

**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-Angestellentarifvertrag (BAT),
- Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O),
- Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb),
- Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts für Arbeiter an den MTArb (MTArb-O)

fallen und deren Arbeitsplätze in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2010 durch Auflösung oder Verkleinerung von Dienststellen oder durch eine wesentliche Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Dienststelle einschließlich damit verbundener Umgliederung oder Verlegung auf Grund der Neuausrichtung der Bundeswehr wegfallen.

(2) Abschnitt II dieses Tarifvertrages gilt für die im Geschäftsbereich des BMVg beschäftigten Arbeitnehmer, die unter einen der in Absatz 1 aufgeführten Tarifverträge fallen und deren Aufgaben in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2010 in einen Bereich außerhalb des Geschäftsbereiches des BMVg oder einer anderen Bundesbehörde zu einem Dritten verlagert werden.

Protokollnotizen zu § 1 Abs. 1:

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 48 Kalendermonaten solche Zulagen gezahlt wurden.

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

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

Als Lohn aus der bisherigen Tätigkeit wird berücksichtigt:

- a) Der Monatstabellenlohn (§ 21 Abs. 3 MTArb/MTArb-O),

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

(3) Die persönliche Zulage nimmt an allgemeinen Erhöhungen der Bezüge teil.

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

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

des Erhöhungsbetrages. Die Kündigungsfrist nach Satz 1 beginnt mit dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit.

Die Verringerung unterbleibt in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer

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

Ungeachtet der Unterabsätze 1 bis 3 verringert sich die persönliche Zulage um die Summe der Vergütungssteigerungen aus Höhergruppierungen bzw. Lohnsteigerungen aus höheren Einreihungen, auch wenn diese durch Bewährungs-, Zeit- oder Fallgruppenaufstiege veranlasst sind, und Bewährungszulagen sowie Zulagen nach § 24 BAT/BAT-O, Einkommensverbesserungen aus § 9 Abs. 2 MTArb/MTArb-O oder § 2 Abs. 4 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb (TVLohngrV). Bezüge im Sinne des Absatzes 1

Unterabs. 2 Buchst. b und c bzw. Absatz 2 Unterabs. 2 Buchst. b bis d aus der neuen Tätigkeit werden jeweils in dem Monat, in dem sie gezahlt werden, auf die persönliche Zulage angerechnet.

Sobald die 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 Monatstabellelohnes.

- (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 schwimmen-

den 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 entlohnten Stunden der letzten 48 Kalendermonate vor dem Wechsel der Beschäftigung zu ermitteln und dem Durchschnitt der künftig zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitszeit gegenüberzustellen.

B. Kraftfahrer

- (1) Kraftfahrer, die unter den Tarifvertrag für die Kraftfahrer des Bundes (KraftfahrerTV) fallen, einer der Pauschalgruppen II bis IV angehören und eine mindestens fünfjährige ununterbrochene Beschäftigung als Kraftfahrer mit einem Pauschalloon nach KraftfahrerTV zurückgelegt haben, erhalten anstelle der Zulage nach § 6 eine persönliche Zulage nach den folgenden Absätzen, solange diese

höher ist als die nach § 6 jeweils zustehende Zulage.

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

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

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

§ 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 Monatsregel-lohn 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
(§ 19 BAT/BAT-O/
§ 6 MTArb/MTArb-O)

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
 - a) 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,

- b) 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
 - c) 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 Ar-

beitnehmer 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 (Mindestnettobetrag).

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 Be-

gründung 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 Kalender- vierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. § 57 Abs. 2 MTArb/MTArb-O eine längere Kündigungsfrist ergibt.

Protokollnotiz zu § 13 Abs. 1:

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

§ 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 Personalstellung 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

Für die
DBB Tarifunion
- Vorstand -