

Der **VAB** informiert:

# Tarifvertrag

über  
sozialverträgliche Begleitmaßnahmen  
im Zusammenhang mit der  
Umgestaltung der Bundeswehr  
vom 18. Juli 2001

Leitfaden und Text



**Verband der**  
**Arbeitnehmer der**  
**Bundeswehr e.V. im DBB**

Gewerkschaft der Angestellten, Arbeiter  
und Auszubildenden

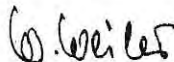
Liebe Kolleginnen und Kollegen

Nach langen, zähen Verhandlungen wurde am 18. Juli 2001 in Berlin der "Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr" unterzeichnet.

Tarifverträge sind immer ein Kompromiss, Sie kennen dies von den jährlichen Lohn- und Vergütungstarifverhandlungen, wo sich Arbeitgeber und Gewerkschaften meistens "in der Mitte" treffen. Bei diesem Tarifvertrag - so meine Meinung - haben wir aber weit mehr als die Mitte erreicht, denn gegen den erbitterten Widerstand der Arbeitgeberseite konnten wir uns mit den meisten unserer Forderungen durchsetzen. Hierzu zählten insbesondere der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen "ohne wenn und aber", annehmbare Ausscheidensregelungen für rentennahe Jahrgänge und die Möglichkeit des Verbleibens beim Arbeitgeber Bundeswehr auch im Falle des Betriebsübergangs. Gerade mit der letzteren Regelung wird es der privaten Wirtschaft und der "GEBB" nicht leicht gemacht, nach der Devise "Verwaltung ist teuer, wir können es besser" Aufgabenbereiche der Bundeswehr zu privatisieren.

Trotzdem bleiben natürlich Fragen: Wird der Tarifvertrag angenommen werden? Reichen die Regelungen aus? Ist er materiell für den betroffenen Personenkreis interessant? Gerade an dieser Frage scheiden sich die Geister, denn viele werden sich z.B. die erheblichen finanziellen Einschränkungen der "Härtefallregelung" nicht leisten können. Wir werden deshalb darauf zu achten haben, dass keiner gegen seinen Willen zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gedrängt wird, und bieten Ihnen hierzu falls erforderlich unsere Unterstützung an.

Noch liegen verständlicherweise keine Erfahrungen über die Anwendung dieses Tarifvertrages vor. Feststellen konnten wir allerdings bei dem vorhergehenden "Tarifvertrag über einen sozialverträglichen Personalabbau", dass die Kenntnis über den Tarifvertrag mit seinen vielfältigen Möglichkeiten, aber auch Einschränkungen und sogar "Fallstricken" bei den Betroffenen und auch den Dienststellen nicht immer ausreichend vorhanden war, und hieraus dem Einzelnen Nachteile erwachsen konnten. Der VAB sieht es deshalb als eine selbstverständliche Pflicht an, seinen Mitgliedern eine allgemein verständliche Information in Form eines "Leitfadens" an die Hand zu geben. Wir hoffen, damit den "Durchblick" bei den Betroffenen - und das kann jeder sein - zu verbessern, aber auch den personalbearbeitenden Dienststellen sowie unseren Standortgruppen und Vertrauensleuten eine nützliche Informationsschrift für die Beratung der Arbeitnehmer der Bundeswehr anbieten zu können.



Wolfgang Weiler  
Bundesvorsitzender

Bei dem nachfolgenden "Leitfaden" wurde weitestgehend auf den Verweis zu Gesetzen, Paragraphen, und Erlassen verzichtet, da gerade diese Eigenart Tarifverträge und ähnliche Vertragswerke so schwer verständlich machen. Wo immer möglich, haben wir die Sachverhalte vereinfacht und zusammenfassend dargestellt, auch wenn hierdurch "Spezialfälle" vielleicht nicht hinreichend genug behandelt werden konnten.

Ganz bewusst wurden auch Vereinfachungen gewählt, wie z.B. "Bezüge" statt Lohn für Arbeiter und Vergütung für Angestellte, auch wenn hierdurch das "Amtsdeutsch" nicht immer zutreffend wiedergegeben wird. Die weiblichen Arbeitnehmer mögen bitte auch verzeihen, dass wir die in anderen Texten manchmal anzutreffenden Formulierungen "ArbeitnehmerInnen" oder "Arbeiter-Innen" ebenfalls im Interesse einer möglichst kurzen und einfachen Darstellungsweise unterlassen haben.

Die einzelnen Kapitel des Leitfadens orientieren sich grundsätzlich an der Abfolge im Tarifvertrag. Als "Anlage" befindet sich zwischen dem Text des Leitfadens und dem Text des Tarifvertrages eine Information über die Ansprüche an die Zusatzversorgung bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

Ungewohnt auch für uns: Das Rechenbeispiel zur "Härtefallregelung" und auch alle Angaben zu Geldbeträgen erfolgen in "EURO"; angesichts der nur noch wenige Wochen dauernden Zeit der "DM" haben wir zur besseren Übersichtlichkeit auf die Gegenüberstellung der beiden Währungen verzichtet.

## Präambel

In die dem Tarifvertrag vorangestellte Präambel sollte nach den Vorstellungen der Arbeitgeberseite ursprünglich der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen aufgenommen werden. Um aber jeglichen Zweifel an der Rechtskraft dieses Verzichts auszuschließen, konnte bei den Tarifverhandlungen die Aufnahme in den § 3 durchgesetzt werden. Übrig blieben in der Präambel einige vage Formulierungen und Absichtserklärungen. Der dahinter stehende politische Wille, ist zwar zu begrüßen, begründet jedoch keine einklagbaren Ansprüche.

### § 1 - Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer im Geschäftsbereich des BMVg, die unter den Geltungsbereich des BAT / BAT –O bzw. MTArb / MTArb –O fallen und deren Arbeitsplätze in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2010 im Zuge der Neuausrichtung der Bundeswehr **wegfallen** oder deren Aufgaben zu einem „Dritten“ verlagert werden.

Der Tarifvertrag unterteilt sich in die Abschnitte I bis III

#### Drei Abschnitte

- Abschnitt I ( §§ 3 bis 11 ) regelt die Fälle, die mit der Schließung oder wesentlichen Verkleinerung von Einrichtungen der Bundeswehr zusammenhängen.
- Abschnitt II ( §§ 12 bis 16 ) findet Anwendung auf den Personenkreis deren Aufgaben zu einem „Dritten“ außerhalb des Geschäftsbereiches des BMVg oder einer anderen Bundesbehörde verlagert worden sind.
- Abschnitt III ( §§ 17 und 18 ) regelt die persönlichen Anspruchsvoraussetzungen und das In-Kraft-Treten des Tarifvertrages.

Vorangestellt sind Aussagen zum Geltungsbereich (§ 1) und zur Unterrichtungspflicht (§ 2) des Arbeitgebers, die sowohl für Abschnitt I als auch für Abschnitt II gelten.

Der Wegfall des eigenen Arbeitsplatzes wird als „unmittelbare Betroffenheit“ bezeichnet. Es kann aber auch sein, dass jemand seinen Arbeitsplatz verliert oder freiwillig freimacht, weil dieser mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt werden soll, der unmittelbar vom Abbau betroffen ist.

#### Unmittelbare und mittelbare Betroffenheit

Auch diese "mittelbar Betroffenen" fallen nach der Protokollnotiz unter den Tarifvertrag.

Es können auch Ketten unter Beteiligung von drei und mehr Arbeitnehmern gebildet werden, von denen nur einer seinen Arbeitsplatz direkt verloren haben muss, aber alle werden dann vom Tarifvertrag erfasst!

Durch die Einbeziehung der "mittelbar" Betroffenen kann es geschehen, dass z. B. ein lediger jüngerer Arbeitnehmer im Rahmen einer sozialen Auswahl seinen struktursicheren Arbeitsplatz freimachen muss für einen anderen Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz verloren hat und dem aus sozialen Gründen eine Versetzung an einen anderen Dienstort nicht zugemutet werden kann.

**Ansprüche aus dem Tarifvertrag**

Es muss ganz deutlich herausgestellt werden, dass Ansprüche aus dem Tarifvertrag nur bei unmittelbarer oder mittelbarer Betroffenheit geltend gemacht werden können. So besteht z.B. bei einseitiger Aufgabe des nicht weggefallenen Arbeitsplatzes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – sei es per Kündigung oder Auflösungsvertrag – kein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung!

Auch löst z.B. die Einstellung des Schichtdienstes und der damit verbundene Wegfall der Schichtzulage keine Einkommenssicherung aus, weil der Arbeitsplatz nicht **weggefallen** ist. Hieraus kann sich ergeben, dass bei einem späteren Wegfall des Arbeitsplatzes die kurz zuvor entfallenen Zulagen bei der Vergütungssicherung nicht mehr berücksichtigt werden können (siehe § 6 - Einkommenssicherung).

## § 2 - Unterrichtungspflicht

Während im sogenannten „SOPA“ die betroffenen Arbeitnehmer über Organisationsentscheidungen und deren Auswirkungen unterrichtet werden, **„sollten“**, ist im neuen Tarifvertrag hieraus eine Mussvorschrift für den Arbeitgeber geworden. Mit anderen Worten: Kommt der Arbeitgeber der rechtzeitigen Unterrichtungspflicht nicht nach und erwachsen dem betroffenen Arbeitnehmer hieraus Nachteile, so kann er hiergegen ggf. arbeitsgerichtlich vorgehen.

Die Unterrichtung muss spätestens dann erfolgen, wenn die allgemeinen Organisationsentscheidungen soweit gereift sind, dass die Auswirkungen auf einzelne Arbeitsplätze erkennbar werden.

**Personalgespräch**

Den betroffenen Arbeitnehmern muss bei dem Personalgespräch Gelegenheit gegeben werden, **ihre** Vorstellungen über die weitere Verwendung einzubringen. Die personalbearbeitende Dienststelle muss diese Vorstellungen in ihre Entscheidung einbeziehen und bei der Nichtberücksichtigung begründen. Der Arbeitnehmer kann eine Vertrauensperson hinzuziehen. Der Inhalt des Personalgespräches ist schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer eine Ausfertigung auszuhändigen!

## Präambel

In die dem Tarifvertrag vorangestellte Präambel sollte nach den Vorstellungen der Arbeitgeberseite ursprünglich der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen aufgenommen werden. Um aber jeglichen Zweifel an der Rechtskraft dieses Verzichts auszuschließen, konnte bei den Tarifverhandlungen die Aufnahme in den § 3 durchgesetzt werden. Übrig blieben in der Präambel einige vage Formulierungen und Absichtserklärungen. Der dahinter stehende politische Wille, ist zwar zu begrüßen, begründet jedoch keine einklagbaren Ansprüche.

## § 1 - Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer im Geschäftsbereich des BMVg, die unter den Geltungsbereich des BAT / BAT –O bzw. MTArb / MTArb –O fallen und deren Arbeitsplätze in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2010 im Zuge der Neuausrichtung der Bundeswehr **wegfallen** oder deren Aufgaben zu einem „Dritten“ verlagert werden.

Der Tarifvertrag unterteilt sich in die Abschnitte I bis III

- Abschnitt I ( §§ 3 bis 11 ) regelt die Fälle, die mit der Schließung oder wesentlichen Verkleinerung von Einrichtungen der Bundeswehr zusammenhängen.
- Abschnitt II ( §§ 12 bis 16 ) findet Anwendung auf den Personenkreis deren Aufgaben zu einem „Dritten“ außerhalb des Geschäftsbereiches des BMVg oder einer anderen Bundesbehörde verlagert worden sind.
- Abschnitt III ( §§ 17 und 18 ) regelt die persönlichen Anspruchsvoraussetzungen und das In-Kraft-Treten des Tarifvertrages.

Vorangestellt sind Aussagen zum Geltungsbereich (§ 1) und zur Unterrichtungspflicht (§ 2) des Arbeitgebers, die sowohl für Abschnitt I als auch für Abschnitt II gelten.

Der Wegfall des eigenen Arbeitsplatzes wird als „unmittelbare Betroffenheit“ bezeichnet. Es kann aber auch sein, dass jemand seinen Arbeitsplatz verliert oder freiwillig freimacht, weil dieser mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt werden soll, der unmittelbar vom Abbau betroffen ist.

Auch diese "mittelbar Betroffenen" fallen nach der Protokollnotiz unter den Tarifvertrag.

Es können auch Ketten unter Beteiligung von drei und mehr Arbeitnehmern gebildet werden, von denen nur einer seinen Arbeitsplatz direkt verloren haben muss, aber alle werden dann vom Tarifvertrag erfasst!

Durch die Einbeziehung der "mittelbar" Betroffenen kann es geschehen, dass z. B. ein lediger jüngerer Arbeitnehmer im Rahmen einer sozialen Auswahl seinen struktursicheren Arbeitsplatz freimachen muss für einen anderen Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz verloren hat und dem aus sozialen Gründen eine Versetzung an einen anderen Dienstort nicht zugemutet werden kann.

**Drei Abschnitte**

**Unmittelbare  
und mittelbare  
Betroffenheit**

## Abschnitt I

### § 3 - Arbeitsplatzsicherung

Ein „Knackpunkt“ bei den Tarifverhandlungen war die Forderung der Gewerkschaften, die Zusage des Verteidigungsministers auf den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen tarifvertraglich festzuschreiben, was nun im ersten Absatz der Regelungen zur Arbeitsplatzsicherung geschehen ist. Sinnvoller von der Thematik her wäre es allerdings gewesen, hierfür § 5 „Besonderer Kündigungsschutz“ zu wählen, weshalb weitere Ausführungen zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen in den entsprechenden Erläuterungen dort zu finden sind.

Wenn der Wegfall von Arbeitsplätzen nicht im Rahmen der normalen Fluktuation – das sind derzeit überwiegend die Personalabgänge wegen Eintritt in den Rentenstand - aufgefangen werden kann, ist der Arbeitgeber zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. Hierfür ist ein Stufenplan vorgesehen, der zunächst vorrangig vom Angebot eines mindestens **gleichwertigen** Arbeitsplatzes ausgeht.

**Arbeitsplatzsicherung**

Ein Arbeitsplatz gilt als gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung/Einreihung nicht ändert und der Arbeitnehmer im gleichen zeitlichen Umfang wie zuvor beschäftigt bleibt.

**Gleichwertiger Arbeitsplatz**

Neu in diesem Tarifvertrag: Ein Arbeitsplatz ist auch **nur** dann gleichwertig, wenn die Aussicht auf einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Zeitaufstieg in der neuen Tätigkeit **erhalten** bleibt!

Die Wortwahl "mindestens gleichwertig" lässt eine höherwertige Unterbringung grundsätzlich zu. Deshalb sollte ein betroffener Arbeitnehmer diese Möglichkeit durchaus im Personalgespräch ansprechen und sich nicht auf die "Unmöglichkeit" einer solchen Absicht verweisen lassen.

Für die Sicherung gilt die in den Absätzen 4 bis 7 festgelegte Reihenfolge, von der auf Forderung des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. Der Arbeitnehmer kann also z.B. selbst dann, wenn eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit am Ort besteht, das Angebot eines freien Arbeitsplatzes im Bundesdienst an einem anderen Ort verlangen.

**Reihenfolge der Arbeitsplatzsicherung**

Soweit erforderlich, umfasst die Arbeitsplatzsicherung auch eine Qualifizierungsmaßnahme (siehe § 4 – Qualifizierung).

Der Arbeitnehmer ist nach Absatz 8 grundsätzlich verpflichtet, einen ihm angebotenen - ggf. auch gegenüber der bisherigen Tätigkeit höherbewerteten - Arbeitsplatz anzunehmen, sofern ihm die Annahme nach seinen **Kenntnissen und Fähigkeiten** – hierzu zählt auch die körperliche Eignung - „billigerweise“ zugemutet werden kann. Hierunter ist nach ständiger Rechtsprechung des BAG zu verstehen, dass bei der Entscheidung „alle wesentlichen Umstände abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind“.

„Unkündbare“ Arbeitnehmer – zurückgelegte Beschäftigungszeit 15 Jahre, Vollendung des 40. Lebensjahres – können auf dem Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bestehen – die Ablehnung eines nicht gleichwertigen Arbeitsplatzes rechtfertigt eine personenbedingte Kündigung nicht.

### **Pflichten des Arbeitgebers**

Die Arbeitsplatzsicherung legt dem Arbeitgeber vielerlei Pflichten auf - von der frühzeitigen Information über das Führen von Personalgesprächen bis zum aktiven Bemühen um einen Arbeitsplatz. Nach unseren Erfahrungen wird dies insbesondere dort, wo Arbeitsplätze in großem Umfang abgebaut werden, sehr ernst genommen und erfolgreich durchgeführt. Probleme gab es zumeist dort, wo nur sehr wenige Arbeitnehmer betroffen waren und deshalb bei den personalbearbeitenden Dienststellen die Erfahrung in der Handhabung des TV fehlten. Hier sind die Personalvertretungen verstärkt gefordert, und selbstverständlich bietet auch der VAB seine Unterstützung an.

### **Soziale Reihungen**

Alle Auswahlentscheidungen hinsichtlich Versetzung und Umsetzung müssen unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles getroffen werden. Dabei gebietet es die Fürsorgepflicht, bei der erforderlichen Abwägung auch die persönlichen Belange des Mitarbeiters wie

- Schwerbehinderung
- allgemeiner Gesundheitszustand
- Familienstand
- pflegebedürftige Familienmitglieder

neben der zurückgelegten Beschäftigungszeit, dem Lebensalter und den Unterhaltsverpflichtungen zu berücksichtigen.

### **Einheitliche Richtlinien notwendig**

Der VAB würde es begrüßen, wenn hierzu vom BMVg einheitliche Richtlinien aufgestellt würden. Stattdessen wurden bisher nur die genannten Gesichtspunkte für eine Einzelfallprüfung aufgelistet und deren Feststellung und Gewichtung den personalbearbeitenden Dienststellen weitestgehend selbst überlassen. Dies führt dazu, dass z.B. für Mitarbeitern von Dienststellen, deren Außenstellen in den Bereichen mehrerer Standortverwaltungen liegen, die oben genannten Gesichtspunkte unterschiedlich ermittelt und bewertet werden, so dass die Betroffenen vielfach nicht mehr "vergleichbar" sind. Von Seiten des BMVg wurde uns schon vor langer Zeit zugesagt, diesen Punkt aufzugreifen und für Abhilfe zu sorgen – vielleicht geschieht dies nun im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Tarifvertrages.

## **§ 4 - Qualifizierung**

Qualifizierungsmaßnahmen sind Maßnahmen der Fort- bzw. Weiterbildung sowie Umschulungsmaßnahmen mit dem Ziel, den Arbeitnehmer für eine neue Tätigkeit zu qualifizieren, um ihm so einen struktursicheren Arbeitsplatz zu erhalten.

Ist zur Sicherung eines Arbeitsplatzes eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, so hat sie der Arbeitgeber zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen. Der Arbeitnehmer ist für die



erforderliche Zeit, längstens für 12 Monate, von der Arbeit freizustellen. In begründeten Einzelfällen ist eine Verlängerung der 12-Monats-Frist möglich. Während der Zeit der Freistellung wird die Urlaubsvergütung bzw. der Urlaubslohn gezahlt.

Im Gegensatz zum „SOPA“ gilt diese Regelung jetzt für alle Fälle der Arbeitsplatzsicherung, also auch für Arbeitsplätze außerhalb des Bundesdienstes, womit die Vermittlung ausscheidender Arbeitnehmer zu einem privaten Arbeitgeber gefördert werden soll.

Die Teilnahme an einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme darf vom Arbeitnehmer nicht willkürlich verweigert werden; Arbeitnehmer nach Vollendung des 55. Lebensjahres können nur mit ihrer Zustimmung zur Teilnahme an solchen Maßnahmen verpflichtet werden.

Qualifizierungsmaßnahmen, die keinen direkten Bezug zur Arbeitsplatzsicherung haben, fallen nicht unter die Regelungen dieses Tarifvertrages.

## § 5 - Besonderer Kündigungsschutz

Wie bereits erwähnt, sind für die Laufzeit des Tarifvertrages betriebsbedingte **Beendigungskündigungen** ausgeschlossen.

Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen schließt allerdings nicht aus, dass es im Einzelfall doch zu einer Kündigung kommen kann. Bei Ablehnung eines „zumutbaren“ Arbeitsplatzes kann es nämlich durchaus zu einer arbeitgeberseitigen Beendigungskündigung kommen, die in der Person des Betroffenen begründet ist. Im wesentlichen sind drei Fallgestaltungen möglich:

- Ablehnung eines angebotenen zumutbaren Arbeitsplatzes (§ 3 Abs. 4 – 7)
- Willkürliche Verweigerung einer Qualifizierungsmaßnahme (§ 4)
- Ablehnung der „Abstellung zur Arbeitsleistung“ (§13 Abs. 4)

Eine betriebsbedingte Kündigung ist nur noch dann möglich, wenn dem Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung eine andere Tätigkeit im **Bundesdienst** – also außerhalb des BMVg und somit Geltungsbereich des Tarifvertrages – übertragen worden ist; hier darf das Arbeitsverhältnis nur während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Bei Überschneidung mit einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme verlängert sich die Frist auf 12 Monate.

Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann also nur ausgesprochen werden, wenn der Arbeitnehmer zumutbare Maßnahmen im Rahmen des Tarifvertrages ablehnt – siehe oben. Die Kündigungsfrist beträgt hier allgemein drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

**Ausschluss  
betriebsbedingter  
Kündigungen**

**Kündigung**

Abweichend beträgt die Kündigungsfrist nach einer Beschäftigungszeit von

- mindestens 8 Jahren 4 Monate
- mindestens 10 Jahren 5 Monate
- mindestens 12 Jahren 6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren und frühestens nach Vollendung des 40. Lebensjahres ist der Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen ordentlich unkündbar. Hier kann eine Kündigung nur ausgesprochen werden, wenn der Arbeitnehmer einen **gleichwertigen** Arbeitsplatz im Bundesdienst nicht annimmt. Für diese Kündigung aus **wichtigem Grund** beträgt die Kündigungsfrist vier Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Beabsichtigte Kündigungen wegen der Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes sind gemäß Einführungserlass dem BMVg zur Zustimmung vorzulegen.

### Rückkehrrecht

Wird der Arbeitnehmer nach Ablauf einer auf höchstens sechs Monate begrenzten Probezeit bei einem neuen Arbeitgeber außerhalb des BMVg aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen nicht übernommen, so wird ihm ein Rückkehrrecht eingeräumt, sofern ein gleichwertiger oder zumutbarer Arbeitsplatz bei einer Dienststelle im Geschäftsbereich des BMVg zur Verfügung steht.

## § 6 - Einkommenssicherung

Gegenüber dem früheren „SOPA“ sind die Vorschriften zur Einkommenssicherung in wesentlichen Teilen neu gefasst und vereinfacht worden.

### Persönliche Zulage

Wenn sich in den Fällen der Arbeitsplatzsicherung eine Minderung des Einkommens (Lohn bzw. Vergütung) ergibt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine „persönliche Zulage“ in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem bisherigen und dem Einkommen aus der neuen Tätigkeit zu gewähren.

In einer Niederschriftserklärung zum Tarifvertrag wurde festgelegt, dass die Einkommenssicherung auch dann greift, wenn der Arbeitsplatz zwar erhalten bleibt, sich aber aufgrund einer Maßnahme im Zusammenhang mit der Neuausrichtung der Bundeswehr die tarifliche Bewertung ändert, z.B. durch Verringerung der Zahl der Unterstellten.

Abhängig von der Beschäftigungszeit und dem Lebensalter des Arbeitnehmers wird die persönliche Zulage entweder schrittweise abgebaut oder bleibt bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten.

Ein Anspruch auf Einkommenssicherung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer seine Zustimmung zu einer Qualifizierungsmaßnahme verweigert oder eine solche Maßnahme aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht bzw. eine höherwertige Tätigkeit ablehnt.

Hier werden die folgenden Einkommensbestandteile berücksichtigt:

### Einkommen aus bisheriger Tätigkeit

• Angestellte:	Grundvergütung, Ortszuschlag Stufe 1, allgemeine Zulage, ggf. Bewährungszulage
• Arbeiter:	Monatstabellenlohn

Soziale Lohn- und Vergütungsbestandteile, wie z.B. der Ortszuschlag der Arbeiter, sind hier nicht aufgeführt, weil sie bei dem anzurechnenden Einkommen aus der neuen Tätigkeit ebenfalls nicht berücksichtigt werden und sich deshalb rechnerisch keine Auswirkung auf die Höhe der persönlichen Zulage ergibt. Eine Ausnahme gilt für den Wechsel vom Angestellten- in das Arbeiterverhältnis und umgekehrt – siehe unten!

Zusätzlich berücksichtigt werden bestimmte Zulagen und Zuschläge. Diese werden jedoch nur dann in die Einkommenssicherung einbezogen, wenn sie für einen bestimmten Zeitraum vor Beginn der Vergütungssicherung bezogen wurden, wie es die nachfolgende Übersicht zeigt:

### Zulagen und Zuschläge

Art	Anrechnung zu	Voraussetzung
In Monatsbeträgen festgelegte Zulagen (Angestellte) bzw. ständige Lohnzulagen (Arbeiter), z.B. Techniker-, Meister-, Vorarbeiter-Zulage, Wechselschicht- und Schichtzulagen	100 %	Bezug ohne schädliche Unterbrechungen in den letzten 3 Jahren
Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge bzw. -zulagen	monatlicher Durchschnitt der letzten 12 Monate	Bezug mindestens für 48 Kalendermonate in den letzten 5 Jahren
Leistungsbezogene Lohnbestandteile (Arbeiter)	80 % des monatlichen Durchschnitts der letzten 12 Monate	Bezug ununterbrochen in den letzten 12 Monaten

Nicht berücksichtigt werden Zeitzuschläge, Vergütung/Lohn für Überstunden, Bereitschaftsdienst u.ä. Eine Ausnahme hiervon gilt für Arbeitnehmer im Feuerwehr- oder Wachdienst oder als Besatzungsmitglied von Binnen- oder Seefahrzeugen und schwimmenden Geräten – s. hierzu die nachfolgenden Ausführungen zu § 7 „Ergänzung der Einkommenssicherung“.

Für die Berücksichtigung unschädlich sind Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten. Ferner Unterbrechungen u.a. wegen

### Unterbrechungen

- Arbeitsunfähigkeit bis zu 26 Wochen
- Einhaltung der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz
- Erziehungsurlaub oder Sonderurlaub zur Betreuung eines Kindes
- Ableistung von Grundwehrdienst bzw. Ersatzdienst

Die letztgenannten drei Unterbrechungen führen jedoch zu einer entsprechenden Verlängerung der 3-Jahresfrist!

### Hinweis

Besonders zu beachten ist der Wortlaut des Tarifvertrages, wonach die genannten Einkommensbestandteile **„in der bisherigen Tätigkeit zuletzt“** zugestanden haben müssen. Dies bedeutet, dass Zulagen und Zuschläge nur dann unter die Einkommenssicherung fallen, wenn sie im Kalendermonat vor Aufnahme der neuen Tätigkeit zugestanden haben. So würde z.B. die Vorarbeiterzulage nicht mehr unter die Einkommenssicherung fallen, wenn diese wegen Verkleinerung der unterstellten Arbeitsgruppe entfällt, der Arbeitsplatz aber erst zu einem späteren Zeitpunkt wegfällt. Zur Vermeidung solcher Härtefälle waren in der Vergangenheit die personalbearbeitenden Dienststellen angewiesen, Personalmaßnahmen "zeitnah" zu anderen Veränderungen vorzunehmen. Als weiterer Ausweg bietet sich in solchen Fällen auch eine Versetzung unter gleichzeitiger befristeter Abordnung auf den bisherigen Arbeitsplatz an.

### Veränderung in der Höhe der persönlichen Zulage

Im Gegensatz zu der früheren Regelung des „SOPA“ ist die persönliche Zulage nun eine „in Monatsbeträgen festgelegte Zulage“ bzw. „ständige Lohnzulage“. Das bedeutet insbesondere, dass die persönliche Zulage jetzt auch bei Krankheit und Urlaub in unveränderter Höhe weitergezahlt wird; früher geschah dies mit dem kalendertäglichen Durchschnitt des Vorjahres im Rahmen des Aufschlags/Zuschlags zum Kranken- bzw. Urlaubslohn.

Die persönliche Zulage nimmt an den allgemeinen tariflichen Erhöhungen des Einkommens teil. Gleichzeitig wird sie jedoch bei Arbeitnehmern, die

- eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren erfüllt und noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben, um ein Drittel
- noch keine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt haben, um zwei Drittel

der sich aus dieser tariflichen Anpassung ergebenden **Einkommenserrhöhung** verringert.

### Beispiel:

Die zurückgelegte Beschäftigungszeit beträgt 20 Jahre, das Lebensalter 48 Jahre. Wegen Wechsel des Arbeitsplatzes erfolgte Rückreihung von Lohngruppe 7 nach Lohngruppe 5.

- |  |          |
|--|----------|
| • Die persönliche Zulage (Unterschied zw. LG 7 und LG 5) beträgt   | 187,34 € |
| • Bei einer allgemeinen tariflichen Anpassung um 2,4 Prozent erhöht sich die persönliche Zulage zunächst auf | 191,84 € |
| • Der Monatstabellenlohn in Lohngruppe 5 steigt um   | 47,81 €  |
| • Hiervon wird <b>ein Drittel</b> auf die persönliche Zulage angerechnet =                                   | 15,94 €  |
| • Die neue persönliche Zulage beträgt  | 175,90 € |

Das Beispiel zeigt, dass die persönliche Zulage im Gegensatz zu der früheren Regelung wesentlich langsamer und unabhängig von ihrer anfänglichen Höhe abgebaut wird. Es kann auch nicht mehr zu tatsächlichen Einkommensverlusten, sondern allenfalls bei allgemeinen

Vergütungserhöhungen zu einem geringeren Einkommensanstieg kommen.

Damit die Kürzungsregelung nicht bereits bei einer kurzfristig nach Beginn der Einkommenssicherung erfolgenden allgemeinen tariflichen Anpassung wirksam wird, erfolgt die Verringerung **erstmalig** bei der ersten tariflichen Anpassung **nach** Ablauf der für den Beschäftigten geltenden Kündigungsfrist – ohne Berücksichtigung etwa bestehender „Unkündbarkeit“. Diese Kündigungsfrist beträgt zwischen 3 Monaten (Beschäftigungszeit ab 5 Jahre) und 6 Monaten (Beschäftigungszeit ab 12 Jahre) zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Eine Verringerung der Persönlichen Zulage unterbleibt für Arbeitnehmer, die

- das 55. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt oder
- eine Beschäftigungszeit von 25 Jahren zurückgelegt oder
- bereits früher einmal eine Einkommenssicherung erhalten haben.

Einkommenssteigerungen z.B. durch Höhergruppierungen, höhere Einreihungen sowie Bewährungszulagen verringern die persönliche Zulage entsprechend.

Weiterhin werden auf die persönliche Zulage in voller Höhe angerechnet, und zwar jeweils in dem Monat, in dem sie gezahlt werden,

- persönliche Zulagen wegen der vorübergehenden Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Vertretungszulagen und vergleichbare Lohnbestandteile
- in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen und ständige Lohnzulagen,
- Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen bzw. -zuschläge,
- leistungsbezogene Lohnbestandteile

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

Die persönliche Zulage entfällt auch, sobald der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer **ungekürzten** gesetzlichen Altersrente erfüllt. Dies gilt nicht für eine Arbeitnehmerin, die zwar die Voraussetzungen zum Bezug einer Altersrente für Frauen - hier liegt z.B. im Oktober 2001 die Altersgrenze bei 61 Jahren und 10 Monaten – erfüllt, da noch kein Anspruch auf die Versorgungsrente der VBL besteht. Hier liegt die Altersgrenze nämlich bei 63 Jahren.

Die persönliche Zulage ist zusatzversorgungspflichtig und wirkt sich – sofern eine Verringerung nicht mehr erfolgt – entsprechend auf die Höhe der Gesamtversorgung aus.

Die frühere Regelungslücke, wonach beim Wechsel eines verheirateten Angestellten in das Arbeiterverhältnis der „Verheiratetenzuschlag“ nicht der Einkommenssicherung unterlag, ist im neuen Tarifvertrag behoben worden. In diesen Fällen erfolgt die Berechnung der persönlichen Zulage auf der Basis des Ortszuschlages der Stufe 2.

**Erstmalige Neuberechnung der persönlichen Zulage**

**Anrechnung von sonstigen Einkommenssteigerungen und Einkommensbestandteilen**

**Fortfall der persönlichen Zulage**

**Zusatzversorgung (VBL)**

**Wechsel vom Angestellten- in das Arbeiterverhältnis**

## § 7 - Ergänzung der Einkommenssicherung

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

erhalten - ggf. neben der zuvor dargestellten persönlichen Zulage - eine weitere Zulage, die die bisherigen Bezüge für Mehrarbeit in einem gewissen Umfang und für eine bestimmte Zeit sichert, sofern sich bei einem **Wechsel** der Beschäftigung die bisherige Arbeitszeit „wesentlich“ vermindert.

#### Verminderung der Arbeitszeit

Als wesentliche Verminderung der Arbeitszeit gilt nach der Protokollnotiz, wenn die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgehenden Stunden **um mehr als 20 Stunden** absinken. Hierzu sind die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Stunden aus dem Durchschnitt der letzten 48 Kalendermonate vor dem Wechsel der Beschäftigung zu ermitteln, und dem Durchschnitt der künftig zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitszeit gegenüberzustellen.

Die Zulage wird in Höhe der auf die weggefallene Verlängerung der Arbeitszeit entfallenden Stundenvergütung bzw. des anteiligen Monats Tabellenlohnes gezahlt.

#### Abbau der Zulage

Die Zulage vermindert sich ab der **zweiten** allgemeinen Lohn-/Vergütungserhöhung nach Beginn der Lohn-/Vergütungssicherung in Abhängigkeit von der ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Feuerwehr- oder Wachdienst oder auf Seefahrzeugen wie folgt:

Beschäftigungszeit	Abbau der Zulage
weniger als 5 Jahre	Zulage entfällt ganz
weniger als 10 Jahre	zweimal 50 %
weniger als 15 Jahre	dreimal 33,3 %
ab 15 Jahre	viermal 25%
ab 20 Jahre	zweimal 25%, einmal 20%. Der Restbetrag von 30% wird nicht mehr abgebaut!

Auf die Zulage werden die gleichen Einkommensverbesserungen wie bei der persönlichen Zulage nach § 6 angerechnet, **zusätzlich** aber auch Bezüge für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie das Aufsteigen in eine höhere Lebensalters- bzw. Lohnstufe. Die Anrechnung erfolgt allerdings nur **einmal** - entweder bei der persönlichen Zulage nach § 6 oder aber bei der Zulage nach § 7!

Die Zulage gilt „als für Arbeitsleistungen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit gezahlt“ und wirkt sich somit nach den hierfür geltenden Regeln erhöhend auf die Gesamtversorgung aus.

#### Kraftfahrer

Kraftfahrer, die einer der Pauschalgruppen II bis IV angehören und eine mindestens fünfjährige ununterbrochene Beschäftigung als Kraftfahrer mit Pauschallohn zurückgelegt haben, erhalten eine

Zulage, mit der in Abhängigkeit von der Zeit als Kraftfahrer nach dem Kraftfahrertarifvertrag für eine bestimmte Zeit der Lohn der jeweils nächstniedrigeren oder darunter liegenden Pauschalgruppe gesichert wird:

Pauschalgruppe	gesichert wird	oder *
IV	III	II
III	II	I
II	I	

\* sofern der Kraftfahrer in den letzten zwei Jahren mehr als ein halbes Jahr einer niedrigeren als der erstgenannten Pauschalgruppe angehört hat.

Solange diese Zulage höher ist als eine ggf. zustehende persönliche Zulage nach § 6, wird sie an deren Stelle gezahlt.

Die Zulage vermindert sich nach Ablauf von jeweils **einem Jahr** wie folgt:

**Abbau der Zulage**

Beschäftigungszeit	Abbau der Zulage
ab 5 Jahre	dreimal 33.3%
ab 10 Jahre	fünfmal 20%
ab 15 Jahre	sechsmal 15%, einmal 10%
ab 20 Jahre	viermal 15%, einmal 10%. Der Restbetrag von 30% wird nicht mehr abgebaut!

Auf die Zulage angerechnet werden Mehrbeträge, die sich aus einer späteren Erhöhung der Pauschalgruppe bzw. Rückkehr zur Pauschalierung, sowie Einreihung in eine höhere Lohngruppe ergeben.

## § 8 - Abgeltung

Neu in diesem Tarifvertrag ist eine Regelung für den Fall des Wechsels zu einem anderen Arbeitgeber, bei dem aufgrund der neuen Beschäftigung **Versicherungspflicht bei der VBL oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung mit Überleitungsabkommen zur VBL** entsteht. Anstelle der hier nicht möglichen Einkommenssicherung wird bei Wechsel in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eine pauschale Abgeltung in Höhe des 18- bis 27-fachen Unterschiedsbetrages zwischen der Vergütung einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bzw. dem Monatsregellohn in der bisherigen und der neuen Tätigkeit als Abfindung gezahlt:

Beschäftigungszeit/Lebensalter	Abfindung
Ab 5 Jahre	18-facher Unterschiedsbetrag
Ab 15 Jahre/40. Lebensjahr	21-facher Unterschiedsbetrag
Ab 15 Jahre/50. Lebensjahr	24-facher Unterschiedsbetrag
Ab 15 Jahre/55. Lebensjahr	27-facher Unterschiedsbetrag

Die Abgeltung ist in der Gesamtsumme begrenzt auf die Höhe der Abfindung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis (§ 9 des TV), was allerdings in der Praxis wohl kaum vorkommen wird. Auch dürfte

sich im Regelfall die Höhe der Abgeltung innerhalb der steuerlichen Freibetragsgrenzen bewegen; siehe Ausführungen zu § 9 „Abfindung“!

Die Abgeltung steht nicht zu, wenn der Arbeitnehmer zuvor einen ihm im Bereich des BMVg angebotenen Arbeitsplatz abgelehnt hat.

### § 9 Abfindung

Für die Zahlung einer Abfindung müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Wegfall des Arbeitsplatzes
- unbefristetes Arbeitsverhältnis
- ununterbrochene Beschäftigungszeit von mindestens zwei Jahren
- 58. Lebensjahr noch nicht vollendet
- Auflösungsvertrag

#### Höhe der Abfindung

Die Höhe der Abfindung ist abhängig von der Beschäftigungszeit. Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des 18. Lebensjahres zurück-gelegte Zeit, auch wenn sie zwischenzeitlich unterbrochen war - sofern dieses nicht auf eigenen Wunsch oder eigenes Verschulden zurückzuführen ist.

Nimmt der Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von sechs bzw. zwölf Wochen das **Angebot** eines Auflösungsvertrages an, so erhöht sich der Abfindungsbetrag um einen „Frühbucherzuschlag“ von 25 bzw. 15 Prozent:

Beschäftigungszeit	Monatsbezüge	Mit „Frühbucherzuschlag 6 Wochen“	Mit „Frühbucherzuschlag 12 Wochen“
Ab 2 Jahre	3	3,75	3,45
Ab 5 Jahre	6	7,5	6,9
Ab 10 Jahre	12	15	13,8
Ab 15 Jahre	16	20	18,4

#### Erklärungsfrist

Die Erklärungsfrist von 6 bzw. 12 Wochen beginnt mit der konkreten Angebotsabgabe zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die personalbearbeitende Dienststelle. Der Nachweis hierüber erfolgt durch einen vom Arbeitnehmer gegengezeichneten Vermerk.

#### Monatsbezug

Als Monatsbezug gelten

- **bei Angestellten:** Die Summe von Grundvergütung, Ortszuschlag, allgemeine Zulage und ggf. Bewährungszulage
- **bei Arbeitern:** Die Summe von Monatstabellelohn und Sozialzuschlag. Dies gilt auch für pauschalierte Kraftfahrer!



**Eine Abfindung steht nicht zu, wenn**

- eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund erfolgt ist, z.B. wegen Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsplatzes oder einer Fortbildung/Umschulung
- der Arbeitnehmer von einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes oder einem Arbeitgeber, der einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, übernommen wird.

**Die Abfindung verringert sich, wenn**

der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem anderen **Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes** eintritt.

**Beispiel:** Die Abfindung betrug 15 Monatsbezüge. Wenn nach 10 Monaten ein entsprechendes Arbeitsverhältnis aufgenommen wird, sind 5 Monatsbezüge zurückzuzahlen!

Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis nicht wegen Wegfall des Arbeitsplatzes, sondern z.B. wegen dessen Nachbesetzung mit einem im Überhang befindlichen Beschäftigten aufgelöst wird – mittelbare Betroffenheit – wird die nach den vorstehenden Regeln berechnete Abfindung nur **zur Hälfte** gezahlt.

In der Vergangenheit sind uns Fälle bekannt geworden, wonach damit gedroht wurde, dass im Falle der Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes und hierdurch bedingter Kündigung keine Abfindung gezahlt werden würde. Damit sollte offensichtlich Druck in Richtung eines "Auflösungsvertrages" ausgeübt werden. Wir können den Betroffenen nur raten, sich nicht einschüchtern zu lassen, aber auch nüchtern die Chancen für den Erhalt eines Arbeitsplatzes zu beurteilen und sich rechtzeitig nach einen neuen Arbeitsplatz umzusehen.

Vorstellbar ist es, dass ein **zumutbarer** Arbeitsplatz angeboten wird, den der Betroffene aus **persönlichen** Gründen dennoch nicht annehmen will – hier droht bei Ablehnung tatsächlich die Kündigung ohne Anspruch auf Abfindung. Bevor die Versetzung auch gegen den Willen des Betroffenen ausgesprochen wird, nach dem Tarifvertrag ist er nur „zu hören“, sollte in diesem Fall noch vor der schriftlichen Versetzungsverfügung – sofern der Arbeitgeber sich darauf einlässt - einem Auflösungsvertrag der Vorzug gegeben werden, um so die Zahlung der Abfindung nicht zu gefährden.

Bei einem Auflösungsvertrag entsteht der Anspruch auf die Abfindung am Tage nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im Falle, dass der Arbeitnehmer den Auflösungsvertrag anfechtet, wird die Abfindung erst fällig, wenn endgültig feststeht, dass der Arbeitnehmer ausgeschieden ist.

Die nachfolgenden Ausführungen sind nur von Bedeutung, wenn auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arbeitslosigkeit folgt und Arbeitslosengeld beansprucht wird.

Nach den Bestimmungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für eine bestimmte Zeit, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung seines

**Keine Abfindung****Verringerung der Abfindung****Abfindung bei Freimachen eines Arbeitsplatzes****Kündigung oder Auflösungsvertrag?****Auswirkungen von Abfindungen auf das Arbeitslosengeld**

Arbeitsverhältnisses eine Abfindung erhalten hat und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet wurde. Der Anspruch ruht also nicht, wenn das Arbeitsverhältnis mit einer Frist beendet wurde, die der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitsverhältnisses entspricht. Bei "unkündbaren" Arbeitnehmern gilt eine Kündigungsfrist von 18 Monaten.

Beim Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber sind keine Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld zu befürchten, da diese im Regelfall immer unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist erfolgen wird. Anders sieht es bei Auflösungsverträgen aus: Weil hier der Termin für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses frei vereinbart wird besteht die Gefahr, dass der Zeitraum kürzer als die ordentliche Kündigungsfrist ist und deshalb Teile der Abfindung auf das Arbeitslosengeld angerechnet werden. Wir empfehlen deshalb den Betroffenen dringend, im Auflösungsvertrag einen Termin festzuschreiben, welcher mindestens der ordentlichen Kündigungsfrist entspricht. Bei "unkündbaren" Arbeitnehmern sollte der Auflösungsvertrag deshalb 18 Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden!

Anders sieht es aus, wenn der nahtlose Übergang auf einen anderen Arbeitsplatz, ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit, gesichert ist. Dann wird natürlich der Termin vereinbart, zu dem das neue Arbeitsverhältnis aufgenommen werden soll.

### Steuerliche Behandlung von Abfindungen

Abfindungen zählen zum steuerpflichtigen Einkommen, was bei den jetzt tariflich möglichen verhältnismäßig hohen Abfindungen zu „Überraschungen“ führen kann. Es sollte sich deshalb jeder, der unter Zahlung einer Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden will, **vorher** über die steuerlichen Auswirkungen informieren und ausrechnen, was tatsächlich unter dem Strich“ übrig bleibt.

Die steuerlichen Freibeträge für Entlassungsabfindungen an Arbeitnehmer betragen

- Grundsätzlich: 8181 Euro
- Bei vollendetem 50 Lebensjahr und nach 15 Jahren Beschäftigungszeit: 10226 Euro
- Bei vollendetem 55. Lebensjahr und nach 20 Jahren Beschäftigungszeit 12.271 Euro

Der die Freibeträge überschießende Betrag ist grundsätzlich in voller Höhe steuerpflichtig. Sofern aber der überschießende Betrag zusammen mit den weiteren im Kalenderjahr erzielten Einkünften höher ist als das sonst bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erzielte Einkommen, kann **auf Antrag** des Steuerpflichtigen die sogenannte „Fünftelregelung“ angewandt werden, um die Folgen der Steuerprogression abzumildern:

Der Arbeitnehmer ist 38 Jahre alt, seit 16 Jahren beschäftigt und verheiratet (StKl. III). Das Jahreseinkommen (ohne Abfindung) beträgt 25.565 €. Die Abfindung beträgt das 20-fache der Monatsbezüge = 40.904 €, wovon nach Abzug des Freibetrages 32.723 € steuerpflichtig sind. Das Jahreseinkommen beträgt somit 58.288 €.

**Beispiel**

1. Schritt: Ermittlung der Einkommensteuerschuld ohne Berücksichtigung des steuerpflichtigen Teils der Abfindung: Auf 25.565 € beträgt die Einkommensteuerschuld	2.578 €
2. Schritt: Ermittlung der Einkommensteuerschuld unter Einbeziehung von einem Fünftel (6545 €) des steuerpflichtigen Teils der Abfindung: Auf 32.110 € DM beträgt die Einkommensteuerschuld	4.176 €
3. Schritt: Verfünffachung des Unterschiedsbetrages zwischen den beiden Steuerbeträgen aus Schritt 1 und Schritt 2: $1.598 \text{ €} \times 5 =$	7.990 €
4. Schritt: Hinzurechnung dieses Betrages zum Steuerbetrag aus Schritt 1 – die Summe ergibt die Einkommensteuerschuld unter Berücksichtigung der Tarifiermäßigung für die Entlassungsabfindung: $2.578 \text{ €} + 7.990 \text{ €} =$	10.568 €
Ohne die Fünftelregelung betrüge die Einkommensteuerschuld	12.251 €.
Durch die Anwendung der Fünftelregelung ergibt sich eine Steuerermäßigung in Höhe von	1.683 €

Das Beispiel zeigt, dass nahezu ein Fünftel der Abfindung ans Finanzamt geht - bei einem Ledigen wäre es sogar mehr als ein Viertel!

## § 10 - Altersteilzeitarbeit

Es würde den Rahmen dieses Leitfadens sprengen, an dieser Stelle das gesamte Regelwerk des Altersteilzeit-Tarifvertrages vorzustellen. Dies ist auch nicht notwendig, da die tarifliche Regelung für die Bundeswehr nur in zwei Punkten von dem genannten Tarifvertrag abweicht:

- Altersteilzeitarbeit ist nur im Blockmodell möglich
- Der Arbeitnehmer erhält **88 Prozent** des Nettobetrages des bisherigen Arbeitsentgeltes (Mindestnettobetrag)

Auch hier sind die unmittelbare oder mittelbare Betroffenheit Voraussetzung, allerdings **entfällt** die Prüfung einer anderen Beschäftigungsmöglichkeit im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung.

**Ermittlung  
des Mindestnetto-  
betrages**

Die Umrechnung der in den einschlägigen Veröffentlichungen – z.B. Broschüre Nr. 5 „Altersteilzeit für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst“ der DBB Tarifunion – enthaltenen Tabellen der Mindestnetto-  
beträge von 83 auf 88 Prozent kann wie folgt vorgenommen werden:

*Mindestnettoentgelt (83%) multipliziert mit 1,06  
ergibt Mindestnettoentgelt (88%)*

**Beispiel:**

Für ein bisheriges Bruttoarbeitsentgelt von 1.994 € weist die Tabelle in Steuerklasse III einen Mindestnettobetrag von 1.259,50 € aus.

Das Mindestnettoentgelt (88%) beträgt dann

$$1.259,50 \times 1,06 = \mathbf{1335,07 \text{ €}}$$

Die Protokollnotiz gilt mit der Maßgabe, dass der Beginn der Altersteilzeitarbeit (Beginn der Arbeitsphase) nicht vor dem 01. Januar 2001 liegen darf. Auf den Zeitpunkt der Antragstellung bzw. das Datum des Änderungsvertrages kommt es nicht an. Im übrigen wird der höhere Aufstockungsbetrag frühestens ab dem in Kraft treten des Tarifvertrages – 01.06.2001 - gezahlt.

## § 11 - Härtefallregelung

Der Begriff „Härtefallregelung“ soll deutlich machen, dass es sich hierbei um das allerletzte Mittel handelt, wenn alle anderen tariflichen Regelungen abgeprüft und sich als nicht anwendbar erwiesen haben. Wir gehen allerdings davon aus und werden durch die vielen Anfragen hierzu in unserer Auffassung bestätigt, dass diese Regelung eine ähnliche Bedeutung erlangen wird wie seinerzeit die bereits zum 31.12.1997 ausgelaufene sogenannte „55er-Regelung“ des § 7 des „SOPA“. Hiernach konnte ein Beschäftigter bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen ab dem 55. Lebensjahr mit einer „Übergangsversorgung“ in Höhe seiner zukünftigen Gesamtversorgung/Versorgungsrente aus der VBL vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Die Übergangsversorgung war abzüglich eines Versorgungsfreibetrages steuerpflichtig, und in der Regel führte ihr Bezug wegen Nichterfüllung der „9/10 – Regelung“ zum Ausschluss aus der gesetzlichen „Krankenversicherung der Rentner“. Die Härtefallregelung hat übrigens – auch wenn dies auf den ersten Blick nicht so erscheinen mag - in ihrer finanziellen Ausgestaltung viele Ähnlichkeiten mit der damaligen „55er-Regelung“.

Die Härtefallregelung sieht vor, dass unter bestimmten Voraussetzungen, die nachfolgend noch erläutert werden, bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ein Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung **vereinbart** werden kann. An Stelle der bisherigen Bezüge erhält der Arbeitnehmer dann eine „**Ausgleichszahlung**“ in Höhe von 72 Prozent des bisherigen Bruttoeinkommens.

Die Regelung kann erst nach einer Änderung der Satzung der VBL in Kraft treten – voraussichtlich im IV. Quartal 2001 – und ist zunächst bis zum 31. 12. 2006 befristet.

Die Härtefallregelung kann vereinbart werden mit Arbeitnehmern,

- die das 55. Lebensjahr vollendet haben,
- die im Tarifgebiet West eine Beschäftigungszeit von mindestens 20 Jahren zurückgelegt haben bzw.
- im Tarifgebiet Ost vor dem 3. Oktober 1990 in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden haben, das vom gleichen Tage an ohne schädliche Unterbrechung beim Arbeitgeber Bund neu begründet wurde,
- die als Arbeiter beschäftigt werden
- die als Angestellte den Vergütungsgruppen X bis Vc bzw. Vb im Bewährungsaufstieg, sowie den Vergütungsgruppen KR I bis KR VI angehören
- denen kein Arbeitsplatz angeboten und
- mit denen wegen des kurzfristigen Wegfalls des Arbeitsplatzes keine Altersteilzeitarbeit vereinbart werden kann.

**Anspruchsvoraussetzungen**

An der vorgenannten Einschränkung für Angestellte (Vergütungsgruppen) hielt das BMI bei den Tarifverhandlungen bis zuletzt fest, um keine Ansatzpunkte für vergleichbare Regelungen bei den Beamten zu bieten. Es gibt allerdings eine Niederschriftserklärung zum Tarifvertrag, wonach außertariflich im begründeten Einzelfall auch Angestellte oberhalb der Vergütungsgruppe Vb (Bewährung) bzw. KR VI in die Regelung einbezogen werden können. Von der Einschränkung betroffene Angestellte sollten sich deshalb nicht mit einer pauschalen Ablehnung zufrieden geben, sondern auf die Prüfung des Einzelfalles durch das BMVg bestehen, ggf. mit Unterstützung durch ihre Gewerkschaft.

**Ausnahmen möglich**

Wie bereits eingangs erwähnt, erhält der Arbeitnehmer ab dem Beginn der Ruhensregelung eine **Ausgleichszahlung** in Höhe von 72 Prozent des bisherigen Bruttoeinkommens, wozu auch die jährliche Zuwendung (Weihnachtsgeld), nicht jedoch das Urlaubsgeld, zählt.

**Ausgleichszahlung**

Was genau unter den Begriff „Einkommen“ fällt, ist in § 6 des Tarifvertrages „Einkommenssicherung“ sowie in § 11 Abs. 2 UAbs 2 aufgeführt. Es sind die Einkommensbestandteile, die auch unter die Einkommenssicherung fallen, weshalb an dieser Stelle eine Wiederholung der Ausführungen nicht erforderlich ist. Hinzu kommen noch Besitzstandszulagen, wie z.B. die Einkommenssicherung nach § 6 und § 7 dieses Tarifvertrages oder nach § 5 und § 6 des „SOPA“.

Bei Feuerwehr- und Wachleuten sowie Besatzungsmitgliedern zählt zu den Bezügen aus der bisherigen Tätigkeit auch der Durchschnitt der in den letzten 48 Kalendermonaten für die verlängerte regelmäßige Arbeitszeit gezahlten Vergütungen für Überstunden bzw. Löhne für Mehrarbeit.

Für Kraftfahrer der Pauschalgruppen II bis IV gilt als Einkommen der Pauschallohn aus der jeweils nächstniedrigeren Pauschalgruppe als der, der sie im letzten Monat vor Eintritt der Ruhensregelung angehört haben.

<b>Anpassung der Ausgleichszahlung</b>	Selbstverständlich nimmt die Ausgleichszahlung an den allgemeinen tariflichen Anpassungen der Bezüge teil. Auch werden Änderungen der Stufe des Orts- bzw. Sozialzuschlages berücksichtigt. Sofern in den Bezügen aus der bisherigen Tätigkeit auch eine im Rahmen der Einkommenssicherung gezahlte persönliche Zulage - § 6 oder § 7 des Tarifvertrages – enthalten ist, verändert sich diese ebenfalls nach den hierfür geltenden Anpassungs- und Anrechnungsregelungen.
<b>Regelungen des Sozialgesetzbuches</b>	Die Geldbezüge aus der Ausgleichszahlung, wie übrigens auch die aus der zuvor erwähnten „Übergangsvorsorge“ nach dem SOPA, unterliegen <b>nicht</b> der Sozialversicherungspflicht, was erhebliche Auswirkungen auf die Beitragspflicht zur gesetzlichen Sozialversicherung hat. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus den für uns zwar nicht nachvollziehbaren, aber so hinzunehmenden Bestimmungen des Sozialgesetzbuches IV, wonach Sozialversicherungspflicht in einem nichtselbständigen Arbeitsverhältnis nur dann besteht, wenn dem dort gezahlten Entgelt eine entsprechende <b>Arbeitsleistung</b> gegenübersteht. Für die Altersteilzeitarbeit z.B. wird diese Voraussetzung erfüllt, weil hier während der Arbeitsphase ein Arbeitszeitkonto (Wertguthaben) aufgefüllt und während der Freizeitphase wieder aufgezehrt wird. Bei der Härtefallregelung hingegen ist dies nicht der Fall, mit den folgenden Auswirkungen auf die verschiedenen Zweige der Sozialversicherung:
<b>Rentenversicherung</b>	Die für eine ungeminderte Altersversorgung erforderlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung können weiterhin auf freiwilliger Basis geleistet werden.
<b>Arbeitslosenversicherung</b>	Die Beitragspflicht entfällt
<b>Kranken- und Pflegeversicherung</b>	Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung muss auf <b>freiwilliger</b> Basis fortgesetzt werden. Für die Beitragsbemessung sind nach derzeit noch geltender gesetzlicher Regelung neben der Ausgleichszahlung ggf. weitere Einkünfte - z.B. Zins- und Mieteinnahmen - heranzuziehen. Wegen Fortfall des Krankengeldanspruches gilt der ermäßigte Beitragssatz, der ca. 1 Prozent unter dem sonst üblichen Satz liegt. Der auf das Weihnachtsgeld entfallende Beitragsteil wird nicht einmalig im November, sondern monatlich mit jeweils einem Zwölftel erhoben. Wegen der in der Regel nicht erfüllten 9/10-Regelung - d.h. Versicherungspflicht während 9/10 der Zeiten der zweiten Lebensarbeitshälfte - ist der spätere Zugang zur gesetzlichen „Krankenversicherung der Rentner“ verwehrt mit der weiteren Folge, dass dann auf die Versorgungsrente der VBL statt des halben der volle Krankenversicherungsbeitrag - derzeit also ca. 13 Prozent - erhoben wird. Das Bundesverfassungsgericht hat diese Zugangsbeschränkungen beanstandet - derzeit ist noch nicht absehbar, wie der Gesetzgeber diese Regelungen anpassen wird.

Der Tarifvertrag stellt sicher, dass der Arbeitnehmer lediglich mit den auf die Ausgleichszahlung entfallenden Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Zusatzversorgung in Höhe der jeweiligen Arbeitnehmeranteile belastet wird. Der Arbeitgeber übernimmt deshalb die auf die Ausgleichszahlung entfallenden Beiträge in Höhe des Arbeitgeberanteils und stockt diese in der Rentenversicherung und Zusatzversorgung zusätzlich auf der Basis des **bisherigen Einkommens** auf, wodurch sich dann beim Eintritt in den Rentenstand eine **ungeminderte** Altersversorgung auf der Basis des früheren Einkommens ergibt.

## Aufstockungsleistungen

Folgende Beiträge sind zu leisten:

	<b>Arbeitnehmer</b>	<b>Arbeitgeber</b>
Kranken-/Pflegeversicherung	Voller Beitrag auf Ausgleichszahlung	Häftiger Zuschuss an Arbeitnehmer
Rentenversicherung	Häftiger Beitrag auf Ausgleichszahlung	Häftiger Beitrag auf Ausgleichszahlung, sowie voller Beitrag auf Aufstockungsbetrag (28%)
Zusatzversorgung (Tarifgebiet West)	1,25 % auf Ausgleichszahlung	6,45 % auf Ausgleichszahlung, sowie 7,7% auf Aufstockungsbetrag (28%)
Zusatzversorgung (Tarifgebiet Ost)	entfällt	1 % auf Ausgleichszahlung und Aufstockungsbetrag (28 %)

Der „Aufstockungsbetrag“ ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen Brutto (100%) und der Ausgleichszahlung (72%).

Bei den zuvor dargestellten Leistungen des Arbeitgebers zur Sozialversicherung handelt es sich nicht um steuerfreie Beiträge – da keine Sozialversicherungspflicht mehr besteht -, sondern um einen sogenannten „geldwerten Vorteil“, der in voller Höhe der Einkommensteuerpflicht unterliegt. Die Darstellung, dass der Arbeitnehmer nur mit den auf die Ausgleichszahlung entfallenden Beiträgen zur Sozialversicherung belastet wird, ist deshalb nicht ganz korrekt: Zusätzlich trägt er auch die auf die Arbeitgeberleistungen entfallende Einkommensteuer, kann allerdings in der Einkommensteuererklärung auch erhöhte Vorsorgeaufwendungen geltend machen (s.u.)!

## Steuerliche Aspekte

Unverändert bleibt die Regelung, wonach der über 89,48 €/Monat hinausgehende Beitrag des Arbeitgebers zur Zusatzversorgung – bis zu dieser Höhe erfolgt pauschale Versteuerung durch den Arbeitgeber – ebenfalls dem steuerpflichtigen Arbeitslohn hinzugerechnet wird.

### Vorsorgeaufwendungen

Wesentlich gemindert und in vielen Fällen sogar vernachlässigt werden kann dieser auf den ersten Blick belastende Sachverhalt allerdings dadurch, dass der Gesamtbetrag der eigenen und arbeitgeberseitigen Beiträge zur Sozialversicherung als Vorsorgeaufwendungen bei der Einkommenssteuer steuermindernd geltend gemacht werden kann.

Grundsätzlich können nämlich als Vorsorgeaufwendungen Versicherungsbeiträge in folgender Höhe steuermindernd geltend gemacht werden:

	ledig	verheiratet
Grundhöchstbetrag	1.334 €	2.668 €
<b>+ Vorwegabzug</b>	<b>3.068 €</b>	<b>6.136 €</b>
+ Darüber hinaus zur Hälfte:	1.334 € = 667 €	2.668 € = 1.334 €
Gesamt	5.736 € / 5.069 €	11.472 € / 10.138 €

Bei Bezug von **sozialversicherungspflichtigem** Arbeitslohn wird der Vorwegabzug um 16 Prozent des Arbeitslohnes gekürzt. Der Vorwegabzug entfällt deshalb ab einem Arbeitslohn von 19.175 €; bei Ehegatten ab 38.350 €

Der Grundhöchstbetrag und der gekürzte Vorwegabzug sind in der Monatslohnsteuertabelle bereits berücksichtigt.

Da bei der Härtefallregelung **keine** Sozialversicherungspflicht besteht, entfällt die Kürzung des vorgenannten Vorwegabzuges. Dies geschieht jedoch nicht automatisch beim monatlichen Steuerabzug, so dass während des Jahres zunächst zu viele Steuern gezahlt werden.

### Einkommensteuererklärung abgeben!

Die Eintragung von Vorsorgeaufwendungen als Steuerfreibetrag auf der Lohnsteuerkarte ist nicht zulässig. Die Vorsorgeaufwendungen müssen deshalb im Rahmen der Einkommensteuererklärung bis zu den o.a. Höchstgrenzen geltend gemacht werden!

Die Einkommensteuer wird entsprechend vom Finanzamt erstattet!

Eine überschlägige Berechnung zu unserem Beispiel hat ergeben, dass sich alleine durch die Geltendmachung der erhöhten Vorsorgeaufwendungen bei ungekürztem Vorwegabzug hierdurch eine Steuerrückzahlung von ca. 600 € ergibt, sich das monatliche „Netto“ also um 50 € erhöht.



Um die nachfolgende Beispielrechnung mit ihrem ohnehin schon sehr schwierigen Rechengang etwas verständlicher zu machen, müssen einige grundsätzliche Regelungen zur Steuer- und Sozialversicherungspflicht von Arbeitsentgelt erläutert werden.

**Erläuterungen zum Beispiel für eine Ausgleichszahlung**

Viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst werden sich schon darüber gewundert haben, dass die Zahlen oben rechts in den Lohn- und Vergütungsmitteilungen nicht recht mit den tatsächlichen Bruttobezügen übereinstimmen wollen. Dies liegt daran, dass nach komplizierten Berechnungsformeln die Arbeitgeberleistungen zur Zusatzversorgung (VBL) bei der Ermittlung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts und des steuerpflichtigen Brutto berücksichtigt werden. Es ist deshalb notwendig, zunächst einen Blick auf diese Beiträge zu werfen.

Derzeit sind 7,7% der Brutto-Vergütung als Beitrag abzuführen, wovon im Tarifgebiet West 6,45% auf den Arbeitgeber und 1,25% auf den Arbeitnehmer entfallen.

**Beiträge zur Zusatzversorgung**

Der Arbeitgeberanteil gilt als „geldwerter Vorteil“ und ist damit grundsätzlich steuerpflichtig. Allerdings wird zunächst ein Betrag von bis zu 89,48 € vom Arbeitgeber pauschal versteuert und erst der überschüssende Betrag dem steuerpflichtigen Einkommen zugerechnet (Nr. 7.3 der Beispielrechnung). Weiterhin sind dem steuerpflichtigen Brutto **alle** Beiträge und Zuschüsse des Arbeitgebers zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur Zusatzversorgung hinzuzurechnen (Nr. 8.3 – 8.7 der Beispielrechnung).

**Steuerpflichtiges Entgelt**

Dem Grundsatz folgend, dass die steuerpflichtigen Brutto-Bezüge zugleich Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Sozialversicherung sind, erhöht sich das sozialversicherungspflichtige Entgelt – allerdings ohne die zuvor genannten Arbeitgeberzuschüsse und -Beiträge – zunächst in gleichem Masse. Doch damit nicht genug: Da bei diesem Rechengang der pauschal vom Arbeitgeber versteuerte Teil der Beiträge zur Zusatzversorgung – 89,48 € – nicht erfasst wird, wird nach folgendem Verfahren ein weiterer Erhöhungsbetrag zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt ermittelt:

**Sozialversicherungspflichtiges Entgelt**

- Zunächst wird festgestellt, welcher Vergütungsbestandteil dem pauschal versteuerten Beitragsteil entspricht. Bei einem Beitragsatz des Arbeitgebers zur Zusatzversorgung von derzeit 6,45 % sind es **1387,29 €**, auf die 89,48 € Beitragsanteil entfallen.
- In einem nächsten Schritt werden hiervon 2,5% = 34,68 € errechnet, und abzüglich eines Freibetrages von 13,29 € weitere **21,39 €** dem sozialversicherungspflichtigen Entgelt zugeschlagen. Dieser Erhöhungsbetrag (Nr. 7.2 der Beispielrechnung) gilt grundsätzlich für alle Einkommen über 1.387,29 €!

Das Rechenbeispiel zeigt, das „unter dem Strich“ bei der Härtefallregelung das Netto-Einkommen ca. 76,7 Prozent des bisherigen Einkommens beträgt, unter Berücksichtigung der Steuererstattung sogar nahezu 80 Prozent.

**Ergebnis**

## Beispiel für eine Ausgleichszahlung (Oktober 2001)

### Angestellter VergGrp Vlb BAT, verheiratet, ohne Kinder, Tarifgebiet West

1. Berechnung der Ausgleichszahlung	§ 11 (72 %)	Vergleich 100%
1.1 Brutto-Vergütung (Grundverg., OZ Stufe 2, allg. Zulage)	2.293,27 €	2.293,27 €
1.2 Hiervon 72 % = Ausgleichszahlung	1.651,15 €	
1.3 Unterschied zu bish. Brutto (Aufstockungsbetrag)	642,12 €	
<b>2. Steuern (Bemessungsgrundlage siehe Nr. 8.8)</b>		
2.1 Lohnsteuer	-94,85 €	-144,95 €
2.2 Solidaritätszuschlag	0,00 €	0,00 €
2.2 Kirchensteuer (9%)	-8,50 €	-13,04 €
2.3 Steuern gesamt	-103,35 €	-157,99 €
<b>3. Beiträge Sozialversicherung</b> (Bemessungsgrundlage siehe Nr. 7.4)		
3.1 AN-Anteil Rentenversicherung (9,55 %)	-161,35 €	-226,63 €
3.2 AN-Anteil Kranken- u. Pflegeversicherung (7,85 %)	entfällt	-186,29 €
3.3 Arbeitslosenversicherung (3,25 %)	entfällt	-77,13 €
<b>4. AN-Anteil Zusatzversorgung (1,25%)</b>	-20,64 €	-28,67 €
<b>5. AG-Zuschuss zur Kranken- u. Pflegeversicherung</b>	126,55 €	
6. Überweisung auf Gehaltskonto	1.492,36 €	1.616,57 €
6.1 Beiträge zur freiw. Kranken- u. Pflegeversicherung	-253,10 €	
<b>6.2 dem Arbeitnehmer verbleiben</b>	<b>1.239,26 €</b>	<b>1.616,57 €</b>
6.3 In Prozent gegenüber bisherigem Netto	76,7%	
<b>7. Ermittlung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts</b>		
7.1 Brutto-Vergütung	1.651,15 €	2.293,27 €
7.2 + Mehrbetrag aus pauschal versteuerter Umlage VBL	21,39 €	21,39 €
7.3 + AG-Anteil VBL, soweit nicht pauschal versteuert	17,02 €	58,44 €
7.4 Bemessungsgrundlage für AN-Anteil RV, KV u. ALV	1.689,56 €	2.373,10 €
7.5 + Aufstockungsbetrag (Nr. 1.3)	642,12 €	
7.6 + VBL-Umlage (6,45%) für Aufstockungsbetrag	41,42 €	
7.7 Bemessungsgrundlage für den RV-Gesamtbetrag	2.373,10 €	
<b>8. Ermittlung des steuerpflichtigen Brutto</b>		
8.1 Ausgleichszahlung/Brutto-Vergütung	1651,15 €	2.293,27 €
8.2 + AG-Anteil VBL, soweit nicht pauschal versteuert	17,02 €	58,44 €
8.3 + VBL-Umlage für Aufstockungsbetrag (Nr. 1.3)	41,42 €	
8.4 + AG-Anteil RV (9,55%) für sozialversicherungspfl. Entgelt (Nr. 7.4)	161,35 €	
8.5 + AG-Anteil RV (19,1%) für Aufstockungsbetrag (Nr. 1.3)	122,64 €	
8.6 + AG-Anteil RV (19,1%) für VBL-Umlage auf Aufstockungsbetrag (Nr. 7.6)	7,91 €	
8.7 + AG-Zuschuss zur Kranken- u. Pflegeversicherung	126,55 €	
8.8 Steuerpflichtiges Brutto	2.128,05 €	2.351,71 €
<b>9. Vorsorgeaufwendungen des Arbeitnehmers gesamt</b> (bei der Einkommensteuererklärung geltend zu machen)		
9.1 AN-Anteil RV u. VBL Ausgleichszahlung (Nr. 3.1+4.)	181,99 €	
9.2 AN-Beitrag freiwillige PV und PV	253,10 €	
9.3 vom AN versteuerte AG-Beiträge (Nr. 8.2 + 8.3 + 8.4 + 8.5 + 8.6)	350,34 €	
9.4 Summe	785,44 €	

**Steuerliche Entlastung hierdurch ca. 600 €/Jahr!**

## Abschnitt II

Die Paragraphen 12 bis 16 enthalten die Regelungen im Zusammenhang mit der Verlagerung von Aufgaben zu „Dritten“ – im allgemeinen Sprachgebrauch als „Privatisierung“ oder auch „Outsourcing“ bezeichnet. Mit „Dritte“ sind selbständige Auftragnehmer, Kooperationspartner und insbesondere neu zu gründende Gesellschaften - z. B. im Rahmen der Geschäftsfelder der GEBB - gemeint, die Aufgaben der Bundeswehr übernehmen und die selbst nicht dem Geschäftsbereich des BMVg oder einer anderen Bundesbehörde angehören.

### § 12 - Grundsätze

Die im Tarifvertrag verankerte Festschreibung des Prinzips der uneingeschränkten Freiwilligkeit, im Zusammenhang mit der Verlagerung von Aufgaben zum neuen Arbeitgeber zu wechseln oder aber beim Arbeitgeber Bundeswehr zu verbleiben, sichert den hiervon betroffenen Arbeitnehmern umfassende Rechte zu. Bei Drucklegung dieser Broschüre lässt sich noch nicht absehen, wie ein solches Beschäftigungsverhältnis sich vollziehen wird; festzustellen ist aber schon heute, dass es für die interessierten Bewerber aus der Privatwirtschaft nicht gerade einfach wird.

### § 13 - Personalgestaltung

Sofern der Arbeitnehmer sich dafür entschieden hat, beim Arbeitgeber Bundeswehr zu verbleiben, geht nur das sogenannte Direktionsrecht auf den „Dritten“ über. Das heißt, dass der Arbeitnehmer zwar verpflichtet ist, seine Arbeitsleistung beim Dritten zu erbringen, im übrigen aber sein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber Bundeswehr unberührt bleibt. Dies bedeutet:

- Alle sich aus dem Arbeitsvertrag und aus den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes ergebenden Rechte und Pflichten gelten ohne Einschränkung weiter. Dies schließt auch die Regelungen zur Einkommenssicherung nach den §§ 6 und 7 dieses Tarifvertrages ein, sofern sich aus Anlass der Personalgestaltung oder während der Personalgestaltung das Einkommen verringert.
- Die Zahlung des Arbeitsentgeltes und aller sonstigen tariflichen Leistungen einschließlich der Umlage zur VBL erfolgt weiter durch den Arbeitgeber Bundeswehr
- Die Personalbearbeitung verbleibt bei der Bundeswehr

Die Einzelheiten der Personalgestaltung sind zwischen dem Arbeitgeber Bundeswehr und dem „Dritten“ jeweils in einem „Personalgestellungsvertrag“ festzulegen.

Zusätzlich bestimmt der Einführungserlass des BMVg:

*„Um möglichen Ängsten und Befürchtungen im Zusammenhang mit dem Modell der Personalgestaltung entgegenzuwirken, ist mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern so früh wie möglich ein Personalgespräch zu führen, in dem sie über die geplante Maßnahmen und ggf. möglichen Alternativen zu unterrichten sind. Hierbei ist ihnen die Gelegenheit einzuräumen, noch vor der Personalentscheidung eigene Vorstellungen hierzu einzubringen.“*

## § 14 - Beurlaubung

Mit der Möglichkeit der Gewährung von unbezahltem Sonderurlaub für eine Tätigkeit bei einem „Dritten kann“ dem interessierten Arbeitnehmer u.a. die Gelegenheit für eine „Schnupperphase“ eingeräumt werden. Darüber hinaus kann es auch im dienstlichen Interesse liegen, dass ein Arbeitnehmer nur vorübergehend bei einem „Dritten“ tätig wird, z.B. wenn das Kooperationsvorhaben zeitlich befristet ist.

Auch wenn der Tarifvertrag dies nicht ausdrücklich so herausstellt, handelt es sich in diesen Fällen um eine Beurlaubung „ohne Geld- und Sachbezüge“ - andernfalls wäre es nämlich sich eine „Personalgestellung“ im Sinne des § 13.

Wichtig ist es zu wissen, dass nach Beendigung der Beurlaubung zwar kein Anspruch auf Rückkehr auf den früheren Arbeitsplatz besteht, dies aber auch nicht ausgeschlossen ist. Ein Rechtsanspruch hierauf besteht aber nur bei einer entsprechenden schriftlichen Zusicherung des Arbeitgebers in der Sonderurlaubsbewilligung!

## § 15 - Arbeitgeberwechsel

Für den Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber – sei es direkt mit Beginn der Aufgabenverlagerung oder aber aus der „Personalgestellung“ heraus – mag es durchaus gute Gründe geben, insbesondere wohl die Möglichkeit des Aufstiegs in höhere Positionen und/oder der Einkommensverbesserung. Dieser Schritt sollte gut überlegt werden, da nach Ablauf der tariflichen Schutzfrist kein Rückkehrrecht zum Arbeitgeber Bundeswehr mehr besteht und auch für den Fall einer arbeitgeberseitigen Kündigung nur eine „bevorzugte Wiedereinstellung“ unter der Voraussetzung eines **geeigneten** freien Arbeitsplatzes zugesagt wird.

Zur Vermeidung unliebsamer Überraschungen sollte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber Bundeswehr durch Auflösungsvertrag oder Kündigung erst dann erfolgen, wenn zuvor alle Einzelheiten geregelt sind und ein entsprechender Arbeitsvertrag mit dem neuen Arbeitgeber abgeschlossen ist.

Ein Anspruch auf Abfindung besteht nicht, weil die wesentliche Voraussetzung „Wegfall des Arbeitsplatzes“ nicht vorliegt.

### Rückkehrrecht

Für eine Frist von sechs Monaten, beginnend mit dem Tag der Arbeitsaufnahme als **Beschäftigter** des neuen Arbeitgebers, sichert der Tarifvertrag ein Rückkehrrecht zum Arbeitgeber Bundeswehr zu, ohne dass hierbei Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz besteht. In der Regel wird dies darauf hinauslaufen, dass zwar das alte Arbeitsverhältnis wieder auflebt, die Beschäftigung aber im Rahmen der Personalgestellung ggf. weiterhin beim neuen Arbeitgeber erfolgt.

## § 16 - Aufgabenwegfall

Im Zusammenhang mit der Verlagerung von Aufgaben zu einem Dritten sind zwei Fallgestaltungen denkbar:

- der Arbeitsplatz wird bereits zum Zeitpunkt der Verlagerung nicht mehr benötigt oder
- der Arbeitsplatz entfällt zu einem späteren Zeitpunkt während der Personalgestellung.

In beiden Fällen ist sichergestellt, dass dann für den Betroffenen alle Regelungen aus Teil I dieses Tarifvertrages, also z.B. Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung, Ausscheiden unter Zahlung einer Abfindung, zur Altersteilzeitarbeit und zur Härtefallregelung uneingeschränkt Anwendung finden.

## Abschnitt III

### § 17 - Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

Ansprüche aus Abschnitt I dieses Tarifvertrages enden, 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 Zusatzsatzversorgung erfüllt.

Das gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis wegen der Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung endet. Ausgenommen sind Arbeitnehmerinnen, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente für Frauen erfüllen, solange ihr Anspruch auf Versorgungsrente nach § 65 Abs. 7 der Satzung der VBL oder entsprechender Vorschriften ruhen würde.

Zu beachten ist insbesondere, dass bereits das Vorliegen der im § 17 Abs. 1 aufgeführten Voraussetzung ausreichend ist, um Ansprüche aus dem Tarifvertrag auszuschließen. Es kommt nicht darauf an, ob diese Leistungen auch tatsächlich bezogen werden.

### § 18 - In-Kraft-Treten

Der Tarifvertrag trägt das Unterschriftsdatum vom 18. Juli 2001 und ist mit Ausnahme des § 11 (Härtefallregelung) am 01. Juni 2001 in Kraft getreten. Nach der Protokollnotiz zu § 1 Abs. 1 gilt der Tarifvertrag auch, wenn die den konkreten Wegfall des Arbeitsplatzes zu Grunde liegende Organisationsmaßnahme bereits vor dem 01. Juni 2001 getroffen worden ist. Entscheidend ist hier, dass der Wegfall des Arbeitsplatzes erst nach dem 01. Juni 2001 (In-Kraft-treten des Tarifvertrages) wirksam wird.

Wie bereits unter § 11 ausgeführt tritt die Härtefallregelung erst mit dem Wirksamwerden einer entsprechenden Regelung in der Satzung der VBL in Kraft, was nach unserem Informationsstand bei Drucklegung dieser Broschüre im November 2001 geschehen soll.

### **Auswirkungen auf die Zusatzversorgung bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst**

#### **Frühere Regelung**

Es dürfte allgemein bekannt sein, dass ein Anspruch auf die vollen Leistungen aus der Zusatzversorgung (VBL) nur dann besteht, wenn der Eintritt in den Rentenstand unmittelbar aus einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst erfolgt. Ist dies nicht der Fall, weil z.B. der Arbeitnehmer nach 20 Jahren Beschäftigungszeit bei der Bundeswehr weitere 20 Jahre bei einem privaten Arbeitgeber beschäftigt war, bestand bis vor kurzem statt des Anspruches auf die sogenannte „Versorgungsrente“ nur ein Anspruch auf die im allgemeinen niedrigere „Versicherungsrente“ auf der Grundlage eines festen Prozentsatzes des letzten Arbeitsentgelts. Diese ab Renteneintritt gewährte Leistung war darüber hinaus „statisch“, d.h., der Zahlbetrag blieb über die Jahre hinweg unverändert.

Mit Urteil vom 15. Juli 1998 hat das Bundesverfassungsrecht diese in § 18 des „Gesetzes zur Betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG) verankerte Regelung als verfassungswidrig bezeichnet und für eine Neuregelung entsprechend den für Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes geltenden allgemeinen Regelungen des BetrAVG eine Frist bis zum 31.12.2000 gesetzt.

#### **Neue Regelung**

Mit der Neufassung des § 18 des BetrAVG ist der Gesetzgeber zwischenzeitlich diesem Auftrag nachgekommen. Damit wird der vorzeitig aus dem öffentlichen Dienst ausscheidende Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Anwartschaften nicht mehr schlechter gestellt als vergleichbare Arbeitnehmer der Privatwirtschaft.

Die Neuregelung sieht vor, dass sich die Versorgungsanwartschaft nach dem der Betriebszugehörigkeit entsprechenden Anteil an der zugesagten Versorgung bemisst. In der Praxis erfolgt diese Anteilsberechnung in drei Schritten:

- Im ersten Schritt wird die Gesamtversorgung ermittelt, die dem Arbeitnehmer beim Verbleiben im öffentlichen Dienst mit Erreichen des 65. Lebensjahres zugestanden hätte – sehr vereinfacht dargestellt sind dies maximal 91,75 % des monatsdurchschnittlichen Nettoentgelts im Drei-Jahres-Zeitraum vor dem Ausscheiden.
- Im zweiten Schritt wird die nach einem Näherungsverfahren ermittelte gesetzliche Rente – ebenfalls hochgerechnet auf das 65. Lebensjahr – von dem für die Gesamtversorgung errechneten Betrag abgezogen. Das Ergebnis ist die fiktive „Versorgungsrente“, so wie diese von der VBL als Voll-Leistung ab dem 65. Lebensjahr zu zahlen wäre.
- Im dritten Schritt wird diese Voll-Leistung mit 2,25 % pro Jahr der zusatzversicherungspflichtigen Beschäftigungszeit im öffentlichen Dienst multipliziert. Das Ergebnis ist die Höhe der anteiligen Versorgungsanwartschaft nach § 18 BetrAVG bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst.

<b>Ausscheiden nach 20 versicherungspflichtigen Jahren im öffentlichen Dienst</b>	<b>Beispiel</b>
• Das gesamtversorgungsfähige Entgelt (Monatsdurchschnitt der letzten drei Kalenderjahre vor Ausscheiden) beträgt	1.790,00 €
• Hieraus errechnet sich ein fiktives Nettoarbeitsentgelt in Höhe von	1.356,00 €
• Hiervon 91,75 % (höchst möglicher Versorgungssatz)	1244,13 €
• Abzüglich der im Näherungsverfahren hochgerechneten gesetzlichen Rente in Höhe von	803,76 €
• Ergibt sich eine Voll-Leistung in Höhe von	440,37 €
• Die anteilige Leistung nach dem BetrAVG beträgt dann 440,37 € x 2,25% x 20 Versicherungsjahre =	<b>198,17 €</b>

Dieser zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem öffentlichen Dienst errechnete Betrag bleibt bis zum Renteneintritt in der Höhe unverändert. Erst ab Rentenbeginn erfolgen dann Anpassungen – allerdings nicht in Höhe der allgemeinen tariflichen Anpassungen im öffentlichen Dienst, sondern immer um jährlich 1 Prozent.

**Tarifvertrag**  
**über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang**  
**mit der Umgestaltung der Bundeswehr**  
vom 18. Juli 2001

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,

einerseits

und

der DBB Tarifunion,  
vertreten durch den Vorstand,

diese zugleich handelnd für den/die

- Deutschen Handels- und Industrieangestellten-Verband,
- Gewerkschaft öffentlicher Dienst und Dienstleistungen,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**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.



### **§ 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-Angestelltentarifvertrag (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:**

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.
2. 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.
3. Die Tarifvertragsparteien werden rechtzeitig vor Ablauf der Frist Tarifverhandlungen über die Frage einer Verlängerung aufnehmen.

#### **Protokollnotizen zu § 1 Abs. 2:**

1. Abschnitt II dieses Tarifvertrages gilt auch, wenn die der Verlagerung der Aufgaben zugrunde liegende Entscheidung/Vergabemaßnahme vor dem 1. Juni 2001 getroffen worden ist.
2. Die Tarifvertragsparteien werden rechtzeitig vor Ablauf der Frist Tarifverhandlungen über eine Verlängerung (des Abschnittes II) aufnehmen.
3. Dritte sind Auftragnehmer, Kooperationspartner und Sonstige (z.B. neu zu gründende Gesellschaften) außerhalb des Geschäftsbereiches des BMVg und anderer Bundesbehörden.

### **§ 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.

## **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.Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, soll der Arbeitnehmer entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein nach Möglichkeit gleichwertiger Arbeitsplatz bei einer Dienststelle des BMVg bzw. im sonstigen Bundesdienst zur Verfügung gestellt werden kann.
- (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.

**§ 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:**

1. Gibt ein Arbeitnehmer, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Qualifizierungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.
2. 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.

### § 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.

### § 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 8 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 und 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 Voraussetzung 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.

## § 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 Aufsteigens 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 Aufsteigens 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 Monatstabellenlohn, 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 entlohten 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 bisherige Tätigkeit angehört hat, und dem durchschnittlichen Monatsregellohn (§ 21 Abs. 4 MTArb/MTArb-O) der ersten drei vollen Kalendermonate in der neuen Tätigkeit gewährt.



- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) 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.

### **§ 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 der § 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.

§ 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 (§ 6 MTArb/MTArb-O/§ 19 BAT/BAT-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.

### **§ 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 Fristenfordernis 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.

### § 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 03. Oktober 1990 in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden hat, das vom 03. 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).

## **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.

### **§ 13 Personalgestellung**

- (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 Personalgestaltung werden zwischen dem Arbeitgeber Bund und dem Dritten vertraglich geregelt.

**§ 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.

**§ 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.

**§ 16 - Aufgabenwegfall**

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

**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.

### **§ 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.

Berlin, den 18. Juli 2001

Für die  
Bundesrepublik Deutschland:  
Der Bundesminister des Innern  
In Vertretung  
gez. Brigitte Zypries

Für die  
DBB Tarifunion  
- Vorstand –  
gez. Frank Stöhr

# Einlegeblatt zur Broschüre

„Tarifvertrag  
über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen  
im Zusammenhang mit der  
Umgestaltung der Bundeswehr  
vom 18. Juli 2001  
Leitfaden und Text“

Seit der Erstaufgabe der Broschüre haben sich zu einzelnen Regelungeninhalten des Tarifvertrages und den zugehörigen Erläuterungen im Leitfaden wesentliche Änderungen ergeben. dies betrifft:

- Außertarifliche Erhöhung der Abfindung (§ 9 TVUmBw)
- Fortfall der steuerlichen Begünstigung von Abfindungen
- Außertarifliche Einmalzahlung im Zusammenhang mit der Härtefallregelung (§ 11 TVUmBw)

**Bitte beachten Sie hierzu die Hinweise  
auf den nachfolgenden Seiten!**



## 1. Außertarifliche Erhöhung der Abfindung (§ 9 TVUmBw)

An die Stelle der bisherigen Tabelle mit 5-Jahres-Sprüngen bei der Beschäftigungszeit tritt eine neue Tabelle, die bis zur höchsten berücksichtigungsfähigen Beschäftigungszeit von 15 Jahren jährlich steigende Abfindungen vorsieht. Nunmehr wird eine Abfindung in Höhe eines Monatsbezuges je Beschäftigungsjahr, und zusätzlich einem Grundbetrag in Höhe von zwei Monatsbezügen gezahlt. Hierdurch verbessern sich die Abfindungsbeträge bei kürzeren Beschäftigungszeiten z.T. ganz erheblich – z.B. bei 9 Beschäftigungsjahren von bisher maximal 7,5 auf 13,75 Monatsbezüge – während sich für Beschäftigungszeiten ab 15 Jahren dann gleich bleiben nur eine Steigerung um 1,25 Monatsbezüge ergibt.

Die Regelungen für „Schnellentschlossene“, Erhöhung des Abfindungsbetrages um 25 % bzw. 15 % bei Annahme eines angebotenen Auflösungsvertrages innerhalb von 6 Wochen bzw. 3 Monaten bleiben unverändert.

<b>Beschäftigungszeit (Jahre)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
Abfindung (Monatsbezüge)	3	4	5	6	7	8	9	10
Zzgl. 15 %	3,45	4,6	5,75	6,9	8,05	9,2	10,35	11,5
Zzgl. 25 %	3,75	5	6,25	7,5	8,75	10	11,25	12,5
<b>Beschäftigungszeit (Jahre)</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15*</b>	
Abfindung (Monatsbezüge)	11	12	13	14	15	16	17	
Zzgl. 15 %	12,65	13,8	14,95	16,1	17,25	18,4	19,55	
Zzgl. 25 %	13,75	15	16,25	17,5	18,75	20	21,25	

\*Beschäftigungszeiten von mehr als 15 Jahren wirken sich nicht weiter erhöhend auf die Abfindung aus!

Auch wer seinen sicheren Arbeitsplatz für einen vom Verlust des Arbeitsplatzes betroffenen Kollegen räumt – sogenannte „mittelbare“ Betroffenheit – erhält jetzt statt des tarifvertraglich vorgesehenen halben Abfindungsbetrages den vollen Betrag.

## **2. Fortfall der steuerlichen Begünstigung von Abfindungen**

Der Freibetrag für Abfindungen, die gekündigte Arbeitnehmer vom Arbeitgeber bekommen, ist mit Jahresbeginn 2006 entfallen. Bisher lag er je nach Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit zwischen 7.200 und 11.000 Euro. Die betrifft auch die Abfindung nach § 8 des TVUmBw!

## **3. Außertarifliche Einmalzahlung im Zusammenhang mit der Härtefallregelung (§ 11 TVUmBw)**

Gemäß Erlass des BMVg vom 5. November 2004 wird bei Inanspruchnahme der Härtefallregelung übertariflich eine Einmalzahlung in Höhe von 8 % der für die Härtefallregelung berücksichtigungsfähigen Monatsbezüge für jeden Monat der Laufzeit gezahlt.

Beispiel: Dauer der Härtefallregelung bis zum Renteneintritt: 8 Jahre:

Die Einmalzahlung beträgt dann

$8 \text{ (Jahre)} \times 12 \text{ (Monate)} \times 8 \text{ (Prozent)} = 768 \text{ (Prozent)} = 7,68 \text{ Monatsbezüge}$

Für die Einmalzahlung gilt:

- Die Einmalzahlung ist in voller Höhe im Zahljahr als Einkommen aus Arbeit zu versteuern!
- Die Einmalzahlung unterliegt zusammen mit den übrigen Einkünften bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Ein Arbeitgeberanteil wird nicht gezahlt! Weitere Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung und zur Betriebsrente fallen nicht an.
- Die Einmalzahlung wird nach den Verhältnissen im „Basismonat“, das ist der erste Monat mit Anspruch auf Ausgleichszahlung, berechnet. Etwaige im Basismonat anfallende Zahlungen wie jährliche Zuwendung, Jubiläumszuwendung o.ä. bleiben dabei unberücksichtigt.
- Zahlungsmonat für die Einmalzahlung ist der erste Monat mit Anspruch auf Ausgleichszahlung.

## **Rückforderung der Einmalzahlung**

Der Arbeitgeber ist zu einer anteiligen Rückforderung der Einmalzahlung berechtigt ist, wenn der Anspruch auf Ausgleichszahlung aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund entfällt. Solche Gründe können sein:

- Aufnahme einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreitet.
- Eintritt in den Rentenstand vor Ablauf der ursprünglich für die Härtefallregelung festgelegten Zeit.

Letzteres schließt also z.B. aus, dass z.B. ein knapp 60-Jähriger die Einmalzahlung „mitnimmt“, und kurze Zeit darauf in die vorgezogene Rente wegen Schwerbehinderung wechselt. Wir empfehlen zur Vermeidung unliebsamer Überraschungen, vor einem beabsichtigten vorgezogenem Renteneintritt immer die Frage der anteiligen Rückforderung der Einmalzahlung prüfen zu lassen!