

17.10.06

**Tarifvertrag
zur sozialen Absicherung
(TV-SozAb-L)**

vom 12. Oktober 2006

Zwischen

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,

einerseits

und

.....

andererseits

wird für die unter den TV-L fallenden Beschäftigten, für welche die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, Folgendes vereinbart:

Vorbemerkungen

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass bei erforderlichen Umstrukturierungen die Sicherung von Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die Qualifizierung der Beschäftigten unter Nutzung aller bestehenden Möglichkeiten Vorrang hat gegenüber Entlassungen und den damit verbundenen Maßnahmen zur sozialverträglichen Abfederung.

§ 1 Anderweitige Beschäftigung

- (1) ¹Vor Abschluss eines Tarifvertrages nach § 3 Absatz 1 hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob die in Betracht kommenden Beschäftigten auf einem anderen gleichwertigen Arbeitsplatz vorrangig an demselben Ort im Umfang ihrer bisherigen Arbeitszeit weiter beschäftigt werden können. ²Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert.
- (2) Steht ein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 1 nicht zur Verfügung, soll sich der Arbeitgeber um einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Umfang der bisherigen Arbeitszeit bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes an demselben Ort bemühen.

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 2:

Öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes 2 ist eine Beschäftigung

- a) bei einem Land, beim Bund, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) angehört,
 - b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den TV-L, den TVöD, den BAT-O, den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.
- (3) ¹Steht ein Arbeitsplatz nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht zur Verfügung, soll der Arbeitgeber auch einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz anbieten. ²Nimmt die/der Beschäftigte einen solchen Arbeitsplatz an, kann für die Dauer eines Jahres keine Herabsetzung der Arbeitszeit gegen den Willen der/des Beschäftigten erfolgen; für den gleichen Zeitraum besteht Kündigungsschutz für eine betriebsbedingte Beendigungskündigung.

§ 2 Fortbildung, Umschulung

- (1) ¹Wird eine Beschäftigte/ein Beschäftigter, für die/den ein landesbezirklicher Tarifvertrag im Sinne des § 3 Absatz 1 gilt oder ohne einen Wechsel des Arbeitsplatzes nach § 1 gegolten hätte, für eine Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber in einem anderen, nicht von § 3 Absatz 1 betroffenen Bereich fortgebildet oder umgeschult, ist sie/er für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. Während der Frei-

stellung ist das Tabellenentgelt fortzuzahlen. ³Die Kosten der Fortbildung oder Umschulung trägt der Arbeitgeber, soweit kein anderer Kostenträger zuständig ist.

- (2) Setzt die/der Beschäftigte nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihr/ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, das nach Absatz 1 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

§ 3

Besondere regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen und damit zur Sicherung der Arbeitsplätze kann bis zum 31. Dezember 2011 durch landesbezirklichen Tarifvertrag die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 TV-L) für höchstens drei Jahre, längstens bis zum 31. Dezember 2014 nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 herabgesetzt werden. ²Die Nachwirkung nach § 4 Absatz 5 des Tarifvertragsgesetzes ist für die landesbezirklichen Tarifverträge ausgeschlossen. ³Die landesbezirklichen Tarifverträge können vorsehen, dass bei Beschäftigten, denen eine Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus sozialen Gründen billigerweise nicht zuzumuten ist, auf eine Herabsetzung der Arbeitszeit ganz oder teilweise verzichtet werden kann.
- (2) ¹Bei einer Herabsetzung der Arbeitszeit auf bis zu 80 v.H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann ein Teillohnausgleich vereinbart werden. ²Wird die Arbeitszeit in begründeten Fällen auf unter 80 v.H. bis zu 75 v.H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit herabgesetzt, ist für diese zusätzliche Herabsetzung ein Teillohnausgleich zu vereinbaren.
- (3) Beschäftigte, die im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit bereits mit einer geringeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind, werden von Absatz 1 nur dann erfasst, wenn ihre bisherige Arbeitszeit oberhalb der herabgesetzten Arbeitszeit liegt.
- (4) ¹Der Arbeitgeber überprüft in angemessenen Zeitabständen, ob die nach Absatz 1 herabgesetzte Arbeitszeit ganz oder teilweise wieder heraufgesetzt werden kann. ²Satz 1 gilt entsprechend, sobald sich die Möglichkeit von Neueinstellungen ergibt; das Interesse des Arbeitgebers an der Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur bleibt unberührt.
- (5) Solange für Beschäftigte eine herabgesetzte Arbeitszeit gilt, kann ihnen nicht betriebsbedingt gekündigt werden.
- (6) Die Absätze 1 bis 5 finden keine Anwendung auf Beschäftigte, deren wöchentliche Arbeitszeit aufgrund von vor dem 1. Mai 1998 getroffenen Regelungen bereits herabgesetzt worden ist oder noch herabgesetzt wird.
- (7) Für Lehrkräfte sowie für wissenschaftliche Angestellte an Hochschulen können abweichende Regelungen vereinbart werden.

§ 4 Abfindung

- (1) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis aus Gründen des Personalabbaus entweder gekündigt oder durch Auflösungsvertrag beendet wird, erhalten eine Abfindung.
- (2) ¹Die Abfindung beträgt für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 TV-L) ein Viertel des letzten Tabellenentgelts, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Fünffache dieses Entgelts. ²Abweichend von Satz 1 kann, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag beendet wird, die Abfindung bis zum Siebenfachen des in Satz 1 genannten Tabellenentgelts festgelegt werden.
- (3) ¹Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. ²Hat der Arbeitgeber gekündigt, wird die Abfindung fällig, sobald endgültig feststeht, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist (zum Beispiel bei Verzicht auf Klage gegen die Kündigung oder bei Vorliegen einer rechtskräftigen Entscheidung).
- (4) ¹Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nach tariflichen Vorschriften nicht zu. ²Abfindungen nach tariflichen Vorschriften und nach Sozialplänen sowie Abfindungen, die im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens vergleichsweise vereinbart oder nach Auflösungsantrag durch Urteil zugesprochen werden, sind auf die Abfindung nach diesem Tarifvertrag anzurechnen.
- (5) Eine Abfindung steht nicht zu, wenn
 - a) die Kündigung aus einem von der/dem Beschäftigten zu vertretenden Grund (zum Beispiel Ablehnung eines anderen angebotenen Arbeitsplatzes, es sei denn, dass ihr/ihm die Annahme nach ihren/seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann) erfolgt ist oder
 - b) die/der Beschäftigte im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ausgeschieden ist, weil er von einem anderen Arbeitgeber im Geltungsbereich des TV-L, des TVöD oder des BAT-O/BAT übernommen wird.
- (6) ¹Tritt die/der Beschäftigte in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im Geltungsbereich des TV-L, des TVöD oder des BAT-O/BAT ein und ist die Zahl der zwischen der Beendigung des alten und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses liegenden Kalendermonate geringer als die der Abfindung zugrunde liegende Anzahl von Bruchteilen des Tabellenentgelts (Absatz 2), verringert sich die Abfindung entsprechend. ²Überzahlte Beträge sind zurückzuzahlen.
- (7) Absatz 6 gilt entsprechend, wenn innerhalb des gleichen Zeitraums ein Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung entsteht.

§ 5
In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2006 in Kraft und am 31. Dezember 2011 außer Kraft. Er ersetzt im Geltungsbereich des TV-L den Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992.

Berlin, den 12. Oktober 2006

Für die Tarifgemeinschaft deutscher Länder
Der Vorsitzende des Vorstandes