

**Änderungstarifvertrag Nr. 5  
vom 3. Juli 2024  
zum Tarifvertrag  
über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit  
der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw)  
vom 18. Juli 2001**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch das Bundesministerium des Innern und für Heimat,

einerseits

und

dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## **Art. 1**

### **Änderung des TV UmBw**

1. Der Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) vom 18. Juli 2001, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 24. März 2017, wird wie folgt gefasst:

#### **„Präambel**

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien bekräftigen ihre Absicht, die mit dem erforderlichen Umstrukturierungsprozess verbundenen personellen Maßnahmen sozial ausgewogen auszugestalten. <sup>2</sup>Sie erkennen das Bemühen des Bundesministeriums der Verteidigung an, im Rahmen seiner Möglichkeiten im Zusammenhang mit der Sozialverträglichkeit auch regionale Gesichtspunkte zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien sehen in den Kooperationsvorhaben zugleich die Möglichkeit der Arbeitsplatzsicherung. <sup>4</sup>Sie weisen darauf hin, dass der Wechsel in andere Bereiche auch zusätzliche Chancen bieten kann. <sup>5</sup>Die Tarifvertragsparteien betonen in diesem Zusammenhang das allgemeine Bestreben, die Beschäftigung von Frauen zu fördern. <sup>6</sup>Auch die Belange von Jugendlichen, die nach erfolgreicher Berufsausbildung in der Bundeswehr für eine Übernahme in das Berufsleben anstehen, sollen gebührende Berücksichtigung finden. <sup>7</sup>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 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 2027 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 2027 in einen Bereich außerhalb des Geschäftsbereichs 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.

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

## **§ 2**

### **Unterrichtungspflicht**

- (1) <sup>1</sup>Die betroffenen Beschäftigten sind rechtzeitig über die ihren Arbeitsplatz betreffenden Organisationsentscheidungen und deren Auswirkungen zu unterrichten. <sup>2</sup>Hinsichtlich sie betreffender Personalentscheidungen müssen die betroffenen Beschäftigten ihre Vorstellungen für eine weitere Verwendung rechtzeitig in Personalgesprächen einbringen können.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen organisatorischen und personellen Maßnahmen zu unterrichten. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte kann eine Abweichung von der Reihenfolge nach den Absätzen 4 bis 7 verlangen.
- (3) Die Arbeitsplatzsicherung umfasst erforderlichenfalls eine Qualifizierung der/des Beschäftigten nach § 4.
- (4) <sup>1</sup>In erster Linie ist der/dem Beschäftigten ein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz im Bundesdienst zu sichern. <sup>2</sup>Ein 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. <sup>3</sup>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.<sup>4</sup>Steht 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) <sup>1</sup>Kann 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. <sup>2</sup>Für das Verfahren und die Reihenfolge gilt Absatz 4 Satz 3 und 4 entsprechend. <sup>3</sup>Die 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 (Anhang) 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 ihren/seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.
- (9) <sup>1</sup>Beschäftigte 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. <sup>2</sup>Der 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 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (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) <sup>1</sup>Ist für die Sicherung des Arbeitsplatzes nach § 3 eine Qualifizierungsmaßnahme erforderlich, hat sie der Arbeitgeber für die Beschäftigten kostenfrei und

rechtzeitig zu veranlassen oder durchzuführen. <sup>2</sup>Die Zustimmung der/des Beschäftigten zu der Qualifizierungsmaßnahme darf nicht willkürlich verweigert werden. <sup>3</sup>Qualifizierungsmaßnahmen nach § 5 TVöD bleiben unberührt.

- (2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten sind für die zur Qualifizierungsmaßnahme erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. <sup>2</sup>§ 5 Abs. 6 TVöD und § 46 Nr. 5 TVöD BT-V (Bund) gelten entsprechend.
- (3) Setzen die Beschäftigten 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) <sup>1</sup>Scheiden 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. <sup>2</sup>Erfolgt die Qualifizierung ganz oder teilweise vor dem Ausscheiden aus dem Bundesdienst, gilt Absatz 2 entsprechend.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1:

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) <sup>1</sup>Ist 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. <sup>2</sup>Wird die andere Tätigkeit bereits während der Qualifizierungsmaßnahme ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.
- (2) <sup>1</sup>Eine 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 an-

nehmen. <sup>2</sup>Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 34 Abs. 1 TVöD eine längere Kündigungsfrist ergibt. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, die beim Wegfall des Arbeitsplatzes (§ 1 Abs. 1) bereits eine Beschäftigungszeit von mehr als 20 Jahren zurückgelegt 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. <sup>4</sup>Für 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 Arbeitgeber 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) <sup>1</sup>Verringert 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. <sup>2</sup>Als 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) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. <sup>2</sup>Ungeachtet 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 haben, um ein Drittel,
- b) noch keine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt haben, um zwei Drittel

des Erhöhungsbetrages. <sup>3</sup>Die Kündigungsfrist nach Satz 2 beginnt mit dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit. <sup>4</sup>Die Verringerung unterbleibt in den Fällen, in denen die/der Beschäftigte

- a) eine Beschäftigungszeit von 25 Jahren zurückgelegt hat oder
- b) 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-, Lohn- oder Entgeltsicherung erhalten hat.

<sup>5</sup>Ungeachtet der Sätze 1 bis 4 verringert sich die persönliche Zulage um die Summe der Entgeltsteigerungen aus Höhergruppierungen nach § 17 Abs. 5 TVöD und aus persönlichen Zulagen nach § 14 TVöD. <sup>6</sup>Entgelt im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 Buchstabe 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 für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung entsprechend.

(5) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3 TVöD) berücksichtigt. <sup>2</sup>Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage i. S. d. § 21 Satz 1 TVöD.

(6) <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Die persönliche Zulage entfällt, wenn die/der Beschäftigte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. <sup>3</sup>Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn die/der Beschäftigte die Voraussetzungen nach dem SGB VI für



den Bezug der Regelaltersrente als ungekürzte Vollrente 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. Vom Entgelt im Sinne dieser Regelung sind Besitzstandszulagen i. S. d. § 9 TVÜ-Bund, die die Erfüllung einer Bewährungszeit voraussetzen, umfasst.
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. <sup>1</sup>Der Anspruch auf Zahlung von kinderbezogenen Entgeltbestandteilen nach § 11 TVÜ-Bund besteht unabhängig von der Einkommenssicherung. <sup>2</sup>Das 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. Wird die Maßnahme nach § 1 Abs. 1 erst im Laufe eines Monats wirksam, steht die Zahlung der Zulage nach § 6 abweichend von § 1 Abs. 1 schon zum 1. dieses Monats zu.
6. 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 waren 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 hinausgegangene Arbeitszeit entfallenden anteiligen Tabellenentgelts i. S. d. Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 1 TVöD.

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

<sup>2</sup>Bei 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. <sup>3</sup>Bei der Verminderung der Zulage ist von deren ursprünglicher Höhe auszugehen. <sup>4</sup>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 (§ 11 TVöD) gekürzt.
- (4) <sup>1</sup>Auf die Zulage werden Einkommensverbesserungen infolge Aufsteigens in eine höhere Stufe, infolge Höhergruppierung nach § 17 Abs. 5 TVöD und infolge des Bezugs einer Zulage nach § 14 TVöD sowie das in demselben Kalendermonat gezahlte Entgelt für Überstunden - abzüglich des Zeitzuschlages nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe 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. <sup>2</sup>Die 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:

<sup>1</sup>Die Verminderung der Arbeitszeit ist wesentlich, wenn die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgehenden Stunden um mehr als 20 Stunden absinken. <sup>2</sup>Die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Stunden sind aus dem Durchschnitt der dienstplanmäßig geleisteten und bezahlten sowie der der Entgeltfortzahlung unterliegenden Stunden der letzten 48 Kalendermonate vor dem Wechsel der Beschäftigung zu ermitteln und dem Durchschnitt der künftig zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitszeit gegenüberzustellen.

<sup>3</sup>Darüber hinaus ist eine Verminderung der Arbeitszeit wesentlich, wenn die/der 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 Pauschalentgelt 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) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage wird in Höhe der Differenz zwischen dem Pauschalentgelt aus der nächstniedrigeren Pauschalgruppe als der, der die Kraftfahrer/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 Folgeregelungen) der ersten drei vollen Kalendermonate in der neuen Tätigkeit gewährt. <sup>2</sup>Gehörte die Kraftfahrer/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) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage vermindert sich nach Ablauf von jeweils einem Jahr um ein Drittel ihrer ursprünglichen Höhe. <sup>2</sup>War die Kraftfahrer/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. <sup>3</sup>War 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 die/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**

(aufgehoben mit Wirkung vom 01.01.2024)

## **§ 9**

(aufgehoben mit Wirkung vom 01.01.2024)

## **§ 10**

(aufgehoben mit Wirkung vom 10.12.2010)

## **§ 11**

### **Härtefallregelung**

(1) <sup>1</sup>Kann einer/einem Beschäftigten im Sinne des § 1 Abs. 1, die/der bei Wegfall des Arbeitsplatzes eine Beschäftigungszeit beim Arbeitgeber Bund (§ 34 Absatz 3 Satz 1 und 2 TVöD) von mindestens 15 Jahren zurückgelegt hat und

a) höchstens in die Entgeltgruppe 8 TVöD oder

b) in die Entgeltgruppe 9a, 9b, 9c oder 10 TVöD

eingruppiert ist, frühestens vier Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze kein Arbeitsplatz nach § 3 angeboten werden, kann im Rahmen der hierfür festzulegenden Höchstzahl in gegenseitigem Einvernehmen ein Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung (Ruhensregelung) vereinbart werden. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte erhält statt des Entgelts eine monatliche Ausgleichszahlung. <sup>3</sup>Dies gilt nicht, wenn sie/er einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 8 abgelehnt hat oder der Arbeitgeber zu einer nicht betriebsbedingten Kündigung berechtigt wäre. <sup>4</sup>Maßnahmen nach Satz 1 Buchstabe b bedürfen der Zustimmung des Bundesministeriums der Verteidigung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern und für Heimat sowie des Bundesministeriums der Finanzen.

(2) <sup>1</sup>Die Ausgleichszahlung wird in Höhe des um 20 v. H. verminderten Einkommens gezahlt. <sup>2</sup>Als Ausgleichszahlung wird auch eine entsprechend verminderte Jahressonderzahlung gezahlt. <sup>3</sup>Sie nimmt an allgemeinen Erhöhungen des Entgelts teil. <sup>4</sup>Einkommen 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. <sup>5</sup>§ 6 Abs. 3 und § 7 Abschn. A Abs. 2 und 4 sowie Abschn. B Abs. 3 finden Anwendung.

- (3) <sup>1</sup>Soweit eine Minderung von Rentenansprüchen dadurch eintritt, dass die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht auf Basis des Einkommens nach Absatz 2 Satz 4, sondern auf Basis der Ausgleichszahlung erhoben werden, verpflichtet sich der Arbeitgeber, diese Minderung durch eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge zu kompensieren. <sup>2</sup>Maßgebend hierfür ist die einmalig ermittelte Höhe der bei Beginn der Freistellung von der Arbeitsleistung als maßgeblichem Stichtag zu erwartenden Minderung.
- (4) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, auf der Basis der Differenz zwischen der Ausgleichszahlung und dem Einkommen nach Absatz 2 Satz 4 die VBL-Umlage in voller Höhe zu tragen und abzuführen und die Pauschalsteuer für die VBL-Umlage bis zur tariflichen Höchstgrenze zu tragen.
- (5) <sup>1</sup>Während der Ruhensregelung gilt der Urlaubsanspruch als abgegolten. <sup>2</sup>Beginnt oder endet die Ruhensregelung im Laufe des Urlaubsjahres, gilt § 26 Abs. 2 Buchstabe b TVöD entsprechend.
- (6) § 22 TVöD und § 13 TVÜ-Bund finden keine Anwendung.
- (7) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte darf während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen 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. <sup>2</sup>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 der/dem Beschäftigten ein zumutbarer Arbeitsplatz im Sinne des § 3 Abs. 4 Satz 3 Buchstabe a angeboten wird.

## **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 Be-

gründung eines neuen Arbeitsverhältnisses zu dem anderen Arbeitgeber wechseln oder beim Arbeitgeber Bund verbleiben.

- (2) Dies gilt auch, soweit die Voraussetzungen eines Betriebsübergangs 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**

#### **Personalstellung**

- (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) <sup>1</sup>Kommen Beschäftigte ihrer Verpflichtung aus Absatz 1 nicht nach, kann eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen werden. <sup>2</sup>Die 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) <sup>1</sup>Wechselt die/der Beschäftigte zu einem anderen Arbeitgeber (Dritten), wird ein Recht auf Rückkehr für die Dauer einer auf höchstens sechs Monate begrenzten Erprobungszeit eingeräumt. <sup>2</sup>Im Falle der Rückkehr kann sie/er im Rahmen

der Personalstellung bei einem Dritten weiterbeschäftigt oder ihr/ihm kann ein anderer Arbeitsplatz nach Maßgabe des § 3 angeboten werden. <sup>3</sup>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 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.

## **§ 16**

### **Aufgabenwegfall**

Sofern der Arbeitsplatz einer/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) <sup>1</sup>Ansprüche 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 Alters oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. <sup>2</sup>Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung endet. <sup>3</sup>§ 6 Abs. 6 Satz 3 bleibt unberührt.
- (2) Ansprüche enden ferner mit Beginn des Kalendermonats, 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.“

2. Der Anhang zum TV UmBw wird wie folgt gefasst:

### **„Anhang:**

<sup>1</sup>Öffentlicher Dienst im Sinne des § 3 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. <sup>2</sup>Dem öffentlichen Dienst steht die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder einer der dort bezeichneten Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. <sup>3</sup>Dem öffentlichen Dienst steht ferner gleich die Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts 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. <sup>4</sup>Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen erfüllt sind, trifft im Bereich des Bundes der für das Tarifrecht zuständige Minister.“

**Art. 2**  
**Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Berlin, den 3. Juli 2024

Für die  
Bundesrepublik Deutschland:  
Das Bundesministerium des Innern und für Heimat



Für den  
dbb beamtenbund und tarifunion:

