

**Tarifvertrag über Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit dem  
Beschluss des Deutschen Bundestages vom 20. Juni 1991 zur Voll-  
endung der Einheit Deutschlands  
(UmzugsTV)**

vom 24. Juni 1996,  
geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 11. November 1997,  
geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 27. September 2000,  
geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 30. Oktober 2002,  
geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 22. Oktober 2004,  
geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 22. Dezember 2006,  
geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 22. November 2007,  
geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 7 vom 22. Dezember 2009,  
geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 14. Oktober 2011,  
geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 9 vom 17. Oktober 2013,  
geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 10 vom 26. Februar 2016,  
zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 11 vom 5. Dezember 2017

- nicht amtliche Lesefassung -

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,

einerseits

und

[den vertragsschließenden Gewerkschaften] \*

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

---

<sup>\*)</sup> Mit den Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion wurden jeweils gleich lautende Tarifverträge geschlossen.

## **Präambel**

Die Tarifvertragsparteien erklären, dass für sie bei Maßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages die Sicherung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung Vorrang hat.

Sie bekräftigen das Ziel, für die Beschäftigten aller Bundeseinrichtungen, die im Zuge der Umsetzung des Bundestagsbeschlusses vom 20. Juni 1991 ihren Sitz verlegen, den Umzug sozialverträglich auszugestalten. Sie gehen davon aus, dass unter Beachtung der Tarifautonomie alle von den Maßnahmen im Sinne des § 1 dieses Tarifvertrages betroffenen Beschäftigtengruppen gleichbehandelt werden und nehmen Bezug auf das Dienstrechtliche Begleitgesetz.

Hiervon ausgehend ist der Arbeitgeber bestrebt, im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten auf zwingende persönliche Belange Rücksicht zu nehmen und hierbei die Kriterien des Abschnitts II, 2.1, der personalwirtschaftlichen Gesamtkonzeption der Bundesregierung einzubeziehen. Es besteht Einvernehmen, dass solchen Belangen bei den Beschäftigten des vergleichbaren einfachen und mittleren Dienstes eine besondere Bedeutung zukommt. Die Tarifvertragsparteien streben an, die Zahl der Umziehenden deutlich kleiner zu halten als die Zahl der zu verlagernden Arbeitsplätze.

Die Tarifvertragsparteien streben ferner an, dass unter Einbeziehung der Personalvertretungen die Akzeptanz für die Maßnahme bei den Betroffenen gefördert werden soll.

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass aufgrund von Maßnahmen nach diesem Tarifvertrag keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen ausgesprochen werden.

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

- (1) Der Tarifvertrag gilt für die unter den BAT, den BAT-O, den MTArb und den MTArb-O fallenden Arbeitnehmer des Bundes und trifft Regelungen im Zusammenhang mit dem Beschluss des Deutschen Bundestages vom 20. Juni 1991 zur Vollendung der Einheit Deutschlands. Er gilt für alle personellen Maßnahmen, die in Bezug zu Verlegungen von Verfassungsorganen, obersten Bundesbehörden und sonstigen Einrichtungen des Bundes stehen, die

- im Zusammenhang mit der Verlegung des Parlaments- und Regierungssitzes von Bonn nach Berlin oder
- als Ausgleich für die Region Bonn oder
- entsprechend den Vorschlägen der Föderalismuskommission

erfolgen.

- (2) Der Tarifvertrag gilt für die Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1, die spätestens bis zum 31. Dezember 2019 erfolgen.

Protokollnotiz zu Abs. 2:

Die Tarifvertragsparteien werden rechtzeitig vor Ablauf der Frist Tarifverhandlungen über eine Verlängerung aufnehmen.

## **§ 2**

### **Unterrichtung der Personalvertretungen und der Beschäftigten**

- (1) Der Arbeitgeber hat die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen personellen Maßnahmen zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Personalvertretung zu beraten.
- (2) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen sind zu beachten. Sie werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.
- (3) Der Arbeitgeber soll die Arbeitnehmer, die von Maßnahmen im Sinne des § 1 erfasst werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten. Auf die Regelungen dieses Tarifvertrages ist hinzuweisen.

## **§ 3**

### **Unterrichtungspflicht über zu besetzende Arbeitsplätze**

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, an Dienstorten mit Verwaltungen, die von Maßnahmen im Sinne des § 1 betroffen sind, die in derselben Region nachzubesetzende Arbeitsplätze ressortübergreifend auszuschreiben.
- (2) Absatz 1 ist nicht anzuwenden bei Arbeitsplätzen, die verwaltungsintern besetzt werden sollen. Dies gilt auch für Arbeitsplätze, die im Rahmen der personalwirt-

schaftlichen Gesamtkonzeption der Bundesregierung besetzt werden sollen; dies steht einer gegenseitigen Information über die insoweit zu besetzenden Stellen nicht entgegen.

Protokollnotiz zu Abs. 1:

Bei der Besetzung der ausgeschriebenen Stellen sind Bewerber mit gleicher Eignung aus umzugsbetroffenen Verwaltungen im Rahmen der Auswahl bevorzugt zu berücksichtigen; Absatz 2 bleibt unberührt.

#### **§ 4**

#### **Umzugskosten/Trennungsgeld**

Für die Anwendung des § 44 BAT/BAT-O und des § 40 MTArb/MTArb-O bei Maßnahmen nach diesem Tarifvertrag gilt § 2 des Dienstrechtlichen Begleitgesetzes.

#### **§ 5**

#### **Arbeitsplatzsicherung**

- (1) Bietet der Arbeitgeber dem von einer Maßnahme nach § 1 betroffenen Arbeitnehmer am neuen Dienstort einen Arbeitsplatz an, muss es sich in der Regel um denselben Arbeitsplatz, anderenfalls um einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz handeln.
- (2) Soweit der Arbeitnehmer einvernehmlich
  - nicht an den neuen Dienstort wechselt oder
  - nach einem zeitlich begrenzten Einsatz an den alten Dienstort zurückkehrt,

tritt nach Maßgabe der folgenden Regelungen eine Arbeitsplatzsicherung durch den Arbeitgeber ein.

- (3) In erster Linie ist dem Arbeitnehmer ein gleichwertiger Arbeitsplatz in demselben Geschäftsbereich in einem abgestuften Verfahren zu sichern. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung/Einreihung nicht ändert und der Arbeitnehmer in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt.

Bei der Sicherung gilt – vorbehaltlich einer Abweichung im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer – folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz bei einer Dienststelle oder Einrichtung in demselben Geschäftsbereich an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet,
- b) Arbeitsplatz bei einer Dienststelle oder Einrichtung in demselben Geschäftsbereich an einem anderen Ort.

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, soll der Arbeitnehmer entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz in demselben Geschäftsbereich zur Verfügung gestellt werden kann – § 11 –.

- (4) Kann dem Arbeitnehmer kein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Absatz 3 gesichert werden, hat sich der Arbeitgeber zu bemühen, ihm einen anderen Arbeitsplatz in demselben Geschäftsbereich anzubieten. Für das Verfahren und die Reihenfolge gilt Absatz 3 Unterabsatz 2 und 3 entsprechend. Arbeitnehmern, die nach § 53 Abs. 3 BAT bzw. § 58 MTArb undkündbar sind, darf ohne ihre Zustimmung nur ein Arbeitsplatz angeboten werden, der höchstens eine Vergütungs-/Lohngruppe unter der bisherigen liegt. Die spätere Bewerbung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.
- (5) Unabhängig von dem Verfahren nach den Absätzen 3 und 4 kann dem Arbeitnehmer auch ein Arbeitsplatz in einem anderen Geschäftsbereich oder bei einem anderen, von der personalwirtschaftlichen Gesamtkonzeption der Bundesregierung erfassten Arbeitgeber angeboten werden.
- (6) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, einen ihm nach den Absätzen 3 bis 5 angebotenen Arbeitsplatz anzunehmen, es sei denn, dass ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann. Dies gilt auch in den Fällen der Absätze 4 und 5, wenn der Arbeitgeber zu einem späteren Zeitpunkt einen gleichwertigen Arbeitsplatz anbietet. Der Arbeitnehmer ist auch verpflichtet, einen nicht gleichwertigen, aber gegenüber seiner ausgeübten Tätigkeit höherwertigen Arbeitsplatz anzunehmen.

## § 6

### Vergütungs- und Lohnsicherung

(1) Verringert sich in den Fällen des § 5 Abs. 2 bis 5 durch die Wahrnehmung einer neuen Aufgabe bei demselben Arbeitgeber die Vergütung des Angestellten, wird eine Ausgleichszulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen seiner Vergütung und der Vergütung gewährt, die ihm bei der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit zugestanden hätte. Zur Vergütung in diesem Sinne gehören

- Grundvergütung,
- Ortszuschlag,
- Zulagen
  - nach Fußnoten und Protokollnotizen in der Anlage 1a zum BAT, sofern sie drei Jahre ununterbrochen zugestanden haben,
  - nach den Tarifverträgen über Zulagen an Angestellte
    - vom 17. Mai 1982,
    - bei obersten Bundesbehörden oder bei obersten Landesbehörden vom 4. November 1971,
    - bei den Sicherheitsdiensten des Bundes vom 21. Juni 1977,
    - beim Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik vom 14. Dezember 1990,
    - beim Bundesausfuhramt vom 15. April 1992.

Zulagen nach §§ 33 und 33 a BAT/BAT-O und Zeitzuschläge und Überstundenvergütungen nach § 35 BAT/BAT-O bleiben unberücksichtigt.

(2) Verringert sich in den Fällen des § 5 Abs. 2 bis 5 durch die Wahrnehmung einer neuen Aufgabe bei demselben Arbeitgeber der Lohn des Arbeiters, wird eine Ausgleichszulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen seinem Monatstabellelohn und dem Monatstabellelohn, der ihm bei der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit zugestanden hätte, ggf. jeweils zuzüglich Zulagen nach den Tarifverträgen über Zulagen an Arbeiter

- bei obersten Bundesbehörden oder bei obersten Landesbehörden vom 4. November 1971,
- bei den Sicherheitsdiensten des Bundes vom 21. Juni 1977,
- beim Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik vom 14. Dezember 1990,
- beim Bundesausfuhramt vom 15. April 1992

gewährt.

Zulagen und Zuschläge nach § 29 und 29 a MTArb/MTArb-O und Zeitzuschläge nach § 27 MTArb/MTArb-O sowie Lohn für Überstunden nach § 30 Abs. 5 MTArb/MTArb-O bleiben unberücksichtigt.

- (3) Wird die Ausgleichszulage für eine nicht zusatzversorgungspflichtige Zulage gewährt, ist sie insoweit nicht zusatzversorgungspflichtig und verringert sich bei jeder Erhöhung der Vergütung/des Monatstabellenlohns um ein Drittel des Erhöhungsbetrages.
- (4) Nimmt der Arbeitnehmer entgegen § 5 Abs. 6 einen zumutbaren Arbeitsplatz nicht an, wird die Vergütung bzw. der Lohn nur in dem Ausmaß gesichert, wie sie gesichert würde, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz angenommen hätte.
- (5) Hat der Arbeitnehmer in seiner Tätigkeit bereits 50 v. H. der für den Aufstieg nach den §§ 23 a oder 23 b BAT/BAT-O erforderlichen Zeit zurückgelegt, erhält er in der neuen Tätigkeit in derselben Vergütungsgruppe nach Ablauf der ursprünglichen für ihn geltenden Aufstiegsfrist eine nichtdynamische Zulage, deren Höhe sich aus der Differenz zwischen seiner Vergütung und der sich aus einem Aufstieg ergebenden Vergütung bemisst. Einkommensverbesserungen aufgrund eines Aufstiegs aus der neuen Tätigkeit werden auf diese Zulage angerechnet.

Bei Verwendung in einem Aufstiegsmerkmal derselben Vergütungsgruppe werden über die §§ 23 a bzw. 23 b BAT/BAT-O hinaus die in der bisherigen Fallgruppe zurückgelegten Zeiten unter Berücksichtigung der unterschiedlich langen Bewährungszeiten bzw. Zeiten entsprechend angerechnet, wenn es sich um verwandte Tätigkeiten handelt.

- (6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend bei einem Wechsel zu einem anderen, von der personalwirtschaftlichen Gesamtkonzeption der Bundesregierung erfassten Arbeitgeber, sofern er den BAT, BAT-O, MTArb, MTArb-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.
- (7) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen, von der personalwirtschaftlichen Gesamtkonzeption der Bundesregierung erfassten Arbeitgeber, sofern er den BAT, BAT-O, MTArb, MTArb-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, zum Arbeitgeber Bundesrepublik Deutschland.
- (8) Bei Arbeitsverhältnissen, die im Geltungsbereich des BAT bzw. MTArb begründet oder auf die diese Tarifverträge für mindestens ein Jahr angewendet worden sind, werden die arbeitsvertraglichen Ansprüche durch einen Wechsel in ein anderes Tarifgebiet nicht berührt.

## **§ 7**

### **Übergangsvorschrift für Kraftfahrer**

- (1) Wird ein Kraftfahrer mit einem Pauschalloon nach dem Tarifvertrag für Kraftfahrer des Bundes (KraftfahrerTV) vom 5. April 1965, der seit dem 20. Juni 1991 ununterbrochen als solcher beschäftigt ist, auf Grund einer personellen Maßnahme im Zusammenhang mit diesem Tarifvertrag mit einem geringeren Pauschalloon oder ohne Pauschalloon weiterbeschäftigt, erhält er eine aufzehrbare persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Pauschalloon bzw. dem Monatslohn (§ 21 Abs. 5 MTArb), den der Arbeiter im Durchschnitt der ersten drei vollen Kalendermonate nach der Umsetzung erhält, und dem Pauschalloon der Pauschalgruppe, der der Arbeiter als Kraftfahrer im letzten Kalendermonat vor der Umsetzung angehört hat.

Hat der Kraftfahrer in den zwei Jahren vor seiner Umsetzung mehr als ein halbes Jahr einer niedrigeren als der von ihm zuletzt innegehabten Pauschalgruppe angehört, tritt an die Stelle seiner Pauschalgruppe die nächstniedrigere Pauschalgruppe.

- (2) Die persönliche Zulage vermindert sich bei jeder allgemeinen Lohnerhöhung um ein Drittel der ursprünglichen Höhe. War der Kraftfahrer mehr als zehn Jahre ununterbrochen als Kraftfahrer im Sinne des KraftfahrerTV beschäftigt, vermindert sich die Zulage um 20 v.H. der ursprünglichen Höhe, bei mehr als fünfzehn Jahre um 15 v.H. War er mehr als zwanzig Jahre ununterbrochen Kraft-



fahrer im Sinne des KraftfahrerTV beschäftigt, wird ein Restbetrag in Höhe von 20 v.H. des Ausgangsbetrages der persönlichen Zulage nicht abgebaut.

- (3) Falls sich nach der Umsetzung die Pauschalgruppe des unter den KraftfahrerTV fallenden Kraftfahrers erhöht oder der Arbeiter wieder einen Pauschalloon nach dem KraftfahrerTV erhält oder der Arbeiter in eine höhere Lohngruppe eingereiht wird, werden die Mehrbeträge auf die persönliche Zulage angerechnet.
- (4) Die persönliche Zulage wird unter Berücksichtigung ihres Abbaus solange anstelle der nach § 6 berechneten Ausgleichszulage gezahlt, solange sie die Ausgleichszulage übersteigt. Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.
- (5) Die Zulage entfällt, wenn der Kraftfahrer sich weigert, eine zumutbare Tätigkeit nach dem KraftfahrerTV wieder aufzunehmen. § 6 Abs. 4 gilt entsprechend.
- (6) § 6 Abs. 6 bis 8 gelten entsprechend.

## **§ 8**

### **Abgeltung**

- (1) Einem Arbeitnehmer, der zu einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschnitt B Abs. 7 BAT/BAT-O in eine Tätigkeit mit einer niedrigeren Vergütungs-/Lohngruppe wechselt und im Zeitpunkt des Wechsels eine Beschäftigungszeit (§ 19 BAT/BAT-O; § 6 MTArb/MTArb-O) beim bisherigen Arbeitgeber von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, wird eine pauschale Abgeltung in Höhe des 15fachen Unterschiedsbetrages zwischen der Vergütung/dem Monatstabellenlohn (ggf. unter Berücksichtigung der allgemeinen Zulage bzw. des Sozialzuschlags) in der alten und der neuen Tätigkeit als Abfindung gezahlt. Diese pauschale Abgeltung erhöht sich für Arbeitnehmer, die beim Wechsel eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt haben und das 40. Lebensjahr vollendet haben, auf den 18fachen Unterschiedsbetrag, falls sie das 50. Lebensjahr vollendet haben, auf den 21fachen Unterschiedsbetrag, und falls sie das 55. Lebensjahr vollendet haben, auf den 24fachen Unterschiedsbetrag.
- (2) Die pauschale Abgeltung ist insgesamt durch den Betrag begrenzt, den der Arbeitnehmer bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nach § 10 als Abfindung erhalten würde; die Altersgrenze des § 10 Abs. 1 bleibt insoweit unberücksichtigt.

- (3) Die pauschale Abgeltung steht nicht zu, wenn der Arbeitnehmer einen ihm angebotenen Arbeitsplatz nach § 5 Abs. 6 abgelehnt hat.
- (4) In den Fällen des § 6 Abs. 6 kann auf Wunsch des Arbeitnehmers eine Abgeltung nach den Absätzen 1 bis 3 anstelle der Vergütungs- bzw. Lohnsicherung nach § 6 gezahlt werden.

## **§ 9**

### **Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung**

- (1) Einem von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer kann unter Verzicht auf die Bezüge Sonderurlaub nach § 50 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. § 55 Abs. 2 MTArb/MTArb-O gewährt werden, wenn er das 50. Lebensjahr vollendet hat und eine andere Weiterbeschäftigung am bisherigen Dienstort nicht möglich oder nicht zumutbar ist, der Arbeitnehmer am bisherigen Dienstort verbleiben will und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die Zeit der Beurlaubung gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 19 BAT/BAT-O bzw. § 6 MTArb/MTArb-O.

- (2) Vollbeschäftigte Arbeitnehmer, die im Zusammenhang mit diesem Tarifvertrag eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

## **§ 10**

### **Abfindung**

- (1) Der Arbeitnehmer, der nicht unter § 9 Abs. 1 fällt und wegen einer Maßnahme im Sinne des § 1 im gegenseitigen Einvernehmen vor Vollendung des 55. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit (§ 19 BAT/BAT-O, § 6 MTArb/MTArb-O)	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem		
		40.	45.	50
		Lebensjahr		
Monatsbezüge				
5 Jahre	2	3	3	4
7 Jahre	3	4	5	6
9 Jahre	4	5	6	7
11 Jahre	5	6	7	9
13 Jahre	6	7	8	10
15 Jahre	7	8	9	11
17 Jahre	8	9	10	12
19 Jahre	9	10	11	13
21 Jahre	10	11	12	14
23 Jahre		12	13	15
25 Jahre		13	14	16

Monatsbezug ist bei Angestellten der Betrag, der dem Angestellten als Summe aus der Vergütung (§ 26 BAT/BAT-O), der allgemeinen Zulage nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 und den in der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 5 Abs. 2 des Tarifvertrages über einen sozialverträglichen Personalabbau im Bereich des Bundesministers der Verteidigung vom 30. November 1991 genannten Zulagen im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

Monatsbezug ist bei Arbeitern der Betrag, der dem Arbeiter als Summe aus dem Monatstabellelohn und dem Sozialzuschlag im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

- (2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT/BAT-O übernommen wird.
- (4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nach dem BAT/BAT-O, MTArb/MTArb-O nicht zu.
- (5) Tritt der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT/BAT-O ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzahlen.

## **§ 11**

### **Fortbildung, Umschulung**

- (1) Ist für die Ausübung einer neuen Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich oder hält der Arbeitgeber sie für zweckmäßig, hat er sie rechtzeitig auf seine Kosten durchzuführen.
- (2) Der Arbeitnehmer darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.
- (3) Setzt der Arbeitnehmer nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einem der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.
- (4) Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend bei einem Wechsel zu einem anderen, von der personalwirtschaftlichen Gesamtkonzeption der Bundesregierung erfassten Arbeitgeber.

## **§ 12**

### **Besonderer Kündigungsschutz**

Ist dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

### **§ 13**

#### **Wohnraumversorgung**

Die Sonderbestimmungen in Form von Richtlinien und Erlassen zur Wohnungsfürsorge in Umzugsfällen aufgrund der Umzugsbeschlüsse schließen alle Statusgruppen gleichermaßen ein. Dies gilt sowohl für die Förderung von Eigentumsmaßnahmen als auch für die Vergabe von Wohnungsfürsorgewohnungen zur Miete.

### **§ 14**

#### **Zusatzversorgung**

- (1) Wechselt ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber, der bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) beteiligt ist, zu einem Arbeitgeber, der nicht bei der VBL beteiligt ist, kann der bisherige Arbeitgeber, soweit er an dem neuen Arbeitgeber unmittelbar oder über ein verbundenes Unternehmen beteiligt ist, auf Antrag des Arbeitnehmers die Pflichtversicherung nach § 26 Abs. 1 Unterabs. 3 der Satzung der VBL aufrechterhalten.
- (2) Wechselt ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber, der Mitglied des Versorgungsverbands bundes- und landesgeförderter Unternehmen (VBLU) ist, zu einem Arbeitgeber, der Beteiligter der VBL ist, kann der Arbeitnehmer auf seinen Antrag von der Pflichtversicherung bei der VBL befreit werden, wenn die bisherige Zusatzversorgung, zu der der bisherige Arbeitgeber Beiträge geleistet hat, als Einzelversicherung fortgeführt wird. Der Arbeitnehmer erhält für diese fortgeführte Einzelversicherung einen monatlichen Zuschuss bis zur Höhe des Betrages, der sich aufgrund des § 76 Abs. 4 der Satzung der VBL als monatliche Umlage für den Bund ergeben würde.

### **§ 15**

#### **Beschäftigungszeit**

Bei einem Wechsel im Rahmen der personalwirtschaftlichen Gesamtkonzeption von einem Arbeitgeber, der den BAT/BAT-O bzw. den MTArb/MTArb-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, zum Arbeitgeber Bundesrepublik Deutschland werden die bei dem anderen Arbeitgeber zurückgelegten Zeiten nach Ablauf von sechs Monaten auf die Beschäftigungszeit angerechnet.

Protokollnotiz:

Der Arbeitgeber wird sich dafür einsetzen, dass im umgekehrten Fall entsprechend verfahren wird.

**§ 16**  
**Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juli 1996 in Kraft mit Ausnahme des § 3, der am 1. August 1996 in Kraft tritt.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann schriftlich gekündigt werden mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2000.

Bonn, den 24. Juni 1996

[Unterschriften der Tarifvertragsparteien]

## **Niederschriftserklärung**

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich wechselseitig, Verhandlungen zur Anpassung des Umzugstarifvertrages für den Fall aufzunehmen, dass der Bundesgesetzgeber das Dienstrechtliche Begleitgesetz für die Beamtinnen und Beamten des Bundes vor dem 31. Dezember 2013 aufhebt oder verändert.