich des Bundesamtes für Wehrtechnik und Beschaffung vom 12. Januar 1971

vergütet/entlohnt worden ist und dessen Arbeitszeit durch den Wechsel der Beschäftigung wesentlich vermindert wird, erhält – ggf. neben der Einkommenssicherung nach § 6 – eine Zulage in Höhe

- bei Angestellten, der auf die weggefallene Verlängerung der Arbeitszeit entfallenden Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1 BAT/BAT-O),
- bei Arbeitern, des auf die weggefallene Mehrarbeit entfallenden anteiligen Monatstabellenlohnes.

(2) Die Zulage vermindert sich je nach Dauer der ununterbrochenen Beschäftigung im Feuerwehr- oder Wachdienst oder auf Seefahrzeugen wie folgt:

Bei einer Beschäftigung

- a) von weniger als fünf Jahren entfällt die Zulage bei der allgemeinen Vergütungserhöhung/Lohnerhöhung,
- b) von mindestens fünf, jedoch weniger als zehn Jahren vermindert sich die Zulage um

jeweils die Hälfte bei jeder allgemeinen Vergütungserhöhung/ Lohnerhöhung,

- c) von mindestens zehn, jedoch weniger als 15 Jahren vermindert sich die Zulage um jeweils ein Drittel bei jeder allgemeinen Vergütungserhöhung/ Lohnerhöhung,
- d) von mindestens 15 Jahren vermindert sich die Zulage um jeweils ein Viertel bei jeder allgemeinen Vergütungserhöhung/ Lohnerhöhung,

die auf die erste allgemeine Vergütungserhöhung/Lohnerhöhung nach dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit folgt.

Bei der Verminderung der Zulage ist von deren ursprünglicher Höhe auszugehen.

Bei einer ununterbrochenen Beschäftigung von mehr als 20 Jahren im Feuerwehr- oder Wachdienst oder auf Binnen- und Seefahrzeugen und schwimmenden Geräten wird ein Restbetrag in Höhe von 30 v. H. des Ausgangsbetrages der persönlichen Zulage nicht abgebaut.

(3) Bei einem Wechsel von Vollbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung wird die Zulage in dem Verhältnis der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zur durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 BAT/ BAT-O/ MTArb/ MTArb-O) gekürzt.

(4) Auf die Zulage werden

a) bei Angestellten:

Einkommensverbesserungen infolge Aufstiegens in eine höhere Lebensaltersstufe, infolge Höhergruppierung oder infolge Bezugs einer Zulage nach § 24 BAT/BAT-O sowie die in demselben Kalendermonat gezahlte Vergütung für Überstunden – abzüglich des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BAT/BAT-O –, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie die Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1 BAT/BAT-O), die sich aus einer nach der Aufnahme der neuen Tätigkeit eingetretenen Verlängerung der Arbeitszeit nach den in Absatz 1 genannten Vorschriften ergibt,

b) bei Arbeitern:

Einkommensverbesserungen infolge Aufstiegens in eine höhere Lohnstufe, infolge

Einreihung in eine höhere Lohngruppe oder Einkommensverbesserungen aus § 9 Abs. 2 MTArb/MTArb-O oder § 2 Abs. 4 TVLohngrV sowie der in demselben Kalendermonat gezahlte Lohn für Überstunden – abzüglich des Zeitzuschlages nach § 27 Abs. 1 Buchst. a MTArb/MTArb-O –, Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft sowie der anteilige Monatstabellelohn, der sich aus einer nach der Aufnahme der neuen Tätigkeit eingetretenen Verlängerung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergibt,

angerechnet. Die Anrechnung der Einkommensverbesserungen nach Satz 1 unterbleibt insoweit, als diese auf eine dem Arbeitnehmer nach § 6 ggf. zustehende persönliche Zulage angerechnet werden.

- (5) Die Zulage gilt als für Arbeitsleistungen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit gezahlt (§ 8 Abs. 6 Versorgungs-TV).

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Die Verminderung der Arbeitszeit ist wesentlich, wenn die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgehenden Stunden um mehr als 20 Stunden absinken. Die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Stunden sind aus dem Durchschnitt der dienstplanmäßig geleisteten und entlohnten Stunden der letzten 48 Kalendermonate vor dem Wechsel der Beschäftigung zu ermitteln und dem Durchschnitt der künftig zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitszeit gegenüberzustellen.

B) Kraftfahrer

- (1) Kraftfahrer, die unter den Tarifvertrag für die Kraftfahrer des Bundes (KraftfahrerTV) fallen, einer der Pauschalgruppen II bis IV angehören und eine mindestens fünfjährige ununterbrochene Beschäftigung als Kraftfahrer mit einem Pauschallohn nach KraftfahrerTV zurückgelegt haben, erhalten anstelle der Zulage nach § 6 eine persönliche Zulage nach den folgenden Absätzen, solange diese höher ist als die nach § 6 jeweils zustehende Zulage.
- (2) Die persönliche Zulage wird in Höhe der Differenz zwischen dem Pauschallohn aus der nächstniedrigeren Pauschalgruppe als der, der der Kraftfahrer zuletzt in der bisherigen Tätigkeit angehört hat, und dem durchschnittlichen

Monatsregellohn (§ 21 Abs. 4 MTArb/MTArb-O) der ersten drei vollen Kalendermonate in der neuen Tätigkeit gewährt.

Gehörte der Arbeiter in den letzten zwei Jahren in der bisherigen Tätigkeit mehr als ein halbes Jahr einer niedrigeren Pauschalgruppe an, tritt an die Stelle der nächstniedrigen die unmittelbar unter der nächstniedrigeren liegende Pauschalgruppe.

- (3) Die persönliche Zulage vermindert sich nach Ablauf von jeweils einem Jahr um ein Drittel ihrer ursprünglichen Höhe. War der Kraftfahrer mehr als zehn Jahre ununterbrochen als Kraftfahrer im Sinne des KraftfahrerTV beschäftigt, vermindert sich die Zulage jeweils um 20 v.H. der ursprünglichen Höhe, bei mehr als 15 Jahren um 15 v.H. War er mehr als 20 Jahre ununterbrochen als Kraftfahrer im Sinne des KraftfahrerTV beschäftigt, wird ein Restbetrag in Höhe von 30 v.H. des Ausgangsbetrages der persönlichen Zulage nicht abgebaut.
- (4) Falls sich nach der Umsetzung die Pauschalgruppe des weiterhin unter den KraftfahrerTV fallenden Kraftfahrers erhöht oder der nach der Umsetzung nicht als Kraftfahrer weiterbeschäftigte Arbeiter später wieder einen Pauschallohn nach dem KraftfahrerTV erhält oder der Arbeiter in eine höhere Lohngruppe eingereiht wird, werden die Mehrbeträge auf die persönliche Zulage angerechnet.

Erläuterung:

Abschnitt A – Arbeitnehmer im Feuerwehr- oder Wachdienst oder als Besatzungsmitglied von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden Geräten

Zu Absatz 1):

Neben den Arbeitnehmern im Feuerwehr- und Wachdienst erhalten nunmehr erstmalig auch das im Arbeiter- und Angestelltenverhältnis stehende Wachpersonal im Bereich des Bundesamtes für Wehrtechnik und Beschaffung (BWB) sowie Besatzungsmitglieder von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden Geräten – **neben der Einkommenssicherung nach § 6** – eine Zulage, wenn sie bis zu dem Tag vor der Aufnahme der neuen Tätigkeit (§ 3) **mindestens ein Jahr ununterbrochen** in dem jeweiligen Dienst oder als Besatzungsmitglied beschäftigt und nach den entsprechenden Sonderregelungen bzw. Tarifverträgen vergütet/entlohnt wurden und ihre **Arbeitszeit durch den Wechsel der Beschäftigung wesentlich vermindert** wird.

Die Verminderung der Arbeitszeit ist wesentlich, wenn die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgehenden Stunden um **mehr als 20 Stunden absinken** (vgl. Protokollnotiz zu Absatz 1).

Eine Einkommenssicherung nach § 6 bzw. eine Ergänzung der Einkommenssicherung nach § 7 setzt auch für diese Arbeitnehmer den Wegfall des Arbeitsplatzes gemäß § 1 und die Umsetzung oder Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz bzw. eine geringere tarifliche Bewertung des derzeitigen Arbeitsplatzes gemäß der Niederschifterklärung Nr. 3 voraus.

Die Zulage wird in Höhe

- **bei Angestellten**, der auf die weggefallene Verlängerung der Arbeitszeit entfallenden Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1 BAT/BAT-O),
- **bei Arbeitern**, des auf die weggefallene Mehrarbeit entfallenden anteiligen Monatstabellenlohnes, gewährt.

Das sind die über 167,40 Stunden (Monatsarbeitszeit) hinausgehenden Stunden.

Wegen unschädlicher Unterbrechung findet die Protokollnotiz zu § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchst. b und Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. b und c entsprechende Anwendung.

Zu Absatz 2)

Bei einer **ununterbrochenen** Beschäftigung von **weniger als 5 Jahren entfällt die Zulage** bei der allgemeinen Vergütungserhöhung/Lohnerhöhung, **die auf die erste** allgemeine Vergütungserhöhung/Lohnerhöhung nach dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit folgt.

Abhängig von der Dauer der **ununterbrochenen** Beschäftigung in der jeweiligen besonderen Gruppe – von mindestens fünf, zehn und fünfzehn Jahren – vermindert sich die Zulage nach dem jeweils maßgebenden Bruchteil (Hälfte, Drittel, Viertel) vom Ausgangsbetrag / von der ursprünglichen Höhe der Zulage **beginnend** bei der allgemeinen Vergütungserhöhung/Lohnerhöhung, **die auf die erste** allgemeine Vergütungserhöhung/Lohnerhöhung **nach dem Tag** der Aufnahme der neuen Tätigkeit folgt. Daher entfällt die Zulage erst ab der zweiten Vergütungs-/Lohnerhöhung bzw. die Höhe derselben ändert sich **ab der zweiten** Vergütungs-/Lohnerhöhung bei jeder weiteren allgemeinen Vergütungs-/Lohnerhöhung.

Bei einer **ununterbrochenen Beschäftigung von mehr als 20 Jahren** in der jeweiligen besonderen Gruppe verbleiben **30 v.H.** der Zulage, solange und soweit ein Fall des Absatzes 4 nicht eintritt.

Die Zulage nach § 7 Abschnitt A ist ebenfalls eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage bzw. eine ständige Zulage (vgl. hierzu § 6 Abs. 5).

Zu Absatz 3):

Bei einem Wechsel von Vollbeschäftigung auf Teilzeitbeschäftigung wird die Zulage im entsprechenden Verhältnis gekürzt.

Zu Absatz 4):

Hier wird abschließend aufgezählt, welche Einkommensverbesserungen **aus der neuen Tätigkeit** jeweils in dem Monat, in dem sie zustehen bzw. gezahlt werden, auf die Zulage anzurechnen sind.

Bei Zahlung von Vergütung/Lohn für Überstunden ist zu beachten, dass der Zeitzuschlag nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BAT/BAT-O bzw. § 27 Abs. 1 Buchst. a MTArb/MTArb-O abzuziehen ist. Gleiches gilt bei einer Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bzw. einer Beschäftigung

in der neuen Tätigkeit als Kraftfahrer **mit Pauschal-lohn**. Auch in diesen Fällen ist der entsprechende Zeitzuschlag herauszurechnen / abzuziehen.

Die Anrechnung von Einkommensverbesserungen unterbleibt, als diese auf eine nach § 6 ggf. zustehende persönliche Zulage angerechnet werden.

Zu Absatz 5):

Die Zulage nach § 7 Abschnitt A gilt als für Arbeitsleistung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit gezahlt (§ 8 Abs. 6 VersorgungsTV).

Sie fließt somit als »unständiges Entgelt« bei der Berechnung des gesamtversorgungsfähigen Entgelts in den Durchschnitt der letzten zehn Kalenderjahre vor dem Jahr des Eintritts des Versicherungsfalles ein (§ 43 Abs. 1 Satz 4 bis 6 der VBL-Satzung).

Abschnitt B – Kraftfahrer

Zu Absatz 1):

§ 7 – Abschnitt B – sieht eine zusätzliche statische und ggf. aufzehrbare Sicherung des Pauschallohns für die Kraftfahrer vor, die unter den Tarifvertrag für die Kraftfahrer des Bundes (Kraftfahrer TV) vom 5. April 1965 / Tarifvertrag für die Kraftfahrer des Bundes im Geltungsbereich des MTArb-O fallen, einer der Pauschalgruppen II bis IV angehören und eine **mindestens fünfjährige ununterbrochene Beschäftigung als Kraftfahrer mit einem Pauschallohn** nach dem Kraftfahrer TV zurückgelegt haben. Es ist eine eigenständige Sicherungsregelung, soweit und solange durch sie **die Einkommenssicherung nach § 6 überschritten** wird. Es ist daher erforderlich, eine Parallelberechnung der Einkommenssicherung gemäß § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 zu führen.

Kraftfahrer, die unter den Geltungsbereich des Kraftfahrer-TV fallen und einen aus dem Monats-tabellenlohn und dem Überstundenlohn bestehenden Pauschallohn erhalten, haben einen **individuellen Monatstabellenlohn** im Sinne des § 21 Abs. 3 MTArb/ MTArb-O. Das bedeutet, dass bei der Festsetzung des Sicherungsbetrages für den Kraftfahrer, dem ein nicht gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des § 3 angeboten wird, im Rahmen des § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. a nicht der Pauschallohn, sondern der individuelle Monatstabellenlohn auf der Grundlage der Lohngruppe des Kraftfahrers und der

individuellen Lohnstufe (§ 24 MTArb/ MTArb-O) zu berücksichtigen ist.

Eine Einkommenssicherung nach § 6 bzw. eine Ergänzung der Einkommenssicherung nach § 7 setzt auch für Kraftfahrer den Wegfall des Arbeitsplatzes gemäß § 1 und die Umsetzung oder Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz bzw. eine geringere tarifliche Bewertung des derzeitigen Arbeitsplatzes gemäß der Niederschifterklärung Nr. 3 voraus.

Zu Absatz 2):

Die persönliche Zulage wird in Höhe der Differenz zwischen dem Pauschallohn aus der nächstniedrigeren Pauschalgruppe als der, der der Kraftfahrer zuletzt in der bisherigen Tätigkeit angehört hat, und dem durchschnittlichen Monatsregelohn (§ 21 Abs. 4 MTArb / MTArb-O) der ersten drei vollen Kalendermonate in der neuen Tätigkeit gewährt.

Der Monatstabellenlohn zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen ist der Monatsregelohn. Zum Monatsregelohn gehört auch der Lohn für Mehrarbeit.

Der Monatsregelohn **in der neuen Tätigkeit** im Sinne dieser Einkommenssicherung für Kraftfahrer ist:

- __ bei Kraftfahrern mit Pauschallohn der Pauschallohn im Sinne des KraftfahrerTV zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen,
- __ bei Kraftfahrern ohne Pauschallohn und bei Arbeitern der Monatstabellenlohn zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen und ggf. auch der Lohn für Mehrarbeit anzusetzen.

Gehörte der Kraftfahrer in den letzten zwei Jahren vor der personellen Maßnahme in der bisherigen Tätigkeit mehr als ein halbes Jahr einer niedrigeren Pauschalgruppe an, tritt an die Stelle der nächstniedrigeren die unmittelbar unter der nächstniedrigen liegende Pauschalgruppe.

Kommt bei »mittelbar betroffenen« Cheffahrern (§ 5 Abs. 1 KraftfahrerTV), die seit mindestens zwei Jahren als solche beschäftigt sind, die Härtefallregelung (§ 11) zur Anwendung, gilt für die Höhe der persönlichen Zulage Unterabsatz 2 mit der Maßgabe, dass an die Stelle der nächstniedrigeren Pauschalgruppe die Pauschalgruppe IV tritt.

In den Fällen, in denen der Kraftfahrer bisher eine Zulage nach den Tarifverträgen über Zulagen an Arbeiter

- _ bei obersten Bundesbehörden oder bei obersten Landesbehörden vom 4. November 1971,
- _ bei den Sicherheitsdiensten des Bundes vom 21. Juni 1977

oder **andere ständige Lohnzulagen** erhalten hat und diese Zulagen auch in seinem neuen **Monatsregellohn** (§ 21 Abs. 4 MTArb/MTArb-O) enthalten sind, ist bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages der Monatsregellohn um diese Zulagen zu verringern.

Hat der Kraftfahrer vor der personellen Maßnahme neben seinem Pauschallohn die o. a. Zulagen erhalten und erhält er diese in seiner neuen Tätigkeit nicht mehr, werden sie neben der persönlichen Zulage nach § 7 Abschnitt B durch § 6 – Einkommenssicherung – ggf. gesichert und entsprechend abgebaut.

Die sich nach der vorstehenden Vergleichsberechnung ergebende persönliche Zulage – unter Berücksichtigung deren Abbaus – wird solange an Stelle der nach § 6 – Einkommenssicherung – berechneten persönlichen Zulage – ebenfalls unter Berücksichtigung deren Abbaus – gezahlt, solange sie die persönliche Zulage nach § 6 übersteigt.

Die persönliche Zulage nach § 7 – Abschnitt B – ist ebenfalls eine in Monatsbeträgen festgelegte

Zulage bzw. eine ständige Zulage (vgl. hierzu § 6 Abs. 5).

Zu Absatz 3):

Abhängig von der Dauer der ununterbrochenen Kraftfahrertätigkeit im Sinne des Kraftfahrer-TV vermindert sich die persönliche Zulage nach Ablauf von jeweils einem Jahr. Der Verminderungsbetrag berechnet sich nach dem jeweils maßgebenden Bruchteil (Drittel) bzw. Vomhundertsatz vom Ausgangsbetrag / von der ursprünglichen Höhe der persönlichen Zulage.

Einem Kraftfahrer, der ununterbrochen mehr als 20 Jahre im Sinne des KraftfahrerTV beschäftigt war, verbleiben 30 v.H. der persönlichen Zulage.

Zu Absatz 4):

Falls sich nach der Umsetzung des Kraftfahrers **mit** Pauschallohn **die Pauschalgruppe** erhöht, werden die Mehrbeträge auf die persönliche Zulage angerechnet.

Hierbei ist von der höchsten Pauschalgruppe (sogenannte Monatspauschale) auszugehen, die in die Vergleichsberechnung der ersten drei vollen Kalendermonate in der neuen Tätigkeit gemäß Absatz 2) eingeflossen ist.

Beispiel:

Pauschalgruppe vor Aufnahme der neuen Tätigkeit:	IV
Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit nach Versetzung	1. 7. 2001

Sicherungsbetrag:

Kraftfahrer-Pauschallohn:	
PauschGrp.: III – LohnGrp.: 4a MTArb – Lohnstufen: ab 13. Jahr	5.038,63 DM

Monatsregellohn (MRL) aus der neuen Tätigkeit:

Kraftfahrer-Pauschallohn (»Monatspauschale«):	
LohnGrp: 4a MTArb – Lohnstufen ab 13. Jahr	
1. Monat – Juli 2001	– PauschGrp. I 4.200,32 DM
2. Monat – August 2001	– PauschGrp. II 4.596,19 DM
3. Monat – September 2001	– PauschGrp. I 4.301,13 DM
Zwischensumme:	13.097,64 DM
Durchschnitt:	4.365,88 DM
Sicherungsbetrag:	5.038,63 DM
Durchschnitt des MRL der ersten drei Monate:	4.365,88 DM

Sicherungsbetrag:	672,75 DM
--------------------------	------------------

Beispiel für Anrechnung Monat Dezember 2001:

MRL – Pauschalloon – PauschGrp. III	5.159,56 DM
zu vergleichen mit: – PauschGrp. II (höchste PauschGrp. im Vergleichszeitraum)	4.706,50 DM
Einkommensverbesserung / Mehrbetrag	453,06 DM
Sicherungsbetrag: Monat Dezember 2001	672,75 DM
anzurechnen:	
Einkommensverbesserung / Mehrbetrag	453,06 DM
Persönliche Zulage: Monat Dezember 2001	219,69 DM

Weiterhin sind **nur** Einkommensverbesserungen infolge Einreihung in eine höhere Lohngruppe anzurechnen, jedoch **nicht** sonstige Verbesserungen (z.B. **infolge Lohnstufensteigerungen**, aus § 9 Abs. 2 MTArb/MTArb-O usw.).

Bei Kraftfahrern **ohne** Pauschalloon wird der Lohn für Überstunden – **einschließlich des Zeitzuschlages** nach § 27 Abs. 1 Buchst. a MTArb/MTArb-O – und Arbeitsbereitschaft **aus der neuen Tätigkeit** jeweils in dem Monat, in dem er gezahlt wird, auf die persönliche Zulage angerechnet.

In **Anlehnung** an die Lohnberechnung der Rufbereitschaft bei Kraftfahrern **mit** Pauschalloon ist nur der Lohn für angefallene Arbeit in der Rufbereitschaft (sogenannte Inanspruchnahme) auf die persönliche Zulage anzurechnen.

Auch bei Kraftfahrern ohne Pauschalloon sind **nur** Einkommensverbesserungen infolge Einreihung in eine höhere Lohngruppe anzurechnen, jedoch nicht sonstige Verbesserungen (z.B. infolge Lohnstufensteigerungen, aus § 9 Abs. 2 MTArb/MTArb-O usw.).

Wird der Kraftfahrer nach der Umsetzung nicht mehr als solcher, **sondern als Arbeiter** beschäftigt, sind **nur** Einkommensverbesserungen infolge Einreihung in eine höhere Lohngruppe auf die persönliche Zulage anzurechnen, jedoch **nicht** sonstige Verbesserungen (z.B. infolge Lohnstufensteigerungen, aus § 9 Abs. 2 MTArb/MTArb-O usw.), auch **nicht** der Lohn für »gelegentliche« Überstunden, Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft.

Jedoch ist der anteilige Monatstabellenlohn – **sowie der Zeitzuschlag** nach § 27 Abs. 1 Buchst. a MTArb/MTArb-O –, der sich aus einer nach der Aufnahme der neuen Tätigkeit eingetretenen Verlängerung der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit ergibt, auf die persönliche Zulage anzurechnen.

Gleiches gilt bei der Aufnahme einer Tätigkeit im Feuerwehr- oder Wachdienst oder als Besatzungsmitglied von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden Geräten.

Erhält der Kraftfahrer **ohne** Pauschalloon später wieder einen Pauschalloon oder wird der Arbeiter später wieder als Kraftfahrer **mit oder ohne** Pauschalloon beschäftigt, werden die entsprechenden Mehrbeträge auf die persönliche Zulage angerechnet.

§ 8 – Abgeltung –

- (1) **Einem Arbeitnehmer, der zu einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT/ BAT-O in eine Tätigkeit mit niedrigerer Vergütungs- bzw. Lohngruppe wechselt und im Zeitpunkt des Wechsels eine Beschäftigungszeit (§ 19 BAT/ BAT-O; § 6 MTArb/MTArb-O) beim bisherigen Arbeitgeber von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, wird eine pauschale Abgeltung in Höhe des 18-fachen Unterschiedsbetrages zwischen der Vergütung und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bzw. dem Monatsregellohn in der bisherigen und der neuen Tätigkeit als Abfindung gezahlt. Diese pauschale Abgeltung erhöht sich für Arbeitnehmer, die beim Wechsel eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt haben, wenn sie**
- a) das 40. Lebensjahr vollendet haben, auf den 21-fachen Unterschiedsbetrag,**
 - b) das 50. Lebensjahr vollendet haben, auf den 24-fachen Unterschiedsbetrag,**
 - c) das 55. Lebensjahr vollendet haben, auf den 27-fachen Unterschiedsbetrag.**
- Dem Wechsel zu einem Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT/ BAT-O steht es gleich, wenn auf Grund einer neuen Beschäftigung Versicherungspflicht bei der VBL oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, mit der die VBL ein Überleitungsabkommen abgeschlossen hat, entsteht.**
- (2) **Die pauschale Abgeltung nach Absatz 1 darf den Betrag nicht überschreiten, den der Arbeitnehmer bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nach § 9 als Abfindung erhalten würde; die Altersgrenze des § 9 Abs. 1 bleibt insoweit unberücksichtigt.**
- (3) **Die pauschale Abgeltung steht nicht zu, wenn der Arbeitnehmer einen ihm angebotenen Arbeitsplatz entgegen seiner Verpflichtung nach § 3 Abs. 8 abgelehnt hat.**

Erläuterung:

Zu Absatz 1):

Diese besondere Regelung sieht vor, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Grund des Wegfalls des Arbeitsplatzes gemäß § 1 oder wegen einer mittelbaren Betroffenheit gemäß Nr. 2 der Protokollnotizen zu § 1 Absatz 1 zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes (im Sinne des § 29 Abschnitt B Absatz 7 BAT/ BAT-O **Anlage 2**) wechseln und dort lediglich Weiterbeschäftigung in einer niedriger bewerteten Tätigkeit finden, einen Teilausgleich erhalten.

Die pauschale Abgeltung ist **eine einmalige Abfindung** für Einkommensverluste durch den Wechsel in eine niedrigere Vergütungs- oder Lohngruppe beim neuen Arbeitgeber und steht nur **nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 5 Jahren** zu. Einer niedrigeren Eingruppierung steht es gleich, wenn aus der Tätigkeit beim neuen Arbeitgeber keine Bewährungszulage zusteht (z.B.: Zulage nach der jeweiligen Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe VII des Teils II Abschnitt N Unterabschnitt I bis III der Anlage 1a zum BAT – Angestellte im Schreib- und Fernschreibdienst –, Zulage nach der jeweiligen Fußnote 1 zu den Vergütungsgruppen IV b und V b des Teils II Abschnitt Q der Anlage 1a zum BAT – Meister, Grubenkontrolleure, technische Angestellte mit besonderen Aufgaben –).

Aus Sicht des Arbeitgebers Bundeswehr soll die Regelung Anreiz geben, zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes zu wechseln, um dort ein neues Arbeitsverhältnis einzugehen.

Der Wechsel zu einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne der vorgenannten Regelungen ist vergleichbar, wenn auf Grund einer neuen Beschäftigung Versicherungspflicht bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, mit der die VBL ein Überleitungsabkommen abgeschlossen hat, entsteht (z.B. die Tätigkeit bei der evangelischen oder katholischen Kirche als öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften).

Die pauschale Abgeltung wird in Höhe des **18-fachen** Unterschiedsbetrages zwischen der Vergütung und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bzw. dem Monatsregellohn in der **bisherigen** (bei der Bundeswehr) und der **neuen** Tätigkeit gezahlt.

Bei einer Beschäftigungszeit von **mehr als 15 Jahren** erhöht sich der Unterschiedsbetrag:
 __ nach Vollendung des 40. Lebensjahres
 auf das **21-fache**
 __ nach Vollendung des 50. Lebensjahres
 auf das **24-fache**
 __ nach Vollendung des 55. Lebensjahres
 auf das **27-fache**

Die Abgeltung als pauschale Abfindung ist **kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt**.

Der Übertritt zum neuen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ist vom bisherigen Arbeitgeber Bundeswehr zu billigen, damit entsprechend den

Tarifverträgen über eine Zuwendung für Angestellte/Arbeiter (jeweils § 1 Absatz 2 Nr. 2) die entsprechende anteilige Zuwendung zu zahlen ist.

Zu Absatz 2)

Absatz 2 begrenzt den Abgeltungsbetrag. Eine Altersgrenze ist aber nicht gegeben.

Zu Absatz 3)

Die Verpflichtung zur Annahme eines Arbeitsplatzes nach § 3 Absatz 8 steht vor dem Anspruch auf pauschale Abgeltung.

Beispiel:

Arbeiter – 38 Jahre – verheiratet – LohnGrp.: 5a MTArb –
 Beschäftigungszeit: 17 Jahre – Wechsel zum neuen Arbeitgeber Land am 1.12.2001:

bisheriger Lohn beim AG Bundeswehr
Monate Okt. u. Nov. 2001:
Monatstabellenlohn (MTL) –
LohnGrp. 5 a – Lohnst. 8 – MTArb

neuer Lohn beim AG Land
Monat Dez. 2001:
Monatstabellenlohn (MTL) –
LohnGrp. 4 – Lohnst. 8 – MTArb

ständige Lohnzulage:
 Vorhandwerkerzulage (12 v.H. des MTL der LohnGrp. 4 Lohnst. 4 MTArb)

keine ständige Lohnzulage

MTL: 4.071,08 DM
 ständige Zulage: 429,08 DM
 (12 v.H. 3.575,64 DM)

MTL: 3.810,03 DM
 ständige Zulage: 0,00 DM

MTL: 4.071,08 DM
 ständige Zulage: 429,08 DM
 Monatsregellohn (MRL): 4.500,16 DM

MTL: 3.810,03 DM
 st. Zulage: 0,00 DM
 MRL: 3.810,03 DM

Bemessungsmonat für die Abgeltung: November 2001

MRL beim bisherigen AG Bundeswehr:	4.500,16 DM
MRL beim neuen AG Land:	3.810,03 DM
Unterschiedsbetrag:	690,13 DM
Abgeltung 690,13 DM x 18	12.422,34 DM

§ 9 – Abfindung –

- (1) Der Arbeitnehmer, der nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von mindestens zwei Jahren wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes (§ 1 Abs. 1) im gegenseitigen Einvernehmen vor Vollendung des 58. Lebensjahres aus einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält eine Abfindung nach Maßgabe folgender Tabelle:

Beschäftigungszeit (§ 19 BAT/BAT-O/ § 6 MTArb/MTArb-O)	Monatsbezüge
weniger als 5 Jahre	3
weniger als 10 Jahre	6
weniger als 15 Jahre	12
15 Jahre und mehr	16

Erklärt der Arbeitnehmer innerhalb von sechs Wochen seit dem Angebot eines Auflösungsvertrages schriftlich seine endgültige Zustimmung zu der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, erhöht sich der aus Unterabsatz 1 ergebende Abfindungsbetrag um 25 v. H. Erfolgt die Erklärung innerhalb von drei Monaten, erhöht sich der Abfindungsbetrag um 15 v. H.

Monatsbezug ist bei Angestellten der Betrag, der als Summe der in § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchst. a genannten Bezüge im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

Monatsbezug ist bei Arbeitern der Betrag, der dem Arbeiter als Summe aus dem Monatstabellelohn und dem Sozialzuschlag im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

- (2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Klagt der Arbeitnehmer auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, wird die Abfindung erst fällig, wenn endgültig feststeht, dass der Arbeitnehmer ausgeschieden ist.
- (3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn
- die Kündigung aus einem von dem Arbeitnehmer zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 3 Abs. 8, Ablehnung einer

Qualifizierungsmaßnahme entgegen § 4 Abs. 1 Unterabs. 2) erfolgt ist,

- der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT übernommen wird oder wenn auf Grund einer neuen Beschäftigung Versicherungspflicht bei der VBL oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, mit der die VBL ein Überleitungsabkommen abgeschlossen hat, entsteht oder
 - eine Qualifizierung nach § 4 Abs. 4 erfolgt ist.
- (4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nach dem BAT/BAT-O/MTArb/MTArb-O nicht zu.
- (5) Ist absehbar, dass innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, einer der Tatbestände des § 17 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.
- (6) Tritt der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT ein oder entsteht auf Grund einer neuen Beschäftigung Versicherungspflicht bei der VBL oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, mit der die VBL ein Überleitungsabkommen abgeschlossen hat, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.
- (7) Scheidet ein Arbeitnehmer bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 aus dem Arbeitsverhältnis aus, weil sein Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber mit einem Beschäftigten besetzt wird, dessen Arbeitsplatz im Sinne des § 1 Abs. 1 weggefallen ist, gelten die Absätze 1 bis 6 entsprechend mit der Maßgabe, dass die Abfindung zur Hälfte gezahlt wird.

Erläuterung:

Zu Abs. 1):

Die Abfindungsregelung in diesem Tarifvertrag enthält eine vereinfachte Tabelle für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie gilt bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis im »gegenseitigen Einvernehmen« durch Auflösungsvertrag. Die Abfindungsregelung findet nur Anwendung vor Vollendung des 58. Lebensjahres aus einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bei der Bundeswehr.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

- _ Der Wegfall des Arbeitsplatzes nach § 1 Abs. 1 muss vorliegen.
- _ Des Weiteren eine ununterbrochene Beschäftigungszeit von mindestens 2 Jahren.

Je nach Beschäftigungszeit beim Arbeitgeber Bund werden Abfindungsbeträge gestaffelt nach Monatsbezügen bis zum 16-fachen gezahlt.

Wenn der Beschäftigte ein Angebot der Bundeswehr innerhalb von 6 Wochen annimmt und in einem Auflösungsvertrag schriftlich seine endgültige Zustimmung zu der »einvernehmlichen Beendigung« des Arbeitsverhältnisses erteilt, erhöht sich der Abfindungsbetrag um 25 v.H. Erfolgt die vorgenannte Erklärung innerhalb von 3 Monaten nach Vorlage des Angebots, erhöht sich der Abfindungsbetrag um 15 v.H.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Beschäftigung von 15 Jahren und mehr sind **maximal 20 Monatsbezüge** als Abfindungsbetrag erreichbar.

Der Arbeitgeber Bund will damit »Schnellentschlossenen« einen Anreiz geben, »einvernehmlich die Bundeswehr zu verlassen«. Entscheidend ist dabei der Stichtag der konkreten Angebotsabgabe zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (die personalbearbeitende Dienststelle). Alle Absprachen sind in diesem Zusammenhang schriftlich abzugeben. Steuerrechtlich: Der Abfindungsbetrag unterliegt dem Einkommenssteuergesetz.

Anlage 3: Steuerliche Behandlung von Entlassungsabfindungen

Zu Abs. 2):

Die Abfindung wird erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt, es sei denn ein Arbeitnehmer klagt auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

Damit ruht die Abfindungszahlung bis zur endgültigen Feststellung, ob der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis bei der Bundeswehr beendet hat.

Zu Abs. 3):

Die Abfindung wird nicht bezahlt, wenn der Arbeitnehmer einen angebotenen Arbeitsplatz gemäß § 3 Abs. 8 im Zusammenhang mit einer angebotenen Qualifizierungsmaßnahme nach § 4 ablehnt. Das gleiche gilt, wenn ein Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes (im Sinne des § 29 Abschnitt B Abs. 7 BAT) eingegangen wird bzw. bei vergleichbaren Beschäftigungsverhältnissen (neue Beschäftigung mit Versicherungspflicht bei der VBL oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, mit der die VBL ein Überleitungsabkommen abgeschlossen hat).

Abfindungen werden auch nicht gezahlt, soweit der Arbeitgeber Bund eine »kostenfreie Qualifizierungsmaßnahme« dem Beschäftigten beim Ausscheiden aus dem Bundesdienst zu einem anderen Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes ermöglicht hat.

Zu Abs. 4):

Soweit eine Abfindung nach diesem Tarifvertrag gezahlt wird, steht ein Übergangsgeld nach den Mantelbestimmungen des MTArb und BAT (vergleichbar Tarifgebiet Ost) nicht zu. Neben der Abfindung werden, außer der anteiligen Zuwendung* (Weihnachtsgeld), keine weiteren ggf. tarifvertraglichen Ansprüche wie Übergangsgeld gezahlt.

Zu Abs. 5):

Eine Begrenzung der Höhe der Abfindung ist möglich, wenn absehbar die Tatbestände des § 17 (z.B. Anspruch auf vorzeitige Inanspruchnahme von Rente) eintreten.

Zu Abs. 6):

Die Rückzahlung von Teilen der Abfindung kann vom Arbeitgeber Bund gefordert werden, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin innerhalb eines

* TV Zuwendung § 1 Abs. 2 Unterabs. 3 a »wenn wegen eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaus« (BAT/BAT-O anlog MTArb)

kürzeren Zeitraums als die Zahl der Monatsbeträge zur Berechnung der Abfindung ein neues Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes (im Sinne des § 29 Abschnitt B Abs. 7 BAT) oder vergleichbar aufnimmt.

Bei der Rückforderung bzw. Kürzung der Abfindung werden nur volle Monatsbeträge erfasst, wobei sie zugunsten des Arbeitnehmers gerundet werden. »Überzahlte Beträge« sind dann zurückzuzahlen.

Zu Abs. 7):

In der »Endphase« der Tarifverhandlungen wurde diese Regelung noch vereinbart, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Bundeswehr freiwillig verlassen und deren Arbeitsplatz von einem/einer Arbeitnehmer/in im Sinne des § 1 Abs. 1 eingenommen wird, vorsieht, dass Abfindungsbeträge gemäß der Tabelle nur zur Hälfte gezahlt werden.

Da diese Regelung im Gegensatz zu den Regelungsinhalten des § 1 (mittelbare Betroffenheit) steht, ist immer der Einzelfall zu prüfen und zu bewerten.

§ 10 – Altersteilzeitarbeit –

Unter Geltung des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 in der jeweils geltenden Fassung kann ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach folgenden Maßgaben vereinbart werden:

1. Mit Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des TV ATZ erfüllen, kann ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart werden. Der Arbeitgeber kann in diesen Fällen die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über den Antrag auf Altersteilzeitarbeit zu informieren; von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

2. Für Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, gilt § 2 Abs. 2 und 3 TV ATZ.

3. Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit ist nur im Blockmodell möglich und wird so verteilt, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erbracht (Arbeitsphase) und der Arbeitnehmer anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 4 und 5 TV ATZ freigestellt (Freistellungsphase) wird.

4. Abweichend von § 5 Abs. 2 Satz 1 TV ATZ muss der Aufstockungsbetrag so hoch sein, dass der Arbeitnehmer 88 v. H. des Nettobetrages des bisherigen Arbeitsentgelts erhält (Mindestnetto betrag).

Protokollnotiz zu § 10:

§ 10 findet auch Anwendung auf diejenigen Arbeitnehmer, die seit dem 1. Januar 2001 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben.

Erläuterung:

Für die unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer ist die materielle Ausgestaltung des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 verbessert worden. Die Aufstockung der Vergütung/des Lohnes erfolgt auf 88 v.H. (anstelle von 83 v.H.) des bisherigen Nettoarbeitsentgelts. Mit dieser Anhebung des Aufstockungsbetrages soll erreicht werden, dass das Instrument der Altersteilzeitarbeit vorrangig vor anderen Regelungen Anwendung findet, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben. Vom TV ATZ sind folgende Abweichungen vereinbart worden:

Beispiel Anlage 3

Zu Ziff. 1:

Nach dem TV ATZ kann mit Arbeitnehmer/innen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen (fünfjährige Beschäftigungszeit, versicherungspflichtige Beschäftigung nach dem SGB III an 1080 Kalendertagen während der letzten fünf Jahre) erfüllen, ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart werden.

Diese »Kann-Vorschrift« ist für die unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer/innen modifiziert worden. Nur aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann ein entsprechender Antrag abgelehnt werden. Im allgemeinen wird dem Arbeitgeber ein weitergehender Entscheidungsspielraum eingeräumt.

Die Beweislast für das Vorliegen der »unabweisbaren dienstlichen oder betrieblichen Gründe« trägt der Arbeitgeber.

Der Arbeitnehmer muß spätestens 3 Monate vor dem beabsichtigten Beginn seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses den Arbeitgeber informieren, es sei denn, es wird eine einvernehmliche Abweichung von dieser Frist vereinbart.

Hinweis: Der TV ATZ ist zunächst befristet bis zum 31.12.2009

Zu Ziff. 2:

Nach Vollendung des 60. Lebensjahres gelten die allgemeinen Regelungen des TV ATZ, wonach ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeitarbeit besteht, es sei denn, es stehen dem dringende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegen.

Zu Ziff. 3:

Abweichend von den allgemeinen Regelungen wird vorgeschrieben, dass die Altersteilzeitarbeit **nur im Blockmodell** geleistet werden kann. Die über die gesamte Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit muß in der ersten Hälfte erbracht werden. Anschließend erfolgt die entsprechende Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge für die Altersteilzeitarbeit.

Zu Ziff. 4:

Die Anhebung des Mindestnettoetrages auf 88 v.H. erfasst auch die Arbeitnehmer/innen, die seit dem 1. Januar 2001 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben und von § 1 Abs. 1 dieses Tarifvertrages erfasst werden (Protokollnotiz zu § 10). Anders lautenden Auffassungen ist zu widersprechen.

Bekannte Probleme, die sich bei der ATZ für die »besonderen Gruppen« (Feuerwehr, Seeleute und Kraftfahrer nach KTV) ergeben, werden mit dieser Tarifregelung nicht gelöst. Sie stehen weiterhin für die verabredeten Tarifgespräche zum TV ATZ an.

§ 11 – Härtefallregelung –

- (1) Kann einem Arbeiter oder einem Angestellten der Vergütungsgruppen X bis V c bzw. V b, wenn er diese im Bewährungsaufstieg erreicht hat, bzw. der Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. VI, der im Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes (§ 1 Abs. 1)

- a) das 55. Lebensjahr vollendet hat und
- b) im Tarifgebiet West eine Beschäftigungszeit (§ 19 BAT, § 6 MTArb) von mindestens 20 Jahren zurückgelegt hat bzw. im Tarifgebiet Ost vor dem 3. Oktober 1990 in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden hat, das vom 3. Oktober 1990 an ohne schädliche Unterbrechung beim Arbeitgeber Bund neu begründet wurde,

kein Arbeitsplatz nach § 3 angeboten werden und kann im Hinblick auf den Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes keine Altersteilzeitarbeit nach § 10 vereinbart werden, kann bis zum 31. Dezember 2006 im Rahmen der hierfür festzulegenden Höchstzahl in gegenseitigem Einvernehmen ein Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung (Ruhensregelung) vereinbart werden. Der Arbeitnehmer erhält statt der Vergütung/ des Lohnes eine monatliche Ausgleichszahlung. Dies gilt nicht, wenn er einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 8 abgelehnt hat oder der Arbeitgeber zu einer nicht betriebsbedingten Kündigung berechtigt wäre.

- (2) Die Ausgleichszahlung wird in Höhe des um 28 v. H. verminderten Einkommens gezahlt. Als Ausgleichszahlung wird auch eine entsprechend verminderte Zuwendung, nicht jedoch ein Urlaubsgeld gezahlt. Sie nimmt an allgemeinen Erhöhungen der Vergütung/ des Lohnes teil.

Einkommen sind die Bezüge im Sinne des § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. Abs. 2 Unterabs. 2 sowie ggf. § 7 Abschn. A Abs. 1 und Abschn. B Abs. 2 (einschließlich des Ortszuschlags der nach § 29 BAT/BAT-O zustehenden Stufe bzw. ggf. des Sozialzuschlags nach § 41 MTArb/MTArb-O). § 6 Abs. 3 und § 7 Abschn. A Abs. 2 und 4 sowie Abschn. B Abs. 3 finden Anwendung.

- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich während der Zeit der Ruhensregelung

- a) in der Krankenversicherung,
- b) in der Pflegeversicherung und
- c) in Höhe des Einkommens nach Absatz 2 Unterabs. 2 in der gesetzlichen Rentenversicherung

freiwillig zu versichern. Die Beteiligung des Arbeitnehmers an der Umlage zur VBL nach dem Versorgungstarifvertrag bleibt unberührt.

- (4) Der Arbeitgeber verpflichtet sich,
- a) auf der Basis der Ausgleichszahlung die Hälfte der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zu tragen; die Regelungen in § 257 SGB V und § 61 SGB XI gelten sinngemäß,

- b) auf der Basis der Ausgleichszahlungen die Hälfte der freiwilligen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und auf der Basis des Einkommens nach Abs. 2 Unterabs. 2 die übrigen Beiträge zur Rentenversicherung sowie die VBL-Umlage in voller Höhe zu tragen und die Gesamtbeiträge abzuführen und

- c) die Pauschalsteuer für die VBL-Umlage bis zur tariflichen Höchstgrenze zu tragen.

- (5) Während der Ruhensregelung gilt der Urlaubsanspruch als abgegolten. Beginnt oder endet die Ruhensregelung im Laufe des Urlaubsjahres, gilt § 48 Abs. 3 BAT/BAT-O, § 48 Abs. 10 MTArb/MTArb-O entsprechend.

- (6) §§ 37, 71 BAT, § 37 BAT-O, § 42 MTArb/MTArb-O (Krankenbezüge) finden keine Anwendung.

- (7) Der Arbeitnehmer darf während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Ruhens ständig ausgeübt worden. Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

- (8) Bei einem Verstoß gegen Absatz 7 entfällt der Anspruch auf die Ausgleichszahlung sowie die ergänzenden Leistungen nach Absatz 4.

- (9) Der Anspruch auf die Ausgleichszahlung entfällt ferner,**
- a) wenn das Arbeitsverhältnis endet,**
 - b) unter den Voraussetzungen des § 17 oder**
 - c) wenn dem Arbeitnehmer ein zumutbarer Arbeitsplatz im Sinne des § 3 Abs. 4 Unterabs. 2 Buchst. a angeboten wird (Reaktivierung).**

Erläuterung:

Diese **»Ultima-ratio-Regelung«** findet nur Anwendung für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für Angestellte der Vergütungsgruppen X bis V c bzw. V b (Bewährungsaufstieg) und der entsprechenden Kr-Gruppen I bis VI (Gesundheitswesen).

Zu Abs. 1):

Die Voraussetzungen zur Anwendung dieser Tarifvorschrift sind:

- _ Vollendung des 55. Lebensjahrs,
- _ kein gesicherter Arbeitsplatz kann angeboten werden,
- _ auch keine Altersteilzeitarbeit nach § 10 ist aus unterschiedlichen Gründen möglich.

Als eine weitere Anspruchsvoraussetzung muß der/die Arbeitnehmer/in im **Tarifgebiet West** eine Beschäftigungszeit (§ 6 MTArb/ § 19 BAT) von mindestens 20 Jahren zurückgelegt haben. Für die Beschäftigten im **Tarifgebiet Ost** gilt die Stichtagsregelung 3.10.1990, an der ohne schädliche Unterbrechungen (§ 6 MTArb-O/ §19 BAT-O) das Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber Bund neu begründet wurde.

Bei dieser »tarifvertraglichen Härtefallregelung« verzichtet die Bundeswehr im gegenseitigen Einvernehmen auf die Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmers/in.

Zu Abs. 2):

Bundeswehr-Beschäftigte erhalten bei Inanspruchnahme dieser **Ruhensregelung** (Freistellung von der Arbeitsleistung) für die Zeit ein um **28 v.H. vermindertes Bruttoeinkommen**, das mit den allgemeinen Lohn- und Vergütungserhöhungen dynamisiert wird. Eine entsprechend verminderte Zuwendung (Weihnachtsgeld) wird auch gezahlt, ein Urlaubsgeld jedoch nicht.

Zur Berechnung der Ausgleichszahlung werden die Bezüge aus der bisherigen Tätigkeit zugrunde gelegt. Dies sind jeweils alle in § 6 Abs. 1 und 2 dieses Tarifvertrages genannten Bezügebestandteile bzw. monatliche Durchschnittsbeträge, ggf. einschließlich des Ortszuschlags der jeweiligen Stufe oder des Sozialzuschlags, zusätzlich aller relevanten Besitzstandszulagen aus anderen Einkommenssicherungen.

Bei den »besonderen Arbeitnehmergruppen« (Feuerwehr, Wachen, Schiffsbesatzungen) werden zusätzlich die aus der »ergänzenden Einkommenssicherung« (§ 7 A) festgestellten Beträge für die Ausgleichszahlung berechnet. Diese sind dann aber auch abbaubar, wie in § 7 des Tarifvertrages geregelt.

Ebenso bei Kraftfahrern, die unter den Tarifvertrag für Kraftfahrer des Bundes fallen, ergibt sich die Ausgleichszahlung aus der Differenz zwischen dem Pauschalloon und der nächstniedrigen Pauschalgruppe des letzten Monats, dem er vor Eintritt der Ruhensregelung angehörte, und dem Monats-tabellenlohn desselben Monats. Auch hier erfolgt ein Abbau (wie in § 7 B).

Zu Abs. 3):

Der/die Arbeitnehmer/in muss sich während der Zeit der Ruhestandsregelung in der Krankenversicherung und der Pflegeversicherung sowie der Rentenversicherung selbst versichern. Die Arbeitslosenversicherung entfällt für die Zeit der Ruhestandsregelung. Vom Arbeitgeber wird während der Ruhestandsregelung ein monatlicher Zuschuss zum Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag gezahlt (auch für die Arbeitnehmer/innen, die Bezüge über der Jahresentgeltgrenze erhalten).

Als Beitragszuschuss trägt der Arbeitgeber die Hälfte des Beitrages in der Kranken- und Pflegeversicherung auf Basis aus der Ausgleichszahlung. Da die Zahlung von Krankengeld in der Zeit der Ruhestandsregelung nicht in Betracht kommt, gilt in der Regel ein ermäßigter Beitragssatz in den Krankenkassen.

Zu Abs. 4):

Die Beiträge zur Rentenversicherung und Zusatzversorgung werden vom Arbeitgeber auf 100 v.H. des bisherigen Einkommens aufgestockt. Damit werden eine ungekürzte Rente und Zusatzversorgung gesichert. Beiträge zur freiwilligen Rentenversicherung werden zur Hälfte vom Arbeitgeber getragen und die Gesamt-

beiträge an die zuständigen Versorgungseinrichtungen direkt abgeführt. Die Pauschalsteuer wird bis zur tariflichen Höchstgrenze vom Arbeitgeber übernommen.

Zu Abs. 5):

Während der **Ruhestandsregelung** wird **kein Urlaub** gewährt, es sei denn, sie beginnt oder endet im Laufe eines Urlaubsjahres. Dann aber finden die entsprechenden Kürzungen des Urlaubsanspruches gemäß BAT/MTArb Anwendung.

Zu Abs. 6):

Krankenbezüge werden während der Ruhestandsregelung **nicht** vom Arbeitgeber Bundeswehr gezahlt, da der Ausgleichsbetrag für die gesamte Laufzeit durchgängig **gezahlt** wird.

Zu Abs. 7 und 8):

Während der Zeit der Ruhestandsregelung darf eine Beschäftigung im Rahmen der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV (630,- DM) angenommen werden, die aber der Steuerpflicht unterliegt. Abs. 8 beinhaltet, dass bei Verstoß gegen den vorgenannten Absatz der Anspruch auf Ausgleichszahlung sowie ergänzende Leistungen entfällt.

Zu Abs. 9):

Der Anspruch auf Ausgleichszahlung wird dann nicht mehr gewährt, wenn das Arbeitsverhältnis endet bzw. die Voraussetzungen des § 17 (z.B. Anspruch auf vorzeitige Rente) Anwendung finden. Das Gleiche gilt, wenn ein zumutbarer Arbeitsplatz im Sinne des § 3 Abs. 4 im Rahmen der »Reaktivierung« (Möglichkeit einer erneuten Inanspruchnahme durch die Bundeswehr) angeboten würde. Dies kann nur im extremen Einzelfall eintreten.

Alle Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Sozialversicherungsbeiträgen unterliegen der Steuerpflicht als »geldwerter Vorteil«. Dies führt zu einer »sehr komplexen Berechnung«, die im Beispiel (**Anlage 4**) dargestellt wird.

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer der Bundeswehr, der diese »Härtefallregelung« in Anspruch nimmt, muss sich vorher von seiner zuständigen Dienststelle ausführlich beraten bzw. unterrichten lassen und eine nachprüfbare Vorausberechnung von diesen Stellen der Bundeswehr vorlegen lassen. Dazu besteht die Verpflichtung des Arbeitgebers.

Die »Härtefallregelung« ist zunächst bis zum 31. Dezember 2006 befristet.

Abschnitt II

§ 12 – Grundsätze –

- (1) Arbeitnehmern, deren Aufgaben zu einem Dritten verlagert werden, ist die Entscheidung freigestellt, ob sie, bei etwaiger Vorlage eines Angebotes, unter Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses zu dem anderen Arbeitgeber wechseln oder beim Arbeitgeber Bund verbleiben.**
- (2) Dies gilt auch, soweit die Voraussetzungen eines Betriebsüberganges vorliegen, ohne dass es eines förmlichen Widerspruchs bedarf.**
- (3) Betriebsbedingte Beendigungskündigungen auf Grund von Maßnahmen im Sinne des § 1 Abs. 2 sind für die Laufzeit dieses Tarifvertrages ausgeschlossen.**

Erläuterung:

Im § 12 Abs. 1 ist das Prinzip der Freiwilligkeit festgeschrieben. Danach ist es Beschäftigten, deren Aufgaben zu einem Dritten (Protokollnotiz 3 zu § 1 Abs. 2) verlagert werden, freigestellt, ob sie unter Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses, sofern ein Angebot vorliegen sollte, zu dem neuen Arbeitgeber wechseln oder Beschäftigte beim Arbeitgeber Bund bleiben wollen.

Absatz 2 verdeutlicht noch einmal, dass, selbst wenn die Voraussetzungen für einen Betriebsübergang oder Teilbetriebsübergang nach § 613a BGB erfüllt sind, diese Rechtsfolgen aufgrund der in diesem Tarifvertrag vereinbarten Regelungen nicht eintreten. Damit ist eine (gewünschte) Fortführung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber Bund (Bundeswehr) gewährleistet, auch ohne dass Beschäftigte auf das »förmliche« Widerspruchsrecht zurückgreifen müssen.

Wie schon im § 3 Abs. 1 dieses Tarifvertrages für Abschnitt I ist auch im § 12 Abs. 3 geregelt, dass auf Grund von Maßnahmen im Sinne des § 1 Abs. 2 für die Laufzeit dieses Tarifvertrages betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen sind. (Näheres zum Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen siehe in den **Erläuterungen zu § 3 Abs. 1.**)

§ 13 – Personalgestellung –

Erläuterung:

- (1) Arbeitnehmer, die unter den Voraussetzungen des § 12 Abs. 1 beim Arbeitgeber Bund verbleiben, sind verpflichtet, die im Rahmen ihres Arbeitsvertrages geschuldete Arbeitsleistung auf Verlangen des Arbeitgebers bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 12 Abs. 1 BAT/BAT-O und § 8 Abs. 6 Unterabs. 1 MTArb/MTArb-O gelten entsprechend.**
- (2) Das Arbeitsverhältnis zwischen den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber Bund bleibt im Übrigen unberührt.**
- (3) §§ 6 und 7 gelten entsprechend.**
- (4) Kommt der Arbeitnehmer seiner Verpflichtung aus Absatz 1 nicht nach, kann eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen werden. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. § 57 Abs. 2 MTArb/MTArb-O eine längere Kündigungsfrist ergibt.**

Protokollnotiz zu § 13 Abs. 1:

Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber Bund und dem Dritten vertraglich geregelt.

Zu Abs. 1):

In diesem Absatz wird die Verpflichtung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin geregelt, als Beschäftigte/r der Bundeswehr und auf Verlangen des Arbeitgebers bei einem Dritten die Arbeitsleistung zu erbringen. Die Sicherung der Beschäftigten steht dabei im Vordergrund. Das heißt, der/die Beschäftigte muss auf Verlangen des Arbeitgebers Bund die im Arbeitsvertrag geregelte Tätigkeit bei einem Dritten (siehe hierzu Erl. zu § 1 Abs. 2) erbringen. Eine Ausnahmeregelung gibt es hierzu nicht. Verweigert der/die Beschäftigte die Arbeitsleistung bei einem Dritten, kommt dieses einer Arbeitsverweigerung gleich und das Arbeitsverhältnis kann gekündigt werden (siehe Abs. 4).

Voraussetzung zur Arbeitsleistung bei einem Dritten ist das Verlangen des Arbeitgebers Bund, nicht aber die Zustimmung der/des Beschäftigten.

Um die Verfahrensweise zu regeln, wird im Tarifvertrag auf § 12 Abs. 1 BAT/BAT-O bzw. § 8 Abs. 6 Unterabs. 1 MTArb/MTArb-O »Versetzung« verwiesen. Ungeachtet dessen ist im Rahmen des § 2 Abs. 1 der/die Beschäftigte rechtzeitig über eine solche Organisationsentscheidung zu unterrichten. Auch hier hat der/die Beschäftigte seine eigene Vorstellung über die weitere Verwendung einzubringen.

Zu Abs. 2):

Hier ist geregelt, dass das bisherige Arbeitsverhältnis beim Bund trotz einer Personalgestellung unberührt bleibt. Damit ist auch die Anwendung aller tariflichen Regelungen gemeint, wie z. B. die Vorschriften und Leistungen des Arbeitgebers, die Zahlung von »Weihnachts- und Urlaubsgeld«, die Zahlungen zur Zusatzversorgung usw. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag bleiben ebenfalls unberührt. Damit besteht der Anspruch auf tarifvertraglich festgelegte Vergütung bzw. Entlohnung. Hiermit wird ein automatischer, durch faktische Rechtsstellung bedingter Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Dritten ausgeschlossen.

Zu Abs. 3):

Dieser Absatz legt die uneingeschränkte Anwendung der Paragraphen 6 und 7 dieses Tarifvertrages zur Einkommenssicherung fest. Im Umkehrschluss wird

dabei deutlich, dass es für den/die Beschäftigten zur Zuweisung einer zumutbaren und damit niedriger bewerteten Tätigkeit kommen kann. Hierbei gelten dann die Regelungen zur Zahlung der entsprechenden Sicherungsbeträge entsprechend der §§ 6 und 7.

Zu Abs. 4):

Absatz 4 regelt die Möglichkeit der Beendigungskündigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der/die Beschäftigte der Verpflichtung nicht nachkommt, die Arbeitsleistung bei einem Dritten auszuüben. Wie unter Absatz 1 erwähnt, muss die Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin deutlich werden. Für diese Verpflichtung trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast. Kommt der/die Beschäftigte dieser Verpflichtung nicht nach, kann der Arbeitgeber Bund die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres aussprechen. Ergeben sich aus § 53 BAT/BAT-O bzw. 3 57 MTArb/MTArb-O längere Kündigungsfristen, sind diese zu Grunde zu legen.

Zur Protokollnotiz zu § 13 Abs. 1

Entsprechend dieser Protokollnotiz müssen die Modalitäten der Personalgestaltung zwischen dem Arbeitgeber Bund und dem Dritten vertraglich geregelt werden. Damit besteht die Möglichkeit, einen interpretationsfreien Raum der Personalgestaltung zu schaffen.

§ 14 – Beurlaubung –

- (1) Arbeitnehmern kann auf Antrag für eine Tätigkeit bei einem Dritten Sonderurlaub gewährt werden.**
- (2) Die Zeit des Sonderurlaubs kann als Beschäftigungszeit nach § 19 BAT/BAT-O bzw. § 6 MTArb/MTArb-O anerkannt werden.**
- (3) Der Sonderurlaub ist zu befristen.**

Erläuterung:

Arbeitnehmer können sich beurlauben lassen, um bei dem neuen Arbeitgeber (Dritten) zu arbeiten. Diese Beurlaubung erfolgt jedoch befristet. Der Vorteil dieser Möglichkeit ist es, dass der/die Beschäftigte das mit dem Arbeitgeber Bund bestehende Arbeitsverhältnis nicht kündigen muss, sondern das neue Arbeitsverhältnis testen kann. Bei einer Rückkehr zum Arbeitgeber Bundeswehr können die Beschäftigungszeiten anerkannt werden.

§ 15 – Arbeitgeberwechsel –

- (1) Wechselt der Arbeitnehmer zu einem anderen Arbeitgeber (Dritten), wird ein Recht auf Rückkehr für die Dauer einer auf höchstens sechs Monate begrenzten Erprobungszeit eingeräumt. Im Falle der Rückkehr kann er im Rahmen der Personalgestaltung bei einem Dritten weiterbeschäftigt oder ihm kann ein anderer Arbeitsplatz nach Maßgabe des § 3 angeboten werden.**

Satz 1 und 2 gelten entsprechend, wenn innerhalb einer Frist von höchstens fünf Jahren seit dem Ausscheiden aus dem Bundesdienst ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Dritten, bei dem der Arbeitnehmer von diesem Zeitpunkt an ununterbrochen beschäftigt war, gestellt wird.

- (2) Der Arbeitnehmer, der auf Veranlassung des neuen Arbeitgebers ohne eigenes Verschulden aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.**
- (3) § 4 Abs. 4 gilt entsprechend. § 8 und § 9 finden bei Wechsel zu dem anderen Arbeitgeber keine Anwendung.**

Erläuterung:

Wechselt ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin zu einem Arbeitgeber im Rahmen der Kooperationsmaßnahmen (Dritten), so erhält er ein Rückkehrrecht zur Bundeswehr. Dieses Rückkehrrecht ist auf 6 Monate begrenzt. Bei einer Rückkehr erhält der/die Beschäftigte einen Arbeitsplatz entsprechend § 3 dieses Tarifvertrages oder er/sie wird bei einem anderen Arbeitgeber (Dritten) weiterbeschäftigt. Im Falle eines Insolvenzverfahrens (Konkurs) des neuen Arbeitgebers besteht ein Rückkehrrecht bis zu 5 Jahren nach Ausscheiden aus der Bundeswehr. Der Zeitpunkt errechnet sich bei Antragstellung des Insolvenzverfahrens. Der Arbeitnehmer muss ununterbrochen bei dem Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein.

Bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den neuen Arbeitgeber (Dritten) ohne Verschulden des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin wird diese/r auf Antrag bevorzugt wieder bei der Bundeswehr eingestellt, sofern ein entsprechender Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Bei einem Arbeitgeberwechsel zu einem »Kooperationspartner« finden die Regelungen der Abgeltung (§ 8) und Abfindung (§ 9) keine Anwendung.

§ 16 – Aufgabenwegfall –

Sofern der Arbeitsplatz im Rahmen der Verlagerung (§ 1 Abs. 2) wegfällt, gilt Abschnitt I entsprechend.

Erläuterung:

Wenn ein Arbeitsplatz wegfällt durch Verlagerung von Aufgaben in einen Bereich außerhalb des Geschäftsbereiches des BMVg bzw. des Geschäftsbereichs einer anderen Bundesbehörde, gilt Abschnitt I des Tarifvertrags entsprechend.

Das bedeutet, dass der Arbeitsplatz bei der Bundeswehr aus Anlass der Verlagerung wegfällt.

Der Arbeitsplatz kann aber auch bei einem »Dritten« wegfallen (Dritter = Auftragnehmer, Kooperationspartner und Sonstige – wie z. B. neu zu gründende Gesellschaften außerhalb des Geschäftsbereichs des BMVg), und zwar während der Zeit, in der der Bundeswehrbeschäftigte bei diesem Dritten die Arbeitsleistung erfüllt. Der Bundeswehrbeschäftigte kehrt dann mit allen Rechten und Pflichten zum Geschäftsbereich des BMVg zurück. Es gelten für ihn dann wiederum die Bestimmungen des Abschnitts I des Tarifvertrags.

Das bedeutet in beiden Fällen die Anwendung der Arbeitsplatzsicherung (§ 3), der Qualifizierung (§ 4), des besonderen Kündigungsschutzes (§ 5), der Einkommenssicherung (§ 6), der Ergänzung der Einkommenssicherung (§ 7), der Abgeltung (§ 8), der Abfindung (§ 9), der Altersteilzeitarbeit (§ 10) und der Härtefallregelung (§ 11) unter den in den jeweiligen Paragraphen angegebenen Voraussetzungen.

Abschnitt III Schlussbestimmungen

§ 17 – Persönliche Anspruchsvoraussetzungen –

- (1) Ansprüche aus Abschnitt I dieses Tarifvertrages enden mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen nach dem SGB VI für den Bezug einer ungekürzten Vollrente wegen Alters oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung endet. Satz 1 gilt nicht für eine Arbeitnehmerin, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente für Frauen erfüllt, solange ihre Versorgungsrente nach § 65 Abs. 7 der Satzung der VBL oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.**
- (2) Ansprüche enden ferner mit Beginn des Kalendermonates, in dem der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters oder eine entsprechende Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung bezieht.**

Erläuterung:

Zu Absatz (1):

Ansprüche nach Abschnitt I dieses Tarifvertrages enden mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen nach dem Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) – für den Bezug einer ungekürzten Vollrente wegen Alters oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung erfüllt oder/und gleichzeitig einen nicht wegen vorzeitigen Bezugs gekürzten Anspruch auf Zusatzversorgung hat.

Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung endet.

Aus Sicht des Arbeitgebers ist der Grundgedanke dieser Regelungen, dass wegen der bestehenden Rentenansprüche der Schutz und die Leistungen nach diesem Tarifvertrag nicht bzw. nicht mehr erforderlich sind. Es kommt nicht darauf an, ob diese Leistungen auch tatsächlich gewährt werden. Allein das Bestehen des gesetzlichen oder vertraglichen Anspruchs schließt somit Leistungen nach diesem Tarifvertrag aus.

Rente wegen Alters sind u. a.

- _ Regelaltersrente
- _ Altersrente für langjährige Versicherte
- _ Altersrente für Schwerbehinderte
- _ Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit
- _ Altersrente für Frauen.

Bei ungekürzten Vollrenten – ggf. auf Grund von

»Vertrauensschutzregelungen« – bei

- _ einer Altersrente für langjährige Versicherte und
- _ einer Altersrente für Frauen

kommt es im Einzelfall gleichwohl bei der Gewährung der Versorgungsrente durch die VBL zu Rentenkürzungen (§ 41 Abs. 2 Satz 3 und Abs. 2b Satz 3 i. Verb. mit § 98 Abs. 6 der VBL-Satzung).

In diesen Fällen werden bis zum Zeitpunkt des Anspruchs auf die ungekürzte Versorgungsrente aus der Zusatzversorgung auch Leistungen (z. B. Einkommenssicherung, Härtefallregelung) nach diesem Tarifvertrag gewährt.

Weiterhin haben Arbeitnehmerinnen, die zwar die Voraussetzungen für den Bezug der Altersrente für Frauen erfüllen, jedoch das 63. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und weder Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsminderung bzw. eine Altersrente für Schwerbehinderte haben, bis zum Ablauf des Monats, in dem sie das 63. Lebensjahr vollenden, Ansprüche nach diesem Tarifvertrag, weil die Versorgungsrente der VBL bis zu diesem Zeitpunkt ruht.

Zu beachten ist, dass bei Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit nach § 10 dieses Tarifvertrages die Regelungen des § 9 TV ATZ (Ende des Arbeitsverhältnisses) weiterhin anzuwenden sind, d. h. das Arbeitsverhältnis endet somit grundsätzlich spätestens mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer eine ungekürzte Rente wegen Alters oder eine vergleichbare Leistung in Anspruch nehmen kann.

Zu Absatz (2):

Ansprüche nach diesem Tarifvertrag enden ferner mit Beginn des Monats, in dem der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters oder eine vergleichbare Leistung bezieht.

Eine vorzeitige und somit auf Dauer gekürzte Rente zu beantragen und zu beziehen kann u. U. in Erwägung gezogen werden, wenn die Rentenleistungen und die Leistungen der VBL zusammen wesentlich höher als die aus diesem Tarifvertrag sind (z. B. die Ausgleichszahlung gemäß Härtefallregelung). Hier sind eine zeitnahe ausführliche Beratung durch die personalbearbeitende Dienststelle und den zuständigen Rentenversicherungsträger sowie entsprechende Vergleichsberechnungen unabdingbar; außerdem das Einholen einer aktuellen Rentenauskunft, auch von der VBL.

§ 18 – In-Kraft-Treten –

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 2001 in Kraft. Abweichend hiervon tritt § 11 mit dem Wirksamwerden einer entsprechenden Regelung in der Satzung der VBL in Kraft.

Protokollnotiz

Soweit dieser Tarifvertrag vom 1.6.2001 bis zum 2.7.2001 wirkt, handeln die Vertreter von »ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.« zugleich in ihrer Eigenschaft als Mitglieder des geschäftsführenden Hauptvorstandes der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) e.V. und des Bundesvorstands der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) e.V.

Erläuterung:

Obwohl dieser Tarifvertrag mit Wirkung zum 1. Juni 2001 in Kraft tritt, gelten die Regelungen in § 1, wenn eine Organisationsmaßnahme schon vor dem 1. Juni 2001 getroffen wurde, aber sich erst später auf die Arbeitsplätze auswirkt, unverändert weiter. Da die Regelungen nach § 11 dieses Tarifvertrages in der zur Zeit geltenden Fassung der VBL-Satzung nicht erfasst sind, kann dieser Paragraph erst nach der Satzungsänderung der VBL wirksam werden. Die Laufzeit dieses Tarifvertrages ergibt sich aus § 1 Abs. 1 sowie Abs. 2. Sie gilt bis zum 31. Dezember 2010. In den Protokollnotizen zu beiden Absätzen ist festgelegt, dass, sollte es sich als notwendig erweisen, die Tarifvertragsparteien rechtzeitig vor Auslaufen dieses Tarifvertrages Verhandlungen über eine Verlängerung aufnehmen werden.

Anlage 1

§ 23 a Nr. 4 BAT:

Die Bewährungszeit muss ununterbrochen zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich; unabhängig hiervon sind ferner unschädlich Unterbrechungen wegen

- a) Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz,
- b) Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bzw. § 71 Abs. 1,
- c) der Schutzfristen und des Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz, Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung bis zu insgesamt fünf Jahren,

- e) einer vom Wehrdienst befreienden Tätigkeit als Entwicklungshelfer bis zu zwei Jahren.

Die Zeiten der Unterbrechung mit Ausnahme

- a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49 und nach dem Schwerbehindertengesetz,
- b) eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 1 in der bis zum 31. August 1995 geltenden Fassung,
- c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,
- d) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bzw. § 71 Abs. 1 bis zu 26 Wochen, in den Fällen des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 bzw. § 71 Abs. 2 Unterabs. 3 bis zu 28 Wochen,
- e) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.

Anlage 2

§ 29 Abschnitt B Absatz 7 BAT/ BAT-O:

Öffentlicher Dienst im Sinne der Absätze 2, 5 und 6 ist die Tätigkeit im Dienste des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände, von solchen ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden, sofern nicht bei organisatorisch selbständigen Einrichtungen, insbesondere bei Schulen, Hochschulen, Krankenhäusern, Kindergärten, Altersheimen, die Voraussetzungen des Satzes 3 erfüllt sind. Dem öffentlichen Dienst steht die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder einer der dort bezeichneten Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. Dem

öffentlichen Dienst steht ferner gleich die Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts oder die darin oder in Besoldungsgesetzen über Ortszuschläge oder Sozialzuschläge getroffenen Regelungen oder vergleichbare Regelungen anwendet, wenn der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen erfüllt sind, trifft im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder der für das Tariffrecht zuständige Minister oder die von ihm bestimmte Stelle, im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände der zuständige Mitgliedverband.

Anlage 3

zu § 9 – Abfindungen – Steuerliche Behandlung von Entlassungsabfindungen

Wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber Bundeswehr aufgelöst und eine Abfindung gezahlt wird, ist diese bis zu einem bestimmten Betrag nach § 3 Nr. 9 EStG steuerfrei sowie ein möglicherweise übersteigender Betrag steuerbegünstigt.

Der Steuervorteil für eine Abfindung bleibt auch erhalten, wenn im Anschluss ein neues Arbeitsverhältnis begründet wird.

Bei einem Aufhebungsvertrag im »gegenseitigen Einvernehmen« ist auch bei einer beabsichtigten Betriebsänderung die Abfindung steuerbegünstigt.

Steuerfreie Beträge von Abfindungen

Der Steuerfreibetrag richtet sich nach Lebensalter und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bzw. der Beschäftigungszeit (§ 3 Nr. 9 EStG).

Höhe der steuerfreien Abfindung

bis 31.12.2001	ab 1.1.2001	
24.000,- DM	12.272,- €	Länger als 20 Jahre im Betrieb u. mind. 55 Jahre alt
20.000,- DM	10.226,- €	Länger als 15 Jahre im Betrieb u. mind. 50 Jahre alt
16.000,- DM	8.181,- €	In allen Fällen

Ob die Abfindung als Einmalbetrag, als Gesamtbetrag in Teilen oder in fortlaufenden Beträgen gezahlt wird, ist

für den Steuerfreibetrag *unerheblich*. Teilbeträge bleiben steuerfrei, bis der Freibetrag ausgeschöpft ist.

Auch **über den Steuerfreibetrag hinaus** können Abfindungen steuerbegünstigt sein (**1/5-Regelung**).

Wenn die Abfindung höher als der Steuerfreibetrag ist, wird der übersteigende Teil steuerpflichtig.

Dieser kann Teil aber nach § 34 EStG steuerbegünstigt sein.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann die sog. günstigere **Fünftel-Regelung** Anwendung finden.

Voraussetzung ist, dass die gesamte Abfindung in einem Jahr gezahlt wird und das Jahreseinkommen mit Abfindung höher ist als das im vergleichbaren Vorjahr. Die Abfindung muß den Charakter einer Entschädigung haben.

Die Fünftel-Regelung:

__ Vom zu versteuernden Gesamteinkommen wird der steuerpflichtige Teil der Abfindung abgezogen. Das verbleibende zu versteuernde Einkommen wird nach Grund- bzw. Splittingtabelle berechnet.

__ Das verbleibende zu versteuernde Einkommen wird addiert mit 1/5 der steuerpflichtigen Abfindung. Von dieser Zwischensumme ist die Einkommenssteuer nach den Tabellen (Grund bzw. Splitting) zu berechnen.

__ Von dem Zwischenbetrag wird die Steuer für das verbleibende zu versteuernde Einkommen abgezogen. Der Unterschiedsbetrag multipliziert mit 5. Das ergibt die Steuer der berechneten Abfindung.

__ Steuern für Abfindung und das verbleibende zu versteuernde Einkommen sind der insgesamt zu zahlende Einkommensteuerbetrag, ohne Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer.

Beispiel:

Ein verheirateter Arbeitnehmer, 50 Jahre alt, mit 18 Jahren Beschäftigungszeit bei der Bundeswehr, Steuerklasse III/0 erhält eine Abfindung von 16 Monatsgehältern à 4.380,- DM / 2.239,46 € = 70.080,- DM / 35.831,34 €. Nach Abzug des Steuerfreibetrages von 20.000,- DM / 10.225,84 € verbleiben 50.080,- DM / 25.605,50 € steuerpflichtig.

Das verbleibende zu versteuernde Einkommen beträgt 39.420,- DM / 20.155,13 €.

	DM/€	Steuern in DM/€
Zu versteuerndes EK mit Abfindung	89.500,- / 45.760,62	
Abzüglich Abfindung	50.080,- / 25.605,50	
Verbleibendes zu versteuerndes EK	39.420,- / 20.155,13	
Davon ESt nach Splittingtabelle		250,- / 127,82
1/5 der Abfindung von 50.080,- DM	10.016,- / 5.121,10	
Zwischenbetrag	49.436,- / 25.276,23	
Davon ESt nach Splittingtabelle		2.074,- / 1.060,42
Unterschiedsbetrag		1.824,- / 932,60
ESt auf Abfindung 1.824,- DM x 5		9.120,-
ESt auf zu versteuerndes EK		250,- / 127,82
Einkommensteuer gesamt		9.370,- / 4.790,80
ESt zu versteuerndes EK mit Abfindung (ohne steuerbegünstigte Versteuerung)		13.026,- / 6.658,55
Steuerersparnis bei der Fünftelregelung		3.656,- / 1.869,28

Wenn im Anschluss an das Beschäftigungsverhältnis bei der Bundeswehr weiteres steuerpflichtiges Einkommen erzielt wird (z.B. durch neue Beschäftigung), ergibt sich u. U. eine andere steuerliche Belastung. **Deshalb sollte in jedem Einzelfall eine gesonderte steuerliche Beratung und Bewertung erfolgen.**

Anlage 4 (a)

Berechnung für Altersteilzeitarbeit nach § 10 (i.V. § 4 TV ATZ)

Beispiel: Verwaltungsangestellter VergGr. VIb, LA-St. 43, OZ St. 2

	fiktives Vollzeitentgelt	tats. Netto- entgelt bei ATZ	Nebenrechnung
Steuerpfl. Bezüge:			
Grundvergütung	3.207,41	1.603,71	1.603,71
Ortszuschlag	1.076,68	538,34	538,34
allgem. Zulage	201,18	100,59	100,59
vermögenswirksame Leistungen	13,00	6,50	6,50
Summe Brutto	4.498,27	2.249,14	2.249,14
Summe steuerpflichtig Brutto	4.612,57	2.249,14	2.249,14
Summe sv-pfl. Brutto	4.654,40	2.279,21	2.279,21
Individuelle Abzüge:			
Lohnsteuer III (Steuerklasse)	287,83	0,00	0,00
Solidaritätszuschlag	0,00	0,00	0,00
Kirchensteuer 9,00 %	25,90	0,00	0,00
Arbeitnehmerbeitrag RV 9,55 %	444,50	217,66	217,66
Arbeitnehmerbeitrag AV 3,25 %	151,27	74,07	74,07
Arbeitnehmerbeitrag KV 6,95 %	323,48	158,40	158,40
Arbeitnehmerbeitrag PV 0,85 %	39,56	19,37	19,37
VBL-Beitrag 1,25 %	56,07	28,03	
Nettobetrag	3.169,67	1.751,61	1.779,64

Berechnung der Aufstockungsbeträge nach § 5 Abs. 1 und 2 TV ATZ

Bruttoentgelt für Altersteilzeit (sv-pflichtig)		2.279,21
Nettoentgelt (individuell)		1.779,64
Aufstockung (20 % vom Bruttoentgelt für Altersteilzeit)		455,84
Zwischensumme		2.235,48
Mindestnettobetrag nach Tabelle	4.498,27	
Summe Brutto Vollzeitentgelt (gerundet)	4.500,00	
	bei 88 %	2.904,04
Zusatzaufstockung (mind. 88 % des pauschalierten Vollzeit-Nettos)		668,56
Aufstockungsbetrag insgesamt	1.124,40	1.124,40
Altersteilzeit-Nettoentgelt insgesamt		2.876,01

Die Möglichkeit der individuellen konkreten Abfrage über die Dienststelle bei der zuständigen WBV besteht jederzeit und sollte genutzt werden.

Anlage 4 (b)

Berechnung für Altersteilzeitarbeit nach § 10 (i.V. § 4 TV ATZ)

Beispiel: Arbeiter Lohngruppe 5a, Stufe 8

	fiktives Vollzeitentgelt	tats. Netto- entgelt bei ATZ	Nebenrechnung
Steuerpfl. Bezüge:			
Monatstabellenlohn	4.071,08	2.035,54	2.035,54
Leistungslohn ohne Erschwerniszuschläge	400,00	0,00	0,00
Durchschnitt Arbeitsphase	100,00	0,00	0,00
Vermögenswirksame Leistungen	13,00	6,50	6,50
Summe Brutto	4.584,08	2.042,04	2.042,04
Summe steuerpflichtig Brutto	4.703,91	2.042,04	2.042,04
Summe sv-pflichtig Brutto	4.745,74	2.066,93	2.066,93
individuelle Abzüge:			
Lohnsteuer III (Steuerklasse)	307,33	0,00	0,00
Solidaritätszuschlag	0,26	0,00	0,00
Kirchensteuer 9,00 %	27,65	0,00	0,00
Arbeitnehmerbeitrag RV 9,55 %	453,22	197,39	197,39
Arbeitnehmerbeitrag AV 3,25 %	154,24	67,18	67,18
Arbeitnehmerbeitrag KV 6,70 %	317,96	138,48	138,48
Arbeitnehmerbeitrag PV 0,85 %	40,34	17,57	17,57
VBL-Beitrag 1,25 %	57,14	25,44	
Nettobetrag	3.225,94	1.595,98	1.621,42

Berechnung der Aufstockungsbeträge nach § 5 Abs. 1 und 2 TV ATZ

Bruttoentgelt für Altersteilzeit (sv-pflichtig)		2.066,93
Nettoentgelt (individuell)		1.621,42
Aufstockung (20 % vom Bruttoentgelt für Altersteilzeit)		413,39
Zwischensumme		2.034,81
Mindestnettobetrag nach Tabelle	4.584,08	
Summe Brutto Vollzeitentgelt (gerundet)	4.580,00	
	bei 88 %	2.941,68
Zusatzaufstockung (mind. 88 % des pauschalierten Vollzeit-Nettos)		906,81
Aufstockungsbetrag insgesamt		1.320,26
Altersteilzeit-Nettoentgelt insgesamt in der Freistellungsphase		2.916,24

Die Möglichkeit der individuellen konkreten Abfrage über die Dienststelle bei der zuständigen WBV besteht jederzeit und sollte genutzt werden.

Summe Brutto	4.584,08	2.042,04	2.042,04
--------------	----------	----------	----------

Anlage 5

Beispiel für eine Ausgleichszahlung nach § 11 des TV

Angestellte VergGr. VI b BAT, verheiratet, ohne Kinder, Steuerklasse III/0, Tarifgebiet West,
angenommener Beitrag zur freiwilligen Krankenversicherung 440,- DM, zur Pflegeversicherung 55,- DM

	BemGrund- lage DM	Nettoberech- nung DM
1. Berechnung der Ausgleichszahlung		
1.1 Grundvergütung VI b BAT (Endstufe)	3.132,24	2.255,21
1.2 Ortszuschlag Stufe 2	1.051,45	757,04
1.3 Allgemeine Zulage	196,46	141,45
1.4 Brutto-Vergütung	4.380,15	
1.5 Ausgleichszahlung (Brutto)	3.153,70	3.153,70
1.6 Diff. zw. Brutto-Vergütung und Ausgleichszahlung (Aufstockungsgrundl.)	1.226,45	
1.7 Lohnsteuer (Steuerkl. III/0 mit ungekürzter Vorsorgepauschale (s. Nr. 3))	4.081,30	-162,50
1.8 Kirchensteuer		-14,62
1.9 Solidaritätszuschlag		0,00
1.10 Arbeitgeberzuschuss zum KV-Beitrag (s. Nr. 2 u. 4.6) 1/2 Beitrag		220,00
1.11 Arbeitgeberzuschuss zum PV-Beitrag (s. Nr. 2 u. 4.6) 1/2 Beitrag		27,50
1.12 Arbeitnehmeranteil RV (Nr.4.4)	3.223,94	-307,89
1.13 Arbeitnehmeranteil VBL	3.153,70	-39,42
1.14 Überweisung auf das Gehaltskonto		2.878,77
1.15 vom Arbeitnehmer abzuführende Beiträge zur KV und PV		-495,00
1.16 Dem Arbeitnehmer verbleiben		2.383,77
2. Der Arbeitgeber zahlt einen Zuschuss zur freiwilligen Krankenvers. und Pflegevers. in Höhe des Beitrags, der für einen Pflichtversicherten aufzuwenden wäre, höchstens jedoch die Hälfte des tatsächlichen Beitrags.		
3. Ermittlung des steuerpflichtigen Brutto	BemGL DM	Brutto DM
3.1 Ausgleichszahlung-Brutto		3.153,70
3.2 + Arbeitgeber-Zuschuss zur KV		220,00
3.3 + Arbeitgeber-Zuschuss zur PV		27,50
3.4 + Arbeitgeberanteil RV (9,55 %) für Ausgleichszahlung (Nr. 4.4)	3.223,94	307,89
3.5 + Aufstockung RV (19,1 % von Nr. 4.5 u. 4.6)	1.320,89	249,36
3.6 + steuerpfl. Mehrbetrag:		
3.7 VBL-Umlage (6,45 %) für Ausgleichszahlung (Nr. 1.5)	203,41	
3.8 davon pauschal zu versteuernde Umlage für 2.713,18 DM (Höchstbetrag)	-175,00	
3.9 indiv. zu versteuernde Umlage für Ausgleichszahlung	28,41	
3.10 indiv. zu versteuernde Umlage (7,7 %) für Aufstockungsbetrag (Nr. 1.6)	94,44	
3.11	122,85	122,85
3.12 = steuerpflichtiges Brutto		4.081,20
4. Ermittlung des fiktiven sozialversicherungspflichtigen Entgelts		Bruttobetrag
4.1 Ausgleichszahlung (Nr. 1.5)		3.153,70
4.2 + Mehrbetrag (2,5 % von 2.713,18 DM (Nr. 3.8) abzgl. 26 DM)		41,83
4.3 + Mehrbetrag (indiv. versteuerte VBL-Umlage Nr. 3.9)		28,41
4.4 = Bemessungsgrundlage für den Arbeitnehmer-Anteil RV		3.223,94
4.5 + 1/12 der Zuwendung		230,90
4.6 = max. Bemessungsgrundlage für den KV- und PV-Zuschuss		3.454,84
4.7 Aufstockungsbetrag (Nr. 1.6)		1.226,45
4.8 Mehrbetrag (indiv. versteuerte Umlage für Aufstockungsbetrag (Nr. 3.10, jedoch 6,45 %)		79,11
4.9 Bemessungsgrundlage für den RV-Gesamtbeitrag (Nr. 4.4 + 4.7 + 4.8)		4.529,50
5. Vom Arbeitgeber abzuführende Beiträge	BemGL DM	Beitrag DM
5.1 zur Rentenversicherung	4.529,50	865,13
5.2 zur Zusatzversorgung (VBL) (7,7 % der Brutto-Vergütung)	4.380,15	337,27

Anlage 6

Vollmacht

zum Antrag auf Beitragszahlung für eine freiwillige Versicherung

Name

Vorname

Versicherungsnummer

Ich erhalte eine Ausgleichszahlung nach § 11 des »Tarifvertrages über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr« (Tariftext s. Rückseite). Um meinen tarifvertraglichen Pflichten nachzukommen, bevollmächtige ich meinen Arbeitgeber, vertreten durch

Bezeichnung und Anschrift der bezügelnden Dienststelle

den Antrag auf Beitragszahlung zu stellen und die Beiträge an den Träger der Rentenversicherung zu überweisen.

Die jährliche Bescheinigung über die eingezahlten Beiträge soll der vorgenannten Dienststelle zugesandt werden.

Datum, Unterschrift



Beitrittserklärung

Mehr **BEWEGEN**

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab: _____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name

Vorname _____ Titel _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ Wohnort _____

Land (nur bei Wohnsitz im Ausland) _____

Telefon (privat/dienstlich) _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Krankenkasse _____

Nationalität _____

Geschlecht weiblich / männlich

Beschäftigungsdaten

- Arbeiter/in Angestellte/r
- Beamter/in DO-Angestellte/r
- Selbstständige/r freie Mitarbeiter/in

- Vollzeit
- Teilzeit _____ Anzahl Wochenstd.
- Arbeitslos
- Wehr-/Zivildienst bis _____
- Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____
- Schüler/in, Student/in bis _____
- Praktikant/in bis _____
- Altersteilzeit bis _____
- Sonstiges _____

Beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ Ort _____

Personalnummer _____

Branche ausgeübte Tätigkeit _____

Ich bin Meister/in, Techniker/in oder Ingenieur/in

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Mitgliedsnummer _____

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____
Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft, den jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren bzw. im Gehalts-/Lohnabzug

monatlich vierteljährlich halbjährlich jährlich einzuziehen.

Name des Geldinstituts, in Filiale _____

Bankleitzahl Kontonummer _____

Name des Kontoinhabers _____

Datum/Unterschrift des Kontoinhabers _____

Tarifvertrag _____

Tarifl. Lohn- bzw. Gehaltsgruppe lt. Tarifvertrag _____

Tätigkeits-/Berufsjahr _____

Bruttoeinkommen _____

DM _____

Monatsbeitrag

DM _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach §14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes.

Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5 % des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt DM 5,- monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag DM 5,- monatlich.

Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datum _____ Unterschrift _____

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Auszug aus der ver.di-Satzung

§ 14 Höhe der Beiträge

1. Mitglieder im Beschäftigungsverhältnis zahlen jeweils ein Prozent ihres regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes bzw. ihrer regelmäßigen monatlichen Ausbildungsvergütung als Mitgliedsbeitrag pro Monat. Zum regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienst bzw. zur Ausbildungsvergütung werden Einmalzahlungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und Jahresprämie sowie unregelmäßige Schicht- und Erschwerniszuschläge nicht gezählt.

2. Für Rentner/innen, Pensionäre/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5 Prozent des regelmäßigen Bruttoeinkommens aus dem Gesamteinkommen, das einen Ursprung in einem Arbeits-, Dienst- oder Amtsverhältnis hat. Der Mindestbeitrag beträgt DM 5,- monatlich.

3. Für die nachfolgenden Gruppen gilt jeweils folgende Beitragshöhe:

a) Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen zahlen jeweils einen Betrag von monatlich DM 5,-.

b) Freie Mitarbeiter/innen, selbstständig, freiberuflich oder als arbeitnehmerähnliche Personen Tätige zahlen jeweils einen Beitrag in Höhe von einem Prozent ihrer Einkünfte aus Tätigkeiten im Organisationsbereich von ver.di. Berechnungsgrundlage ist der Monatsdurchschnitt der steuerpflichtigen Einkünfte oder 75 Prozent der monatlichen Bruttoeinnahmen. Ist auf dieser Grundlage eine Beitragsberechnung nicht möglich, wird ein Beitrag von mindestens DM 30,- festgesetzt.

c) Mitglieder in abhängiger Beschäftigung mit stark schwankendem monatlichen Einkommen zahlen einen Beitrag in Höhe von einem Prozent ihres monatlichen Bruttoverdienstes. Bereitet der Nachweis ihres monatlichen Bruttoarbeits Einkommens Schwierigkeiten, so wird der Monatsdurchschnitt aus dem letzten Bruttojahreseinkommen, abzüglich von Einmalzahlungen im Sinne von Absatz 1 Satz 2, zugrunde gelegt.

d) Für Mitglieder im Versicherungsaußendienst gilt c) entsprechend.

4. Ein höherer freiwilliger Mitgliedsbeitrag kann geleistet werden.

5. Die Mitglieder sind verpflichtet, die Berechnungsgrundlage ihrer Beitragspflicht auf Verlangen nachzuweisen. Kommt ein Mitglied einem solchen Verlangen nicht nach, wird seine Beitragspflicht auf der Grundlage einer geschätzten Berechnungsgrundlage ermittelt.

6. Die Mitgliedsbeiträge werden vom Bundesvorstand eingezogen und entsprechend der vom Gewerkschaftsrat erlassenen Budgetierungsrichtlinie verteilt.

7. Über die Veränderung der Mindestbeiträge und die Anpassung von Beiträgen gemäß Absatz 3 entscheidet der Gewerkschaftsrat.

8. Die Einzelheiten der Beitragsbemessung und des Beitragsverfahrens werden in einer vom Gewerkschaftsrat zu erlassenden Richtlinie geregelt.

Herausgeber:

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Fachbereich Bund und Länder

Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin

Presserechtlich verantwortlich:

Christian Zahn, Mitglied des Bundesvorstands

Redaktion: Claus Zarncke

Gesamtherstellung: tableau GmbH, Berlin