

**Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit
der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) vom 18.7.2001**

**in der Fassung des 3. Änderungstarifvertrages
vom 10. Dezember 2010**

(nicht amtliche Lesefassung)

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,

einerseits

und

(den vertragsschließenden Gewerkschaften)

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Präambel

¹Die Tarifvertragsparteien bekräftigen ihre Absicht, die mit dem erforderlichen Umstrukturierungsprozess verbundenen personellen Maßnahmen sozial ausgewogen auszugestalten. ²Sie erkennen das Bemühen des Bundesministeriums der Verteidigung an, im Rahmen seiner Möglichkeiten im Zusammenhang mit der Sozialverträglichkeit auch regionale Gesichtspunkte zu berücksichtigen. ³Die Tarifvertragsparteien sehen in den Kooperationsvorhaben zugleich die Möglichkeit der Arbeitsplatzsicherung. ⁴Sie weisen darauf hin, dass der Wechsel in andere Bereiche auch zusätzliche Chancen bieten kann. ⁵Die Tarifvertragsparteien betonen in diesem Zusammenhang das allgemeine Bestreben, die Beschäftigung von Frauen zu fördern. ⁶Auch die Belange von Jugendlichen, die nach erfolgreicher Berufsausbildung in der Bundeswehr für eine Übernahme in das Berufsleben anstehen, sollen gebührende Berücksichtigung finden. ⁷Die 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 Beschäftigte), die unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen und deren Arbeitsplätze in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2017 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 Beschäftigten im Geschäftsbereich des BMVg, die unter den TVöD fallen und deren Aufgaben in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2017 in einen Bereich außerhalb des Geschäftsbereiches des BMVg oder einer anderen Bundesbehörde zu einem Dritten verlagert werden.

Protokollerklärungen zu Absatz 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 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz deshalb verlieren, weil dieser durch den Arbeitgeber mit Beschäftigten besetzt wird, deren 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.

Protokollerklärungen zu Absatz 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) ¹Die betroffenen Beschäftigten sind rechtzeitig über die ihren Arbeitsplatz betreffenden Organisationsentscheidungen und deren Auswirkungen zu unterrichten. Hinsichtlich sie betreffender Personalentscheidungen müssen die betroffenen Beschäftigten ihre Vorstellungen für eine weitere Verwendung rechtzeitig in Personalgesprächen einbringen können.

(2) ¹Der Arbeitgeber hat die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen organisatorischen und personellen Maßnahmen zu unterrichten. ²Er 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) ¹Soweit der Wegfall von Arbeitsplätzen nicht im Rahmen der normalen Fluktuation aufgefangen werden kann, ist der Arbeitgeber nach Maßgabe der folgenden Kriterien zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. ²Die/der Beschäftigte kann eine Abweichung von der Reihenfolge nach den Absätzen 4 bis 7 verlangen.

(3) Die Arbeitsplatzsicherung umfasst erforderlichenfalls eine Qualifizierung des/der Beschäftigten nach § 4.

(4) ¹In erster Linie ist der/dem Beschäftigten ein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz im Bundesdienst zu sichern. ²Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die/der Beschäftigte in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt. ³Bei 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.

⁴Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, soll die/der Beschäftigte entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihr/ihm dadurch ein nach Möglichkeit gleichwertiger Arbeitsplatz bei einer Dienststelle des BMVg bzw. im sonstigen Bundesdienst zur Verfügung gestellt werden kann.

(5) ¹Kann der/dem Beschäftigten kein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Absatz 4 gesichert werden, hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob ihr/ihm bei einer anderen Dienststelle im Bundesdienst ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden kann. ²Für das Verfahren und die Reihenfolge gilt Absatz 4 Satz 3 und 4 entsprechend. ³Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

- (6) Kann der/dem Beschäftigten 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 der/des Beschäftigten auch an einem anderen Ort – zu bemühen.
- (7) Kann der/dem Beschäftigten kein Arbeitsplatz im Sinne der vorstehenden Absätze angeboten werden, unterstützt der Arbeitgeber die Beschäftigte / den Beschäftigten bei der Suche nach einem anderen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes (Anhang) vorzugsweise an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet.
- (8) Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, einen ihr/ihm nach den vorstehenden Absätzen angebotenen sowie einen gegenüber ihrer/seiner ausgeübten Tätigkeit höherwertigen Arbeitsplatz anzunehmen, es sei denn, dass ihr/ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.
- (9) ¹Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1, bei denen wegen der Unterbringung auf einen anderen Arbeitsplatz die Voraussetzungen für die Zusage der Umzugskostenvergütung gemäß § 3 Bundesumzugskostengesetz erfüllt sind, denen auf Grundlage von Ausnahmeregelungen die Zusage der Umzugskostenvergütung jedoch nicht erteilt und stattdessen nach Maßgabe der Trennungsgeldverordnung sowie ergänzender Bestimmungen Trennungsgeld gewährt wird, erhalten während einer Dauer von maximal vier Jahren ab dem Zeitpunkt der Versetzung einen Freistellungstag pro Kalendervierteljahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD. ²Der Freistellungstag ist innerhalb des jeweiligen Kalendervierteljahres zu nehmen und ist nicht übertragbar.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Für Beschäftigte, denen an ihrem bisherigen Arbeitsplatz die Möglichkeit einer Maßnahme nach § 8 TVÜ-Bund eröffnet ist, ist der neue Arbeitsplatz nur gleichwertig, wenn die dafür erforderlichen restlichen Zeiten auch in der neuen Tätigkeit zurückgelegt werden können.

§ 4

Qualifizierung

- (1) ¹Ist für die Sicherung des Arbeitsplatzes nach § 3 eine Qualifizierungsmaßnahme erforderlich, hat sie der Arbeitgeber für die Beschäftigten kostenfrei und rechtzeitig zu veranlassen oder durchzuführen. ²Die Zustimmung der/des Beschäftigten zu der Qualifizierungsmaßnahme darf nicht willkürlich verweigert werden. ³Qualifizierungsmaßnahmen nach § 5 TVöD bleiben unberührt.
- (2) ¹Die Beschäftigten sind für die zur Qualifizierungsmaßnahme erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. ²§ 5 Abs. 6 TVöD und § 46 Nr. 5 TVöD-BT-V gelten entsprechend.

- (3) Setzen die/der Beschäftigte nach der Qualifizierungsmaßnahme aus einem von ihnen 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) ¹Scheiden die Beschäftigten aus dem Bundesdienst aus, um zu einem anderen als von § 3 erfassten Arbeitgeber zu wechseln, soll eine für die Beschäftigten kostenfreie Qualifizierung erfolgen, wenn diese zum Erhalt einer Beschäftigung erforderlich ist. ²Erfolgt die Qualifizierung ganz oder teilweise vor dem Ausscheiden aus dem Bundesdienst, gilt Absatz 2 entsprechend.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Geben Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ihre Zustimmung zu einer Qualifizierungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.
2. Qualifizierungsmaßnahmen sind alle Maßnahmen i.S.d. § 5 Abs. 3 TVöD mit dem Ziel, Beschäftigte im Rahmen des § 3 für die neue Tätigkeit zu qualifizieren.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

§ 5

Besonderer Kündigungsschutz

- (1) ¹Ist Beschäftigten 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. ²Wird die andere Tätigkeit bereits während der Qualifizierungsmaßnahme ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.
- (2) ¹Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann ausgesprochen werden, wenn Beschäftigten ein Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 4 bis 7 angeboten wird und sie den Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 8 nicht annehmen. ²Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 34 Abs. 1 TVöD eine längere Kündigungsfrist ergibt. ³Bei Beschäftigten, 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 die/der Beschäftigte einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Bundesdienst entgegen § 3 Abs. 8 nicht annimmt. ⁴Für diese Kündigung aus wichtigem Grund beträgt die Kündigungsfrist vier Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (3) Werden Beschäftigte nach Ablauf einer auf höchstens sechs Monate begrenzten Probezeit aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, vom neuen Arbeit-

geber im Sinne des § 3 nicht übernommen, wird ihnen 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) Beschäftigte, die auf Veranlassung des Arbeitgebers ohne eigenes Verschulden aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 6

Einkommenssicherung

- (1) ¹Verringert sich bei Beschäftigten auf Grund einer Maßnahme im Sinne des § 1 Abs. 1 bei demselben Arbeitgeber das Entgelt, wird eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrem Entgelt und dem Entgelt gewährt, das ihnen in ihrer bisherigen Tätigkeit zuletzt zugestanden hat. ²Als Entgelt aus der bisherigen Tätigkeit wird berücksichtigt:

- a) das Tabellenentgelt (§ 15 TVöD),
- b) in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, die in den letzten drei Jahren der bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung bezogen wurden und
- c) der monatliche Durchschnitt der Erschwerniszuschläge nach § 19 TVöD einschließlich entsprechender Sonderregelungen (§ 46 Nr. 4 Abs. 5 TVöD-BT-V (Bund)) der letzten zwölf Monate, sofern in den letzten fünf Jahren mindestens in 48 Kalendermonaten solche Zuschläge gezahlt wurden.

- (2) (aufgehoben)

- (3) ¹Die persönliche Zulage nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. ²Ungeachtet von Satz 1 verringert sie sich nach Ablauf der sich aus § 34 Abs. 1 TVöD ohne Berücksichtigung des § 34 Abs. 2 TVöD ergebenden Kündigungsfrist bei jeder allgemeinen Entgelterhöhung bei Beschäftigten, 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. ³Die Kündigungsfrist nach Satz 2 beginnt mit dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit. ⁴Die Verringerung unterbleibt in den Fällen, in denen die/der Beschäftigte

- 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 Tarifver-

trag über einen sozialverträglichen Personalabbau im Bereich des Bundesministers der Verteidigung oder einem der Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz vom 9. Januar 1987 eine Vergütungs-Lohn- und Entgeltsicherung erhalten hat.

⁵Ungeachtet der Sätze 1 bis 4 verringert sich die persönliche Zulage um die Summe der Entgeltsteigerungen aus Höhergruppierungen nach § 17 Abs. 4 TVöD, aus Maßnahmen nach §§ 8 und 9 TVÜ-Bund, aus persönlichen Zulagen nach § 14 TVöD, § 10 und § 18 TVÜ-Bund. ⁶Entgelt im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 Buchst. b und c aus der neuen Tätigkeit wird jeweils in dem Monat, in dem es gezahlt wird, auf die persönliche Zulage angerechnet.

- (4) Wird mit Beschäftigten auf deren Antrag nach Aufnahme der neuen Tätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, verringert sich die persönliche Zulage entsprechend.
- (5) ¹Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3 TVöD) berücksichtigt. ²Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage i.S.d. § 21 Satz 1 TVöD.
- (6) ¹Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn Beschäftigte ihre Zustimmung zu einer Qualifizierungsmaßnahme entgegen ihrer Verpflichtung nach § 4 verweigern oder diese aus einem von ihnen zu vertretenden Grund abbrechen. ²Die persönliche Zulage entfällt, wenn die/der Beschäftigte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. ³Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn die/der Beschäftigte 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.
- (7) Bei Einkommenssicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.
- (8) Allein der Wechsel in ein anderes Tarifgebiet (§ 38 Abs. 1 TVöD) beeinflusst nicht die Höhe der persönlichen Zulage.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. ¹Vom Entgelt im Sinne dieser Regelung sind Besitzstandszulagen i.S.d. § 9 TVÜ-Bund, die die Erfüllung einer Bewährungszeit voraussetzen, umfasst.

²Als Entgelt finden ebenfalls 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 (§ 6 Abs. 1 TVöD) entfallenden leistungsbezogenen Lohnbestandteile nach dem Tarifvertrag über die Ausführung von Arbeiten im Leistungslohnverfahren im Bereich der SR 2 a des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb (Gedingerichtlinien), die in den letzten vorangegangenen zwölf Kalendermonaten gezahlt worden sind, sofern der Beschäftigte in den letzten vorangegangenen zwölf Kalendermonaten ununterbrochen leistungsbezogene Lohnbestandteile bezogen hat, Berücksichtigung.

2. Dem Tabellenentgelt steht Entgelt aus einer individuellen Zwischenstufe oder individuellen Endstufe gleich.
3. Als in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen gelten auch ständige Lohnzulagen i.S.d. ehemaligen § 21 Absatz 4 MTArb, sofern die ihnen zu Grunde liegenden tariflichen Bestimmungen noch Gültigkeit haben.
4. ¹Der Anspruch auf Zahlung von kinderbezogenen Entgeltbestandteilen nach § 11 TVÜ-Bund besteht unabhängig von der Einkommenssicherung. ²Das Gleiche gilt für den Anspruch auf Zahlung eines Strukturausgleichs nach § 12 TVÜ-Bund, der von einer Herabgruppierung im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung i.S.d. § 3 nicht berührt wird.
5. Unschädlich sind die Unterbrechungen aus den in § 17 Abs. 3 Satz 1 TVöD aufgeführten Gründen. Das Gleiche gilt für folgende Zeiten:
 - Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. der Beurlaubung zur Kinderbetreuung bis zu einer Dauer von fünf Jahren,
 - Ableisten des Grundwehrdienstes bzw. des Zivildienstes,
 - vom Wehrdienst befreiende Tätigkeit als Entwicklungshelfer bis zu einer Dauer von zwei Jahren.

§ 7

Ergänzung der Einkommenssicherung

A. Beschäftigte im Feuerwehr- oder Wachdienst oder als Besatzungsmitglied von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden Geräten

- (1) Beschäftigte, die 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 Entgelt nach

- § 46 TVöD-BT-V (Bund),
- 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

erhalten haben und deren Arbeitszeit durch den Wechsel der Beschäftigung wesentlich vermindert wird, erhalten - ggf. neben der Einkommenssicherung nach § 6 - eine Zulage in Höhe des auf die weggefallene, über die regelmäßige Arbeitszeit i.S.d. § 6 Abs. 1 TVöD hinaus gegangene Arbeitszeit, entfallende anteilige Tabellenentgelt i.S.d. Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 1 TVöD.

- (2) ¹Die Zulage vermindert sich je nach Dauer der ununterbrochenen Beschäftigung im Feuerwehr- oder Wachdienst oder auf Seefahrzeugen wie folgt:

²Bei einer Beschäftigung

- a) von weniger als fünf Jahren entfällt die Zulage bei der allgemeinen Entgelterhöhung,
- b) von mindestens fünf, jedoch weniger als zehn Jahren vermindert sich die Zulage um jeweils die Hälfte bei jeder allgemeinen Entgelterhöhung,
- c) von mindestens zehn, jedoch weniger als 15 Jahren vermindert sich die Zulage um jeweils ein Drittel bei jeder allgemeinen Entgelterhöhung,
- d) von mindestens 15 Jahren vermindert sich die Zulage um jeweils ein Viertel bei jeder allgemeinen Entgelterhöhung,

die auf die erste allgemeine Entgelterhöhung nach dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit folgt. ³Bei der Verminderung der Zulage ist von deren ursprünglicher Höhe auszugehen. ⁴Bei 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 (§ 11 TVöD) gekürzt.

- (4) ¹Auf die Zulage werden Einkommensverbesserungen infolge Aufsteigens in eine höhere Stufe, infolge Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 TVöD und §§ 8 und 9 TVÜ-Bund oder infolge des Bezugs einer Zulage nach § 14 TVöD und §§ 10 und 18 TVÜ-Bund sowie das in demselben Kalendermonat gezahlte Entgelt für Überstunden - abzüglich des Zeitzuschlages nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TVöD -, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts, der sich aus einer nach der Aufnahme der neuen Tätigkeit eingetretenen Verlängerung der Arbeitszeit nach den in Absatz 1 genannten Vorschriften ergibt, angerechnet. ²Die Anrechnung der Einkommensverbesserungen nach Satz 1 unterbleibt insoweit, als diese auf eine der/dem Beschäftigten nach § 6 ggf. zustehende persönliche Zulage angerechnet werden.

- (5) (aufgehoben)

Protokollerklärung zu Absatz 1:

¹Die Verminderung der Arbeitszeit ist wesentlich, wenn die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgehenden Stunden um mehr als 20 Stunden absinken.

²Die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Stunden sind aus dem Durchschnitt der dienstplanmäßig geleisteten und bezahlten Stunden der letzten 48 Kalendermonate vor dem Wechsel der Beschäftigung zu ermitteln und dem Durchschnitt der künftig zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitszeit gegenüberzustellen.

³Darüber hinaus ist eine Verminderung der Arbeitszeit wesentlich, wenn der oder die Beschäftigte vor dem Wechsel der Beschäftigung im Feuerwehr- oder Wachdienst dienstplanmäßig die arbeitszeitrechtlich höchstzulässige Arbeitszeit im Durchschnitt

der letzten 48 Kalendermonate erreicht hat und in der neuen Beschäftigung die dienstplanmäßige Arbeitszeit der regelmäßigen Arbeitszeit i.S.d. § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a TVöD entspricht.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Im Fall mehrerer allgemeiner Entgelterhöhungen in einem Kalenderjahr erfolgt die Verminderung der Zulage in dem betreffenden Kalenderjahr nur zum Zeitpunkt der ersten allgemeinen Entgelterhöhung.

B. Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer

- (1) Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer, die unter den Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund) fallen, einer der Pauschalgruppen II bis IV angehören und eine mindestens fünfjährige ununterbrochene Beschäftigung als Kraftfahrer / Kraftfahrer mit einem Pauschalloon nach KraftfahrerTV Bund 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) ¹Die persönliche Zulage wird in Höhe der Differenz zwischen dem Pauschalentgelt aus der nächstniedrigeren Pauschalgruppe als der, der die Kraftfahrer / der Kraftfahrer zuletzt in der bisherige Tätigkeit angehört hat, und dem Tabellenentgelt (§ 15 TVöD) einschließlich der Zulagen i.S.d. § 17 Absatz 6 und Absatz 9 TVÜ-Bund (sowie entsprechender Folge Regelungen) der ersten drei vollen Kalendermonate in der neuen Tätigkeit gewährt. ²Gehörte die Kraftfahrer / der Kraftfahrer in den letzten zwei Jahren in der bisherigen Tätigkeit mehr als ein halbes Jahr einer niedrigeren Pauschalgruppe an, tritt an die Stelle der nächstniedrigen die unmittelbar unter der nächstniedrigeren liegende Pauschalgruppe.
- (3) ¹Die persönliche Zulage vermindert sich nach Ablauf von jeweils einem Jahr um ein Drittel ihrer ursprünglichen Höhe. ²War die Kraftfahrer / der Kraftfahrer mehr als zehn Jahre ununterbrochen als Kraftfahrer / Kraftfahrer im Sinne des KraftfahrerTV Bund beschäftigt, vermindert sich die Zulage jeweils um 20 v.H. der ursprünglichen Höhe, bei mehr als 15 Jahren um 15 v. H. ³War sie/er mehr als 20 Jahre ununterbrochen als Kraftfahrer / Kraftfahrer im Sinne des KraftfahrerTV Bund beschäftigt, wird ein Restbetrag in Höhe von 30 v.H. des Ausgangsbetrages der persönlichen Zulage nicht abgebaut.
- (4) Falls sich nach der Umsetzung die Pauschalgruppe der/des weiterhin unter den KraftfahrerTV fallenden Kraftfahrer / Kraftfahrers erhöht oder der nach der Umsetzung nicht als Kraftfahrer / Kraftfahrer weiterbeschäftigte Beschäftigte später wieder ein Pauschalentgelt nach dem KraftfahrerTV Bund erhält oder die/der Beschäftigte in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert wird, werden die Mehrbeträge auf die persönliche Zulage angerechnet.

§ 8

Abgeltung

- (1) ¹Einer/einem Beschäftigten, die/der zu einem anderen Arbeitgeber im öffentlichen Dienst (Anhang) in eine Tätigkeit mit niedrigerem Tabellenentgelt wechselt und im Zeitpunkt des Wechsels eine Beschäftigungszeit beim bisherigen Arbeitgeber von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, wird eine pauschale Abgeltung in Höhe des 18fachen Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen in der bisherigen und der neuen Tätigkeit als Abfindung gezahlt. ²Diese pauschale Abgeltung erhöht sich

für Beschäftigte, 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.

³Dem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber im öffentlichen Dienst (Anhang) 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 die/der Beschäftigte 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 die/der Beschäftigte einen ihr/ihm angebotenen Arbeitsplatz entgegen ihrer/seiner Verpflichtung nach § 3 Abs. 8 abgelehnt hat.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

- 1. Dem Tabellenentgelt steht das Entgelt aus einer individuellen Zwischenstufe oder Endstufe gleich.
- 2. Zu den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen zählen auch Zahlungen nach §§ 9, 11 und 12 TVÜ-Bund.
- 3. Als in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen gelten auch ständige Lohnzulagen i.S.d. ehemaligen § 21 Absatz 4 MTArb, sofern die ihnen zu Grunde liegenden tariflichen Bestimmungen noch Gültigkeit haben.

§ 9 Abfindung

- (1) ¹Beschäftigte, die 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 ausscheiden, erhalten eine Abfindung nach Maßgabe folgender Tabelle:

Beschäftigungszeit	monatliches Entgelt
weniger als 5 Jahre	3
weniger als 10 Jahre	6
weniger als 15 Jahre	12
15 Jahre und mehr	16

²Erklären Beschäftigte innerhalb von sechs Wochen seit dem Angebot eines Auflösungsvertrages schriftlich ihre endgültige Zustimmung zu der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, erhöht sich der aus Satz 1 ergebende Abfindungsbetrag um 25 v. H. ³Erfolgt die Erklärung innerhalb von drei Monaten, erhöht sich der Abfindungsbetrag um 15 v. H. ⁴Monatliches Entgelt ist das Entgelt nach § 6 Abs. 1 Satz. 2 Buchst. a (Tabellenentgelt), welches im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte, nebst etwaiger Besitzstandszulagen nach §§ 9 – soweit hierfür die Erfüllung einer Bewährungszeit Voraussetzung ist – sowie § 11 und § 12 TVÜ-Bund.

- (2) ¹Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. ²Klagt die/der Beschäftigte auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, wird die Abfindung erst fällig, wenn endgültig feststeht, dass die/der Beschäftigte ausgeschieden ist.
- (3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn
 - a) die Kündigung aus einem von der/dem Beschäftigten zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 3 Abs. 8, Ablehnung einer Qualifizierungsmaßnahme entgegen § 4 Abs. 1 Satz 2 erfolgt ist,
 - b) die/der Beschäftigte im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil sie/er von einem anderen Arbeitgeber im öffentlichen Dienst (Anhang) 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
 - c) eine Qualifizierung nach § 4 Abs. 4 erfolgt ist.
- (4) (aufgehoben)
- (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) ¹Tritt die/der Beschäftigte innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im öffentlichen Dienst (Anhang) 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. ²Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.
- (7) Scheidet eine Beschäftigte / ein Beschäftigter bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 aus dem Arbeitsverhältnis aus, weil ihr/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

(aufgehoben mit Wirkung vom 10.12.2010)

§ 11

Härtefallregelung

- (1) ¹Kann einer/einem Beschäftigten im Sinne des § 1 Abs. 1, die/der im Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes
- a) das 55. Lebensjahr vollendet hat, frühestens zehn Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters in Anspruch nehmen kann, und
 - b) eine Beschäftigungszeit beim Arbeitgeber Bund (§ 34 Absatz 3 Satz 1 und 2 TVöD) von mindestens 15 Jahren zurückgelegt hat,

kein Arbeitsplatz nach § 3 angeboten werden und kann im Hinblick auf den Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes keine Altersteilzeitarbeit nach dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vereinbart werden, kann im Rahmen der hierfür festzulegenden Höchstzahl in gegenseitigem Einvernehmen ein Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung (Ruhensregelung) vereinbart werden. ²Die/der Beschäftigte erhält statt des Entgelts eine monatliche Ausgleichszahlung. ³Dies gilt nicht, wenn sie/er einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 8 abgelehnt hat oder der Arbeitgeber zu einer nicht betriebsbedingten Kündigung berechtigt wäre.

- (1) ¹Die Ausgleichszahlung wird in Höhe des um 20 v. H. verminderten Einkommens gezahlt. ²Als Ausgleichszahlung wird auch eine entsprechend verminderte Jahressonderzahlung gezahlt. ³Sie nimmt an allgemeinen Erhöhungen des Entgelts teil. ⁴Einkommen sind die Entgelte im Sinne des § 6 Abs. 1 Satz 2 sowie ggf. § 7 Abschn. A Abs. 1 und Abschn. B Abs. 2, Besitzstandszulagen nach § 11 TVÜ-Bund und Strukturausgleichszahlungen nach § 12 TVÜ-Bund jeweils für die Dauer der Anspruchsberechtigung. ⁵§ 6 Abs. 3 und § 7 Abschn. A Abs. 2 und 4 sowie Abschn. B Abs. 3 finden Anwendung.

Protokollerklärung zu § 11 Abs. 2 Satz 1:

¹Die Regelung des § 11 Abs. 2 Satz 1 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 3 vom 10. Dezember 2010 gilt nur für Vereinbarungen, die nach dem 31. Dezember 2010 geschlossen wurden. ²Für Vereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2011 zustande gekommen sind, gilt § 11 Abs. 2 Satz 1 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 4. Dezember 2007 fort.

- (3) ¹Soweit eine Minderung von Rentenansprüchen dadurch eintritt, dass die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht auf Basis des Einkommens nach Absatz 2 Sätze 4 und 5, sondern auf Basis der Ausgleichszahlung erhoben werden, verpflichtet sich der Arbeitgeber, diese Minderung durch eine arbeitge-

berfinanzierte betriebliche Altersvorsorge zu kompensieren. ²Maßgebend hierfür ist die Höhe der bei Beginn der Freistellung von der Arbeitsleistung zu erwartenden Minderung.

- (4) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, auf der Basis der Differenz zwischen der Ausgleichszahlung und dem Einkommen nach Absatz 2 Sätze 4 und 5 die VBL-Umlage in voller Höhe zu tragen und abzuführen und die Pauschalsteuer für die VBL-Umlage bis zur tariflichen Höchstgrenze zu tragen.
- (5) ¹Während der Ruhensregelung gilt der Urlaubsanspruch als abgegolten. ²Beginnt oder endet die Ruhensregelung im Laufe des Urlaubsjahres, gilt § 26 Abs. 2 Buchst. b) TVöD entsprechend.
- (6) § 22 TVöD und § 13 TVÜ-Bund (Entgelt im Krankheitsfall) finden keine Anwendung.
- (7) ¹Die/der Beschäftigte 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. ²Bestehende 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 der/dem Beschäftigten ein zumutbarer Arbeitsplatz im Sinne des § 3 Abs. 4 Satz 3 Buchst. a angeboten wird (Reaktivierung).

Abschnitt II

§ 12

Grundsätze

- (1) Beschäftigten, 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) Beschäftigte, die unter den Voraussetzungen des § 12 Absatz 1 beim Arbeitgeber Bund verbleiben, sind verpflichtet, die im Rahmen ihres Arbeitsvertrages geschuldete Arbeitsleistung auf Verlangen des Arbeitgebers zeitlich befristet oder auf Dauer bei dem Dritten zu erbringen.
- (2) Das Arbeitsverhältnis zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitgeber Bund bleibt im Übrigen unberührt.
- (3) §§ 6 und 7 gelten entsprechend.
- (4) ¹Kommen Beschäftigte ihrer Verpflichtung aus Absatz 1 nicht nach, kann eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen werden. ²Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 34 Abs. 1 TVöD eine längere Kündigungsfrist ergibt.

§ 14

Beurlaubung

- (1) Beschäftigten kann auf Antrag für eine Tätigkeit bei einem Dritten Sonderurlaub gewährt werden.
- (2) Die Zeit des Sonderurlaubs kann als Beschäftigungszeit anerkannt werden.

- (3) Der Sonderurlaub ist zu befristen.

§ 15

Arbeitgeberwechsel

- (1) ¹Wechselt die/der Beschäftigte zu einem anderen Arbeitgeber (Dritten), wird ein Recht auf Rückkehr für die Dauer einer auf höchstens sechs Monate begrenzten Erprobungszeit eingeräumt. ²Im Falle der Rückkehr kann sie/er im Rahmen der Personalgestellung bei einem Dritten weiterbeschäftigt oder ihr/ihm kann ein anderer Arbeitsplatz nach Maßgabe des § 3 angeboten werden. ³Satz 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 die/der Beschäftigte von diesem Zeitpunkt an ununterbrochen beschäftigt war, gestellt wird.
- (2) Die/der Beschäftigte, die/der auf Veranlassung des neuen Arbeitgebers ohne eigenes Verschulden aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie/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 eines Beschäftigten im Sinne des § 1 Abs. 2 aufgrund von Maßnahmen im Sinne des § 1 Abs. 1 wegfällt, gilt Abschnitt I entsprechend.

Protokollerklärung zu Abschnitt I und II:

Beschäftigungszeit i.S. dieses Tarifvertrages ist Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 Satz 1 und 2 TVöD unter Berücksichtigung des § 14 Abs. 1 TVÜ-Bund.

Abschnitt III

Schlussbestimmungen

§ 17

Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

- (1) ¹Ansprüche aus Abschnitt I dieses Tarifvertrages enden mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte die Voraussetzungen nach dem SGB VI für den Bezug einer ungekürzten Vollrente wegen Al-

ters oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. ²Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung endet.

- (2) Ansprüche enden ferner mit Beginn des Kalendermonates, in dem die/der Beschäftigte 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

[Öffnungsklausel]

Durch einvernehmliche Dienst- oder Betriebsvereinbarung kann im zeitlichen Rahmen des § 1 Abs. 1 und 2 ganz oder teilweise von den Regelungen des Tarifvertrages über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund) vom 25. August 2006 abgewichen werden

1. für Beschäftigte, die außerhalb von Dienstposten beschäftigt werden (avDp-Beschäftigte) und
2. für Beschäftigte, die nach § 4 Abs. 2 oder 3 TVöD bzw. § 13 ihre Arbeitsleistung bei Dritten erbringen.

Protokollerklärung zu § 18:

§ 18 TVöD (Bund) bleibt unberührt.

§ 19

In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 2001 in Kraft. ^{1,2)}

[Unterschriften der Tarifvertragsparteien]

1) In-Kraft-Treten ÄndTV Nr. 1 vom 27.7.2005 am 1.8.2005

2) In-Kraft-Treten ÄndTV Nr. 2 vom 4.12.2007 am 1.1.2008

3) In-Kraft-Treten ÄndTV Nr. 3 vom 10.12.2010 am 1.1.2011

Anhang:

¹Öffentlicher Dienst im Sinne der §§ 8 und 9 ist die Tätigkeit im Dienste des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen; ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden, sofern nicht bei organisatorisch selbständigen Einrichtungen, insbesondere bei Schulen, Hochschulen, Krankenhäusern, Kindergärten, Altersheimen, die Voraussetzungen des Satzes 3 erfüllt sind. ²Dem öffentlichen Dienst steht die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder einer der dort bezeichneten Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. ³Dem öffentlichen Dienst steht ferner gleich die Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts anwendet, wenn der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. ⁴Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen erfüllt sind, trifft im Bereich des Bundes der für das Tarifrecht zuständige Minister.