

**Tarifvertrag
über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg
(TV Umbau)**

Zwischen

der Regierung des Landes Brandenburg
vertreten durch den Minister der Finanzen

einerseits

und

der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft –
Landesbezirk Berlin – Brandenburg

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Brandenburg

der Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Brandenburg

der dbb tarifunion
vertreten durch den Vorstand

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Allgemeines

- § 1 Geltungsbereich, Gleichstellungsklausel
- § 2 Unterrichts- und Beteiligungspflichten

II. Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung

- § 3 Allgemeiner Kündigungsschutz und Arbeitsplatzsicherung
- § 4 Arbeitsplatzsicherung durch Mobilität bei gleichwertiger Einsatzmöglichkeit
- § 5 Arbeitsplatzsicherung durch Flexibilität
- § 6 Mobilitätsprämie
- § 7 Einkommenssicherung
- § 8 Arbeitsplatzsicherung durch Qualifizierung
- § 9 Leistungen des Arbeitgebers
- § 10 Vertragsbindung nach Qualifizierung, Rückzahlungspflichten
- § 11 Besonderer Kündigungsschutz, Veränderungssperre

III. Flankierende freiwillige Leistungen des Arbeitgebers

- § 12 Mittelbar umbaubetroffene Beschäftigte
- § 13 Weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen
- § 14 Vertragsbindung nach Qualifizierung, Rückzahlungspflichten
- § 15 Härtefallregelung
- § 16 Förderung von Existenzgründungen und Unterstützung bei der Aufnahme von Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern

IV. Besondere Beschäftigtengruppen

- § 17 Lehrkräfte
- § 18 Beschäftigte der Landesforstverwaltung

V. Beirat, Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 19 Beirat, Clearingstelle, Personalservice
- § 20 Übergangsvorschriften, Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Die Tarifvertragspartner sind sich bewusst, dass die Leistungsstärke der Landesverwaltung ein entscheidender Standortfaktor für das Land Brandenburg ist. Diese kann gerade vor dem Hintergrund des tiefgreifenden demographischen Wandels nur durch eine stetige Anpassung des Verwaltungsaufbaues erhalten und optimiert werden. Hierzu bedarf es eines verstetigten Veränderungsmanagements, das die Möglichkeiten zum dauerhaften Erhalt von Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet und die Bereitschaft der Beschäftigten, auch andere Tätigkeiten innerhalb der Landesverwaltung auszuüben, stärkt. Eine zunehmend durch technischen Fortschritt und stetigen Wandel geprägte Arbeitswelt erfordert von den Beschäftigten lebenslanges Lernen, um diesen Anforderungen gewachsen zu bleiben. Durch Förderung und Forderung der Teilnahme an umfassender Qualifizierung sollen die Kenntnisse und Fertigkeiten der Beschäftigten den wechselnden und steigenden Anforderungen des öffentlichen Dienstes kontinuierlich angepasst werden. Die Tarifvertragsparteien bekräftigen ihre Absicht, alle mit dem erforderlichen Umbauprozess verbundenen personellen Maßnahmen sozial ausgewogen auszugestalten.

I.

Allgemeines

§ 1

Geltungsbereich, Gleichstellungsklausel

- (1) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages finden auf von Umbaumaßnahmen betroffene Beschäftigte Anwendung, die in einem Arbeitsverhältnis zum Land Brandenburg stehen.
- (2) Umbaumaßnahmen sind:
 - die Auflösung von Dienststellen oder von wesentlichen Dienststellenteilen,
 - die Verlegung der ganzen Dienststelle oder von wesentlichen Dienststellenteilen,
 - der Zusammenschluss mit anderen Dienststellen oder die Spaltung von Dienststellen,
 - die grundlegenden Änderungen der Dienststellenorganisation einschließlich der Bündelung oder Verlagerung von Aufgaben,
 - die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
 - Personalmaßnahmen im Sinne der §§ 60 ff. PersVG mit dem Ziel des Personalabbaus bei Dienststellen, in denen es nicht möglich ist, die haushaltsrechtlich bestimmten Abbauziele durch Altersabgänge fristgerecht zu realisieren.
- (3) Umbaubetroffen sind Beschäftigte, deren Arbeitsplatz durch Maßnahmen nach Absatz 2 ganz oder teilweise wegfällt.
- (4) Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Status- und anderen personenbezogenen Bezeichnungen gelten für Frauen und Männer.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2:

Die Tarifvertragsparteien sind der Auffassung, dass die mit der Errichtung von Landesbetrieben verbundenen organisatorischen und personellen Maßnahmen als Umbaumaßnahmen im Sinne des § 1 Absatz 2 gelten. Dazu gehört auch die Ausweitung von Aufgaben und Geschäftsfeldern bestehender Landesbetriebe.

Mehrere Einzelmaßnahmen gelten als Umbaumaßnahme im Sinne des Absatzes 2, wenn sie auf einer einheitlichen Planungsentscheidung des Arbeitgebers beruhen.

Protokollnotiz zu § 1 Abs. 3:

Ein Arbeitsplatz fällt weg, wenn er am bisherigen Arbeitsort und/oder mit der bisherigen Bewertung und/oder mit dem bisherigen Beschäftigungsumfang nicht mehr besteht.

§ 2

Unterrichtungs- und Beteiligungspflichten

- (1) Der Arbeitgeber hat die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen organisatorischen und personellen Maßnahmen zu unterrichten.
- (2) Die umbaubetroffenen Beschäftigten werden von der personalaktenführenden Dienststelle identifiziert, wobei Aspekte der Personalentwicklung und bestehende Fortbildungsmöglichkeiten zu berücksichtigen sind. Sie sind so rechtzeitig über die ihren Arbeitsplatz betreffenden Organisationsentscheidungen und deren Auswirkungen zu unterrichten, dass sie Gelegenheit haben, ihre persönlichen Vorstellungen über ihre weitere Verwendung in den Identifizierungsprozess einzubringen. Insbesondere müssen sie rechtzeitig vor sie betreffenden Personalentscheidungen gehört werden. Die Personalvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung sind auf Antrag der Beschäftigten zu der Anhörung hinzuzuziehen. Auf Verlangen der Beschäftigten ist der wesentliche Inhalt der Anhörung zu dokumentieren und zur Personalakte zu nehmen.
- (3) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

II.

Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung

§ 3

Allgemeiner Kündigungsschutz und Arbeitsplatzsicherung

- (1) Betriebsbedingte Beendigungskündigungen auf Grund von Maßnahmen nach § 1 sind während der Laufzeit dieses Tarifvertrages ausgeschlossen und lediglich unter den Voraussetzungen des Absatz 4 zulässig. Zur Umsetzung der Arbeitsplatzsicherungsmaßnahmen nach diesem Tarifvertrag sind Änderungskündigungen zulässig, soweit ein Einvernehmen nicht erreicht werden kann. Das Recht des Arbeitgebers auf personen- und/oder verhaltensbedingte Beendigungskündigungen bleibt unberührt.
- (2) Der Arbeitgeber ist dem von einer Umbaumaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Beschäftigten nach Maßgabe der §§ 4 bis 8 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet.
- (3) Von der durch die §§ 4, 5 und 8 vorgegebenen Reihenfolge der Maßnahmen kann nach dem Grundsatz des Vorranges der Freiwilligkeit im Einvernehmen zwischen dem Beschäftigten und der personalaktenführenden Dienststelle abgewichen werden.
- (4) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann ausgesprochen werden, wenn der Beschäftigte ein Arbeitsplatzangebot nach §§ 4 und 5 und eine Qualifizierungsmaßnahme nach § 8 ablehnt.

- (5) Im Falle einer Umbaumaßnahme nach § 1 Absatz 2 kann der Arbeitgeber wegen der besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten des bisher mit der Aufgabe betrauten Beschäftigten von der durch die §§ 4, 5 und 8 vorgegebenen Reihenfolge des Tarifvertrages auch ohne Zustimmung des Beschäftigten abweichen, wenn hierfür ein berechtigtes dienstliches Interesse besteht.

§ 4

Arbeitsplatzsicherung durch Mobilität bei gleichwertiger Einsatzmöglichkeit

- (1) Entfällt der bisherige Arbeitsplatz aufgrund einer Umbaumaßnahme im Sinne des § 1 Absatz 2 und 3, prüft der Arbeitgeber unter Beteiligung des Personalservice eine Weiterbeschäftigung auf einem gleich bewerteten Arbeitsplatz in folgender Reihenfolge:
- a) Arbeitsplatz in der gleichen Dienststelle (bisheriger Ressortbereich) am gleichen Ort
 - b) Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle (bisheriger Ressortbereich) am gleichen Ort
 - c) Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle (anderer Ressortbereich) am gleichen Ort
 - d) Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle (bisheriger Ressortbereich) an einem anderen Ort
 - e) Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle (anderer Ressortbereich) an einem anderen Ort.
- (2) Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Entgeltgruppe nicht ändert und der bisherige zeitliche Beschäftigungsumfang (Teilzeitbeschäftigung/Vollbeschäftigung) bestehen bleibt.
- (3) Ein Beschäftigter, für den eine Weiterbeschäftigung nach Absatz 1 möglich ist, erhält auf seinen schriftlichen Antrag zur Akzeptanzförderung der beabsichtigten Maßnahme die Gelegenheit zu einer Orientierungsabordnung bzw. -umsetzung für die Dauer von insgesamt bis zu sechs Monaten. Auf seinen Antrag ist der Beschäftigte bereits während der Orientierungsabordnung bzw. -umsetzung unverzüglich zu versetzen bzw. umzusetzen.
- (4) Der Beschäftigte ist verpflichtet, einen ihm nach vorstehenden Absätzen angebotenen gleichwertigen sowie einen gegenüber seiner bisher ausgeübten Tätigkeit höherwertigen Arbeitsplatz anzunehmen, wenn ihm die Annahme des Arbeitsplatzes nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise zuzumuten ist.
- (5) Beschäftigte, die nach Absatz 1 Buchstabe c und e gegen ihren Willen umgesetzt werden sollen, sind vor der Umsetzung mit ihrer Zustimmung durch die Dienststelle dem Personalservice zu melden.

§ 5

Arbeitsplatzsicherung durch Flexibilität

Entfällt die bisherige Beschäftigungsmöglichkeit aufgrund einer Umbaumaßnahme nach § 1 Absatz 2 und 3 und ist eine Beschäftigung auf einem gleichwertigen oder einen höherwertigen Arbeitsplatz nach § 4 nicht möglich, prüft der Arbeitgeber Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem geringer bewerte-

ten Arbeitsplatz. Zur Arbeitsplatzsicherung ist eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung um bis zu zwei Entgeltgruppen zulässig; mit Zustimmung des Beschäftigten ist eine weitere Herabgruppierung zulässig.

§ 6 Mobilitätsprämie

- (1) Beschäftigte, die nach §§ 4 und 5 bei einer Dienststelle außerhalb des bisherigen Arbeitsortes oder des Wohnortes weiterbeschäftigt werden, erhalten, unbeschadet eines Anspruchs auf Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld, zur Anerkennung ihrer Mobilitätsbereitschaft eine nicht zusatzversorgungspflichtige Mobilitätsprämie in Abhängigkeit von der einfachen zusätzlichen Entfernung zwischen ihrer Wohnung und der neuen Dienststelle i. H. v.

Zusätzliche Entfernung		Mobilitätsprämie für 18 Monate
ab 10 km	bis 20 km	450 €
ab 21 km	bis 30 km	900 €
ab 31 km	bis 50 km	1500 €
ab 51 km	bis 70 km	1725 €
ab 71 km		2250 €

- (2) Der Anspruch auf die Mobilitätsprämie entsteht mit dem Tag des Wirksamwerdens der dienstlichen Maßnahme, frühestens jedoch mit dem Tag der Aufnahme der Tätigkeit am neuen Arbeitsort. Die Mobilitätsprämie wird als Einmalzahlung im Voraus mit dem Entgelt für den dritten Monat nach Entstehung des Anspruchs gezahlt.
- (3) Wenn die Voraussetzungen gemäß Absatz 1 vor Ablauf von 18 Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit aus Gründen, die der Beschäftigte zu vertreten hat, entfallen, ist die Mobilitätsprämie zeitanteilig in Höhe von jeweils einem Achtzehntel des Betrages nach Absatz 1 für jeden vollen Monat der entfallenen Tätigkeit am neuen Arbeitsort zurückzuzahlen.

§ 7 Einkommenssicherung

- (1) Beschäftigte werden abhängig von der Dauer ihrer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 Satz 1 und 2 TV-L/TV-Forst) bei Übertragung der geringer bewerteten Tätigkeit befristet so gestellt, als wenn sie ihre bisherige Tätigkeit weiter ausübten (Eingruppierungsschutz).
- (2) Der Eingruppierungsschutz beträgt nach einer Beschäftigungszeit von

bis zu fünf Jahren	8 Monate,
bis zu zehn Jahren	16 Monate,
mehr als zehn Jahren	24 Monate.

Für die Dauer des Eingruppierungsschutzes gilt die aufstiegs- bzw. zulagenberechtigende Tätigkeit nach § 8 Absatz 1 und 2, § 9 Absatz 2 und 4 TVÜ-L als fortgesetzt.

- (3) Ist nach Ablauf des Eingruppierungsschutzes keine Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme nach § 4 Absatz 1 möglich, erfolgt die Rückgruppierung. Von diesem Zeitpunkt an erhalten die Beschäftig-

ten eine Besitzstandszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der oberen und der unteren Bemessungsgrenze.

Die obere Bemessungsgrenze der Zulage bilden das Monatstabellenentgelt, auf das bis zum Zeitpunkt der Rückgruppierung ein Anspruch bestand, besitzstandsbezogene Zulagen nach der Richtlinie des Ministeriums der Finanzen vom 2. Juni 1999 und der Richtlinie des Ministeriums der Finanzen vom 7. Juli 1999/2. Januar 2007, zum Zeitpunkt der Rückgruppierung zustehende Besitzstandszulagen nach § 9 TVÜ-L sowie in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, die durch den Wechsel eines Beschäftigten in den Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages aufgrund einer Maßnahme nach § 1 Absatz 2 und 3 entfallen.

- (4) Untere Bemessungsgrenze der Zulage ist das Monatstabellenentgelt, das sich aus der tarifgerechten Eingruppierung der nach Absatz 1 übertragenen Arbeitsaufgaben ergibt.

Die untere Bemessungsgrenze erhöht sich durch

- allgemeine lineare Entgelterhöhungen um die Hälfte des Erhöhungsbetrages,
- Aufstieg in den Stufen der Entgelttabelle,
- Höhergruppierungen einschließlich der nach § 8 TVÜ-L nachzubildenden Aufstiege sowie
- tätigkeitsbezogene Zulagen mit Ausnahme der Überstunden- und Zeitzuschläge.

Tarifliche Einmalzahlungen und die Anhebung des für das Tarifgebiet Ost geltenden Bemessungssatzes erhöhen die untere Bemessungsgrenze nicht.

- (5) Während der Dauer einer Maßnahme nach § 5 ist der Beschäftigte verpflichtet, befristet eine seiner früheren Eingruppierung gleichwertige und örtlich zumutbare Tätigkeit auszuüben. Für die Gewährung einer Zulage für die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten gilt § 14 TV-L.
- (6) Beschäftigte, die infolge einer Herabgruppierung gegen ihren Willen Leistungen zur Einkommenssicherung erhalten sollen, sind vor Vollzug der Herabgruppierung durch die Dienststelle dem Personalservice zu melden. Herabgruppierte Beschäftigte können sich auf freie besetzbare Stellen bewerben, die ihrer vorherigen Eingruppierung entsprechen.
- (7) Der Eingruppierungsschutz und die Besitzstandszulage entfallen, wenn der Beschäftigte die unbefristete Übernahme einer der früheren Tätigkeit gleichwertigen oder einer höherwertigen Tätigkeit ablehnt. Dies gilt auch für die Ablehnung einer befristeten Tätigkeit nach Absatz 5.

Protokollnotiz zu § 7 Absatz 5:

Eine Tätigkeit ist örtlich zumutbar, wenn sie innerhalb des Einzugsgebietes zu erbringen ist.

§ 8

Arbeitsplatzsicherung durch Qualifizierung

- (1) Ist nach §§ 4 und 5 eine Qualifizierung des Beschäftigten erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen, wenn der Beschäftigte die persönlichen und fachlichen Mindestvoraussetzungen für die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme erfüllt. Der Beschäftigte ist für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme, längstens jedoch für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen.
- (2) § 5 TV-L/TV-Forst bleibt unberührt.

- (3) § 3 Absatz 4 ist auf Beschäftigte nicht anzuwenden, die innerhalb von drei Jahren eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen können.

§ 9

Leistungen des Arbeitgebers

- (1) Die Kosten der Maßnahmen nach § 8 trägt der Arbeitgeber. Hierzu gehören insbesondere:
- (a) Teilnehmerbeiträge,
 - (b) Prüfungsgebühren,
 - (c) notwendige Kosten für Fahrt und Verpflegung nach dem Reisekosten- und Trennungsgeldrecht.

Die Aufwendungen für Unterrichtsmaterial, das in das Eigentum des Beschäftigten übergeht, trägt der Beschäftigte. Hierzu gehören insbesondere Lehr- und Fachbücher, Werkstoffe und Werkzeuge. Der Arbeitgeber erstattet dem Beschäftigten diese Kosten auf Antrag, wenn die Übernahme der Kosten durch den Beschäftigten unzumutbar ist.

- (2) Das Entgelt einschließlich sonstiger Leistungen nach dem 3. Abschnitt des TV-L/TV-Forst wird während der Qualifizierungsmaßnahme weiter gezahlt. Es wird nach dem Durchschnitt des Entgeltes der letzten abgerechneten drei Monate berechnet. Erholungsurlaub wird nach Maßgabe der Ausbildungs- bzw. Fortbildungseinrichtung gewährt.
- (3) Bei Qualifizierungsmaßnahmen nach § 8 Absatz 1, die mit einer schriftlichen, leistungsbewertenden Prüfung abschließen, wird dem Beschäftigten nach Bestehen der Prüfung nach näherer Bestimmung in einer Dienstvereinbarung eine leistungsabhängige Anerkennungsprämie in Höhe von bis zu 400 Euro gewährt. Bis zum Abschluss einer Dienstvereinbarung wird eine Anerkennungsprämie in Höhe von 50 Euro gezahlt.

§ 10

Vertragsbindung nach Qualifizierung, Rückzahlungspflichten

- (1) Bei Qualifizierungsmaßnahmen nach § 8 Absatz 1, deren Gesamtkosten nach § 9 Absatz 1 unter 2000 Euro liegen, ist eine Rückzahlungsverpflichtung ausgeschlossen.
- (2) Bricht der Beschäftigte eine begonnene Qualifizierungsmaßnahme aus von ihm zu vertretenden Gründen ab, so kann das Land unter Beachtung der Grundsätze des billigen Ermessens die bis zum Abbruch der Maßnahme nach § 9 gewährten Leistungen mit Ausnahme des Entgeltes ganz oder teilweise zurückfordern.
- (3) Setzt der Beschäftigte nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme aus einem von ihm zu vertretenden Grund das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, die nach § 9 gewährten Leistungen zurückzufordern, wobei sich der Rückzahlungsbetrag je abgelaufenem Monat der Bindungsdauer um ein Zwölftel vermindert.
- (4) Der Arbeitgeber kann von der Geltendmachung von Rückzahlungsansprüchen absehen, wenn von der obersten Dienstbehörde ein dienstliches Interesse an einem Ausscheiden des Beschäftigten vor Ablauf der Frist nach Absatz 3 festgestellt wird.

§ 11

Besonderer Kündigungsschutz, Veränderungssperre

- (1) Beschäftigten, die an einer Maßnahme der Arbeitsplatzsicherung nach den §§ 5 und 8 Absatz 1 teilnehmen, wird ein über die allgemeine Dauer des Kündigungsschutzes nach § 3 Absatz 1 Satz 1 hinausgehender Kündigungsschutz für die Dauer von drei Jahren seit Beginn der Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme gewährt.
- (2) Wurde dem Beschäftigten ein geringer bewerteter Arbeitsplatz nach Maßgabe des § 5 übertragen oder ist er nach § 4 an eine Dienststelle außerhalb des Einzugsgebietes seiner Wohnung versetzt worden, ist für die Dauer von drei Jahren seit dem Wirksamwerden der Maßnahme eine weitere Maßnahme nach § 5 nicht zulässig.

Protokollnotiz zu § 11 Absatz 1:

Im Falle des § 8 Absatz 1 beginnt die Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme mit Erwerb der Qualifizierung. In allen anderen Fällen mit der Aushändigung der Personalverfügung.

III.

Flankierende freiwillige Leistungen des Arbeitgebers

§ 12

Mittelbar umbaubetroffene Beschäftigte

Leistungen nach den §§ 6 bis 11 dieses Tarifvertrags können auch Beschäftigten gewährt werden, die mittelbar umbaubetroffen sind. Mittelbare Umbaubetroffenheit liegt vor, wenn eine Personalmaßnahme nach §§ 4 oder 5 TV-L/TV-Forst in einem kausalen Zusammenhang mit einer Umbaumaßnahme im Sinne des § 1 Absatz 2 und 3 steht.

§ 13

Weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen

- (1) Beschäftigten kann eine Qualifizierungsmaßnahme mit der Gesamtdauer von bis zu fünf Jahren, die zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führt, angeboten werden, soweit der Beschäftigte die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen (Ausbildung, Fachkenntnisse, Berufserfahrung, Aufnahmetest etc.) für die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme erfüllt und für die angestrebte Qualifikation gegenwärtig oder zukünftig ein dienstliches Bedürfnis besteht. Eine Umbaubetroffenheit im Sinne der §§ 1 und 12 ist nicht erforderlich. Das Vorliegen eines dienstlichen Bedürfnisses wird durch die oberste Dienstbehörde festgestellt. Beträgt die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme insgesamt mehr als ein Jahr, so bedarf ihre Durchführung der Zustimmung des Personalservice.
- (2) Zu den Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des Absatz 1 zählen
 - (a) Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 3 Buchstabe c) TV-L/TV-Forst,
 - (b) Studiengänge an einer Hochschule/Fachhochschule mit der Graduierung zum Bachelor/Master/Diplom

- (3) Das Entgelt nach §§ 15 ff., 20 und 23 TV-L wird während der Qualifizierungsmaßnahme weiter gezahlt. Für den Fall der Entgeltfortzahlung gilt § 22 TV-L.
- (4) Ein Rechtsanspruch auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 1 besteht nicht.
- (5) § 5 TV-L/TV-Forst bleibt unberührt.
- (6) Bei Qualifizierungsmaßnahmen nach Absatz 1, die mit einer differenzierten leistungsbewertenden Prüfung abschließen, erhält der Beschäftigte bei Bestehen der Prüfung eine Basisprämie sowie eine leistungsabhängige Anerkennungsprämie. Diese betragen:

Bei einer Qualifizierungsmaßnahme		Basisprämie bei Bestehen der Prüfung	zusätzliche Anerkennungsprämie bei einer Abschlussnote/Bewertung der Prüfungsleistung im oberen Viertel der jeweiligen Noten- bzw. Bewertungsskala
ab 1 Jahr	bis zu 2 Jahren	400 €	500 €
ab 2 Jahren	bis zu 3 Jahren	800 €	1250 €
ab 3 Jahren	bis zu 5 Jahren	1200 €	1750 €

Schließt die Qualifizierungsmaßnahme ohne eine differenzierte Leistungsbewertung ab, wird nur die jeweilige Basisprämie gewährt.

- (7) Einem Beschäftigten, der an einer Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 1 teilnimmt, kann vor Beginn der Maßnahme mit Beteiligung des Personalrats für den Fall des erfolgreichen Abschlusses eine verbindliche regional begrenzte Einsatzortzusage erteilt werden.
- (8) Kann dem Beschäftigten im Anschluss an eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 1 wegen der im neuen Verwendungsbereich bestehenden Bewertungsstrukturen, der individuellen Qualifikationsanforderungen oder aus sonstigen zwingenden dienstlichen Gründen zunächst nur eine im Vergleich zu seiner bisherigen Tätigkeit niedriger bewertete Tätigkeit übertragen werden, erhält er zur Wahrung seines Besitzstandes längstens für die Dauer von drei Jahren eine dynamische Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen seinem bisherigen Entgelt und dem bei tarifgerechter Eingruppierung zustehendem Entgelt. Schließt die Qualifizierungsmaßnahme mit einer Laufbahnprüfung/einem Bachelor-/Masterabschluss/einer Diplomprüfung (Universität/FH) ab, wird die dynamische Zulage längstens für die Dauer von fünf Jahren gezahlt. Nach Ablauf der in den Sätzen 1 und 2 genannten Fristen ist dem Beschäftigten eine der Bewertung seiner ursprünglichen Tätigkeit (bisherige Tätigkeit im Sinne des Satzes 1) entsprechende Tätigkeit zu übertragen.
- (9) Einem Beschäftigten, der erfolgreich eine Maßnahme der Arbeitsplatzsicherung nach Absatz 1 absolviert hat, wird ein über § 3 Absatz 1 Satz 1 hinausgehender, nachlaufender Kündigungsschutz von fünf Jahren gewährt, wenn zwischen dem Beginn der Ausbildung und der Kündigung des Tarifvertrages weniger als acht Jahre liegen, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Dezember 2021.

§ 14

Vertragsbindung nach Qualifizierung, Rückzahlungspflichten

- (1) Eine Rückzahlungsverpflichtung nach Durchführung einer Maßnahme nach § 13 tritt ein, wenn die Wertgrenze des § 10 Absatz 1 überschritten und durch die Aus- bzw. Fortbildungsmaßnahme eine besonders hohe Qualifikation, verbunden mit überdurchschnittlichen Vorteilen auf dem Arbeitsmarkt, für den Beschäftigten erreicht wurde und wenn der Beschäftigte aus von ihm zu vertretenden Gründen vor Ablauf der in Absatz 2 genannten Bindungsdauer aus dem Landesdienst ausscheidet.
- (2) Die Bindungsdauer beträgt bei
 - einer Maßnahme von mehr als einem Jahr: ein Jahr,
 - einer Maßnahme von zwei Jahren: zwei Jahre,
 - einer Maßnahme von drei Jahren: drei Jahre,
 - einem Fachhochschulstudium von drei Jahren und sechs Monaten : drei Jahre und sechs Monate,
 - einem wissenschaftlichen Hochschulstudium: Dauer des Studiums, längstens jedoch fünf Jahre.

Wird die Bindungsdauer von dem Beschäftigten unterschritten, so hat er alle während der Qualifizierungsmaßnahme erhaltenen Leistungen einschließlich des auf die Zeiten einer Freistellung entfallenden Entgelts zurückzuzahlen, wobei sich der Rückzahlungsbetrag je abgelaufenem Monat der Bindungsdauer um ein Zwölftel bis ein Sechzigstel vermindert.

- (3) § 10 Absatz 4 gilt entsprechend.

§ 15

Härtefallregelung

- (1) Kann einem Beschäftigten, der zum Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes (§ 1 Absatz 3)
 - (a) das 58. Lebensjahr vollendet hat und
 - (b) eine Beschäftigungszeit beim Arbeitgeber Land Brandenburg (§ 34 Absatz 3 Sätze 1 und 2 TV-L/TV-Forst) von mindestens 15 Jahren erreicht hat,

nach Abschluss der Prüfungen zu §§ 4, 5 oder 8 kein Arbeitsplatz angeboten werden, kann in gegenseitigem Einvernehmen ein Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung (Ruhensregelung) vereinbart werden. Der Beschäftigte erhält anstelle des Entgelts eine monatliche Ausgleichszahlung. Dies gilt nicht, wenn er einen angebotenen Arbeitsplatz nach §§ 4 oder 5 bzw. eine Qualifizierungsmaßnahme nach § 8 abgelehnt hat oder der Arbeitgeber zu einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt wäre.

- (2) Die Ausgleichszahlung wird in Höhe des um 28 v. H. verminderten Einkommens gezahlt. Als Ausgleichszahlung wird auch eine entsprechend verminderte Jahressonderzahlung gezahlt. Die Ausgleichszahlung nimmt an allgemeinen Erhöhungen des Entgelts teil. Einkommen sind das Tabellenentgelt (§ 15 TV-L/TV-Forst) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die in den letzten drei Jahren der bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung bezogen wurden sowie Besitzstandszulagen nach § 11 TVÜ-L/§ 7 TVÜ-Forst und Strukturausgleichszahlungen nach § 12 TVÜ-L/§ 21 TVÜ-Forst jeweils für die Dauer der Anspruchsberechtigung.

- (3) Der Beschäftigte 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 Satz 4 in der gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig zu versichern. Die Beteiligung der Beschäftigten an den Aufwendungen nach § 37a ATV 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 Unterschiedsbetrages zwischen der Ausgleichszahlung und dem Einkommen nach Absatz 2 Satz 4 die übrigen Beiträge zur Rentenversicherung sowie entsprechend die VBL-Aufwendungen zu tragen und die Gesamtbeiträge abzuführen und
 - (c) die Pauschalsteuer für die VBL-Aufwendungen 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 § 26 Absatz 2 Buchstabe b) TV-L/TV-Forst entsprechend.
- (6) § 22 TV-L/TV-Forst und § 13 TVÜ-L/§ 8 TVÜ-Forst (Entgelt im Krankheitsfall) finden keine Anwendung.
- (7) Der Beschäftigte darf während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten.
- (8) Bei einem Verstoß gegen Absatz 7 endet der Anspruch auf die Ausgleichszahlung sowie die ergänzenden Leistungen nach Absatz 4.
- (9) Der Anspruch auf die Ausgleichszahlung endet ferner,
- (a) wenn das Arbeitsverhältnis endet,
 - (b) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, in dem 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 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung endet
- oder wenn dem Beschäftigten ein zumutbarer Arbeitsplatz im Sinne der § 4 oder § 5 angeboten wird (Reaktivierung).

Protokollnotiz zu § 15:

Die Regelung findet erst Anwendung, wenn die Zustimmung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder zu Absatz 3 und 4 vorliegt.

§ 16

Förderung von Existenzgründungen, Unterstützung bei Aufnahme von Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern

- (1) Der Arbeitgeber kann auf Antrag eines von Umbaumaßnahmen nach § 1 Absatz 2 und 3 betroffenen Beschäftigten eine Existenzgründerschulung finanzieren und den Beschäftigten in dem hierfür erforderlichen Umfang, längstens für drei Monate, widerruflich von der Arbeitsleistung freistellen. Der Beschäftigte hat die Teilnahme an der Schulung nachzuweisen.
- (2) Darüber hinaus kann der Arbeitgeber auf Antrag des Beschäftigten eine Wiedereinstellungszusage über einen Zeitraum von zwei Jahren zur Erleichterung einer Existenzgründung erteilen. Der Anspruch auf Wiedereinstellung entsteht erstmals ein Jahr nach Auflösung des Arbeitsvertrages und anschließend nach Ablauf von zwölf Monaten. Der Anspruch auf Wiedereinstellung erlischt, wenn der vormalige Beschäftigte nicht innerhalb von zwei Monaten vor Ablauf der Frist seine Wiedereinstellung schriftlich bei der für ihn vor seinem Ausscheiden zuständigen obersten Dienstbehörde beantragt. Es handelt sich um eine Ausschlussfrist.
- (3) Scheidet ein von Umbaumaßnahmen nach § 1 Absatz 2 und 3 betroffener Beschäftigter aus, um zu einem anderen Arbeitgeber zu wechseln, kann auf Antrag des Beschäftigten eine für ihn kostenfreie Qualifizierung im Sinne des § 8 Absatz 1 erfolgen, wenn diese zum Erhalt einer Beschäftigung erforderlich ist. Erfolgt die Qualifizierung ganz oder teilweise vor dem Ausscheiden aus dem Landesdienst, wird der Beschäftigte widerruflich von der Arbeitsleistung freigestellt.
- (4) Auf Antrag kann eine Wiedereinstellungszusage zum Ablauf der Probezeit bei Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber erteilt werden.
- (5) Unterbrechungszeiten nach Absatz 4 sind unschädlich für die Anwendung des TVÜ-L/TVÜ-Forst und der sich hieraus für den Beschäftigten ergebenden Ansprüche.

Niederschriftserklärung zu § 16:

Das Verfahren einschließlich einer Regelung zur finanziellen Unterstützung von Existenzgründern wird durch den Arbeitgeber bis zum 30. Juni 2009 in einer Richtlinie des Landes gesondert geregelt.

IV.

Besondere Beschäftigtengruppen

§ 17

Sonderregelungen für Lehrkräfte

Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

1. Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen im Sinne des § 44 TV-L sowie das sonstige pädagogische Personal nach § 68 Absatz 1 Satz 2 BbgSchulG.

2. Lehrkräfte sind im Sinne des § 1 Absatz 2 und 3 umbaubetroffen, wenn die Fortsetzung ihrer Verwendung am bisherigen Dienstort oder in der bisherigen Schulstufe aufgrund sich ändernder Schülerzahlen oder wegen mangelnden Fachbedarfs nicht mehr möglich ist.

Nr. 2

Zu § 3 Abs. 1 – Allgemeiner Kündigungsschutz –

Während der Laufzeit des Tarifvertrages zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen für Lehrkräfte an Schulen des Landes Brandenburg vom 3. Februar 2004 richtet sich der Kündigungsschutz für angestellte Lehrkräfte nach § 4 dieses Tarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung.

Nr. 3

Zu § 4 – Arbeitsplatzsicherung durch Mobilität –

Absatz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung an einer anderen Schule im gleichen Ort, an einem anderen Ort im gleichen Schulamtsbereich sowie an einem anderen Ort in einem anderen Schulamtsbereich prüft. Aus schulorganisatorischen Gründen gilt Absatz 3 mit der Maßgabe, dass die Maßnahme für die Dauer eines Schuljahres bewilligt wird. § 4 Absatz 5 findet keine Anwendung.

Nr. 4

Zu § 8 – Arbeitsplatzsicherung durch Qualifizierung –

Zur Sicherung des Ausbildungsniveaus und der Unterrichtsqualität bietet der Arbeitgeber Lehrkräften, die in einer anderen Schulstufe eingesetzt werden sollen, bei Vorliegen der Voraussetzungen des Absatz 1 ein besonderes Fortbildungsangebot an. Die Teilnahme erfolgt auf schriftlichen Antrag; es werden im notwendigen Umfang Freistellungen sowie zwei Anrechnungsstunden gewährt. Bei einem Wechsel in eine Schulform, die zu einem anderen schulischen Abschluss führt, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass eine Anrechnungsstunde gewährt wird.

Protokollnotiz:

Ein Anspruch auf Qualifizierung entsteht auch bei einem Wechsel zwischen Förder- und allgemeinbildenden Schulen.

Nr. 5

Zu § 11 – Besonderer Kündigungsschutz, Veränderungssperre –

Eine dauerhafte Umsetzung innerhalb des Schulamtsbereiches gilt als Versetzung im Sinne des Absatz 2.

Nr. 6

Zu § 13 – Weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen –

1. Für Lehrkräfte, die an einer Qualifizierungsmaßnahme nach § 13 teilnehmen, die eine Verwendung des Beschäftigten außerhalb des Schuldienstes des Landes Brandenburg zum Ziel hat, finden die Regelungen des Soz-TV BB Lehrkräfte wegen der außerhalb des Schuldienstes gelten-

den allgemeinen Arbeitszeitvorschriften für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme keine Anwendung.

2. Zur Sicherung des zukünftigen Fachbedarfs kann Lehrkräften auf Antrag eine Weiterbildung nach § 13 BbgLeBiG mit einer Gesamtdauer von bis zu fünf Jahren ermöglicht werden. Für die Teilnahme an der Weiterbildung werden die Lehrkräfte in dem erforderlichen Umfang freigestellt. Bei einer berufsbegleitenden Weiterbildung werden mindestens vier Anrechnungstunden gewährt. Im Übrigen richtet sich die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme nach den Vorschriften dieses Tarifvertrages.

§ 18

Sonderregelungen für Beschäftigte im Geltungsbereich des TV-Forst

Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte im Sinne des § 1 TV-Forst.

Nr. 2

Zu § 4 – Arbeitsplatzsicherung durch Mobilität bei gleichwertiger Einsatzmöglichkeit -

§ 4 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass vorrangig eine Verwendung auf einem fachlich verwandten Arbeitsplatz zu prüfen ist.

Nr. 3

Zu § 7 – Einkommenssicherung –

1. Sofern bei nach § 1 Absatz 2 und 3 umbaubetroffenen Beschäftigten eine Weiterbeschäftigung nach §§ 4 und 5 nur außerhalb des bisherigen Tarifwerks erfolgen kann, werden von den Beschäftigten erworbene Motorkettensägen und Betriebsmittel auf Antrag durch den Arbeitgeber erworben. Gleiches gilt auch bei der Entsendung zu einer Maßnahme nach § 13.
2. Absatz 3 gilt entsprechend für Einkommensverringerungen aufgrund einer Versetzung oder dauerhaften Umsetzung ohne gleichzeitige Herabgruppierung.
3. Beschäftigte, die nicht nur vorübergehend außerhalb des Geltungsbereiches des TV Forst verwendet werden, wechseln in den Geltungsbereich des für den neuen Tätigkeitsbereich geltenden Tarifvertrages. Bei einem Tarifwechsel verbleibt es für das Kalenderjahr des Wechsels bei den Regelungen zum Leistungsentgelt nach § 18 TV-Forst und der Jahressonderzahlung nach § 20 TV-Forst. Hinsichtlich des Aufstiegs in die nächste reguläre Stufe verbleibt es bei den Regelungen nach § 6 Abs. 1 TV-Forst. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich dann nach den Regelungen des TV-L.

V.
Beirat, Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 19
Beirat, Clearingstelle, Personalservice

- (1) Zur Begleitung des Verwaltungsumbauprozesses wird ein Beirat gebildet.
- (2) Die Besetzung des Beirates erfolgt paritätisch durch Vertreter der Landesregierung und jeweils einen Vertreter der an diesem Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaften. Den Vorsitz übernimmt ein Mitglied der Landesregierung. Sitzungen des Beirats finden nach Bedarf statt. Die Einzelheiten sind in der Geschäftsordnung des Beirats zu regeln.
- (3) Der Beirat begleitet und evaluiert den Umsetzungsprozess. Hierzu informieren die Vertreter der Landesregierung die Vertreter der Gewerkschaften rechtzeitig und umfassend über geplante umbaurelevante Projekte der Landesregierung zum Zwecke der gemeinsamen Beratung. Der Beirat hat das Recht, gegenüber der Landesregierung Empfehlungen hinsichtlich geplanter umbaurelevanter Projekte abzugeben. Wird im Ergebnis der Beratungen ein Konsens im Beirat nicht erreicht, können die darin vertretenen Seiten auch voneinander abweichende Empfehlungen abgeben. Zur Vorbereitung der Beiratssitzungen wird ein Arbeitsgremium gebildet, dem jeweils fünf Vertreter der Gewerkschaftsseite und der Landesverwaltung angehören. Die Leitung obliegt einem Vertreter der Landesverwaltung.
- (4) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen den Tarifvertragsparteien, die sich aus der Auslegung und Durchführung dieses Tarifvertrags ergeben, wird eine tarifliche Clearingstelle gebildet. Die Clearingstelle besteht aus jeweils drei Beisitzern, die von den Tarifvertragsparteien bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Die Clearingstelle ist zuständig für:
 - a) die Behandlung von diesen Tarifvertrag betreffenden grundsätzlichen Auslegungsfragen, die zwischen den Tarifvertragsparteien streitig sind,
 - b) die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten grundsätzlicher Bedeutung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten über das Vorliegen einer Umbaubetroffenheit nach § 1.Die Clearingstelle berät und beschließt auf Antrag der Tarifvertragsparteien. Ihre Beschlüsse haben zwischen den Tarifvertragsparteien bindenden Charakter.
- (5) Zur sozialverträglichen Umsetzung des Verwaltungsumbaus unterhält die Landesregierung einen Personalservice. Aufgaben des Personalservice sind die zentrale Vermittlung vorhandenen Personals auf freie Stellen und die ressortübergreifende Koordinierung erforderlicher Qualifizierungsmaßnahmen nach § 13.

§ 20
Übergangsvorschriften, Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Beschäftigten, denen am Tag vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages eine abbaubare persönliche Zulage nach Tz. 1 Buchstabe b der Richtlinie des Ministeriums der Finanzen für eine Übergangsweise Entgeltsicherung im Zuge von Maßnahmen der Verwaltungsmodernisierung vom 2. Januar 2007 zustand, wird die persönliche Zulage unter den bisherigen Voraussetzungen nach Maßgabe des § 7 Absatz 4 weitergezahlt. Entsprechendes gilt für die Zulage nach § 23 a SR-F-MTW-O.

- (2) Die §§ 4 Absatz 5, 7 Absatz 6 und 11 Absatz 2 gelten sinngemäß auch für Beschäftigte nach Tz. II Abschnitte B und C der Rahmenvereinbarung zum Prozess der Verwaltungsoptimierung vom 7. Juli 1999 in der Fassung der 1. Änderung vom 20. Juni 2002 und der Richtlinie des Ministeriums der Finanzen für eine übergangsweise Entgeltsicherung im Zuge von Maßnahmen der Verwaltungsmodernisierung vom 2. Januar 2007. § 6 gilt für Maßnahmen im Sinne des § 1, die seit dem 27. Oktober 2008 wirksam geworden sind und zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages noch andauern.
- (3) Auf Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bereits an Maßnahmen im Sinne der §§ 8 und 13 teilnehmen, sind die Vorschriften der §§ 9 bis 14 auf ihren Antrag entsprechend anzuwenden. Danach gewährte Leistungen sind mit anderen im Zusammenhang mit der bereits begonnenen Maßnahme arbeitgeberseitig gewährten Leistungen zu verrechnen. Der schriftliche Antrag muss dem Arbeitgeber spätestens bis zum Ablauf von sechs Monaten ab Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zugehen. Ansprüche nach Satz 1 und 2 verfallen, wenn sie nicht frist- und formgerecht geltend gemacht werden.
- (4) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2009 in Kraft. Er kann erstmals mit einer Frist von drei Monaten zum Ablauf des 31. Dezember 2012 gekündigt werden. Das Kündigungsrecht ist einheitlich auszuüben.
- (5) Die Laufzeit des Tarifvertrages verlängert sich bis zum 31. Dezember 2015 jeweils um ein Jahr, wenn er nicht mit einer Frist von drei Monaten zum Ablauf des Kalenderjahres von einer Partei gekündigt wird. Sie endet auch ohne Kündigung zum Ablauf des 31. Dezember 2015.
- (6) Die Nachwirkung im Sinne des § 4 Absatz 5 TVG wird ausgeschlossen.

Potsdam, den 21. Januar 2009