

**Tarifvertrag  
vom 2. Juli 1997  
über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommenschutz  
(SchutzTV)**

**Die Bundesrepublik Deutschland  
vertreten durch das Bundesministerium der Finanzen**

**– im Einvernehmen mit den  
obersten Behörden der Stationierungstreitkräfte –**

einerseits

und

**die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr  
– Hauptvorstand –**

**die Industriegewerkschaft Metall  
für die Bundesrepublik Deutschland  
– Vorstand –**

**die Gewerkschaft Nahrung–Genuß–Gaststätten  
– Hauptverwaltung –**

sowie

**die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft  
– Bundesvorstand –**

andererseits

haben folgenden Tarifvertrag vereinbart:

## § 1

### Persönlicher Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich der Tarifverträge TV AL II/TV AL II (Frz) fallen, eine anrechenbare Beschäftigungszeit von mindestens zwei Jahren erreicht haben, das 21. Lebensjahr vollendet haben und in einem Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Dauer stehen.
2. Dieser Tarifvertrag gilt auch für Arbeitnehmer in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis, wenn sich dieses unmittelbar an ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei den Stationierungsstreitkräften desselben Entsendestaates anschließt, das aus den in § 2 genannten Gründen durch Kündigung seitens des Arbeitgebers oder durch schriftlichen Aufhebungsvertrag beendet worden ist.
3. Anrechenbare Beschäftigungszeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist die anrechenbare Beschäftigungszeit [§ 8 Ziffern 1, 2 und 4 TV AL II/TV AL II (Frz)] bei den Stationierungsstreitkräften desselben Entsendestaates.

## § 2

### Sachlicher Geltungsbereich

1. Anspruch auf Leistungen nach §§ 4 bis 7 dieses Tarifvertrages haben Arbeitnehmer, wenn sie infolge einer organisatorischen Maßnahme (Ziffer 2) auf Veranlassung der Stationierungsstreitkräfte ihren bisherigen Arbeitsplatz verlieren (auch durch Verdrängung infolge von Sozialauswahl) oder wenn sich aus diesen Gründen die Wertigkeit ihres Arbeitsplatzes mindert.
2. Organisatorische Maßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind
  - a) die Auflösung der Beschäftigungsdienststelle
  - b) die Zusammenlegung der Beschäftigungsdienststelle mit einer oder mehreren anderen Beschäftigungsdienststellen desselben Entsendestaates
  - c) die Verlegung der Beschäftigungsdienststelle aus dem Einzugsbereich im Sinne des § 4 Ziffer 4d Satz 1 oder dem Geltungsbereich des TV AL II/TV AL II (Frz) (Bundesrepublik Deutschland)
  - d) die Reorganisation innerhalb der Beschäftigungsdienststelle
  - e) Maßnahmen, die die Voraussetzungen des § 2 Ziffer 1 des Tarifvertrages vom 31. August 1971 zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Soziale Sicherung) erfüllen.

3. Arbeitnehmer, die im Falle eines Betriebsübergangs nach § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprochen haben und aus den in Ziffer 2 genannten Gründen gekündigt werden müssen, haben Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag.

### **§ 3**

#### **Betriebsvertretungen**

Die Beteiligungsrechte, die den Betriebsvertretungen nach den gesetzlichen Bestimmungen und nach internationalen Verträgen zustehen, bleiben unberührt.

### **§ 4**

#### **Unterbringungsanspruch**

1. Verliert der Arbeitnehmer, der die Anspruchsvoraussetzungen nach § 2 erfüllt, seinen bisherigen Arbeitsplatz oder mindert sich die Wertigkeit seines Arbeitsplatzes, so wird ihm ein verfügbarer oder bis zum Ablauf seiner Kündigungsfrist verfügbar werdender Arbeitsplatz im Sinne der nachfolgenden Ziffern angeboten, wenn er für diesen Arbeitsplatz geeignet ist. Die Eignung wird von den einzelnen Stationierungstreitkräften unter Einhaltung der bei ihnen bestehenden organisatorischen Zuständigkeiten vor Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages festgestellt.
2.
  - a) Das Angebot (Ziffer 1) erstreckt sich zunächst auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.
  - b) Lehnt der Arbeitnehmer aus einem nachvollziehbaren persönlichen Grund den unter Ziffer 2a angebotenen Arbeitsplatz ab, so wird ihm ein weiterer gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten.
  - c) Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, ist ein zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten. Die Verpflichtung zum Angebot zumutbarer anderer Arbeitsplätze ist auf höchstens vier Angebote beschränkt.
  - d) Das Angebot im Sinne der Ziffer 2a bis 2c erstreckt sich auf alle Arbeitsplätze bei derselben oder bei einer anderen Beschäftigungsdienststelle desselben Entsendestaates innerhalb des Einzugsbereichs.
  - e) Lehnt der Arbeitnehmer das Angebot nach Ziffer 2a ab, ohne dass ein nachvollziehbarer persönlicher Grund vorliegt, oder lehnt er das Angebot nach Ziffer 2b ab, so erhält er keine weiteren Angebote nach Ziffer 2c und Ziffer 3 und keine Leistungen nach § 7 dieses Tarifvertrages.

3. a) Auf Wunsch des Arbeitnehmers wird ein gleichwertiger Arbeitsplatz an einem anderen Ort im Geltungsbereich des TV AL II/TV AL II (Frz), jedoch außerhalb des Einzugsbereichs, bei derselben Teilstreitkraft oder derselben Organisation im Sinne des Artikels 71 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut angeboten.

### **Protokollnotiz zu Ziffer 3a**

Bei den britischen Stationierungstreitkräften tritt an die Stelle des Geltungsbereichs des TV AL II der Bereich einer Garnison / RAF-Station.

- b) Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot eines Arbeitsplatzes nach Ziffer 3a an, gewähren die Entsendestaaten Mobilitätshilfen, deren Umfang sich nach den Richtlinien des jeweiligen Entsendestaates richtet.
- c) Lehnt der Arbeitnehmer ein seinem Ortswunsch entsprechendes Arbeitsplatzangebot nach Ziffer 3a ab, so werden ihm keine weiteren Angebote nach Ziffer 2 gemacht, und er erhält keine Leistungen nach § 7 dieses Tarifvertrages.
- d) Hat der Arbeitnehmer wichtige persönliche Gründe für die Ablehnung des Arbeitsplatzangebotes nach Ziffer 3a, so erhält er abweichend von Ziffer 3c lediglich Leistungen nach § 7 dieses Tarifvertrages.
4. a) Gleichwertig im Sinne der Ziffer 2 und Ziffer 3a sind alle Arbeitsplätze in derselben Lohn-/Gehaltsgruppe oder in einer Lohn-/Gehaltsgruppe in einem anderen Lohn-/Gehaltstarif mit vergleichbarem Tabellensatz. Vergleichbar ist derjenige Tabellensatz des anderen Lohn-/Gehaltstarifs, der dem bisherigen Tabellensatz des Arbeitnehmers gleichkommt oder ihn am wenigsten übersteigt.
- b) Zumutbar im Sinne der Ziffer 2c sind alle Arbeitsplätze in einer Lohn-/Gehaltsgruppe mit einem Tabellensatz, der den bisherigen Tabellensatz des Arbeitnehmers um nicht mehr als 20 v.H. unterschreitet.
- c) Beim Vergleich der Tabellensätze sind bei Tarifen mit Stufeneinteilung jeweils die Sätze der bisher erreichten Lohn-/Gehaltsstufe heranzuziehen. Enthält der bisherige Lohn-/Gehaltstarif des Arbeitnehmers keine oder keine vergleichbare Stufeneinteilung, so sind die Sätze der jeweiligen Endstufe zu vergleichen.
- d) Der Einzugsbereich umfasst alle Gemeinden in einem Radius von 60 km von der Gemeinde des bisherigen ständigen Beschäftigungsortes. Liegt der Wohnort des Arbeitnehmers außerhalb dieses Radius, so umfasst der Einzugsbereich abweichend von Satz 1 alle Gemeinden in einem Radius von 60 km vom Wohnort des Arbeitnehmers. Die Entfernungen werden jeweils von Ortsmitte zu Ortsmitte gemessen.

Im Falle des Satzes 2 hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit zu wählen, dass an die Stelle des für ihn geltenden Einzugsbereichs nach Satz 2 der Einzugsbereich nach Satz 1 tritt. Die Wahl kann nur schriftlich innerhalb einer Woche nach Erhalt der Kündigung getroffen werden. Bis zum Ablauf dieser Wochenfrist ruht der Unterbringungsanspruch.

5. Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit entsprechend § 9 Ziffern 1 oder 2 TV AL II/TV AL II (Frz) festgesetzt war, wird ein Arbeitsplatz mit einer Arbeitszeit angeboten, die mindestens der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 9 Ziffer 1 TV AL II/TV AL II (Frz) entspricht.
6. a) Im Rahmen der Ziffern 1 und 2 wird dem Arbeitnehmer ein Arbeitsplatz auch dann angeboten, wenn er die erforderliche Eignung (Ziffer 1) noch nicht besitzt, aber zu erwarten ist, dass er diese durch eine Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz erwerben kann, sofern dem nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Die erforderliche Einarbeitungszeit wird von der Beschäftigungsdienststelle im voraus festgesetzt; sie darf in der Regel 6 Monate nicht überschreiten.
  - b) Während der Einarbeitungszeit erhält der Arbeitnehmer die tarifvertragliche Vergütung, die ihm nach erfolgreicher Einarbeitung zustehen würde.
  - c) Erweist sich, dass der Arbeitnehmer die erforderliche Eignung während der Dauer der Einarbeitungszeit nicht erwerben kann, so ist eine Kündigung – gegebenenfalls auch vor Ablauf der Einarbeitungszeit – unter Einhaltung der Kündigungsfristen des § 44 TV AL II/ TV AL II (Frz) zulässig. Das Beschäftigungsverhältnis endet in diesen Fällen aus den in § 2 Ziffer 2 genannten Gründen. Die Kündigung ist nicht zulässig, wenn der Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz, der keine Einarbeitung erfordert, weiter beschäftigt werden kann und der Arbeitnehmer ein entsprechendes Angebot (Ziffern 2 und 3) annimmt.

## **§ 5**

### **Einkommenschutz**

1. Wird der Arbeitnehmer gemäß § 4 auf einem neuen Arbeitsplatz untergebracht oder am bisherigen Arbeitsplatz neu eingruppiert (Veränderung) und unterschreitet die ihm danach zustehende tarifvertragliche Grundvergütung die bisherige Grundvergütung, so hat er Anspruch auf Einkommenschutz (Einkommenschutzzulage).
2. a) Die Einkommenschutzzulage entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen und der neuen tarifvertraglichen Grundvergütung [§ 16 Ziffer 1a außer Pos. (7) TV AL II/TV AL II (Frz)], berechnet nach der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit nach § 9 Ziffer 1 TV AL II/TV AL II (Frz).
  - b) Alle Erhöhungen der Grundvergütung [§ 16 Ziffer 1a außer Pos. (7) TV AL II/TV AL II (Frz)] werden auf die Einkommenschutzzulage angerechnet.

3. a) Die Einkommensschutzzulage gemäß Ziffern 1 und 2 erhalten Arbeitnehmer nach einer Beschäftigungszeit von
- |           |                   |            |
|-----------|-------------------|------------|
| 5 Jahren  | für die Dauer von | 6 Monaten  |
| 10 Jahren | für die Dauer von | 12 Monaten |
| 20 Jahren | für die Dauer von | 18 Monaten |
| 25 Jahren | für die Dauer von | 24 Monaten |
- b) Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Veränderung das 55. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von 20 Jahren erreicht haben, behalten den Anspruch auf Einkommensschutz bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Bei diesen Arbeitnehmern sind – abweichend von Ziffer 2b – in den ersten 60 Monaten des Anspruchszeitraums, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, allgemeine Tarifierhöhungen von der Anrechnung ausgenommen.
4. Lehnt der Arbeitnehmer, der die Einkommensschutzzulage gemäß Ziffern 1 bis 3 erhält, die Übernahme einer Tätigkeit ab, für die ihm eine höhere Grundvergütung als die bisherige (ohne Einkommensschutzzulage) zustände, obwohl er für sie geeignet ist, so erhält er die Einkommensschutzzulage nur bis zu dem Zeitpunkt, ab dem ihm die höhere Grundvergütung zugestanden hätte.
5. Die Einkommensschutzzulage ist eine Zulage im Sinne des § 16 Ziffer 1a (4) TV AL II/ TV AL II (Frz).

### § 6

#### Freistellung für berufliche Bildungsmaßnahmen

1. Soweit bei den Stationierungsstreitkräften Fortbildungsprogramme durchgeführt werden, haben die Arbeitnehmer, die von Maßnahmen im Sinne des § 2 betroffen sind, zu diesen Zugang nach Maßgabe der hierfür geltenden Verwaltungsvorschriften der Stationierungsstreitkräfte.
2. Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis wegen der in § 2 genannten Maßnahmen gekündigt werden soll, schon gekündigt ist oder durch Aufhebungsvertrag endet, können zur Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen von der Arbeit freigestellt werden, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
- a) Für die Teilnahme an einer nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) geförderten beruflichen Bildungsmaßnahme als Vollzeitmaßnahme können Arbeitnehmer in vollem Umfang von der Arbeit unter Fortfall des Arbeitsverdienstes freigestellt werden. Für die Zeit des Bezugs von Unterhaltsgeld nach den Bestimmungen des SGB III während der Freistellung von der Arbeit erhält der Arbeitnehmer einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen dem Unterhaltsgeld und dem der Berechnung des Unterhaltsgeldes zugrundeliegenden Leistungsentgelt.

Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, die auf den Zuschuss zu zahlen sind, trägt der Arbeitgeber. Der Zuschuss ist als sonstiger Entlohnungsbestandteil im Sinne des § 16 Ziffer 1c TV AL II/TV AL II (Frz) zu behandeln. Die vermögenswirksamen Leistungen und die Beiträge zur Gruppenversicherung werden im bisherigen Umfang weitergezahlt.

- b) Wird die Maßnahme nicht als Vollzeitmaßnahme durchgeführt oder besteht aus anderen Gründen für die Teilnehmer kein Anspruch auf Unterhaltsgeld, dann kann der Arbeitnehmer zur Teilnahme an einer vom Arbeitsamt für den Arbeitnehmer für förderlich erachteten Maßnahme ohne Kürzung der monatlichen Vergütung bis zur Dauer der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit eines Monats von der Arbeit freigestellt werden; Wochenarbeitszeiten werden mit dem Faktor 13 : 3 umgerechnet. Das gleiche gilt für die Teilnahme an Beratungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen staatlich beauftragter Berufsförderungsinstitute sowie für die probeweise Ausübung einer Tätigkeit außerhalb der Stationierungstreitkräfte.
- c) Die vorstehenden Bestimmungen gelten für Grenzgänger entsprechend auch dann, wenn sie in ihrem Wohnland an beruflichen Bildungsmaßnahmen teilnehmen, für die dem SGB III vergleichbare Rechtsvorschriften gelten.
- d) Während der Dauer der Freistellung ruht der Unterbringungsanspruch nach § 4.

## § 7

### Abfindungszahlung

1. Wird das Beschäftigungsverhältnis aus den in § 2 Ziffer 2 genannten Gründen durch Kündigung seitens des Arbeitgebers oder durch schriftlichen Aufhebungsvertrag beendet, so erhalten Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von 1/3 des letzten regelmäßigen monatlichen Arbeitsverdienstes [§ 17 TV AL II/TV AL II (Frz)] für jedes volle Jahr der anrechenbaren Beschäftigungszeit, höchstens jedoch sieben Monatsbeträge.
2. Wird das Beschäftigungsverhältnis aus den in § 2 Ziffer 1 TV Soziale Sicherung genannten Gründen (§ 2 Ziffer 2e) durch Kündigung seitens des Arbeitgebers oder durch schriftlichen Aufhebungsvertrag beendet, so erhalten Arbeitnehmer, die am Tage der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
  - das 40. Lebensjahr vollendet haben,
  - eine anrechenbare Beschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren erreicht haben,
  - seit mindestens einem Jahr vollbeschäftigt im Sinne des § 2 Ziffer 2a TV Soziale Sicherung sind und denen
  - keine anderweitige zumutbare Verwendung im Sinne des § 2 Ziffer 3 TV Soziale Sicherung angeboten worden ist,

abweichend von vorstehender Ziffer 1 eine einmalige Abfindung in Höhe von drei Monatsbeträgen – Beschäftigte bei den US-Stationierungstreitkräften in Höhe von zwei Monatsbeträgen – ihres letzten regelmäßigen Arbeitsverdienstes [§ 17 TV AL II/TV AL II (Frz)].

3. Die Abfindung nach Ziffer 1 oder 2 erhöht sich bei Arbeitnehmern, deren Beschäftigungsverhältnis vor dem 31. Oktober des Kalenderjahres endet, um einen Betrag in Höhe von  $6\frac{1}{3}$  v.H. des in der Zeit zwischen dem 1. November des Vorjahres und dem Zeitpunkt des Ausscheidens erzielten Arbeitsverdienstes im Sinne des Anhangs W Ziffer 2 TV AL II/TV AL II (Frz).
4. Die Arbeitnehmer, die im Falle eines Betriebsübergangs gemäß § 613a BGB dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprochen haben und aus den in § 2 Ziffer 2 genannten Gründen gekündigt werden müssen, erhalten 50 v. H. der Leistungen gemäß Ziffern 1 und 3.
5. Hat der Arbeitnehmer bereits früher eine Abfindung nach Ziffer 1 oder 2 erhalten, dann bleiben die vor der früheren Abfindung liegenden Beschäftigungszeiten außer Betracht. Ziffer 3 bleibt unberührt.
6. Auf die Abfindungszahlung besteht kein Anspruch, wenn der Arbeitnehmer eine ihm gemäß § 4 Ziffer 2a ohne nachvollziehbaren persönlichen Grund oder nach Ziffer 2b angebotene unbefristete Weiterbeschäftigung abgelehnt hat.  
Außerdem besteht auf die Abfindungszahlung kein Anspruch, wenn der Arbeitnehmer eine ihm gemäß § 4 Ziffer 3a in Verbindung mit Ziffer 3b angebotene unbefristete Weiterbeschäftigung abgelehnt hat.
7. Auf die Abfindungszahlung besteht kein Anspruch, wenn dem Arbeitnehmer durch Urteil oder Vergleich eine Abfindung wegen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zugesprochen worden ist.
8. Die Abfindung wird unverzüglich nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlt; auf die Abfindung besteht kein Anspruch, solange ein Rechtsstreit über die Wirksamkeit der Kündigung anhängig ist.

## § 8

### Kündigungsschutz und Persönliche Zulage

1. Nach einer anrechenbaren Beschäftigungszeit von 15 Jahren kann das Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers, der das 40. Lebensjahr vollendet hat, vom Arbeitgeber nicht mehr durch ordentliche Kündigung beendet werden.

2. Der Kündigungsschutz nach Ziffer 1 erstreckt sich nicht auf Kündigungen aus einem der folgenden Gründe:
  - a) Auflösung der Beschäftigungsdienststelle
  - b) Verlegung der Beschäftigungsdienststelle aus dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (Bundesrepublik Deutschland)
  - c) Fortfall des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers aus anderen als den in a) und b) genannten Gründen
  - d) Verlegung des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers mit seiner Beschäftigungsdienststelle oder zu einer anderen Beschäftigungsdienststelle im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (Bundesrepublik Deutschland).

Die für die ordentliche Kündigung geltenden Fristen sind in jedem der Fälle a) bis d) einzuhalten. Ziffer 3b wird davon nicht betroffen.

3. Von dem Kündigungsschutz werden nicht berührt:
  - a) die Änderungskündigung
  - b) die außerordentliche Kündigung gemäß § 626 BGB.
4.
  - a) Ist der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen der Ziffer 1 erfüllt, aus den in Ziffer 2c oder 2d genannten Gründen auf einem anderen Arbeitsplatz untergebracht worden, oder hat er eine Änderungskündigung (Ziffer 3a) angenommen und unterschreitet die tarifvertragliche Grundvergütung für die neue Tätigkeit bei gleicher Arbeitszeit die Bemessungsgrenze, so hat er Anspruch auf eine Persönliche Zulage nach den folgenden Bestimmungen.
  - b) Bemessungsgrenze ist diejenige Grundvergütung, die sich für den Arbeitnehmer bei Herabgruppierung um eine Lohn-/Gehaltsgruppe in dem bisherigen Lohn-/Gehaltstarif ergeben würde.
  - c) Die Grundvergütung setzt sich in jedem Fall aus den im § 16 Ziffer 1a TV AL II/TV AL II (Frz) vereinbarten Positionen außer Pos. (7) zusammen. Es werden nur tarifvertragliche Lohn-/Gehaltsbestandteile berücksichtigt.
5.
  - a) Die Persönliche Zulage entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen der Grundvergütung (Ziffer 4c), die dem Arbeitnehmer für seine neue Tätigkeit zusteht, und der Bemessungsgrenze (Ziffer 4b) im Zeitpunkt des Beginns der neuen Tätigkeit.
  - b) Die Vergleichsberechnung nach Abschnitt a) wird stets auf der Grundlage der im § 9 Ziffer 1 TV AL II/TV AL II (Frz) vereinbarten Arbeitszeit und für den Zeitraum eines Kalendermonats vorgenommen.

Tarifvertragliche Monatsvergütungen, die für eine abweichende tarifvertragliche Arbeitszeit gelten, werden vorher auf die im § 9 Ziffer 1 TV AL II/TV AL II (Frz) vereinbarte Arbeitszeit umgerechnet.

Soweit Bestandteile der Grundvergütung als Stundensatz vereinbart sind, werden diese mit der Monatsstundenzahl vervielfältigt, die der Bestimmung des § 16 Ziffer 3 TV AL II/TV AL II (Frz) zugrunde liegt.

- c) Bei der Vergleichsberechnung ist ferner zu berücksichtigen:
- (1) Für die Ermittlung der Vergütungsstufen werden die Vorschriften des § 55 TV AL II/TV AL II (Frz) angewendet.
  - (2) Die „Zusätzlichen Gehaltsgruppen 4a bis 7a“ in der Gehaltstabelle C [§ 63 TV AL II/TV AL II (Frz)] werden bei der Anwendung der Begriffe „Herabgruppierung“ und „Höhergruppierung“ als selbständige Gehaltsgruppen gewertet.
  - (3) Für Geschäftsführer und deren Stellvertreter gelten die im Anhang H und im Anhang T TV AL II vereinbarten Tätigkeitsmerkmale und Vergütungen als je eine selbständige Gehaltsgruppe.
  - (4) Der Wegfall eines Vorarbeiterzuschlags gilt nicht als Herabgruppierung des Arbeiters. Bei der Vergleichsberechnung wird jedoch der bisherige Vorarbeiterzuschlag in die Bemessungsgrenze einbezogen.
- d) Für Teilzeitbeschäftigte vermindert sich eine nach den vorstehenden Bestimmungen errechnete Persönliche Zulage im gleichen Verhältnis wie die regelmäßige Arbeitszeit in der neuen Teilzeitbeschäftigung gegenüber der in § 9 Ziffer 1 TV AL II/TV AL II (Frz) vereinbarten Arbeitszeit.

### 6. Jede Erhöhung der Grundvergütung infolge

- Höhergruppierung oder
- Tarifwechsels oder
- Wechsels der Beschäftigungsdienststelle oder
- Wahrnehmung einer Vertretung oder
- Bestellung zum Vorarbeiter

wird auf die Persönliche Zulage angerechnet. Für die Anrechnung gilt Ziffer 5b entsprechend.

### 7. Wird der Arbeitnehmer im weiteren Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses erneut von einer Minderung der Grundvergütung im Sinne der Ziffer 4a betroffen, so gilt Ziffer 5 mit der Maßgabe, dass bei der Vergleichsberechnung die Grundvergütung (gegebenenfalls einschließlich einer Persönlichen Zulage), die der Arbeitnehmer zuletzt erhalten hat, abweichend von Ziffer 4b als „Bemessungsgrenze“ verwendet wird.

Ist die ursprüngliche Minderung der Grundvergütung des Arbeitnehmers inzwischen durch die in Ziffer 6 genannten Maßnahmen vollständig ausgeglichen, wird der Arbeitnehmer so gestellt, als ob eine Minderung der Grundvergütung erstmals eintritt.

**§ 9**  
**Schlussbestimmungen**

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. August 1997  
in Kraft.

Er gilt für Kündigungen, die am 1. August 1997 oder später ausgesprochen werden und für Aufhebungsverträge sowie für Veränderungen (§ 5 Ziffer 1), die am 1. August 1997 oder später vereinbart werden.

2. Dieser Tarifvertrag kann unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Bonn, den 2. Juli 1997

Unterschriften

**Erläuterungen und Anwendungsbestimmungen  
zu dem Tarifvertrag über Rationalisierungs-,  
Kündigungs- und Einkommensschutz (SchutzTV)**

– Stand: November 2007 –

**Vorbemerkungen**

Diese Erläuterungen und Anwendungsbestimmungen geben die Auffassung des Bundesministeriums der Finanzen und der obersten Behörden der Stationierungsstreitkräfte zur Anwendung der Bestimmungen über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz wieder. Sie sind zur Unterstützung der Dienststellen und Personalverwaltungsstellen der Stationierungsstreitkräfte sowie der Behörden der Verteidigungslastenverwaltung bestimmt.

**Zu § 1 Persönlicher Geltungsbereich**

(1) Der SchutzTV gilt für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des TV AL II fallen (vgl. § 1 dieses Tarifvertrages). Er gilt auch für Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, die aber nicht Mitglied einer der vertragsschließenden Gewerkschaften und deshalb nicht tarifgebunden sind. Dagegen gilt der SchutzTV **nicht** für Arbeitnehmer, auf die die Bestimmungen des TV AL II nur kraft Verweisung auf diesen Tarifvertrag anwendbar sind, z.B. die Arbeitnehmer im Geltungsbereich des TV NATO.

(2) Grundsätzliche Voraussetzung für die Anwendung des SchutzTV ist außerdem, dass der Arbeitnehmer eine anrechenbare Beschäftigungszeit von mindestens zwei Jahren erreicht hat.

Verschiedene Leistungen nach diesem Tarifvertrag werden jedoch erst nach einer längeren als zweijährigen Beschäftigungszeit gewährt. So ist z.B. für den Einkommensschutz nach § 5 Ziffer 3 eine anrechenbare Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren Voraussetzung, für die Abfindungszahlung nach § 7 Ziffer 2 (aber nicht nach Ziffer 1) von mindestens 10 Jahren und für den Kündigungsschutz nach § 8 Ziffer 1 von mindestens 15 Jahren.

Die anrechenbare Beschäftigungszeit muss bei den Stationierungsstreitkräften desselben Entsendestaates zurückgelegt sein und den Bedingungen des § 8 Ziffern 1, 2 und 4 TV AL II entsprechen.

(3) Der Arbeitnehmer muss in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen.

Für Arbeitnehmer in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis findet der SchutzTV nur dann Anwendung, wenn dieses sich unmittelbar an ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis angeschlossen hat, das aus den in § 2 genannten Gründen beendet wurde. Die Aneinanderreihung mehrerer be-

fristeter Beschäftigungsverhältnisse schließt die Anwendung dieses Tarifvertrages aus. Die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag richten sich nach den Verhältnissen am letzten Tag des befristeten Beschäftigungsverhältnisses.

## **Zu § 2 Sachlicher Geltungsbereich**

- (1) Anwendungsfälle sind die unter Ziffer 2a bis 2e aufgeführten organisatorischen Maßnahmen, unabhängig davon, ob es sich um Rationalisierungsmaßnahmen oder um militärisch begründete Maßnahmen handelt.
- (2) „Auf Veranlassung der Stationierungstreitkräfte“ schließt auch Maßnahmen ein, die von übergeordneten Stellen verfügt werden.
- (3) „Beschäftigungsdienststelle“ ist diejenige Behörde, die selbständig die wesentlichen Entscheidungen in Personalangelegenheiten trifft. Es ist unschädlich, wenn einzelne Arbeitgeberfunktionen einer nachgeordneten Dienststelle übertragen oder einer vorgesetzten Stelle vorbehalten sind. Die Beschäftigungsdienststelle ist mit der Dienststelle nach dem Personalvertretungsrecht identisch.
- (4) Der Anwendungsfall „Verlegung der Beschäftigungsdienststelle“ setzt nach Ziffer 2c voraus, dass diese ins Ausland oder in eine Gemeinde verlegt wird, die von der Gemeinde, in der sie bisher lag, mehr als 60 km (Luftlinie von Ortsmitte zu Ortsmitte) entfernt ist.

Die Verlegung der Beschäftigungsdienststelle innerhalb des Einzugsbereichs ist kein Anwendungsfall. Den Arbeitnehmern bleiben ihre Arbeitsplätze erhalten. Gegebenenfalls sind Änderungskündigungen auszusprechen, die jedoch keine Ansprüche nach dem SchutzTV auslösen.

- (5) Anwendungsfall ist auch die Auflösung oder Verlegung einzelner Einrichtungen oder Teile der Beschäftigungsdienststelle (Ziffer 2d).
- (6) Wird nicht die ganze Beschäftigungsdienststelle aufgelöst oder verlegt – also insbesondere im Falle der Ziffer 2d –, muss eine Auswahl der infolge der organisatorischen Maßnahme zu kündigenden Arbeitnehmer getroffen werden. Dabei sind nach § 1 KSchG soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Dies kann dazu führen, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz von der organisatorischen Maßnahme nicht unmittelbar betroffen ist, dennoch gekündigt werden muss, weil er weniger schutzbedürftig ist als ein anderer Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz direkt betroffen ist. Auch dieser Arbeitnehmer hat bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag.
- (7) Nach § 613a BGB darf das Arbeitsverhältnis **wegen** eines Betriebsübergangs nicht gekündigt werden.

Der Arbeitnehmer kann dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber widersprechen. In diesem Fall bleibt sein Arbeitsverhältnis bei den

Streitkräften zunächst einmal bestehen. Muss eine Kündigung wegen fehlender Unterbringungsmöglichkeit ausgesprochen werden, dann ist diese als eine Kündigung aus den in Ziffer 2 genannten Gründen anzusehen. Der Arbeitnehmer hat folglich Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag (siehe aber Erl. zu § 7 Ziffer 4).

### **Zu § 3 Betriebsvertretungen**

Die Beteiligungsrechte der Betriebsvertretungen ergeben sich aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz nach näherer Bestimmung des Unterzeichnungsprotokolls zu Artikel 56 Absatz 9 ZA NTS.

Bei einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag besteht keine Verpflichtung zur Beteiligung der Betriebsvertretung.

### **Zu § 4 Unterbringungsanspruch**

#### **Zu § 4 Ziffer 1**

- (1) Der Arbeitnehmer „verliert“ seinen Arbeitsplatz mit Zugang der Kündigung.
- (2) Der Unterbringungsanspruch entsteht ab Zugang der Kündigung. Er setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die persönlichen Anspruchsvoraussetzungen des § 1 Ziffer 1 erfüllt hat.
- (3) Wird dem Arbeitnehmer schon vor Zugang der Kündigung ein anderer Arbeitsplatz in Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes angeboten und lehnt er dieses Angebot ab, so ergeben sich daraus nicht die Folgen des § 4 Ziffer 2e oder des § 7 Ziffer 6. Der Arbeitnehmer läuft jedoch Gefahr, dass dieser Arbeitsplatz nach der Kündigung bereits besetzt und damit nicht mehr verfügbar ist.
- (4) Ändert sich infolge einer organisatorischen Maßnahme (§ 2 Ziffer 2) die Wertigkeit eines Arbeitsplatzes, dann hat der Arbeitnehmer zunächst Anspruch auf einen anderen Arbeitsplatz, der dem bisherigen gleichwertig ist. Nur wenn ein solcher Arbeitsplatz nicht verfügbar ist, hat er Anspruch auf einen zumutbaren geringwertigen und damit gegebenenfalls auf seinen bisherigen Arbeitsplatz. Der Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz erlischt, wenn er der Weiterbeschäftigung auf seinen bisherigen oder einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz zugestimmt hat.
- (5) „Verfügbar“ ist ein Arbeitsplatz, wenn nach den internen Bestimmungen oder Verfahrensgrundsätzen der Stationierungsstreitkräfte die Besetzung oder Wiederbesetzung genehmigt ist.  
„Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist verfügbar“ heißt, dass er spätestens am letzten Tag vor Ablauf der Kündigungsfrist für eine Besetzung frei sein muss.

- (6) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Arbeitsplatz auch dann, wenn dieser nur für eine befristete Weiterbeschäftigung verfügbar ist. Hinsichtlich des Unterbringungsanspruchs wird nicht zwischen Angeboten unbefristeter oder befristeter Weiterbeschäftigung unterschieden. Die Ablehnung eines Angebotes zu befristeter Weiterbeschäftigung führt jedoch nicht zum Verlust von Ansprüchen aus § 7 (vgl. § 7 Ziffer 6).

Bei Ablauf des befristeten Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitnehmer erneut Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag (vgl. § 1 Ziffer 2).

- (7) Der Arbeitnehmer hat nur Anspruch auf einen Arbeitsplatz, wenn er für diesen geeignet ist. Die Entscheidung darüber obliegt den Stationierungsstreitkräften.

Die fachliche Eignung wird im Regelfall als gegeben anzunehmen sein, wenn die Tätigkeit auf dem verfügbaren Arbeitsplatz der bisherigen Tätigkeit entspricht. Die Prüfung der Eignung kann sich auch auf andere als fachliche Aspekte erstrecken, z.B. gesundheitliche oder Sicherheitsanforderungen.

- (8) Der Tarifvertrag gibt dem Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf, dass für ihn ein Arbeitsplatz freigemacht wird.

- (9) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten auch für Teilzeitkräfte; diese haben jedoch keinen Anspruch auf einen Vollzeitarbeitsplatz [vgl. Erl. (2) zu § 4 Ziffer 5].

#### **Zu § 4 Ziffer 2**

- (1) Für die Beurteilung der Gleichwertigkeit ist nur auf die Höhe des Tabellenlohns/-gehalts des neuen und des bisherigen Arbeitsplatzes abzustellen (vgl. Definition in Ziffer 4a). Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer auf dem bisherigen Arbeitsplatz Anspruch auf einen höheren Lohn für ausgedehnte Arbeitszeit hatte [vgl. auch Erl. (1) zu § 4 Ziffer 4]. Auch die mögliche Einbuße anderer Entlohnungsbestandteile (z.B. Fortfall eines Vorarbeiterzuschlags) beeinflusst die Gleichwertigkeit nicht.

Entsprechendes gilt für die Beurteilung der Zumutbarkeit (vgl. Definition in Ziffer 4b). Die Tätigkeitsmerkmale des neuen Arbeitsplatzes spielen für die Frage der Gleichwertigkeit oder der Zumutbarkeit keine Rolle, wohl aber für die Beurteilung der Eignung des Arbeitnehmers für diesen Arbeitsplatz.

- (2) Anspruch auf das Angebot eines zweiten gleichwertigen Arbeitsplatzes hat der Arbeitnehmer nur, wenn er für die Ablehnung des ersten Angebotes einen nachvollziehbaren persönlichen Grund hatte. Solche Gründe aus dem persönlichen Lebensbereich können z. B. sein:

- Entfernung vom Wohnort verbunden mit ungünstiger Verkehrsverbindung
- ungünstige Lage der Arbeitszeit
- schlechte Vereinbarkeit mit der familiären Situation.

Die Anforderungen an die Nachvollziehbarkeit der Gründe sind nicht zu hoch anzusetzen, zumal der Arbeitnehmer mit der Ablehnung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes auch das Risiko eingeht, dass ein zweiter gleichwertiger Arbeitsplatz – und gegebenenfalls auch ein zumutbarer – nicht zur Verfügung steht.

- (3) Bei Ablehnung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes gemäß Ziffer 2a hat der Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf einen zumutbaren Arbeitsplatz (Hinweis auf § 7 Ziffer 6). Zumutbare Arbeitsplätze müssen nur dann angeboten werden, wenn ein gleichwertiger Arbeitsplatz überhaupt nicht zur Verfügung steht oder wenn der Arbeitnehmer das Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes aus einem nachvollziehbaren persönlichen Grund abgelehnt hat und ein weiterer gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht.

Lehnt der Arbeitnehmer einen zumutbaren Arbeitsplatz ab und sind weitere zumutbare Arbeitsplätze verfügbar, so müssen auch diese angeboten werden, jedoch nicht mehr als insgesamt vier. Das Angebot zumutbarer Arbeitsplätze schließt den Anspruch auf einen verfügbaren gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ziffern 2a oder 2b nicht aus.

Hat der Arbeitnehmer ein Arbeitsplatzangebot angenommen, so hat er keinen Anspruch auf weitere Angebote.

- (4) Unzumutbare Arbeitsplätze (das sind solche mit einer Minderung des Tabellenlohns/-gehalts um mehr als 20%) müssen nicht angeboten werden. Wird der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch auf einem solchen Arbeitsplatz untergebracht, hat er keinen tariflichen Anspruch auf Einkommensschutz.
- (5) Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen höherwertigen Arbeitsplatz.
- (6) Das Angebot im Sinne der Ziffern 2a bis 2c umfasst alle verfügbaren Arbeitsplätze bei der bisherigen Dienststelle oder bei anderen Dienststellen desselben Entsendestaates – auch bei Selbstzahlereinrichtungen usw. – innerhalb des Einzugsbereichs (vgl. Definition in Ziffer 4d). Die Vorschrift der Ziffer 2d stellt eine räumliche Begrenzung des Unterbringungsanspruchs dar. Innerhalb dieser Begrenzung gibt es keine örtlichen Prioritäten. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf ein Arbeitsplatzangebot an einem von ihm gewünschten Ort innerhalb des Einzugsbereichs.

### **Zu § 4 Ziffer 3**

- (1) Ein verfügbarer Arbeitsplatz außerhalb des Einzugsbereichs ist nur anzubieten, wenn der Arbeitnehmer dies ausdrücklich wünscht. Ein solches Angebot ist jedoch beschränkt auf
- den vom Arbeitnehmer bestimmten Ort
  - einen gleichwertigen Arbeitsplatz
  - einen Arbeitsplatz bei derselben Teilstreitkraft oder Organisation
  - im britischen Bereich auf den vom Arbeitnehmer bestimmten Ort innerhalb des Bereichs einer Garnison / RAF-Station.

Dieser Anspruch des Arbeitnehmers auf Berücksichtigung eines bestimmten Ortswunsches besteht aber nicht für Arbeitsplatzangebote innerhalb des Einzugsbereichs nach Ziffer 2d.

- (2) Der Umfang der dem Arbeitnehmer zu gewährenden Mobilitätshilfen (Reisekostenvergütungen, Umzugskostenerstattung, Trennungsgeld) bestimmt sich nach den Richtlinien, die von den obersten Behörden der Stationierungsstreitkräfte erlassen worden sind.
- (3) Das dem Ortswunsch des Arbeitnehmers entsprechende Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes außerhalb des Einzugsbereichs schließt weitere Arbeitsplatzangebote innerhalb des Einzugsbereichs aus.
- (4) Die Ablehnung dieses Arbeitsplatzangebotes schließt auch den Anspruch auf Abfindung nach § 7 aus, es sei denn, der Arbeitnehmer hat für die Ablehnung „wichtige persönliche Gründe“. An die Wichtigkeit dieser Gründe sind strenge Anforderungen zu stellen.

### **Zu § 4 Ziffer 4**

- (1) Für die Beurteilung, ob ein angebotener Arbeitsplatz mit dem bisherigen Arbeitsplatz gleichwertig oder zumutbar ist, sind ausschließlich die tariflichen Tabellensätze zu vergleichen.
- (2) Die Bestimmungen des § 55 TV AL II sind bei diesem Vergleich **nicht** anzuwenden.
- Beim Vergleich des Tabellensatzes einer Lohntabelle ohne Stufeneinteilung mit dem Satz einer Gehaltstabelle ist der Satz der Endstufe dieser Gehaltstabelle maßgebend.
  - Beim Vergleich des Tabellensatzes einer Gehaltstabelle mit dem Satz einer Lohntabelle ohne Stufeneinteilung ist der bisher erreichte Stufensatz maßgebend.
  - Beim Vergleich der Sätze von Tabellen mit unterschiedlichen Stufeneinteilungen sind die jeweiligen Sätze der Endstufe beider Tabellen maßgebend.

- (3) Der Einzugsbereich wird im Regelfall durch die Lage des bisherigen ständigen Beschäftigungsortes bestimmt.

Um die Ortsmitte dieser Gemeinde ist ein Kreis mit einem Radius von 60 km zu schlagen. Alle Dienststellen in Gemeinden, deren Ortsmitte innerhalb dieses Kreises liegt, gehören zum Einzugsbereich, und zwar auch dann, wenn die Dienststelle selbst außerhalb dieses Kreises liegt, weil die Gemeinde über den Rand dieses Kreises hinausreicht.

Nur wenn der Wohnort des Arbeitnehmers nicht innerhalb des vorstehend beschriebenen Kreises liegt und der Arbeitnehmer nicht innerhalb einer Woche nach Erhalt der Kündigung den vorstehend beschriebenen Einzugsbereich wählt, wird der Einzugsbereich als Kreis um den Wohnort des Arbeitnehmers bestimmt. **Der Arbeitnehmer ist bei Aushändigung der Kündigung auf sein Wahlrecht hinzuweisen.** Behält er sich seine Entscheidung noch vor, wird ihm während der Überlegungsfrist von einer Woche kein Unterbringungsangebot gemacht.

In jedem Fall gilt nur **ein** Kreis mit einem Radius von 60 km als Einzugsbereich, entweder um den bisherigen ständigen Beschäftigungsort (Regelfall) oder um den Wohnort des Arbeitnehmers (Ausnahme).

### Zu § 4 Ziffer 5

- (1) Vollzeitbeschäftigten werden wieder Vollzeitarbeitsplätze angeboten. Arbeitnehmern, für die bisher eine ausgedehnte Arbeitszeit galt, muss aber nicht wieder ein Arbeitsplatz mit ausgedehnter Arbeitszeit angeboten werden.
- (2) Welche Arbeitsplätze Teilzeitbeschäftigten anzubieten sind, ist nicht ausdrücklich geregelt. Aus Ziffer 5 ergibt sich aber, dass sie jedenfalls keinen Anspruch auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben. Ihnen sind Arbeitsplätze mit einer Arbeitszeit anzubieten, die ihrer bisherigen Arbeitszeit etwa entspricht.

### Zu § 4 Ziffer 6

- (1) Dringende betriebliche Gründe, die der Unterbringung auf einem Arbeitsplatz entgegenstehen, auf dem der Arbeitnehmer sich erst einarbeiten müsste, liegen z.B. vor, wenn das Stellenprofil es erfordert, dass diese Stelle von Beginn an voll ausgefüllt wird.
- (2) Aus Ziffer 6c ergibt sich, dass der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages zum Zwecke der Einarbeitung nicht zulässig ist.

## Zu § 5 Einkommensschutz

### Zu § 5 Ziffer 1

- (1) Voraussetzung für den Einkommensschutz nach § 5 ist eine organisatorische Maßnahme im Sinne des § 2 Ziffern 2 oder 3, die eine Unterbringung gemäß § 4 auf einen anderen oder eine Neueingruppierung auf dem bisherigen Arbeitsplatz erforderlich macht.

Ein Anspruch auf Einkommensschutz besteht nicht, wenn das bisherige Einkommen (Grundvergütung) faktisch nicht gemindert ist. Eine fiktive Einkommensminderung, die sich erst durch Umrechnung der neuen Grundvergütung auf die bisherige regelmäßige Arbeitszeit ergäbe, wird nicht ausgeglichen. Die Umrechnung der neuen Grundvergütung auf die bisherige regelmäßige Arbeitszeit ist erst für die **Berechnung** der Einkommensschutzzulage nach Ziffer 2a vorgesehen und setzt voraus, dass zuvor eine Minderung der Grundvergütung nach Ziffer 1 (ohne Umrechnung) festgestellt wird.

- (2) Die Unterbringung außerhalb des Einzugsbereichs löst im Regelfall keinen Anspruch auf Einkommensschutz aus.

Eine Verpflichtung zur Unterbringung außerhalb des Einzugsbereichs besteht nur im Falle des § 4 Ziffer 3, dann aber nur auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz. Eine Verringerung der Grundvergütung ist in diesen Fällen nur bei gleichzeitigem Wegfall anderer Entlohnungsbestandteile denkbar [vgl. Erl. (4) zu § 5 Ziffer 2].

- (3) Anspruch auf Einkommensschutz hat auch der Arbeitnehmer, der das Angebot zu einer befristeten Weiterbeschäftigung angenommen hat [vgl. Erl. (6) zu § 4 Ziffer 1] und die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt.
- (4) Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Einkommensschutzzulage und die Persönliche Zulage nach § 8, so wird zuerst die Persönliche Zulage und danach die Einkommensschutzzulage berechnet.

### Zu § 5 Ziffer 2

- (1) Die Vergleichsberechnung wird auf der Grundlage der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit nach § 9 Ziffer 1 TV AL II vorgenommen.

Von einer Umrechnung von Tabellenvergütungen, die für unterschiedliche regelmäßige Arbeitszeiten gelten, wird abgesehen. Alle Monatsvergütungen, die für die im jeweiligen Kopf der Vergütungstabellen aufgeführte Arbeitszeit vereinbart sind, werden als Monatsvergütungen für eine nach § 9 Ziffer 1 vereinbarte Arbeitszeit behandelt.\*

- (2) Für Teilzeitbeschäftigte tritt an die Stelle der Arbeitszeitvereinbarung nach § 9 Ziffer 1 die einzelvertragliche Teilzeitvereinbarung.
- (3) Galt für den Arbeitnehmer bisher eine gemäß § 9 Ziffer 2 TV AL II ausgedehnte Arbeitszeit, so bleibt der auf die Ausdehnung entfallende Teil der Grundvergütung bei der Vergleichsberechnung unberücksichtigt.
- (4) Wird der Arbeitnehmer auf dem neuen Arbeitsplatz in einen Gehaltstarif mit Stufeneinteilung eingruppiert, ist § 55 TV AL II anzuwenden. Dadurch wird eine Unterschreitung der bisherigen Grundvergütung häufig schon vermieden oder gering gehalten.

Andererseits kann der Wegfall bisher gewährter Zulagen oder Zuschläge, die zur Grundvergütung gehören, dazu führen, dass der Verlust und damit auch die Einkommensschutzzulage größer ist als der auf die Tabellensätze beschränkte Vergleich nach § 4 Ziffer 4a erkennen ließ.

- (5) Erhöhungen der Grundvergütung im Sinne des § 8 Ziffer 6 werden zunächst auf die Persönliche Zulage angerechnet. Auf die Einkommensschutzzulage werden solche Erhöhungen nur angerechnet, soweit eine Anrechnung auf die Persönliche Zulage nicht oder nicht mehr möglich ist. Andere Erhöhungen der Grundvergütung werden nur auf die Einkommensschutzzulage angerechnet.

Zu den Erhöhungen der Grundvergütung, die auf die Einkommensschutzzulage anzurechnen sind, gehören auch allgemeine Tariferhöhungen (Ausnahme siehe Ziffer 3b). Ob auch eine einmalige Zahlung anzurechnen ist, hängt davon ab, was im Zusammenhang mit der einmaligen Zahlung jeweils vereinbart wird.

- (6) Erhöhungen der Grundvergütung, die ausschließlich auf einer Änderung der Arbeitszeitfestsetzung beruhen, bleiben außer Betracht.

---

\* Der tarifliche Anspruch auf die Einkommensschutzzulage darf dadurch nicht gemindert werden. Wird der Arbeitnehmer auf einem Arbeitsplatz untergebracht, auf dem ihm eine Tabellenvergütung zusteht, die für eine höhere als die bisherige Arbeitszeit gilt, ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Umrechnung zu einem für den Arbeitnehmer günstigeren Ergebnis führt.

### **Zu § 5 Ziffer 3**

- (1) Die für den Einkommensschutz und die Zahlungsdauer maßgebliche Beschäftigungszeit muss im Zeitpunkt der Veränderung, d.h. dem Wirksamwerden der Maßnahme, erreicht sein.
- (2) Hat der Arbeitnehmer eine Beschäftigungszeit von 5 Jahren noch nicht erreicht, erwirbt er keinen Anspruch auf die Zahlung der Zulage. Wird erst während des Zahlungszeitraums der Einkommensschutzzulage die für eine längere Dauer erforderliche Beschäftigungszeit erreicht, verlängert sich der Anspruchszeitraum nicht.
- (3) Für eine zeitlich unbegrenzte Zahlung der Einkommensschutzzulage ist neben einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren auch die Vollendung des 55. Lebensjahres Voraussetzung. Bei diesen Arbeitnehmern sind für eine Dauer von 5 Jahren allgemeine Tariferhöhungen von der Anrechnung ausgenommen.

Wird ein Arbeitnehmer ausnahmsweise in Anwendung des § 46 Ziffer 1b TV AL II über das 65. Lebensjahr hinaus beschäftigt, sind auch allgemeine Tariferhöhungen anzurechnen.

### **Zu § 5 Ziffer 4**

Die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit, für die er geeignet ist, kann der Arbeitnehmer nicht ohne Schaden für seinen Einkommensschutz ablehnen.

## **Zu § 6 Freistellung für berufliche Bildungsmaßnahmen**

### **Zu § 6 Ziffer 1**

Für interne Bildungsmaßnahmen (Fortbildungsprogramme der Stationierungstreitkräfte) sind tariflich keine besonderen Regelungen getroffen worden. Es gelten die Verwaltungsvorschriften der Streitkräfte.

### **Zu § 6 Ziffer 2**

- (1) Voraussetzung für eine Freistellung für externe Bildungsmaßnahmen ist, dass dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Muss ein Antrag auf Freistellung abgelehnt werden, sollten die dienstlichen Gründe für den Fall eines Rechtsstreits aktenkundig gemacht werden.

- (2) Weitere Voraussetzung ist, dass der Verlust des Arbeitsplatzes aus den in § 2 genannten Gründen feststeht und
- der Arbeitnehmer die Kündigung bereits erhalten hat oder
  - der Arbeitnehmer die Kündigung zwar noch nicht erhalten hat, aber die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer getroffen ist und er dazu gehört oder
  - mit dem Arbeitnehmer ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde.
- (3) Bei der Freistellung nach Ziffer 2a handelt es sich um **unbezahlte Freistellung**. Sie setzt voraus, dass es sich um eine Maßnahme der beruflichen Weiterbildung im Sinne des § 77 SGB III handelt, die vom Arbeitsamt anerkannt und gefördert wird und die als Vollzeitmaßnahme durchgeführt wird. Die Förderung durch das Arbeitsamt geschieht durch Zahlung von Arbeitslosengeld nach § 124a SGB III.
- Zu dem durch Bescheid des Arbeitsamtes nachgewiesenen Arbeitslosengeld erhält der Arbeitnehmer einen Zuschuss bis zur Höhe des Leistungsentgelts, das der Berechnung des Arbeitslosengeldes zugrunde liegt. Diese Arbeitgeberleistung wird vom Arbeitsamt nach Abzug der im § 141 Abs. 4 SGB III genannten Freibeträge auf das Arbeitslosengeld angerechnet.
- Die vermögenswirksamen Leistungen und die Beiträge zur Gruppenversicherung werden weitergezahlt.
- (4) Die Freistellung nach Ziffer 2a ist zeitlich nicht begrenzt. Eine Begrenzung ergibt sich aus der Dauer der Bildungsmaßnahme oder dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses.
- (5) Bei der Freistellung nach Ziffer 2b handelt es sich um **bezahlte Freistellung**. Sie setzt nicht voraus, dass die Maßnahme vom Arbeitsamt finanziell gefördert wird. Sie muss aber vom Arbeitsamt für „förderlich“, d.h. für notwendig oder zumindest zweckmäßig gehalten werden.
- (6) Die Freistellung nach Ziffer 2b muss nicht zusammenhängend erteilt werden. Je nach Art der Bildungsmaßnahme kann auch eine Freistellung in mehreren Zeitabschnitten oder stundenweise erforderlich werden. Die Gesamtdauer der Freistellung nach Ziffer 2b ist begrenzt auf die für den Arbeitnehmer geltende regelmäßige Arbeitszeit eines Monats (= Wochenarbeitszeit x 13 : 3).
- (7) Bezahlte Freistellung nach Ziffer 2b ist auch möglich für die Teilnahme an berufsfördernden Maßnahmen staatlich beauftragter Institute oder zur Aufnahme einer probeweisen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber.
- (8) Grenzgänger können auch bei Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen in ihrem Wohnland von der Arbeit freigestellt werden. Die Anwendung der Ziffer 2a setzt in diesem Fall voraus, dass die Arbeitsverwaltung des Wohnlandes eine dem Arbeitslosengeld entsprechende Leistung gewährt.

- (9) Während der Freistellung ruht der Unterbringungsanspruch des Arbeitnehmers. Das schließt aber nicht aus, dass ihm auch während dieser Zeit ein Angebot im Sinne des § 4 gemacht wird. Die Ablehnung dieses Arbeitsplatzangebotes ist für den Arbeitnehmer unschädlich.

## **Zu § 7 Abfindungszahlung**

### **Zu § 7 Ziffer 1**

- (1) Abfindungen erhalten Arbeitnehmer, wenn ihr Beschäftigungsverhältnis infolge einer organisatorischen Maßnahme (§ 2 Ziffer 2) durch Arbeitgeberkündigung oder durch Aufhebungsvertrag beendet worden ist. Eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers schließt den Abfindungsanspruch aus.
- (2) Anspruch auf Abfindung besteht nicht, wenn das Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist oder dem im Auflösungsvertrag vereinbarten Beendigungszeitpunkt aus anderen Gründen (z.B. durch Tod oder in Fällen des § 46 TV AL II) endet.
- (3) Die persönlichen Voraussetzungen gemäß § 1 (Vollendung des 21. Lebensjahres, 2 Beschäftigungsjahre) müssen spätestens am letzten Tag des Beschäftigungsverhältnisses erfüllt sein.
- (4) Berechnungsgrundlage der Abfindung ist der regelmäßige Arbeitsverdienst gemäß § 17 TV AL II, der sich nach den Verhältnissen am letzten Tag des Beschäftigungsverhältnisses bemisst. Sofern nicht ein Fall der Ziffer 2 vorliegt, beträgt die Abfindung 1/3 des regelmäßigen monatlichen Arbeitsverdienstes pro Beschäftigungsjahr; sie ist auf höchstens 7 Monatsbeträge begrenzt. Der Höchstbetrag wird nach einer anrechenbaren Beschäftigungszeit von 21 Jahren bei den Stationierungstreitkräften desselben Entsendestaates erreicht.

Für die Berechnung werden nur volle Beschäftigungsjahre berücksichtigt.

Die Abfindung erhöht sich um den Betrag nach Ziffer 3 [vgl. Erl. (1) zu § 7 Ziffer 3].

### **Zu § 7 Ziffer 2**

- (1) Wenn die Voraussetzungen der Ziffer 2 erfüllt sind, wird der Arbeitnehmer grundsätzlich auch Ansprüche nach dem TV Soziale Sicherung haben, es sei denn, er erfüllt die Voraussetzungen für eine Altersrente. Die Abfindung von 3 – im US-Bereich von 2 – Monatsbeträgen ist in diesen Fällen als zusätzliche Leistung des Arbeitgebers neben den Leistungen, die von der Bundesrepublik erbracht werden, anzusehen.

## **Erläuterungen zum SchutzTV**

Für die Anwendung dieser Vorschrift kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer im konkreten Fall Überbrückungsbeihilfe bezieht oder beziehen kann.

- (2) Eine anderweitige zumutbare Verwendung im Sinne des § 2 Ziffer 3 TV Soziale Sicherung ist auch außerhalb des Einzugsbereichs (§ 4 Ziffer 4d) möglich.
- (3) Auch die Abfindung nach Ziffer 2 erhöht sich um den Betrag nach Ziffer 3 [vgl. Erl. (1) zu § 7 Ziffer 3].

### **Zu § 7 Ziffer 3**

- (1) Der Erhöhungsbetrag ist ebenfalls „Abfindung“. Die Bezugnahme auf Anhang W Ziffer 2 TV AL II dient lediglich seiner Berechnung.
- (2) Arbeitnehmer, die in der Zeit vom 1. November bis 31. Dezember eines Jahres ausscheiden, haben keinen Anspruch auf den Erhöhungsbetrag nach Ziffer 3.

### **Zu § 7 Ziffer 4**

- (1) Der Arbeitnehmer, der dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber widersprochen hat und folglich aus betrieblichen Gründen gekündigt werden muss, hat unter den gleichen Voraussetzungen wie andere Arbeitnehmer Anspruch auf Abfindung.
- (2) Der nach Ziffer 1 und Ziffer 3 errechnete Abfindungsbetrag wird für diese Arbeitnehmer halbiert.

Die Abfindung nach Ziffer 2 kommt für diese Arbeitnehmer nicht in Betracht, weil das Beschäftigungsverhältnis nicht aus den in § 2 Ziffer 1 TV Soziale Sicherung genannten Gründen endet.

### **Zu § 7 Ziffer 5**

Die Vorschrift schließt aus, dass für Abfindungen nach diesem Tarifvertrag Beschäftigungszeiten doppelt gezählt werden. Dies könnte der Fall sein, wenn Beschäftigungszeiten, die schon einmal zu einer Abfindung geführt haben, gemäß § 8 Ziffer 2 TV AL II nach einer Neueinstellung wieder zur anrechenbaren Beschäftigungszeit zählen.

## **Zu § 7 Ziffern 6 und 7**

(1) Ausschlussgründe für die Zahlung der Abfindung sind:

- die Ablehnung eines gleichwertigen Arbeitsplatzangebotes oder – wenn der Arbeitnehmer für die Ablehnung einen nachvollziehbaren persönlichen Grund hatte – die Ablehnung eines weiteren gleichwertigen Arbeitsplatzangebotes im Einzugsbereich
- die Ablehnung eines auf Wunsch des Arbeitnehmers außerhalb des Einzugsbereichs unter Zusage von Mobilitätshilfen angebotenen gleichwertigen Arbeitsplatzes, es sei denn, der Arbeitnehmer hatte für diese Ablehnung „wichtige persönliche Gründe“ [vgl. Erl. (4) zu § 4 Ziffer 3].
- die Zuerkennung einer Abfindung wegen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Urteil oder Vergleich. Auf die Höhe dieser Abfindung kommt es nicht an. Eine andere Bezeichnung dieser Leistung in dem Urteil oder Vergleich („Entlassungsentschädigung“, „pauschale Abgeltung“ o.ä.) ändert daran nichts.

(2) Die Ablehnung eines Arbeitsplatzangebotes nach § 4 Ziffer 2c („zumutbarer Arbeitsplatz“) führt nicht zum Ausschluss der Abfindung.

Gleiches gilt für die Ablehnung einer befristeten Weiterbeschäftigung.

## **Zu § 7 Ziffer 8**

Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist Voraussetzung für den Anspruch auf Abfindung. Solange das Arbeitsverhältnis nicht rechtskräftig beendet ist, wird eine Abfindung nicht gezahlt.

## **Zu § 8 Kündigungsschutz und persönliche Zulage**

### **Zu § 8 Ziffer 1**

Die anrechenbare Beschäftigungszeit muss nach § 1 Ziffer 3 bei den Stationierungstreitkräften desselben Entsendestaates zurückgelegt sein. Es zählen nur Zeiten, die ohne Unterbrechung zurückgelegt wurden oder die gemäß § 8 Ziffern 2, 4 TV AL II als ununterbrochen gelten.

Zeiten, die Kraft Gesetzes (insbesondere Arbeitsplatzschutzgesetz, Soldatenversorgungsgesetz, Mutterschutzgesetz) als Zeiten der Betriebszugehörigkeit gelten, sind mitzuzählen.

### Zu § 8 Ziffer 2

- (1) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der „Fortfall des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers“ nicht gleichzusetzen mit dem „Wegfall des Arbeitsplatzes“ oder dem „Wegfall der Stelle“. Als Aufgabenbereich ist vielmehr die Gesamtheit der **von Arbeitnehmern** verrichteten Tätigkeiten ihres Arbeitsbereichs zu verstehen, also z.B. Fortfall der Schreinerarbeiten des Betriebes, nicht aber Streichung einer von mehreren Schreinerstellen.
- (2) Kann ein Arbeitnehmer nicht mehr ordentlich gekündigt werden, bleibt gegebenenfalls noch die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung. Vor einer außerordentlichen Kündigung aus betriebsbedingten Gründen sind allerdings alle anderen Möglichkeiten (Kündigung weniger geschützter Arbeitnehmer, Umsetzung mit oder ohne Änderungskündigung) zu prüfen.

### Zu § 8 Ziffer 3

Eine Änderungskündigung ist auch gegenüber einem langjährig beschäftigten Arbeitnehmer möglich. Eine Änderungskündigung kommt z.B. in Betracht, wenn sich die Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers ändert.

### Zu § 8 Ziffer 4

- (1) Der Anspruch auf eine Persönliche Zulage setzt voraus, dass der Aufgabenbereich des Arbeitnehmers weggefallen oder verlegt worden ist **oder**, dass der Arbeitnehmer eine Änderungskündigung angenommen hat **und**, dass er auf einem anderen Arbeitsplatz mit einer Grundvergütung, die unter der Bemessungsgrenze liegt, untergebracht worden ist.
- (2) Der Anspruch auf eine Persönliche Zulage besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer seinen bisherigen Arbeitsplatz infolge Auflösung seiner Beschäftigungsdienststelle oder deren Verlegung ins Ausland verloren und er keine Änderungskündigung angenommen hat.
- (3) Eine Unterbringung außerhalb des Einzugsbereichs (§ 4 Ziffer 4d) schließt den Anspruch auf eine Persönliche Zulage nicht aus.
- (4) Die Bemessungsgrenze ist der Betrag der Grundvergütung, der sich bei fiktiver Herabgruppierung um eine Gruppe in dem bisherigen Tarif des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der im Einzelfall zu beachtenden Bestimmungen der Ziffer 5c ergeben würde.

### **Zu § 8 Ziffer 5**

- (1) Die Vergleichsberechnung wird unabhängig von den Bestimmungen des § 5 vorgenommen. Grundlage des Vergleichs ist die Monatsvergütung, die für die nach § 9 Ziffer 1 TV AL II maßgebende Wochenarbeitszeit (= Regelarbeitszeit) gelten würde.  
Von einer Umrechnung von Tabellenvergütungen, die für unterschiedliche regelmäßige Arbeitszeiten gelten, wird abgesehen. Alle Monatsvergütungen, die für die im jeweiligen Kopf der Vergütungstabellen aufgeführte Arbeitszeit vereinbart sind, werden als Monatsvergütungen für die im § 9 Ziffer 1 vereinbarte Arbeitszeit behandelt.\*
- (2) Die Bemessungsgrenze für einen Vorarbeiter wird nach Ziffer 5c(4) in der Weise ermittelt, dass zunächst die Grundvergütung (ohne Vorarbeiterzuschlag) bei fiktiver Herabgruppierung um eine Lohngruppe festgestellt und dann der bisherige Vorarbeiterzuschlag hinzugerechnet wird.
- (3) Auch für Teilzeitbeschäftigte wird die Vergleichsberechnung auf der Grundlage der Regelarbeitszeit vorgenommen. Die anschließende Verminderung der Persönlichen Zulage nach Ziffer 5d entspricht der Regelung im § 16 Ziffer 2b TV AL II.

### **Zu § 8 Ziffer 6**

- (1) Eine nur vorübergehende oder befristete Erhöhung der Grundvergütung (z.B. durch Zahlung einer Vertretungszulage) wird nur im Zeitraum der erhöhten Zahlung angerechnet.  
Das gilt entsprechend für eine einmalige Zahlung, wenn die Vereinbarung über diese Zahlung vorsieht, dass sie insofern als Bestandteil der Grundvergütung zu berücksichtigen ist.
- (2) Die Erhöhung der Grundvergütung wird nur mit dem Betrag angerechnet, der sich gegebenenfalls nach einer Umrechnung nach Ziffer 5b ergibt.
- (3) Anders als im Falle des § 5 Ziffer 4 kann der Arbeitnehmer auch die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne Schaden für seine Persönliche Zulage ablehnen, es sei denn, dass die Ablehnung einen Rechtsmissbrauch darstellt.

---

\* Der tarifliche Anspruch auf die Persönliche Zulage darf dadurch nicht gemindert werden. Wird der Arbeitnehmer auf einem Arbeitsplatz untergebracht, auf dem ihm eine Tabellenvergütung zusteht, die für eine höhere als die bisherige Arbeitszeit gilt, ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Umrechnung zu einem für den Arbeitnehmer günstigeren Ergebnis führt.

**Zu § 8 Ziffer 7**

- (1) Bei einer zweiten Maßnahme im Sinne der Ziffer 4a wird die Bemessungsgrenze nicht erneut durch fiktive Herabgruppierung um eine Gruppe ermittelt [Ausnahme siehe Erl. (3)]. Bemessungsgrenze ist stattdessen die letzte Grundvergütung des Arbeitnehmers, ggf. einschließlich einer Persönlichen Zulage.
- (2) Die „ursprüngliche Minderung der Grundvergütung“ ist erst dann ausgeglichen, wenn sowohl die Persönliche Zulage aufgezehrt ist als auch die Minderung infolge der fiktiven Herabgruppierung durch Anrechnung von Vergütungserhöhungen im Sinne der Ziffer 6 ausgeglichen ist.
- (3) Nach vollständigem Ausgleich der ursprünglichen Minderung der Grundvergütung wird bei einer erneuten Maßnahme im Sinne der Ziffer 4a die Bemessungsgrenze wieder durch fiktive Herabgruppierung ermittelt.