

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

vom 21. November 2017

Zwischen

der Regierung des Landes Brandenburg
vertreten durch den Minister des Innern und für Kommunales

einerseits

und

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

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Brandenburg

der Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Brandenburg

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
vertreten durch den Bundesvorstand

sowie

dem dbb beamtenbund und tarifunion
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Der Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau) vom 21. Januar 2009 in der Fassung des 3. Änderungstarifvertrages vom 22. Februar 2016 und der Tarifvertrag zur sozialverträglichen Begleitung der Neustrukturierung der Hochschulregion Lausitz vom 5. Oktober 2012 in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrages vom 25. November 2015 werden durch die vorliegende Fassung mit Wirkung zum 1. Januar 2018 ersetzt:

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Allgemeines

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

II. Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung

- § 3 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. Freiwillige Leistungen des Arbeitgebers

- § 12 Mittelbare Umbaubetroffenheit
- § 13 Weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen
- § 14 Vertragsbindung nach Qualifizierung, Rückzahlungspflichten
- § 15 Härtefallregelung

IV. Besondere Beschäftigtengruppen

- § 16 Sonderregelungen für Lehrkräfte
- § 17 Beschäftigte der Landesforstverwaltung
- § 18 Beschäftigte der BTU

V. Übergangs- und Schlussvorschriften

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

Präambel

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) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages finden keine Anwendung auf Beschäftigte im Sinne des Absatzes 1, die von personellen Maßnahmen betroffen sind, die auf einer tarifvertraglichen, landes- oder bundesgesetzlichen Personalüberleitung oder -gestellung zu einem anderen Arbeitgeber oder auf einem Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB beruhen.
- (3) Umbaumaßnahmen sind:
 1. die Auflösung oder Verlegung von Dienststellen oder von wesentlichen Dienststellenteilen,
 2. der Zusammenschluss mit anderen Dienststellen oder die Spaltung von Dienststellen,
 3. die grundlegenden Änderungen der Dienststellenorganisation einschließlich der Bündelung oder Verlagerung von Aufgaben,
 4. die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
 5. Personalmaßnahmen im Sinne des neunten Abschnitts des Personalvertretungsgesetzes für das Land Brandenburg mit dem Ziel des Personalabbaus bei Dienststellen, in denen es nicht möglich ist, die haushaltsrechtlich bestimmten Abbauziele durch Altersabgänge fristgerecht zu realisieren.
- (4) Umbaubetroffen sind Beschäftigte, deren Arbeitsplatz durch Maßnahmen nach Absatz 3 ganz oder teilweise wegfällt.
- (5) Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Status- und anderen personenbezogenen Bezeichnungen gelten für Frauen und Männer.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2 – Infrastrukturgesellschaft:

Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnisse im Zusammenhang mit dem Infrastrukturgesellschaftserrichtungsgesetz, dem Fernstraßen-Bundesamt-Errichtungsgesetz und dem Fernstraßen-Überleitungsgesetz übergehen oder die in diesem Zusammenhang dem Fernstraßen-Bundesamt oder einer Gesellschaft privaten Rechts im Sinne des Infrastrukturgesellschaftserrichtungsgesetzes zur Aufgabenwahrnehmung zur Verfügung gestellt werden (Personalgestellung). Dies gilt nicht für Folgeänderungen innerhalb einer Dienststelle oder eines Betriebes nach der Durchführung der vorgenannten Personalmaßnahmen.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 3:

Die Tarifvertragsparteien sind der Auffassung, dass die mit der Errichtung von Landesbetrieben verbundenen organisatorischen und personellen Maßnahmen als Umbaumaßnahmen im Sinne des § 1 Absatz 3 gelten. Dazu gehört auch die Ausweitung von Aufgaben und Geschäftsfeldern bestehender Landesbetriebe.

Mehrere Einzelmaßnahmen gelten als Umbaumaßnahme im Sinne des Absatzes 3, wenn sie auf einer einheitlichen Planungsentscheidung des Arbeitgebers beruhen.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 4:

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) Bei der Auswahl der von Umbaumaßnahmen betroffenen Beschäftigten durch die personalaktenführende Dienststelle sind Aspekte der Personalentwicklung und bestehende Fortbildungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Die Beschäftigten 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 Kündigungsschutz und Arbeitsplatzsicherung

- (1) Betriebsbedingte Beendigungskündigungen auf Grund von Maßnahmen nach § 1 Absatz 3 sind während der Laufzeit dieses Tarifvertrages ausgeschlossen und lediglich unter den Voraussetzungen des Absatzes 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- beziehungsweise 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 zumutbares Arbeitsplatzangebot nach §§ 4 und 5 oder eine Qualifizierungsmaßnahme nach § 8 ablehnt.
- (5) Im Falle einer Umbaumaßnahme nach § 1 Absatz 3 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 3 und 4, prüft der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung auf einem gleich bewerteten Arbeitsplatz in folgender Reihenfolge:
 1. Arbeitsplatz in der gleichen Dienststelle am selben Ort und, falls dies nicht möglich ist, in einer anderen Dienststelle innerhalb des Einzugsgebietes der bisherigen Dienststelle von 30 km,
 2. Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle innerhalb der Landesverwaltung Brandenburgs.
- (2) Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Entgeltgruppe nicht ändert und der bisherige zeitliche Beschäftigungsumfang (Teilzeit- oder Vollbeschäftigung) bestehen bleibt.
- (3) Der Beschäftigte ist verpflichtet, einen ihm nach vorstehenden Absätzen angebotenen Arbeitsplatz anzunehmen.
- (4) Der Arbeitgeber hat eine dem Beschäftigten zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ab dem Zeitpunkt der Unterrichtung nach § 2 Absatz 2 Satz 2, spätestens aber einen Monat vor dem

Wirksamwerden der Umbaumaßnahme anzubieten. Die Vermittlung auf einen anderen Arbeitsplatz hat zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Umbaumaßnahme zu erfolgen.

Protokollnotiz zu § 4 Absatz 1 Nr. 1

Der Berechnung der maßgeblichen Entfernung der bisherigen Dienststelle zu einer anderen Dienststelle nach Absatz 1 Nr. 1 ist eine üblicherweise befahrene Strecke im Sinne von § 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe c des Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) zugrunde zu legen.

Protokollnotiz zu § 4 Absatz 1 Nr. 2

Im Falle der Nr. 2 können zur Reihenfolge der Vermittlung des Umbaubetroffenen Dienst- oder Betriebsvereinbarungen vereinbart werden.

Protokollnotiz zu § 4

Die für die Vermittlung umbaubetroffener Beschäftigter zwingend erforderlichen Daten werden ausschließlich in Papierform an die oberste Dienstbehörde der im Sinne von § 4 Absatz 1 betroffenen Personalstellen und soweit erforderlich an die zuständigen Personalstellen nachgeordneter Behörden übermittelt, dort gemäß § 29 Absatz 1 Satz 1 BbgDSG verarbeitet und nach der Vermittlung oder Feststellung der Nichtvermittelbarkeit der Beschäftigten unverzüglich vernichtet. Die zur Vermittlung benötigten personenbezogenen Angaben sind nachfolgend abschließend aufgezählt:

- 1. Angaben zur Person (Name, Vorname, Titel, Postleitzahl und Wohnort, dienstliche Telefonnummer und dienstliche E-Mail-Adresse),*
- 2. Angaben zum derzeitigen Arbeitsplatz (Dienststelle/-ort, personalaktenführende Dienststelle, Entgeltgruppe, Beschäftigungsumfang, Beschäftigungsverhältnis unbefristet/befristet bis, Einsatzbereich, ausgeübte Tätigkeit (Tätigkeitsdarstellung bzw. Darstellung der die Position prägenden Aufgaben),*
- 3. Ausbildungs-/Studienabschlüsse, Beruflicher Werdegang (tabellarischer Lebenslauf: Arbeitgeber/Dienststelle, Zeitraum, Beschreibung der Tätigkeiten),*
- 4. Fort- und Weiterbildungen, mit denen zusätzliche Qualifikationen erworben wurden (einschließlich Qualifizierungen zur Arbeitsplatzsicherung),*
- 5. IT-Kenntnisse für spezielle Fachverfahren,*
- 6. Sprachkenntnisse mit Qualifikationsnachweis,*
- 7. Führerschein (Klassen) und*
- 8. mit Einwilligung der Umbaubetroffenen weitere vermittlungsrelevante Sachverhalte.*

§ 5

Arbeitsplatzsicherung durch Flexibilität

Entfällt die bisherige Beschäftigungsmöglichkeit aufgrund einer Umbaumaßnahme nach § 1 Absatz 3 und 4 und ist eine Beschäftigung auf einem gleichwertigen oder einem höherwertigen Arbeitsplatz nach § 4 nicht möglich, prüft der Arbeitgeber Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem geringer bewerteten 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 in Höhe von

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.
- (4) Der Anspruch mindert sich entsprechend des Anteils an der vertraglichen Arbeitszeit, für den arbeitsvertraglich Heimarbeit oder mobiles Arbeiten vereinbart werden.

§ 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, wie 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 Beschäftigten eine Besitzstandszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der oberen und der un-

teren 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 3 und 4 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

1. allgemeine lineare Entgelterhöhungen um die Hälfte des Erhöhungsbetrages,
2. Aufstieg in den Stufen der Entgelttabelle,
3. Höhergruppierungen sowie
4. tätigkeitsbezogene Zulagen mit Ausnahme der Überstunden- und Zeitzuschläge.

Tarifliche Einmalzahlungen 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) 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.
- (7) Herabgruppierte Beschäftigte können sich auf freie besetzbare Stellen bewerben, die ihrer vorherigen Eingruppierung entsprechen.

Protokollnotiz zu § 7 Absatz 5:

Eine Tätigkeit ist örtlich zumutbar, wenn sie innerhalb des Einzugsgebietes im Sinne von § 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe c BUKG 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) Über die Qualifizierungsmaßnahme und die zu gewährenden Leistungen des Arbeitgebers nach § 9 ist eine Vereinbarung mit dem Beschäftigten abzuschließen.

§ 9 Leistungen des Arbeitgebers

- (1) Die Kosten der Maßnahmen nach § 8 trägt der Arbeitgeber. Hierzu gehören insbesondere:
 1. Teilnehmerbeiträge,
 2. Prüfungsgebühren,
 3. 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 vor Beginn der Qualifizierung berechnet. Erholungsurlaub wird nach Maßgabe der Ausbildungs- oder 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 § 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. Freiwillige Leistungen des Arbeitgebers

§ 12 Mittelbare Umbaubetroffenheit

Leistungen nach den §§ 6 bis 11 dieses Tarifvertrags können auch Beschäftigten gewährt werden, die mittelbar umbaubetroffen sind. Mittelbare Umbaubetroffenheit liegt bei Personalmaßnahmen nach § 4 TV-L/TV-Forst vor, die ursächlich auf eine Umbaumaßnahme gemäß § 1 Abs. 3 und 4 zurückzuführen sind und die gewährleisten, dass sie dem ursprünglich unmittelbar umbaubetroffenen Beschäftigten die Arbeitsplatzsicherung ermöglichen.

Protokollnotiz zu § 12 Satz 2:

Der erforderliche Kausalzusammenhang besteht nicht mehr bei sogenannten „Personalmaßnahmeketten“ mit drei und mehr mittelbar beteiligten Beschäftigten.

§ 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 des § 1 ist nicht erforderlich. Das Vorliegen eines dienstlichen Bedürfnisses wird durch die oberste Dienstbehörde festgestellt.
- (2) Zu den Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des Absatz 1 zählen

1. Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 3 Buchstabe c TV-L/TV-Forst,
 2. Studiengänge an einer Hochschule/Fachhochschule mit der Graduierung zum Bachelor/Master/Diplom
- (3) Das Entgelt nach §§ 15 ff., 20 und 23 TV-L/TV-Forst wird während der Qualifizierungsmaßnahme weiter gezahlt. Für den Fall der Entgeltfortzahlung gilt § 22 TV-L/TV-Forst.
- (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 ihm bei tarifgerechter Eingruppierung zustehenden 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 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 dem Außerkrafttreten des Tarifvertrages weniger als acht Jahre liegen, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Dezember 2027.
- (10) Über die Qualifizierungsmaßnahme und die zu gewährenden Leistungen des Arbeitgebers ist eine Vereinbarung mit dem Beschäftigten abzuschließen.

§ 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 im Sinne von § 1 Absatz 4
 1. das 60. Lebensjahr vollendet hat und
 2. 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. Dies gilt nicht, wenn er einen angebotenen Arbeitsplatz nach §§ 4 oder 5 beziehungsweise eine Qualifizierungsmaßnahme nach § 8 abgelehnt hat oder der Arbeitgeber zu einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt wäre.

- (2) Der Beschäftigte erhält als Ausgleichszahlung ein monatliches Entgelt in Höhe von 72 Prozent seines bisherigen Einkommens. Die Jahressonderzahlung vermindert sich entsprechend. Die Ausgleichszahlung nach Satz 1 nimmt an allgemeinen Erhöhungen des Entgelts teil. Einkommen sind das Tabellenentgelt (§ 15 TV-L/TV-Forst) und die in Monatsbeträgen festgelegten ständigen Entgeltbestandteile, 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 An-

spruchsberechtigung. Nicht zum Einkommen im Sinne des Satzes 1 zählen nicht in Monatsbeträgen festgelegte unständige Entgeltbestandteile.

- (3) Die Beteiligung der Beschäftigten an den Aufwendungen nach § 37a ATV bleibt unberührt.
- (4) Der Arbeitgeber verpflichtet sich,
 1. auf der Basis des unverminderten Einkommens nach Absatz 2 Satz 4 die VBL-Aufwendungen zu tragen und abzuführen und
 2. die Pauschalsteuer für die VBL-Aufwendungen bis zur tariflichen Höchstgrenze zu tragen.
- (5) Während der Ruhensregelung wird der Urlaubsanspruch jeweils zu Beginn des Urlaubsjahres gewährt. Beginnt oder endet die Ruhensregelung im Laufe des Urlaubsjahres, gilt § 26 Absatz 2 Buchstabe b TV-L/TV-Forst entsprechend.
- (6) Die Regelungen zum Entgelt im Krankheitsfall in § 22 TV-L/TV-Forst und § 13 TVÜ-L/§ 8 TVÜ-Forst 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 das Entgelt sowie die ergänzenden Leistungen nach Absatz 4.
- (9) Der Anspruch auf das Entgelt endet ferner,
 1. wenn das Arbeitsverhältnis endet,
 2. mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, in dem der Beschäftigte frühestmöglich die Voraussetzungen für die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne der in § 6 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI genannten Einrichtungen erfüllt. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen unbefristeter Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung gemäß § 33 TV-L/TV-Forst endet.
 3. oder wenn dem Beschäftigten ein zumutbarer Arbeitsplatz im Sinne der § 4 oder § 5 angeboten wird (Reaktivierung).

Niederschriftserklärung zu § 15 Abs. 9:

Die Landesregierung erklärt, eine Richtlinie des Landes Brandenburg zur Übernahme von Ausgleichsbeiträgen zur Abwendung von Rentenabschlägen gem. § 187a SGB VI für den Fall der vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung zu erlassen.

IV.
Besondere Beschäftigtengruppen

§ 16
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 des Brandenburgischen Schulgesetzes (BbgSchulG).
2. Lehrkräfte sind im Sinne des § 1 Absatz 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 § 4 – Arbeitsplatzsicherung durch Mobilität –

Absatz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung

1. an einer anderen Schule oder mehreren Schulen im gleichen Ort,
2. an einem anderen Ort im gleichen Schulamtsbereich sowie
3. an einem anderen Ort in einem anderen Schulamtsbereich prüft.

Nr. 3
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 Absatzes 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, gelten die Sätze 2 und 3 mit der Maßgabe, dass eine Anrechnungsstunde gewährt wird.

Protokollnotiz zu § 16 Nr. 3:

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

Nr. 4
Zu § 11 – Besonderer Kündigungsschutz, Veränderungssperre –

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

Nr. 5
Zu § 13 – Weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen

Zur Beseitigung struktureller Ungleichgewichte, zur Sicherung des gegenwärtigen und zukünftigen Fachbedarfs und zur Gewährleistung einer hochwertigen Unterrichtsversorgung kann Lehrkräften auf Antrag eine Weiterbildung 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 zwei Anrechnungstunden gewährt.

Die Durchführung dieser Qualifizierungsmaßnahme richtet sich nach den Vorschriften dieses Tarifvertrages.

Protokollnotiz zu § 16 Nr. 3

Eine Umbaubetroffenheit im Sinne des § 1 Absatz 4 ist nicht erforderlich. Es handelt sich bei der Qualifizierung um eine freiwillige Begleitmaßnahme des Landes.

§ 17
Sonderregelungen für Beschäftigte im Geltungsbereich des TV-L-Forst

Nr. 1
– Geltungsbereich –

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

Nr. 2
Zu § 4 – Arbeitsplatzsicherung durch Mobilität bei gleichwertiger Einsatzmöglichkeit –

§ 4 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung

1. in der gleichen Dienststelle am selben Ort des Landesbetriebes Forst Brandenburg,
2. in einer anderen Dienststelle des Landesbetriebes Forst Brandenburg im Einzugsgebiet der bisherigen Dienststelle von 30 km,
3. in einer anderen Dienststelle innerhalb des Landesbetriebs Forst Brandenburg,
4. in einer anderen Dienststelle der Landesverwaltung innerhalb des Einzugsgebietes der bisherigen Dienststelle von 30 km,
5. in einer anderen Dienststelle innerhalb der Landesverwaltung Brandenburgs

prüft.

Protokollnotiz zu § 17 Nr. 2

Dienststellen im Sinne dieser Vorschrift sind die Oberförstereien, Landeswaldoberförstereien, Servicestellen, Betriebsleitung, Landeskompetenzzentrum Forst Eberswalde und Waldarbeiterschule Kunsterpring in der jeweiligen organisatorischen Zuordnung.

Im Falle der Ziffern 3 und 5 können zur Reihenfolge der Vermittlung des Umbaubetroffenen Dienst- oder Betriebsvereinbarungen vereinbart werden.

Nr. 3
Zu § 6 Absatz 1 – Mobilitätsprämie –

- (1) Zur Feststellung eines Anspruchs auf Mobilitätsprämie der von Einsatzwechseltätigkeit betroffenen Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des TV-L-Forst fallen, werden die täglich mit dem privaten PKW zurückgelegten Kilometer zwischen Wohnung und dem Einsatzort in einem Zeitraum von drei Monaten vor und drei Monaten nach einer Umsetzung oder Versetzung erfasst und daraus jeweils die durchschnittliche Entfernung vor und nach einer Umsetzung oder Versetzung ermittelt.
- (2) Bemessungsgrundlage für die Feststellung der zusätzlichen Entfernungen nach § 6 Absatz 1 bildet die Differenz zwischen der durchschnittlichen Entfernung vor einer Umsetzung oder Versetzung und der durchschnittlichen zusätzlichen Entfernung nach einer Umsetzung oder Versetzung. Strecken, die mit einem Dienst-Kfz in der Arbeitszeit zurückgelegt wurden, werden für die zurückgelegten Kilometer außer Acht gelassen.
- (3) Die Auszahlung der Mobilitätsprämie erfolgt im übernächsten Monat, der auf den dreimonatigen Feststellungszeitraum nach der Umsetzung oder Versetzung folgt.

Nr. 4
Zu § 7 – Einkommenssicherung –

- (1) Sofern bei nach § 1 Absatz 3 und 4 betroffenen 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 Landesbetrieb Forst Brandenburg 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 der Jahressonderzahlung nach § 20 TV-Forst. Hinsichtlich des Aufstiegs in die nächste reguläre Stufe verbleibt es bei den Regelungen nach § 16 Absatz 1 TV-Forst. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich dann nach den Regelungen des TV-L.

§ 18
Sonderregelungen für Beschäftigte der BTU

Nr. 1
– Anwendungsbereich –

Nachfolgende Regelungen gelten für die Beschäftigten der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg, die unter den Geltungsbereich des TV-L fallen und am Tag der Errichtung der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg in einem Arbeitsverhältnis zum Land Brandenburg standen für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Unterbrechungen von bis zu drei Monaten sind unschädlich.

Nr. 2
Zu § 4 Absatz 1

§ 4 Absatz 1 gilt in folgender Fassung:

„Entfällt der bisherige Arbeitsplatz aufgrund einer Umbaumaßnahme im Sinne des § 1 Absatz 3 und 4, prüft der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung auf einem gleich bewerteten Arbeitsplatz in folgender Reihenfolge:

1. Arbeitsplatz am gleichen Standort der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg,
2. Arbeitsplatz an einem anderen Standort der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg
3. Arbeitsplatz bei einer anderen Dienststelle innerhalb des Einzugsgebietes der bisherigen Dienststelle von 30 km,
4. Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle innerhalb der Landesverwaltung Brandenburgs.

Protokollnotiz zu § 18 Nr. 2

Standorte der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg sind Cottbus, Cottbus-Sachsendorf und Senftenberg. Im Falle einer Umsetzung oder Versetzung innerhalb der Stadt Cottbus kommt § 6 TV Umbau nicht zur Anwendung.

Der Berechnung der maßgeblichen Entfernung der bisherigen Dienststelle zu einer anderen Dienststelle ist die üblicherweise befahrene Strecke im Sinne von § 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe c des Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) zugrunde zu legen.

Nr. 3
Sonderregelungen Clearingstelle

- (1) § 19 Absatz 4 findet keine Anwendung.
- (2) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen einem Beschäftigten und der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg über eine den Beschäftigten betreffende geplante Versetzung, Ein- oder Umgruppierung, die mit der Neugründung der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg zusammenhängt, wird am Sitz der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg eine ständige Schlichtungsstelle gebildet. Die Schlichtungsstelle besteht aus jeweils zwei Mitgliedern, die von der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg einerseits und dem Personalrat der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg andererseits bestellt werden sowie einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich die Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg und Personalrat einigen müssen. Bei der Auswahl der jeweils zu bestellenden Mitglieder sollen die Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg und der Personalrat berücksichtigen, dass ein zu bestellendes Mitglied bis zum Tag der Errichtung der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg an der Technischen Universität Cottbus und das andere zu bestellende Mitglied bis zum Tag der Errichtung der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg an der Hochschule Lausitz beschäftigt war. Die Schlichtungsstelle wird auf Anrufung durch den betroffenen Beschäftigten oder durch die Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg tätig, kann den Beschäftigten und personalverantwortliche Mitarbeiter der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-

Senftenberg anhören und beschließt nach Beratung mehrheitlich einen Entscheidungsvorschlag. Die Kosten des Schlichtungsverfahrens trägt das Land Brandenburg. Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte des Personalrates bleiben hiervon unberührt.

Nr. 4 Übergeleitetes Lehrpersonal

Das übergeleitete Lehrpersonal führt seine bisherigen Dienstaufgaben in unverändertem Umfang fort. Soweit sich die Dienstaufgaben ändern, finden für akademische Mitarbeiter im Sinne des § 47 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) hinsichtlich der Höhe ihrer Lehrverpflichtung allein die nach der Brandenburgischen Lehrverpflichtungsverordnung in der jeweils geltenden Fassung für Universitätspersonal geltenden Regelungen Anwendung.

Protokollnotiz zu § 18 Nr. 4:

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die arbeitsvertraglichen Regelungen fortgelten.

V. Beirat, Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 19 Beirat, Clearingstelle

- (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 fünf Beisitzern, die von den Tarifvertragsparteien bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Die Clearingstelle ist zuständig für:
 1. die Behandlung von diesen Tarifvertrag betreffenden grundsätzlichen Auslegungsfragen, die zwischen den Tarifvertragsparteien streitig sind,
 2. 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.

§ 20 **Übergangsvorschriften, Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

- (1) Beschäftigten, denen am Tag vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages eine abbaubare persönliche Zulage nach Teilziffer 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 § 23a der Sonderregelungen für die Waldarbeiter der Länder Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts für Waldarbeiter an den Manteltarifvertrag für Waldarbeiter der Länder und Gemeinden (SR-F-MTW-O).
- (2) § 11 Absatz 2 gilt sinngemäß auch für Beschäftigte nach Teilziffer 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) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2018 in Kraft.
- (4) Die Laufzeit des Tarifvertrages endet mit Ablauf des 31. Dezember 2020. Für vor diesem Zeitpunkt begonnene Maßnahmen gem. §§ 4 ff. und damit verbundene Ansprüche aus diesem Tarifvertrag gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages so lange fort, wie dies zur Erfüllung des jeweiligen Anspruches aus diesem Tarifvertrag erforderlich ist.
- (5) Die ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen.
- (6) Die Nachwirkung im Sinne des § 4 Absatz 5 TVG wird ausgeschlossen.

Potsdam, den 21. November 2017