

Durchführungshinweise des Thüringer Finanzministeriums zum Tarifvertrag zur Begleitung der sich aus der Modernisierung der Thüringer Landesverwaltung (Verwaltungsreform) ergebenden beschäftigungspolitischen Wirkungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Landesbereich (TV Verwaltungsreform)

vom 12. Februar 2019

Inhaltsverzeichnis:		Seite
I.	Einführung	2
II.	Die Vorschriften des TV Verwaltungsreform im Einzelnen	2
1.	§ 1 Geltungsbereich	2
1.1	Zu § 1 Absatz 1	2
1.2	Zu § 1 Absatz 2	3
1.3	Zu § 1 Absatz 3	4
1.4	Zu § 1 Absatz 4	4
1.5	Zu § 1 Absatz 5	5
1.6	Zu § 1 Absatz 6	5
2.	§ 2 Begriffsbestimmungen	5
2.1	Zu § 2 Absatz 1	5
2.2	Zu § 2 Absatz 3	8
3.	§ 3 Unterrichts- und Beteiligungspflichten	8
3.1	Zu § 3 Absatz 1	8
3.2	Zu § 3 Absatz 2	8
3.3	Zu § 3 Absatz 3	9
3.4	Zu § 3 Absatz 4	10
4.	§ 4 Kündigungsschutz	10
4.1	Zu § 4 Absatz 1	10
4.2	Zu § 4 Absatz 2	10
4.3	Zu § 4 Absatz 3	11
5.	§ 5 Arbeitsplatzsicherung	11
5.1	Zu § 5 Absatz 1	11
5.2	Zu § 5 Absatz 2	13
5.3	Zu § 5 Absatz 3	13
5.4	Zu § 5 Absatz 4	14
5.5	Zu § 5 Absatz 5	14
5.6	Zu § 5 Absatz 6	14
5.7	Zu § 5 Absatz 7	15
5.8	Zu § 5 Absatz 8	15
5.8	Zu § 5 Absatz 9	15
6.	§ 6 Arbeitsplatzsicherung durch Qualifizierung	17
6.1	Zu § 6 Absatz 1	17
6.2	Zu § 6 Absatz 2	17
6.3	Zu § 6 Absatz 3	18
6.4	Zu § 6 Absatz 5	18
7.	§ 7 Vertragsbindung nach Qualifizierung, Rückzahlungspflichten	19
7.1	Zu § 7 Absatz 1	19
7.2	Zu § 7 Absatz 2	20

7.3	Zu § 7 Absatz 3	21
8.	§ 8 Einkommenssicherung	22
8.1	Zu § 8 Absatz 1 und 2	22
8.2	Zu § 8 Absatz 3	24
9.	§ 9 Mobilitätsprämie	26
9.1	Zu § 9 Absatz 1 und 2	26
9.2	Zu § 9 Absatz 3	27
10.	§ 10 Vertragsangebot, Besitzstandszulage	28
10.1	Zu § 10 Absatz 1	28
10.2	Zu § 10 Absatz 2	29
10.3	Zu § 10 Absatz 3	30
10.4	Zu § 10 Absatz 4	31
11.	§ 11 Inkrafttreten, Außerkrafttreten.....	31

I. Einführung

Der Tarifvertrag zur Begleitung der sich aus der Modernisierung der Thüringer Landesverwaltung (Verwaltungsreform) ergebenden beschäftigungspolitischen Wirkungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Landesbereich (TV Verwaltungsreform) vom 8. Oktober 2018 konkretisiert die sich aus dem Thüringer Verwaltungsreformgesetz 2018 (ThürVwRG 2018) zur Reform der Landesverwaltung bzw. aus dem Kabinettsbeschluss vom 26. September 2017 ergebende gegenseitige Rechten- und Pflichtenlage des Landes Thüringen als Arbeitgeber einerseits und der Beschäftigten andererseits. Er fordert von den Beschäftigten Veränderungsbereitschaft in örtlicher, tätigkeitsbezogener und qualifikatorischer Hinsicht. Der Arbeitgeber verpflichtet sich im Gegenzug, jedem von den Reformmaßnahmen Betroffenen einen zumutbaren Arbeitsplatz in der Landesverwaltung anzubieten und auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten.

Die in diesen Durchführungshinweisen verwendeten status- und anderen personenbezogenen Bezeichnungen gelten für alle Geschlechter.

II. Die Vorschriften des TV Verwaltungsreform im Einzelnen

1. § 1 Geltungsbereich

1.1 Zu § 1 Absatz 1

Grundsätzlich gelten die Regelungen des TV Verwaltungsreform für Maßnahmen, die das Kabinett am 26. September 2017 beschlossen hat bzw. die in Umsetzung dessen im ThürVwRG 2018 geregelt sind. Da zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages das Gesetzgebungsverfahren noch nicht abgeschlossen war, zahlreiche Maßnahmen jedoch bereits begonnen wurden, sollte die tarifliche Umsetzung nicht

an der Bindung an das ThürVwRG 2018 scheitern. Insofern nimmt der TV Verwaltungsreform gleichzeitig Bezug auf die vom Kabinett am 26. September 2017 beschlossenen Maßnahmen.

Die Prüfung, ob Beschäftigte von einer Maßnahme im Sinne des § 2 Absatz 1 TV Verwaltungsreform betroffen sind, welche Ausgleichsmaßnahmen im Sinne der §§ 6, 8 oder 9 TV Verwaltungsreform ggf. einschlägig sind, obliegt ebenso wie die Prüfung der dort genannten Voraussetzungen den jeweiligen Dienststellen nach den allgemeinen Zuständigkeitsregelungen. Zur Zahlbarmachung ist eine entsprechende Änderungsanzeige an die für die Bezügeabrechnung zuständige Stelle zu übermitteln.

1.2 Zu § 1 Absatz 2

Der Tarifvertrag findet auf **alle Beschäftigten** Anwendung, die in einem **Arbeitsverhältnis** (nicht zum Beispiel freie Mitarbeit) zum Freistaat Thüringen als Arbeitgeber stehen, sofern deren **Arbeitsplatz** durch Maßnahmen nach § 2 Absatz 1 **ganz oder teilweise wegfällt** oder deren **Arbeitsaufgaben** oder **Arbeitsort** sich in diesem Zusammenhang **grundlegend ändern**.

Beschäftigter ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste des Freistaats zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Vom Geltungsbereich werden sowohl unbefristete als auch befristete Beschäftigungsverhältnisse erfasst. Unter Beachtung des sich aus § 7 Thüringer Landeshaushaltordnung (ThürLHO) ergebenden Gebots der sparsamen und wirtschaftlichen Verwendung von Haushaltsmitteln sollte es in der Personalplanung sowie -praxis nur in besonders außergewöhnlichen Einzelfällen zur Betroffenheit von befristet Beschäftigten kommen.

Unter einem **Arbeitsplatz** ist die konkrete Beschäftigungsmöglichkeit zu verstehen. Die Beschäftigungsmöglichkeit wird näher beschrieben durch ihre Wertigkeit (Eingruppierung), den Ort und den zeitlichen Umfang der Ausübung. Der Begriff des Arbeitsplatzes ist losgelöst von dem Erfordernis des Vorhandenseins einer Stelle oder Planstelle und darf insoweit nicht gleichgesetzt werden.

Ein **vollständiger bzw. teilweiser Wegfall** des Arbeitsplatzes liegt vor, wenn der Arbeitgeber die mit dem betreffenden Arbeitsplatz verbundene Arbeitsleistung im Rahmen seiner Zwecksetzung in der Behörde/ Dienststelle/ Einrichtung nicht mehr im bisherigen Umfang sachgerecht verwerten kann. Ein Wegfall des Arbeitsplatzes liegt auch dann vor, wenn er örtlich verlagert wird oder wenn sich die **tarifliche Wertigkeit** der von einem Beschäftigten auszuübenden Tätigkeit wegen einer Maßnahme nach § 2 Absatz 1 **verändert**. Danach fällt ein Arbeitsplatz weg, wenn er am bisherigen Arbeitsort und/ oder mit der bisherigen Bewertung und/ oder mit dem bisherigen Beschäftigungsumfang nicht mehr besteht.

Beispiel 1:

*Durch eine Organisationsmaßnahme werden die bisher dezentral in den Behörden A, B und C durchgeführten Vergabeangelegenheiten der Behörde A zugewiesen. Der Anteil des Arbeitsvorgangs „Bearbeitung von Vergabeangelegenheiten“ an der Gesamtarbeitszeit der in den Behörden B und C damit betrauten Beschäftigten betrug über 50 v. H., bezogen auf die jeweilige individuelle Gesamtarbeitszeit. Durch den Wegfall dieses Arbeitsvorgangs ist das für die Eingruppierung erforderliche tarifliche Merkmal im tariflich geforderten zeitlichen Umfang nicht mehr gegeben, so dass die noch verbleibende auszuübende Tätigkeit geringer bewertet ist. Die Arbeitsplätze der in den Behörden B und C bisher mit dem Arbeitsvorgang „Bearbeitung von Vergabeangelegenheiten“ betrauten Beschäftigten sind **teilweise** durch die Organisationsmaßnahme entfallen, so dass diese von den Maßnahmen im Sinne des § 2 Absatz 1 betroffen sind.*

Beispiel 2:

*Ein Beschäftigter ist in der Behörde A am Standort Y für die Bearbeitung von Vergabeangelegenheiten zuständig. Aufgrund arbeitgeberseitiger Organisationsentscheidung werden Vergabeangelegenheiten in der Behörde B am Standort Z zusammengefasst. Andere Beschäftigungsmöglichkeiten für den bisher zuständigen Beschäftigten in der Behörde A sind nicht vorhanden. Der Arbeitsplatz in der Behörde A ist **vollständig** entfallen.*

1.3 Zu § 1 Absatz 3

Mit der Regelung wird sichergestellt, dass bestimmte Vorschriften auch für Auszubildende in Verwaltungen und Betrieben gelten, wenn sie von Maßnahmen nach § 2 Absatz 1 betroffen sind. Die Geltung der einzelnen Vorschriften ist jeweils ausdrücklich in den Protokollerklärungen zu den jeweiligen Paragrafen vereinbart. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass für die Auszubildenden nur bestimmte Sicherungsmaßnahmen erforderlich sind, weil sich beispielsweise im Ausbildungsverhältnis das Einkommen nicht verringern kann.

1.4 Zu § 1 Absatz 4

Die Bestimmungen des TV Verwaltungsreform finden auch auf diejenigen Beschäftigten Anwendung, deren Arbeitsplatz durch Maßnahmen nach § 2 Absatz 1 ganz oder teilweise wegfällt oder deren Arbeitsaufgaben oder Arbeitsort sich in diesem Zusammenhang grundlegend ändern, sofern diese nicht unter den Absatz 1 genannten Beschluss fallen, aber **innerhalb des Zeitraums** der Geltung dieses durchgeführt werden werden. Es wird hier auf größere Organisationsmaßnahmen (z. B. durch Kabinettsbeschluss), nicht auf Einzelpersonalmaßnahmen, die in diesem Zeitraum realisiert werden, abgestellt.

1.5 Zu § 1 Absatz 5

In Absatz 5 wird die Dauer von Ansprüchen gemäß §§ 5 ff. geregelt, die aufgrund von Maßnahmen nach § 2 Absatz 1 während der Geltungsdauer nach § 11 Absatz 1, d. h. im Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2020, entstehen. Die Instrumente **wirken** demgemäß auch nach Ablauf dieses Tarifvertrages **nach**. Es können jedoch nach Ablauf der in § 11 Absatz 1 genannten Frist keine neuen Ansprüche gemäß TV Verwaltungsreform begründet werden.

Beispiel:

Ein Beschäftigter wird aufgrund einer Maßnahme nach § 2 Absatz 1, die erst zum 1. Januar 2020 wirksam wird, herabgruppiert. In diesem Fall gelten die Regelungen des Tarifvertrages zur Einkommenssicherung auch über den 31. Dezember 2020 hinaus für diesen Beschäftigten weiter. Eine zum 1. März 2021 stattfindende Herabgruppierung aufgrund einer Maßnahme nach § 2 Absatz 1 hingegen würde keine Ansprüche nach dem Tarifvertrag mehr begründen.

1.6 Zu § 1 Absatz 6

In Absatz 6 sind die Ausnahmen vom Geltungsbereich des TV Verwaltungsreform abschließend geregelt. Er findet keine Anwendung, wenn die personellen Maßnahmen auf einer Funktionsnachfolge als gesetzlich angeordnete Überleitung von Arbeitsverhältnissen auf einen anderen Arbeitgeber (z. B. Überleitung von Arbeitsverhältnissen vom Land auf eine Stiftung öffentlichen Rechts durch Gesetz) beruhen. Das gilt ebenso für tarifvertraglich geregelte Überleitungen, Personalgestellungen und für Betriebsübergänge im Sinne des § 613a BGB zu einem anderen Arbeitgeber. Im Fall eines Betriebsübergangs haben sich die Tarifvertragsparteien verpflichtet, Tarifverhandlungen aufzunehmen (vgl. Protokollerklärung zu § 1 Absatz 6).

2. § 2 Begriffsbestimmungen

2.1 Zu § 2 Absatz 1

Vom Tarifvertrag erfasste Maßnahmen mit personellen Folgen in den Behörden und Einrichtungen des Landes, die mit der Verwaltungsreform nach dem ThürVwRG 2018 bzw. in Umsetzung des Kabinettschlusses vom 26. September 2017 einhergehen, werden hier benannt.

Unter einer **Neustrukturierung** ist das Versehen der Behörde bzw. Einrichtung mit einer neuen Struktur, die Umgestaltung oder die Neuordnung einer Behörde bzw. Einrichtung zu verstehen.

Die **Auflösung** einer Behörde oder Einrichtung ist die ersatzlose Auflösung der die Einheit der Behörde bzw. Einrichtung gestaltenden Arbeitsorganisationen; gemeint ist die arbeitstechnische Organisationseinheit, innerhalb derer eine abgrenzbare Aufgabe mit einer gewissen Selbständigkeit erledigt wird.

Die **Verlegung** der gesamten Behörde oder Einrichtung oder die Verlegung von wesentlichen Behörden- bzw. Einrichtungsteilen ist die Veränderung der örtlichen Lage. Die örtliche Veränderung im Sinne des TV Verwaltungsreform muss mehr als nur geringfügig sein. Wenn die Behörde oder Einrichtung etwa von einem Haus in ein anderes derselben Liegenschaft verlegt wird, so ist das regelmäßig keine Behörden-, bzw. Einrichtungsverlegung. Entscheidend ist, ob aus der räumlichen Verlegung wesentliche Belastungen für die betroffenen Beschäftigten oder einen erheblichen Teil der Beschäftigten entstehen können. Dafür ist nicht erforderlich, dass sich für die Betroffenen jeweils die Notwendigkeit einer Veränderung ihres Wohnsitzes ergibt oder dass die Arbeitsbedingungen schlechter werden; auch eine erhebliche Verlängerung des Anfahrtsweges kann durchaus eine Betroffenheit im Sinne des TV Verwaltungsreform auslösen (vgl. § 9 TV Verwaltungsreform).

Die **Errichtung** von Behörden und Einrichtungen, der **Zusammenschluss** mit anderen Behörden bzw. Einrichtungen oder die **Spaltung** von Behörden und Einrichtungen kann auf unterschiedlichen Konstellationen beruhen, sei es, dass eine Behörde oder Einrichtung in eine andere eingegliedert wird, mit der Folge, dass die aufnehmende Behörde oder Einrichtung bestehen bleibt und die aufgenommene untergeht. Es kann aber auch so sein, dass mehrere Behörden oder Einrichtungen zu einer neuen Behörde bzw. Einrichtung zusammengefasst werden.

Beispiel 1:

Behörde A mit Sitz in X wird aufgelöst. Behörde B mit Sitz in X wird errichtet und erhält kraft Gesetz die Aufgaben und Befugnisse der ehemaligen Behörde A.

Beispiel 2:

Behörde A mit Sitz in X und Einrichtung B mit Sitz in Y werden zu einer neuen Behörde C mit Sitz in Z zusammengelegt.

Beispiel 3:

Die Behörde A wird aufgespalten; ein Teil wird der Behörde B, ein anderer Teil der neu errichteten Einrichtung C zugeordnet.

Die **grundlegende Änderung der Organisation** in den Behörden bzw. Einrichtungen ist ein Auffangtatbestand für die von den zuvor genannten Fallgruppen nicht erfassten Fälle. Behörden- bzw. Einrichtungsorganisation ist die auf die Verfolgung der arbeitstechnischen Zwecke gerichtete Organisation. Hierzu gehört der Behörden- bzw. Einrichtungs Aufbau, insbesondere die Organisationsstruktur. Geringfügige Änderungen sind nicht vom TV Verwaltungsreform erfasst, gefordert ist eine gewisse Signifikanz. Wie diese unbestimmten Rechtsbegriffe auszulegen sind, kann letztlich

nur im Einzelfall entschieden werden. Dabei sind jedoch die sich aus der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 2 Absatz 1, Ziffer 4 und dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergebenden Auslegungskriterien zu berücksichtigen. Nach Satz 2 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 2 Absatz 1, Ziffer 4 ist bei einer Maßnahme, die schrittweise mehrere Änderungen der Organisation vorsieht, die Frage, ob die Änderung grundlegend ist, nicht an den Auswirkungen der einzelnen Änderung, sondern an den Auswirkungen aller beabsichtigten Änderungen zu beurteilen. Voraussetzung dieser Gesamtbeurteilung ist allerdings, dass die Planung die schrittweise Fortsetzung der Änderungen konkret vorsieht.

Die **Bündelung** oder **Verlagerung** von Aufgaben setzt eine Organisationsentscheidung des Arbeitgebers voraus, bestimmte Aufgaben nicht mehr oder nicht mehr allein in der bisherigen Behörde bzw. Einrichtung zu erbringen, sondern von einer anderen Behörde oder Einrichtung erbringen zu lassen. Dies gilt auch für den Fall der Verlagerung von Aufgaben zu Dritten ohne Personalübergang (vgl. Protokollerklärung Nr. 2 zu § 2 Absatz 1 Ziffer 4). Die Verlagerung kann in organisatorischen und/oder örtlichen Komponenten nach Außen deutlich werden.

Beispiel 1:

Aufgrund einer arbeitgeberseitigen Organisationsmaßnahme werden die Aufgaben zweier Ministerialreferate neu geordnet; in diesem Zusammenhang wechseln zwei Sachbearbeiter, ihren Aufgabengebieten folgend, von Referat A in Referat B. Hier liegt keine grundlegende Änderung der Dienststellenorganisation im Sinne des TV Verwaltungsreform vor, da die Organisationsmaßnahme nur einen geringfügigen Eingriff in den Status quo der betreffenden Beschäftigten darstellt.

Beispiel 2:

Aufgrund einer Organisationsmaßnahme wird die Aufgabe X zukünftig ausgelagert und von einem Dritten ohne Personalübergang erledigt. Dadurch entfallen fünf Arbeitsplätze ersatzlos. Hier liegt eine grundlegende Änderung der Organisation durch die Auslagerung von Arbeitsaufgaben im Sinne des TV Verwaltungsreform vor.

Beispiel 3:

Ressortübergreifende Zentralisierung der Bearbeitung von Vergabeangelegenheiten durch Errichtung einer Zentralen Vergabestelle, die in die Behörde A integriert wird. Hier liegt eine grundlegende Änderung der Organisation durch die Bündelung von Arbeitsaufgaben im Sinne des TV Verwaltungsreform vor.

2.2 Zu § 2 Absatz 3

Die Bestandteile des Bruttoentgelts, die die Grundlage für die Berechnung der Einkommenssicherung nach § 8 in Verbindung mit der Protokollerklärung zu § 5 Absatz 1 bilden, sind in § 2 Absatz 3 definiert.

Zur Behandlung unständiger Entgeltbestandteile siehe Ziffer 8.1.

3. § 3 Unterrichts- und Beteiligungspflichten

§ 3 enthält Bestimmungen zu Unterrichts- und Anhörungspflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit vorgesehenen Maßnahmen nach § 2 Absatz 1 gegenüber dem Personalrat sowie den Beschäftigten.

3.1 Zu § 3 Absatz 1

Der Arbeitgeber hat die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen organisatorischen und personellen Maßnahmen zu unterrichten. **Rechtzeitig** ist die Unterrichtung, wenn die Stellungnahme der Personalvertretung noch in die Überlegungen zur Durchführung der beabsichtigten Änderung einfließen kann. **Umfassend** ist die Unterrichtung, wenn sich die Personalvertretung aufgrund der ihr gegebenen Informationen eine klare Vorstellung von der beabsichtigten Änderung machen und darauf ihre Stellungnahme stützen kann.

Die in Absatz 1 festgelegte Unterrichtung erfolgt in der Regel durch den Dienststellenleiter, dessen Dienststelle voraussichtlich von einer organisatorischen Maßnahme betroffen sein wird.

3.2 Zu § 3 Absatz 2

Satz 1 enthält eine Regelung zum Identifizierungsverfahren von Betroffenen und benennt dafür zu berücksichtigende Aspekte. Bei der Auswahl Betroffener sollen auch bestehende Personalentwicklungskonzepte landesweit bzw. ressortbezogen (z. B. PEK 2025) sowie bestehende Fortbildungsmöglichkeiten in die Überlegungen einbezogen werden.

Satz 2 regelt den Zeitpunkt, zu dem die Beschäftigten über die Maßnahme zu informieren sind. Demnach sind die Beschäftigten 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 Veränderungsprozess einzubringen. Der Tarifvertrag überlässt dem Arbeitgeber bei der verfahrensrechtlichen Ausgestaltung einen weiten Spielraum.

Die betroffenen Beschäftigten müssen nach Satz 3 rechtzeitig gehört werden.

Satz 4 stellt in diesem Zusammenhang klar, dass der Beschäftigte auf Wunsch zur Anhörung nach Satz 3 ein Mitglied des Personalrats und/oder der Schwerbehindertenvertretung und/oder die Gleichstellungsbeauftragte hinzuziehen kann. Durch die Teilnahme dieser Vertreter/Beauftragten soll das, u. U. nach subjektiver Einschätzung des Beschäftigten bestehende, Ungleichgewicht und Autoritätsgefälle zugunsten der Arbeitgeberseite ausgeglichen werden. Aufgabe der genannten Vertreter/Beauftragten ist es, den Beschäftigten zu beraten. Es hängt aber vom Willen des Beschäftigten ab, ob und ggf. wen er hinzuziehen möchte.

Satz 5 gibt dem Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf Beifügung der wesentlichen Inhalte der Anhörung zur Personalakte. Hierfür genügt das, auch nur mündlich, geäußerte Verlangen des Beschäftigten. Die Dokumentation hat schriftlich zu erfolgen; aufzunehmen sind die wesentlichen Inhalte der Anhörung, insbesondere die einvernehmlich oder im Dissens festgestellten Ergebnisse zur weiteren Verwendung des Beschäftigten.

Auch aus Beweissicherungsgründen empfiehlt es sich, ein eventuell erzielt Einvernehmen bzw. Nichteinvernehmen hinsichtlich einer Arbeitsplatzsicherungsmaßnahme, wie etwa der einvernehmliche Abschluss eines Änderungsvertrages, mit dem die Übertragung einer geringer bewerteten Tätigkeit vereinbart wird, zu dokumentieren. Eine Wortlautprotokollierung ist nicht erforderlich.

3.3 Zu § 3 Absatz 3

Es wird im Absatz 3 der Zeitpunkt geregelt, zu dem der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit anzubieten hat. Demnach hat ein zumutbares Angebot spätestens einen Monat vor dem Wirksamwerden der Maßnahme vorzuliegen. Damit wird sichergestellt, dass der Beschäftigte sehr zeitnah eine neue berufliche Perspektive erhält. Das Angebot ist immer zum frühestmöglichen Zeitpunkt vorzuliegen; ein Angebot erst einen Monat vor Umsetzung einer Maßnahme sollte die Ausnahme sein.

Die Vermittlung auf einen anderen Arbeitsplatz hat zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Maßnahme zu erfolgen. Damit ist das Vermittlungsverfahren abgeschlossen.

Die (arbeitsrechtliche) Durchführung der Vermittlung erfolgt in der Regel zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Maßnahme nach § 2 Absatz 1, also zum Zeitpunkt des (tatsächlichen) Wegfalls des Arbeitsplatzes.

Ist eine Vermittlung an einen räumlich entfernten Arbeitsort (außerhalb des Einzugsgebiets der bisherigen Dienststelle) vorgesehen, so muss dem Beschäftigten eine angemessene Zeitspanne zwischen dem Abschluss des Vermittlungsverfahrens (Entscheidung über die Vermittlungsmaßnahme, z.B. Versetzung von A nach B) und

dem Vollzug der Vermittlung (Aufnahme der Tätigkeit in B) zur Verfügung stehen, um sich auf die Änderungen einstellen zu können (z.B. Wohnungssuche und Umzug nach B).

3.4 Zu § 3 Absatz 4

In Absatz 4 wird klargestellt, dass die gesetzlichen Beteiligungsrechte der Personalvertretung zu beachten sind und dass sie durch den Tarifvertrag nicht berührt, d. h. weder eingeschränkt noch erweitert werden. Die zuständige Personalvertretung muss somit entsprechend den in Betracht kommenden gesetzlichen Bestimmungen (ThürPersVG) eingeschaltet werden.

4. § 4 Kündigungsschutz

§ 4 enthält die kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen des TV Verwaltungsreform und statuiert die arbeitgeberseitige Verpflichtung zur Arbeitsplatzsicherung und die Verpflichtung der Beschäftigten, an den Arbeitsplatzsicherungsmaßnahmen mitzuwirken.

4.1 Zu § 4 Absatz 1

Nach Absatz 1 sind betriebsbedingte **Beendigungskündigungen** gegenüber allen unter den TV Verwaltungsreform fallenden Beschäftigten während der Laufzeit des Tarifvertrages wegen Maßnahmen nach § 2 Absatz 1 generell ausgeschlossen.

4.2 Zu § 4 Absatz 2

Im Gegensatz zu der in Absatz 1 genannten Beendigungskündigung ist die Änderungskündigung durch den Tarifvertrag nicht ausgeschlossen, d. h., dass die betriebsbedingte Änderungskündigung in letzter Konsequenz **zulässig** ist, wenn der Beschäftigte nicht bereit ist, nach Maßgabe des TV Verwaltungsreform mitzuwirken. Die Regelung verdeutlicht das Gegenseitigkeitsverhältnis der arbeitgeberseitigen Arbeitsplatzsicherungspflicht und der mit ihr korrespondierenden Mitwirkungspflicht des betroffenen Beschäftigten.

4.3 Zu § 4 Absatz 3

Verhaltensbedingte bzw. personenbedingte **Beendigungskündigungen** sind auch gegenüber den von den Maßnahmen des TV Verwaltungsreform betroffenen Beschäftigten während der Laufzeit des TV Verwaltungsreform nicht ausgeschlossen.

5. § 5 Arbeitsplatzsicherung

§ 5 enthält die Verpflichtung des Arbeitgebers, für von Maßnahmen nach § 2 Absatz 1 betroffene Beschäftigte, die nicht mehr an ihrem bisherigen Arbeitsplatz aufgrund dessen Wegfalls beschäftigt werden können, Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nach der in den Absätzen 1 bis 3 vorgegebenen Reihenfolge zu prüfen – erforderlichenfalls in Verbindung mit einer Qualifizierungsmaßnahme (vgl. § 6). Dabei sind die im Absatz 5 genannten persönlichen und familiären Aspekte sowie gesundheitliche Einschränkungen zu berücksichtigen.

Nach Absatz 6 kann von der in den Absätzen 1 bis 3 vorgegebenen Reihenfolge abgewichen werden, vorausgesetzt, dass zwischen dem Beschäftigten und der personalführenden Dienststelle Einvernehmen besteht.

5.1 Zu § 5 Absatz 1

Nach Absatz 1 sind zuerst die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem **zumindest gleichwertigen Arbeitsplatz** nach der in den Ziffern 1 bis 3 vorgegebenen Reihenfolge zu prüfen. „Zumindest“ statuiert die Pflicht des Arbeitgebers, in seine Prüfung der Weiterbeschäftigung des betroffenen Beschäftigten nicht nur einen gleichwertigen, sondern auch einen anderen, höherwertigen Arbeitsplatz einzubeziehen, soweit dem Beschäftigten dies nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten zugemutet werden kann (Billigkeit).

Durch die Vorgabe einer am Prinzip des mildesten Mittels (ultima-ratio-Prinzip) orientierten Prüfungsreihenfolge schränkt die Vorschrift das dem Arbeitgeber nach § 4 TV -L erweiterte Direktionsrecht, das ohne weiteres eine landesweite Versetzung aber auch die Zuweisung und Personalgestellung ermöglicht, erheblich ein. Als mildestes Mittel sieht der TV Verwaltungsreform eine ortsnahe Vermittlung innerhalb der Landesverwaltung vor.

Eine ortsnahe Vermittlung hat Vorrang vor einer ressortinternen Vermittlung (Anwendung des „Ortsprinzips“). Die personalführende Dienststelle hat zunächst zu prüfen, ob eine Beschäftigungsmöglichkeit in der gleichen Dienststelle am selben (Dienst-)Ort oder in (irgend-) einer anderen Dienststelle der Landesverwaltung innerhalb des Einzugsgebietes der bisherigen Dienststelle von 30 km besteht.

Mit dem Dienstort ist die politische Gemeinde im Sinne einer rechtlich selbständigen Gebietskörperschaft gemeint.

Andere Dienststellen in diesem Sinne (und damit rechtlich gleichwertig) sind

- eine Außenstelle der bisherigen Dienststelle,
- andere Dienststellen aller Geschäftsbereiche der Landesverwaltung.

Maßgeblich für die Bestimmung des Einzugsgebietes ist die Entfernung von der bisherigen Dienststelle oder des Wohnortes des Beschäftigten zur anderen Dienststelle. Das Einzugsgebiet von 30 km bemisst sich nach der kürzesten üblicherweise befahrbaren Strecke. Hier wird auf Ziffer 3.1.12 der Verwaltungsvorschrift zum Thüringer Umzugskostengesetz (ThürUKGVwV) verwiesen. Danach gilt, dass allein auf die eindeutig feststellbare, kürzeste Verkehrsverbindung abzustellen ist.

Erst im Anschluss an eine erfolglose Prüfung innerhalb des Einzugsgebietes ist landesweit eine gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit innerhalb der gesamten Landesverwaltung (ressortübergreifend) zu prüfen. Für diese Prüfung gilt grundsätzlich, dass sämtliche Dienststellen der gesamten Landesverwaltung gleichermaßen in Betracht kommen.

In der Protokollerklärung zu § 5 Absatz 1 haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, dass ein Arbeitsplatz gleichwertig ist, wenn sich durch die neue Tätigkeit das bisherige Bruttoentgelt nicht ändert und der bisherige zeitliche Beschäftigungsumfang (Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung) bestehen bleibt.

Beispiel 1:

Nach arbeitgeberseitiger Organisationsentscheidung wird die Behörde A umstrukturiert. Der bisherige Arbeitsplatz eines Beschäftigten in der Behörde A ist dadurch entfallen. Seine Weiterbeschäftigung kann aber auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz in der gleichen Behörde erfolgen. Der Behördenleiter weist dem Beschäftigten im Wege des Direktionsrechts die neue Tätigkeit zu. Die Ausübung des Direktionsrechts erfolgt im Wege der tariflich nicht näher geregelten, an keine weiteren Voraussetzungen geknüpften Umsetzung.

Beispiel 2:

Nach arbeitgeberseitiger Organisationsentscheidung wird die Behörde A am Dienstort Z aufgelöst, wodurch der bisherige Arbeitsplatz eines Beschäftigten wegfällt. Seine Weiterbeschäftigung kann jedoch auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz in der im Dienstort Z gelegenen Behörde B erfolgen. Dem Beschäftigten kann, unter Beachtung der einschlägigen Bestimmungen zur Versetzung, der gleichwertige Arbeitsplatz in der Behörde B in Z im Wege der Versetzung übertragen werden.

5.2 Zu § 5 Absatz 2

Erst nach erfolgloser Prüfung nach Absatz 1 ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Beschäftigten eine **entsprechende Qualifizierung** nach Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 6 anzubieten, wenn ihm dadurch ein **gleichwertiger Arbeitsplatz** innerhalb der Landesverwaltung zur Verfügung gestellt werden kann. Dabei sollte die Reihenfolge nach Absatz 1 eingehalten werden.

Nach Satz 2 besteht für den Arbeitgeber auch die Möglichkeit, dem betroffenen Beschäftigten ein Qualifizierungsangebot für einen höherwertigen Arbeitsplatz zu unterbreiten.

Nähere Ausführungen zur Arbeitsplatzsicherung durch Qualifizierung unter Nr. 6 zu § 6.

5.3 Zu § 5 Absatz 3

Ist eine Beschäftigungssicherung nach den Absätzen 1 und 2 nicht möglich, weil ein dem bisherigen Arbeitsplatz des Beschäftigten vergleichbarer (gleichwertiger) oder höherwertiger Arbeitsplatz nicht angeboten werden kann und auch eine Qualifizierungsmaßnahme nicht in Betracht kommt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in der Reihenfolge gemäß Absatz 1 auf einem **geringer bewerteten Arbeitsplatz** zu prüfen. Steht somit ein freier, besetzbarer Arbeitsplatz, der nach seiner tariflichen Bewertung in eine geringere Entgeltgruppe als die bisherige Entgeltgruppe des betroffenen Beschäftigten tariflich mit einer niedrigeren Entgeltgruppe als der bisherigen bewertet ist, in der Landesverwaltung zur Verfügung, ist dieser dem Beschäftigten zunächst anzubieten. Allerdings muss der Arbeitsplatz nach den Maßstäben des Absatzes 4 zumutbar sein (vgl. Punkt 5.4). Im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatzangebot ist der Beschäftigte über die nach diesem Tarifvertrag maßgeblichen Sicherungsinstrumente und seine Ansprüche zu informieren. Akzeptiert der Beschäftigte im Wege der Arbeitsplatzsicherung von sich aus eine Herabgruppierung, ist ein entsprechender Änderungsvertrag abzuschließen.

Beispiel:

Durch eine Maßnahme nach § 2 Absatz 1 ist der bisherige Arbeitsplatz des Beschäftigten, der mit der E 9 bewertet ist, in der Dienststelle entfallen. Eine Arbeitsplatzsicherung durch Umsetzung in der gleichen Dienststelle am selben Ort oder durch Versetzung zu einer anderen Dienststelle nach Maßgabe des § 5 Absatz 1 und 2 ist nicht möglich, weil ein freier gleichwertiger oder höherwertiger Arbeitsplatz in der Landesverwaltung nicht vorhanden ist und auch eine Qualifizierung nicht in Betracht kommt. In der bisherigen Dienststelle existiert jedoch ein freier und besetzbarer Arbeitsplatz, der mit der E 8 bewertet ist. Dieser Arbeitsplatz ist dem Beschäftigten anzubieten.

Nach Satz 2 ist der von einer Herabgruppierung betroffene Beschäftigte bei einer späteren Bewerbung um einen seinen früheren Arbeitsplatz gleichwertigen Arbeitsplatz im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern besonders zu berücksichtigen. Hier empfiehlt es sich, einen entsprechenden Vermerk in die Personalakte des Betroffenen aufzunehmen.

5.4 Zu § 5 Absatz 4

Entsprechend Absatz 4 hat der Arbeitgeber die Pflicht, dem Beschäftigten im Ergebnis der Prüfung nach den Absätzen 1 bis 3 einen **zumutbaren Arbeitsplatz** anzubieten. Der Beschäftigte ist verpflichtet, nicht nur einen gleichwertigen, sondern auch einen anderen, höher- oder niedriger bewerteten Arbeitsplatz anzunehmen, soweit ihm dies nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise zugemutet werden kann. Ist der Beschäftigte demzufolge nicht zum Abschluss eines Änderungsvertrages bereit, ist der Arbeitgeber berechtigt, eine Änderungskündigung gegenüber dem Beschäftigten auszusprechen, um die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu geänderten Vertragsbedingungen (mit der höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit) anzubieten. Das bedeutet in letzter Konsequenz, dass die Ablehnung eines zumutbaren Angebotes die betriebsbedingte Änderungskündigung nach § 4 Absatz 2 zur Folge haben kann (vgl. Punkt 4).

5.5 Zu § 5 Absatz 5

Im Zusammenhang mit der Prüfung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten entsprechend der Absätze 1 bis 3 soll auch den im Einzelfall vorliegenden persönlichen und familiären Verhältnissen der Beschäftigten Rechnung getragen werden. Weiterhin ist auf die Belange schwerbehinderter Menschen in besonderem Maß Rücksicht zu nehmen. Bei mobilitätseingeschränkten Beschäftigten, für die ein Dienstortwechsel erforderlich wäre, ist zu prüfen, ob dieser zu zusätzlichen Belastungen führen würde. Ist dies der Fall, sollen anderweitige Möglichkeiten, ggf. unter Berücksichtigung von § 5 Absatz 6, ausgeschöpft werden. Mit dieser Regelung sollen unbillige Härten vermieden werden.

5.6 Zu § 5 Absatz 6

Diese Regelung dient insbesondere dazu, die individuellen Belange der Beschäftigten im Sinne von § 5 Absatz 5 zu berücksichtigen und in entsprechenden Fällen von der durch § 5 Absatz 1 bis 3 vorgegebenen Reihenfolge im Einvernehmen zwischen den Beschäftigten und der personalführenden Dienststelle abweichen zu können.

Beispiel:

Durch eine Maßnahme nach § 2 Absatz 1 ist der bisherige Arbeitsplatz des Beschäftigten, der mit der E 9 bewertet ist, in der Dienststelle entfallen. Eine Arbeitsplatzsicherung durch Versetzung zu einer anderen Dienststelle nach Maßgabe des § 5 Absatz 1 und 2 wäre möglich. Der Beschäftigte möchte jedoch an der gleichen Dienststelle am selben Ort bleiben. Seine personalführende Dienststelle kann ihm dahingehend einen freien und besetzbaren Arbeitsplatz, der mit der E 8 bewertet ist, anbieten. Der Beschäftigte und seine personalführende Dienststelle erklären im Wege der Arbeitsplatzsicherung ihr Einverständnis über die Herabgruppierung und schließen einen entsprechenden Änderungsvertrag.

5.7 Zu § 5 Absatz 7

Beschäftigte haben gemäß § 35 Absatz 2 TV-L aus triftigem Grund Anspruch auf ein Arbeitszeugnis auch während des Arbeitsverhältnisses. Nach Absatz 7 stellt die Vermittlung auf einen anderen Arbeitsplatz aufgrund einer Maßnahme nach § 2 Absatz 1 einen solchen triftigen Grund dar und Beschäftigte haben demzufolge Anspruch auf ein Zwischenzeugnis. Dies soll sicherstellen, dass die bisherige Dienststelle/ der bisher zuständige Vorgesetzte für die den Beschäftigten bisher obliegenden Aufgaben eine qualifizierte Beschreibung der Aufgaben und Beurteilung der Leistungen erteilen.

5.8 Zu § 5 Absatz 8

Absatz 8 regelt, dass bei einem Beschäftigten, der nach Absatz 1 oder Absatz 2 an eine Dienststelle außerhalb des Einzugsgebietes seiner bisherigen Dienststelle oder Wohnung versetzt wurde und/ oder bei einem Beschäftigten, dem ein geringer bewerteter Arbeitsplatz nach Maßgabe des Absatzes 3 übertragen wurde, für die Dauer von **drei Jahren** seit dem Wirksamwerden der Maßnahme eine weitere derartige Maßnahme **nicht zulässig** ist. Absatz 8 beinhaltet damit einen gewissen „Überforderungsschutz“ für die Beschäftigten. Die mit einer Versetzung oder einer Herabgruppierung verbundenen Belastungen sollen den Beschäftigten innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren nicht mehrfach zugemutet werden. Hier empfiehlt es sich, einen entsprechenden Vermerk in die Personalakte des Betroffenen aufzunehmen. Mit Einverständnis des Beschäftigten ist jedoch auch in diesem Zeitraum eine erneute Änderung der Arbeitsbedingungen möglich.

5.8 Zu § 5 Absatz 9

Sofern mobile Arbeit im Geschäftsbereich des Beschäftigten vereinbart ist und die in Absatz 9 genannten Voraussetzungen vorliegen, hat der von einer Maßnahme im

Sinne des § 2 Absatz 1 betroffene Beschäftigte gegenüber seinem Arbeitgeber einen Anspruch auf das **Angebot mobiler Arbeit**. Dabei verweist der Tarifvertrag (lediglich) hinsichtlich der Verfahrens- und Zuständigkeitsregelungen auf die in den Geschäftsbereichen und Dienststellen jeweils vorhandenen Dienstvereinbarungen zur mobilen Arbeit (auch soweit diese lediglich anderweitig als Heim- oder Telearbeit bezeichnet sind). Sind in diesen Dienstvereinbarungen weitergehende Voraussetzungen geregelt (z.B. besondere persönliche Situation, Mindestzugehörigkeitszeiten zu einer Dienststelle unabhängig von Einarbeitungszeiten) finden diese für die von Maßnahmen nach dem TV Verwaltungsreform betroffenen Beschäftigten keine Anwendung. Die Betroffenheit i.S.d. TV Verwaltungsreform ist ausreichend.

In Geschäftsbereichen oder Dienststellen, in denen keine entsprechenden Regelungen zu mobiler Arbeit vorhanden sind oder gelten, ist auf einen entsprechenden Antrag des Beschäftigten im Einzelfall zu prüfen, ob eine einvernehmliche Regelung über mobile Arbeit getroffen werden kann. Voraussetzung hierfür ist, dass sich die dem Beschäftigten übertragenen Arbeitsaufgaben dafür eignen und keine in der Person des Beschäftigten liegende oder datenschutzrechtliche oder technische Gründe entgegenstehen. Hierzu gehört bspw., dass die häuslichen Verhältnisse des Beschäftigten für einen mobilen Arbeitsplatz geeignet sind (geeigneter häuslicher Arbeitsplatz inklusive eines entsprechenden Internetanschlusses). Auch die Einarbeitung auf einem neuen Arbeitsplatz und der damit intensiv erforderliche regelmäßige unmittelbare Austausch mit Vorgesetzten und Kollegen steht einem Anspruch auf mobile Arbeit entgegen.

Beschäftigte, die nach § 5 Absatz 1 bis 3 an eine Dienststelle außerhalb des Einzugsgebietes ihrer bisherigen Dienststelle oder Wohnung (Dienstortwechsel) versetzt werden sowie schwerbehinderte Beschäftigte sind besonders zu berücksichtigen. In den Fällen eines Dienstortwechsels lässt sich bspw. durch mobile Arbeit die zusätzliche zeitliche Belastung der Beschäftigten durch die gestiegenen Wegezeiten reduzieren, so dass ein Ausgleich mit den persönlichen Belangen möglich wird.

Die mobile Arbeit kann aus einem wichtigen Grund von der zuständigen Dienststelle mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten beendet werden. Ein wichtiger Grund ist dann anzunehmen, wenn eine der in Satz 1 1. Halbsatz genannten Voraussetzungen entfällt. Dies kann auch der Fall sein, wenn sich herausstellt, dass der Beschäftigte in persönlicher Hinsicht nicht für die Erledigung der Aufgaben in dieser Form geeignet ist (Zuverlässigkeit, Selbstorganisationsfähigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Verantwortungsbewusstsein).

6. § 6 Arbeitsplatzsicherung durch Qualifizierung

6.1 Zu § 6 Absatz 1

Nach Absatz 1 ist die entsprechende Qualifizierung vom Arbeitgeber rechtzeitig, d. h. möglichst vor Aufnahme der neuen Tätigkeit, zu veranlassen. Es ist nicht ausgeschlossen, dass die Qualifizierung auch zeitgleich mit der Aufnahme der neuen Tätigkeit erfolgt. Ob die persönlichen und fachlichen Mindestvoraussetzungen für die Teilnahme an der Qualifizierung erfüllt sind, ist jeweils im Einzelfall zu prüfen. Für die Dauer der Qualifizierung ist der Beschäftigte im erforderlichen Umfang von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen (stunden-, tage-, wochenweise, aber auch durchgängig, je nach organisatorischem Ablauf der Qualifizierungsmaßnahme).

Der Beschäftigte ist verpflichtet, an der Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen, soweit es ihm unter Berücksichtigung des § 5 Absatz 5 zugemutet werden kann.

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis innerhalb von fünf Jahren nach Beendigung einer Qualifizierungsmaßnahme wegen Erreichens der Regelaltersgrenze enden würde, sollen nicht von Qualifizierungsmaßnahmen ausgeschlossen werden; dies würde eine unzulässige Benachteiligung i.S. des § 2 Absatz 1 AGG darstellen. Allerdings ist hier im Einzelfall sowohl der individuelle Nutzen und die Interessenlage des betroffenen Beschäftigten (bspw. Wünsche nach Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente) sowie der betriebliche Nutzen im Sinne einer zeitlich adäquaten Verwertung der durch die Qualifizierungsmaßnahme erworbenen Kenntnisse zu prüfen. Damit wird auch dem Gebot einer sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung i.S.d. § 7 ThürLHO Rechnung getragen.

6.2 Zu § 6 Absatz 2

In Absatz 2 ist die Kostenverteilung der Qualifizierungsmaßnahme geregelt. Diese trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Die Aufzählung in Satz 2 ist nicht abschließend. Aufwendungen/ Kosten für bestimmte Dinge, die der Beschäftigte im Rahmen der Qualifizierung benötigt und die in seinem Eigentum verbleiben, trägt dieser grundsätzlich selbst. Nach Satz 5 wird die Möglichkeit eingeräumt, dass der Arbeitgeber auf Antrag des Beschäftigten diese Aufwendungen/ Kosten für bestimmte Dinge (z. B. Unterrichtsmaterial, Fachliteratur, Werkzeuge u. a.) erstattet, wenn die Übernahme durch den Beschäftigten zu einer unzumutbaren Belastung führen würde. Hier gibt der Tarifvertrag keine starren Betragsgrößen vor, sondern es soll die individuelle Belastung im Vergleich zu Einkommen, Unterhaltspflichten, Fahrtkosten für den Arbeitsweg etc. zugrunde gelegt werden.

6.3 Zu § 6 Absatz 3

Absatz 3 trifft Regelungen zur Entgeltfortzahlung sowie der Gewährung von Erholungsurlaub während der Qualifizierungsmaßnahme. Der Beschäftigte soll durch die Qualifizierungsmaßnahme grundsätzlich keine Einkommenseinbußen haben. Die konkreten Folgen dieser Bestimmung lassen sich nur im Zusammenhang mit der Weiterbeschäftigung beschreiben. Wird der Beschäftigte für einen anderen, gleichwertigen Arbeitsplatz qualifiziert, so erhält er weiterhin sein bisheriges Entgelt. Wird der Beschäftigte für einen höherwertigen Arbeitsplatz qualifiziert und ihm werden diese Tätigkeiten erst nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme übertragen, erhält er ebenfalls sein bisheriges Entgelt weitergezahlt. In den Fällen, in denen die Übertragung der höherwertigen Tätigkeiten vor der Qualifizierung erfolgt oder diese parallel dazu durchgeführt wird, erhält der Beschäftigte das Entgelt, das sich nach der Höhergruppierung ergibt, fortgezahlt.

Weiterhin wird geregelt, dass die Zeit der Qualifizierungsmaßnahme der ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 TV-L gleich steht. Die Regelung ist erforderlich, um auch im Falle einer länger andauernden Qualifizierung über einem Monat hinaus das Aufsteigen in den Stufen der Entgelttabelle sicherzustellen und eindeutig festzulegen. Grundsätzlich setzt dieses nach § 16 Absatz 3 Satz 1 TV-L eine ununterbrochene **Tätigkeit** innerhalb derselben Entgeltgruppe beim Arbeitgeber voraus. Die Behandlung von Unterbrechungszeiten ist in § 17 Absatz 3 TV-L geregelt. Qualifizierungszeiten sind dort nicht genannt und insofern nicht als unschädliche Unterbrechungszeiten qualifiziert, so dass im TV Verwaltungsreform hierzu eine entsprechende Festlegung für von Maßnahmen nach dem TV Verwaltungsreform betroffene Beschäftigte getroffen wurde.

Auch auf den Erholungsurlaub wirkt sich eine Qualifizierungsmaßnahme nicht nachteilig aus. Lediglich bei der Inanspruchnahme (zeitliche Lage des Urlaubs) ist in den Fällen längerfristiger Qualifizierungen und der eventuellen Einbindung in eine bestehende Lehrgangsorganisation den bei der Aus- und Fortbildungseinrichtung geltenden Regelungen Rechnung zu tragen.

6.4 Zu § 6 Absatz 5

Gemäß Absatz 5 ist über die Qualifizierungsmaßnahme und die zu gewährenden Leistungen des Arbeitgebers eine Vereinbarung mit dem Beschäftigten abzuschließen. Diese Vereinbarung hat **schriftlich** zu erfolgen und sollte mindestens folgenden Inhalt haben:

- Dauer der Qualifizierung,
- Bezeichnung der Aus- oder Fortbildungseinrichtung
- Ziel der Qualifizierung, ggf. bestimmter Abschluss, Zertifikat o. ä.
- zukünftiger/aktueller Arbeitsplatz, dem die Qualifizierung dient.

Außerdem sind zwingend die Regelungen des § 7 aufzunehmen.

7. § 7 Vertragsbindung nach Qualifizierung, Rückzahlungspflichten

§ 7 regelt die Vertragsbindung sowie eventuelle Rückzahlungsverpflichtungen in den Fällen, in denen Beschäftigte eine Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des § 5 Absatz 2 TV Verwaltungsreform begonnen bzw. absolviert haben. Dabei wird unterschieden, ob Beschäftigte eine Maßnahme ohne triftigen Grund abbrechen oder nach erfolgreicher Beendigung einer absolvierten Qualifizierungsmaßnahme ihr Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist beenden. In beiden Fällen hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran, den Beschäftigten an den entstandenen Kosten zu beteiligen. Die konkrete Ausgestaltung ist jedoch unterschiedlich geregelt.

In diesem Zusammenhang ist die Protokollerklärung zu Absatz 1 und 2 zu beachten. Dieser liegt eine Entscheidung des LArbG Hamm, Urteil vom 18. Mai 2018, 1 Sa 49/18 zugrunde, wonach Anknüpfungspunkt für eine Rückzahlungsverpflichtung nicht jedwede Eigenkündigung sein kann. Vorliegend war der Beschäftigte infolge Erkrankung nicht mehr in der Lage, seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit nachzukommen (vgl. auch Beckmann, jurisPR-ArbR 39/2018 Anm.1). Das Risiko, dass der Beschäftigte aus verschuldensunabhängigen, personenbedingten Gründen das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen kann und deshalb die Ausbildungsinvestition verloren ist, ist der arbeitgeberseitigen Sphäre zuzuweisen (Quelle: Dr. Claudia Rid, Arbeit und Arbeitsrecht 12/18 S. 727).

7.1 Zu § 7 Absatz 1

Bei Abbruch einer Maßnahme aus einem vom Beschäftigten zu vertretenden Grund (z. B. unentschuldigtes Fehlen, eigenmächtiger Abbruch ohne triftigen Grund) ist eine teilweise bzw. volle Rückforderung der bis zum Zeitpunkt des Abbruchs nach § 6 Absatz 2 gewährten Leistungen möglich. Die Entscheidung über die Rückforderung ist nach billigem Ermessen zu treffen. Das in der Zeit der Qualifizierungsmaßnahme gezahlte Entgelt ist von einer Rückforderung ausgenommen.

Beispiel:

Ein Beschäftigter der E 8 hat eine fünfmonatige Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 6 TV Verwaltungsreform am 1. Juni 2020 begonnen. Er bittet am 2. September 2020 um Auflösung seines Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2020, da er ein Studium beginnen möchte. Der Arbeitgeber erklärt sich damit einverstanden. Die Voraussetzungen des § 7 Absatz 1 liegen vor, da das Arbeitsverhältnis endet und in diesem Zusammenhang die Qualifizierungsmaßnahme aus einem vom Beschäftigten zu vertretenden Grund abgebrochen wurde.

Berechnung der Rückzahlung des Beispiels :

Gesamtkosten für die fünfmonatige Qualifizierungsmaßnahme 5.000 €
(je Monat 1.000 € x 5 Monate)

Dauer der Fortbildung: 01.06.2020 – 31.10.2020

Anteil, der absolviert wurde

01.06.2020 – 30.09.2020 4 Monate

Rückzahlungsbetrag 4.000 €

Der Arbeitgeber hat bei seiner Entscheidung, ob er den Rückzahlungsbetrag in Höhe von 4.000 € ganz oder teilweise zurückfordert, die Grundsätze des billigen Ermessens zu beachten.

7.2 Zu § 7 Absatz 2

Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Beschäftigten nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme kann der Arbeitgeber ebenfalls die nach § 6 Absatz 2 gewährten Leistungen **und** das nach § 6 Absatz 3 gezahlte Entgelt zurückfordern, wenn die vorzeitige Beendigung durch den Beschäftigten zu vertreten ist. Vorzeitig ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dann, wenn dieses nach Abschluss der Qualifikationsmaßnahme (Beginn der Bindungsfrist) in einem die Bindungsdauer nach § 7 Absatz 2 Satz 2 unterschreitenden Zeitraum endet. Ein Rückzahlungsanspruch setzt neben dieser zeitlichen Komponente noch das Vertreten müssen (Verschulden) des Beschäftigten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraus.

Die Bindungsdauer ist in Abhängigkeit von der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme differenziert geregelt. Qualifizierungsmaßnahmen mit einer Dauer von höchstens einem Monat führen zu keiner besonderen Bindung. Auch bei anderen regelmäßigen dienstlichen Fortbildungen wendet der Arbeitgeber Kosten auf, ohne dass dies zu einer entsprechenden Verpflichtung der Beschäftigten führt. Eine vergleichbare Situation haben die Tarifvertragsparteien bei vergleichsweise kurzen Qualifizierungsmaßnahmen i.S. des TV Verwaltungsreform gesehen und auch aus Vereinfachungsgründen keine Bindung festgelegt. Bei längeren Qualifizierungsmaßnahmen, mit denen i.d.R. auch ein allgemeiner beruflicher Vorteil für den Beschäftigten bspw. auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbunden ist, ist eine entsprechende Bindung des Arbeitnehmers an den die Kosten tragenden Arbeitgeber vorgesehen, längstens für drei Jahre bei einer mindestens sechsmonatigen Qualifizierungsdauer.

Für die Berechnung der Dauer muss die Qualifizierungsmaßnahme nicht durchgängig absolviert worden sein, auch drei Module im Umfang von jeweils zwei Monaten

führen zu einer dreijährigen Bindung, sofern es sich insgesamt um eine einheitliche Qualifizierungsmaßnahme handelt.

Der **Rückzahlungsanspruch** ist in Übereinstimmung mit den Vorgaben des BAG zu einzelvertraglichen Rückzahlungsklauseln in Satz 3 geregelt. Er vermindert sich für jeden Monat des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme um je einen monatlichen Anteil der Bindungsdauer. Bei der Berechnung sind **volle** Monate zugrunde zu legen. Die Entscheidung ist auch hier nach billigem Ermessen zu treffen.

Beispiel:

Ein Beschäftigter der E 6 Stufe 3 (Bruttoentgelt 2.743,94 €) hat eine fünfmonatige Qualifizierungsmaßnahme nach § 6 TV Verwaltungsmodernisierung am 31. März 2020 beendet. Nach Übertragung der neuen Tätigkeit wechselt er auf eigene Initiative bereits am 15. November 2020 zu einem privaten Arbeitgeber, der ihn abgeworben hat. Die Voraussetzungen des § 7 Absatz 2 TV Verwaltungsreform liegen vor, da das Arbeitsverhältnis vorzeitig nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme endet und die Beendigung durch den Beschäftigten zu vertreten ist.

Berechnung der Rückzahlung:

<i>Es ergibt sich eine Bindefrist von 24 Monaten</i>	<i>01.04.2020 – 31.03.2022</i>
<i>Kosten der Qualifizierung insgesamt</i>	<i>6.000 €</i>
<i>Rückzahlungsbetrag je Monat</i> <i>(6000 €/ 24 Monate)</i>	<i>250€</i>
<i>Minderung um sieben volle Monate (01.04.2020 – 15.11.2020)</i>	<i>1.750 €</i>
<i>Rückzahlungsbetrag Qualifizierung</i>	<i>4.250 €</i>
<i>+ das nach § 6 Absatz 3 gezahlte Bruttoentgelt</i> <i>(01.11.2018 – 31.03.2020)</i>	<i>13.719,70 €</i>
<i>Minderung um sieben volle Monate (01.04.2020 – 15.11.2020)</i> <i>(13.719,70 € / 24 Monate x 7 Monate)</i>	<i>4.001,58€</i>
<i>Rückzahlungsbetrag Bruttoentgelt</i>	<i>9.718,12 €</i>
<i>gesamter Rückzahlungsbetrag</i>	<i>13.968,12 €</i>

7.3 Zu § 7 Absatz 3

An die Entscheidung des Arbeitgebers, von Rückzahlungsansprüchen abzusehen, wenn ein dienstliches Interesse an einem Ausscheiden des Beschäftigten vor Ablauf

der Frist nach Absatz 2 festgestellt wird, ist ein strenger Maßstab anzulegen (§ 7 ThürLHO).

8. § 8 Einkommenssicherung

Beschäftigte, die infolge einer Maßnahme nach § 2 Absatz 1 auf einem geringer bewerteten Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden, erhalten durch die in § 8 geregelten Einkommenssicherungsinstrumente einen zeitlich befristeten **Sicherungsbetrag** (Absatz 1) und im Anschluss daran eine „abbaubare“ **Besitzstandszulage** (Absatz 2).

Voraussetzung für die Leistungen nach § 8 Absatz 1 und Absatz 2 ist die Weiterbeschäftigung auf einem geringer bewerteten Arbeitsplatz und der damit verbundene Vollzug der Herabgruppierung durch Änderung des bisherigen Arbeitsvertrages. Die Herabgruppierung kann einvernehmlich – durch Abschluss eines Änderungsvertrages – oder einseitig durch den Arbeitgeber mittels Änderungskündigung erfolgen (vgl. Ziffer 5.3 und 5.4).

Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Beschäftigte auch in der niedrigeren Entgeltgruppe der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen, wird also **stufengleich** in die niedrigere Entgeltgruppe herabgruppiert. Für den nächsten Stufenaufstieg werden die vor der Herabgruppierung in der bisherigen Stufe erreichten Zeiten berücksichtigt. (vgl. hierzu Ziffer 17.4.2 der Durchführungshinweise des TFM zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)).

8.1 Zu § 8 Absatz 1 und 2

Der **befristete** Sicherungsbetrag nach Absatz 1 wird als persönliche monatliche Zulage gewährt und steht in Abhängigkeit von der Dauer der Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 Satz 1 und 2 TV-L) für einen Zeitraum zwischen acht und 24 Monaten zu. Die persönliche monatliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Bruttoentgelt, das bei Verbleib des Beschäftigten in seiner bisherigen Tätigkeit zugestanden hätte und dem nach der Herabgruppierung zustehenden Bruttoentgelt. Die Zulage ist **dynamisch** ausgestaltet, daher ist auf einen monatlichen Vergleich der Bruttoentgelte abzustellen. Entgeltrelevante Ereignisse wie Stufenaufstiege oder lineare Erhöhungen, die in den Zeitraum der Zahlung des Sicherungsbetrages fallen, sind also sowohl beim ursprünglichen Bruttoentgelt als auch beim aktuellen Bruttoentgelt nach der Herabgruppierung zu berücksichtigen und führen jeweils zu einer Neuberechnung des Unterschiedsbetrages. Der Anspruch auf die Zulage entsteht mit dem Tag des Wirksamwerdens der Maßnahme.

Nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten zunächst durch den Sicherungsbetrag – abhängig von der Dauer ihrer Beschäftigungszeit – bei Übertragung einer geringer bewerteten Tätigkeit für einen gewissen Zeitraum so gestellt werden, als wenn sie ihre

bisherige Tätigkeit weiter ausüben würden. Wenn nach Ablauf des vorgenannten Einkommenssicherungsschutzes in Form eines Sicherungsbetrages nicht zwischenzeitlich wieder eine der ursprünglichen Tätigkeit zumindest gleichwertige und mit mindestens dem gleichen Bruttoentgelt verbundene Tätigkeit übertragen wurde, erfolgt die Umwandlung des Sicherungsbetrages in eine nach Maßgabe des Absatzes 2 „**abbaubare**“ Besitzstandszulage. Damit sollen die Beschäftigten nach Ablauf des o.g. Zeitraums schrittweise denjenigen Beschäftigten gleichgestellt werden, die eine vergleichbare Tätigkeit ausüben wie die Tätigkeit nach der Herabgruppierung.

Absatz 2 bestimmt, dass der am Ende des Zeitraums nach Absatz 1 gezahlte Sicherungsbetrag in eine Besitzstandszulage umgewandelt wird. Mit dieser Umwandlung sind spätere Veränderungen in der ursprünglichen Entgeltgruppe nicht mehr relevant. Der Sicherungsbetrag, der im letzten Monat des o.g. Zeitraums gezahlt wurde, stellt den Ausgangswert für die Besitzstandszulage dar. Die in der Folgezeit maßgeblichen Entgelterhöhungen werden nach den in Absatz 2 festgelegten Regelungen auf die Besitzstandszulage angerechnet und führen zu deren Verringerung. Lineare Entgelterhöhungen werden dabei nicht in vollem Umfang, sondern nur jeweils in Höhe von 50 v.H. des Erhöhungsbetrages angerechnet. Damit soll sichergestellt werden, dass diese Beschäftigten nicht für einen längeren Zeitraum vollständig von einem Inflationsausgleich ausgeschlossen sind. Alle weiteren in Absatz 2 genannten Entgelterhöhungen werden in vollem Umfang angerechnet. Sofern es sich um befristete Entgelterhöhungen handelt (z. B. Zahlung einer monatlichen Zulage nur für einen bestimmten Zeitraum), wird die Erhöhung auch nur für diesen Zeitraum auf die Besitzstandszulage angerechnet.

Unständige Entgeltbestandteile, wie z. B. Zeitzuschläge oder Zuschläge für Überstunden nach § 8 Absatz 1 TV-L, die bei der ursprünglichen Tätigkeit nicht angefallen sind, jedoch bei der neuen Tätigkeit zustehen, bleiben bei der Berechnung des Sicherungsbetrages unberücksichtigt und werden auch nicht auf die Besitzstandszulage angerechnet. Sie dienen dem Ausgleich zusätzlicher Belastungen in der aktuellen Tätigkeit beispielsweise durch Nacht- oder Sonn- und Feiertagsarbeit.

Beispiel:

Der Beschäftigte, der bereits länger als 11 Jahre in der Landesverwaltung tätig ist, hat sich zum Abschluss eines Änderungsvertrages bereit erklärt, nach dessen Inhalt er künftig zum 1. Oktober 2019 Tätigkeiten nach E 8, statt wie bisher nach E 9 (Stufe 5, seit 1. Juli.2015) erbringen wird. Die Herabgruppierung richtet sich nach § 17 Absatz 4 Satz 4 TV-L i. V. m. den Durchführungshinweisen zum TV-L. Danach ist der Beschäftigte auch in der niedrigeren Entgeltgruppe der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen, wird also stufengleich in die niedrigere Entgeltgruppe herabgruppiert. Für die nächste Stufenlaufzeit werden die vor der Herabgruppierung in der bisherigen Stufe erreichten Zeiten berücksichtigt. Er würde somit zum 1. Juli 2020 in die Stufe 6 der E 8 aufsteigen.

Der Beschäftigte erhält vom 1. Oktober 2019 – 30. September 2021 (24 Monate) eine persönliche monatliche Zulage, die sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Bruttoentgelt, das bei Verbleib des Beschäftigten in seiner bisherigen Tätigkeit zugestanden hätte und dem nach der Herabgruppierung zustehenden Bruttoentgelt ergibt (Sicherungsbetrag). Der Sicherungsbetrag ergibt sich vom 1. Oktober 2019 – 30. Juni 2020 aus der Differenz von E 9 Stufe 5 zu E 8 Stufe 5 und vom 1. Juli 2020 – 30. September 2021 aus der Differenz von E 9 Stufe 6 zu E 8 Stufe 6.

Im Anschluss daran erfolgt unter den Voraussetzungen des Absatzes 2 ggf. die Umwandlung des Sicherungsbetrages in eine nach Satz 2 abbaubare Besitzstandszulage. Danach wäre beispielsweise bei einer allgemeinen linearen Entgelterhöhung von 150 € ein Betrag in Höhe von 75 € des Erhöhungsbetrages auf die Besitzstandszulage anzurechnen.

Der Anspruch und die Dauer des Sicherungsbetrages sowie die spätere Umwandlung in eine Besitzstandszulage sind von der für den Beschäftigten zuständigen personalführenden Dienststelle festzustellen und an die für die Bezügeabrechnung zuständige Stelle zu melden. Die Vergleichsberechnung/en werden von der für die Bezügeabrechnung zuständigen Stelle vorgenommen. Jede in diesem Zusammenhang stehende Änderung, außer allgemeine lineare Entgelterhöhungen, ist von der personalführenden Dienststelle an die für die Bezügeabrechnung zuständige Stelle zu melden.

8.2 Zu § 8 Absatz 3

Nach Absatz 3 **entfallen** Sicherungsbetrag und Besitzstandszulage, wenn der Beschäftigte die unbefristete Übernahme einer zumutbaren, der früheren Tätigkeit gleichwertigen oder höherwertigen Tätigkeit **ohne sachlichen Grund** ablehnt. In diesen Fällen besteht keine Notwendigkeit, weitere „Ausgleichszahlungen“ zu leisten, da der Beschäftigte die Ursache für das geringere Entgelt mit der Ablehnung selbst gesetzt hat. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass es sich um eine Tätigkeit handelt, die dem Beschäftigten nach seinen Fähigkeiten und Kenntnissen, ggf. nach einer entsprechenden Qualifizierung sowie auch bezüglich eines ggf. neuen Arbeitsortes billigerweise zugemutet werden kann. Die Ablehnung einer Tätigkeit aus sachlichen Gründen lässt den Anspruch auf den Sicherungsbetrag und die Besitzstandszulage unberührt. Die Entscheidung hierüber treffen die Ressorts bzw. die Dienststellen im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit.

Die vorgenannten Ausführungen gelten auch für die Ablehnung einer befristeten Tätigkeit für die Dauer der Befristung. Lehnt der Beschäftigte bspw. die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (seiner bisherigen Tätigkeit gleich- oder höherwertig) für eine längerdauernde Krankheitsvertretung ab, dann kommt für die Dauer, für die diese Tätigkeit übertragen worden wäre, der Sicherungsbetrag oder die Besitzstandszulage zum „Ruhe“ und wird erst nach Ablauf dieser Zeit in dem

dann maßgeblichen Umfang weiter gezahlt. Das „Ruhe“ führt dabei nicht zum Hin-
ausschieben der Dauer des Sicherungsbetrages.

In den Fällen, in denen der Beschäftigte eine höherwertige, aber nicht eine der vor
der Herabgruppierung entsprechende Tätigkeit ablehnt, verringern sich der Siche-
rungsbetrag und die Besitzstandszulage um den Betrag, der bei der Übernahme der
Tätigkeit nach Absatz 2 Ziffer 2 oder 4 anzurechnen wäre.

Beispiel:

*Ein Beschäftigter mit einer Beschäftigungszeit von vier Jahren hat sich infolge
einer Maßnahme nach § 2 Absatz 1 zum Abschluss eines Änderungsvertrages
bereit erklärt, nach dessen Inhalt er künftig zum 01.02.2019 Tätigkeiten nach
E 8, statt, wie bisher, nach E 10, erbringen wird. Er erhält zunächst für acht
Monate einen Sicherungsbetrag, der sich zum 01.10.2019 in eine Besitz-
standszulage umwandelt. Aufgrund einer Elternzeitvertretung ergibt sich zum
01.01.2020 für ihn befristet die Möglichkeit, für einen Zeitraum von zwölf Mo-
naten Tätigkeiten der E 9 wahrzunehmen. Der Beschäftigte lehnt jedoch die
Übernahme der höherwertigen Tätigkeit ohne sachlichen Grund ab. Vom
01.01.2020 – 31.12.2020 verringert sich somit die Besitzstandszulage um den
Betrag, der bei Übernahme der Tätigkeit nach Absatz 2 Ziffer 4 anzurechnen
wäre, d. h. der Differenzbetrag von E 8 zu E 9. Ab dem 01.01.2021 wird die
Besitzstandszulage in dem Umfang gezahlt, der nach Berücksichtigung linea-
rer Entgelterhöhungen und ggf. weiterer Zulagen ab diesem Zeitpunkt noch
zusteht.*

Bewerben sich Beschäftigte, die einem Einkommenssicherungsschutz nach § 8 un-
terliegen, auf einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz, **entfällt** der Sicherungsbeitrag
bzw. die Besitzstandszulage. Die Einkommenssicherung nach § 8 wird gewährt, weil
sich der Arbeitgeber verpflichtet hat, jedem Beschäftigten, der von Maßnahmen nach
§ 2 Absatz 1 betroffen ist, einen zumindest gleichwertigen Arbeitsplatz zu garantie-
ren. Daher ist nur unter bestimmten Voraussetzungen die Zuweisung eines niedriger
bewerteten Arbeitsplatzes möglich. Dafür erhält der Beschäftigte einen umfassenden
finanziellen Ausgleich. Wenn sich der Beschäftigte jedoch aus persönlichen Gründen
(z. B. Wohnortwechsel) freiwillig auf einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz (z. B. an
einer anderen Dienststelle/ Behörde) bewirbt, ist ein Bezug zum TV Verwaltungsre-
form und der ursprünglichen Maßnahme nach § 2 Absatz 1 nicht mehr gegeben. Mit-
hin ist die Bewerbung genauso zu behandeln, wie die Bewerbung eines nicht nach
§ 2 Absatz 1 betroffenen Beschäftigten auf einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz.
Der Beschäftigte signalisiert mit seiner freiwilligen Bewerbung rechtserheblich, dass
er zu diesem Zeitpunkt an einer gleichwertigen Beschäftigung kein Interesse mehr
hat. Bei Erfolg seiner Bewerbung würde der Sicherungsbetrag bzw. die Besitzstand-
zulage ersatzlos entfallen.

9. § 9 Mobilitätsprämie

Ein **Anspruch** auf eine Mobilitätsprämie setzt zunächst die Weiterbeschäftigung bei einer Dienststelle außerhalb des bisherigen Arbeitsortes oder des Wohnortes des Beschäftigten gemäß § 5 Absätze 1 bis 3 voraus. Erfasst sind die Fälle einer dauerhaften Aufgabenübertragung im Wege der Versetzung oder nicht nur vorübergehenden Umsetzung. Beschäftigte, die infolge einer Maßnahme nach § 2 Absatz 1 nur zeitanteilig bei einer anderen Dienststelle/ anderen Dienststellenteil verwendet werden, im Übrigen aber weiter am bisherigen Arbeitsort tätig sind, werden von der Prämienregelung nicht erfasst.

In den Fällen der Übernahme einer anderen Tätigkeit aus sonstigen dienstlichen Gründen (z. B. Versetzung im Ergebnis einer Stellenausschreibung, Abordnung zur Geschäftsaushilfe) oder aus persönlichen Gründen besteht **kein Anspruch** auf eine Mobilitätsprämie.

9.1 Zu § 9 Absatz 1 und 2

Die **Höhe** der Mobilitätsprämie in Form einer **Einmalzahlung** bemisst sich nach der einfachen zusätzlichen Entfernung, die der Beschäftigte zwischen seiner Wohnung und der neuen Dienststelle zurücklegen muss. Eine Kürzung der Mobilitätsprämie aufgrund von Teilzeitbeschäftigung findet nicht statt.

Zur Entfernungsermittlung ist die Differenz aus der Entfernung zwischen der bisherigen Dienststelle und der Wohnung und der Entfernung zwischen der neuen Dienststelle und der Wohnung zu bilden. Dabei ist die jeweils kürzeste verkehrsübliche Fahrstrecke ohne Rücksicht auf den Zeitaufwand zugrunde zu legen. Bei der Ermittlung der einfachen Entfernung (Entfernungskilometer) sind Bruchteile eines Kilometers ab 0,5 aufzurunden und darunter abzurunden. Im Übrigen wird auf die einschlägigen trennungsgeldrechtlichen Bestimmungen verwiesen.

Beispiel 1:

Ein Beschäftigter (Wohnort: Gera, Altenburger Straße 6) wird zum 1. August 2019 von seiner bisherigen Dienststelle (Gera, Burgstraße 5) im Wege einer Maßnahme nach § 2 Absatz 1 zu einer anderen Behörde (Jena, Naumburger Str. 98) auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz versetzt und nimmt seine Tätigkeit am neuen Arbeitsort auf

Entfernung bisherige Dienststelle – Wohnort (1,2 km) 1 km

Entfernung neue Behörde – Wohnort (48,7 km) 49 km

Differenz 48 km

Der Beschäftigte hat einen Anspruch auf eine Mobilitätsprämie in Höhe von 1.500 €, die mit dem Tag des Wirksamwerdens der Maßnahme

(1. August 2019), frühestens jedoch mit dem Tag der Aufnahme der Tätigkeit (1. August 2019) am neuen Arbeitsort entsteht. Sie wird als Einmalzahlung mit dem Entgelt für den dritten Monat nach Entstehung des Anspruches (Entgelt für den Monat November 2019) gezahlt.

Die Tarifvertragsparteien haben aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung von Kürzungsregelungen für die Fälle, dass Beschäftigte nach Erhalt einer Mobilitätsprämie eine Vereinbarung zu mobiler Arbeit mit ihrer Dienststelle treffen oder nach einer gewissen Dauer wieder an einen näher zur Wohnung gelegenen Arbeitsort wechseln, abgesehen.

9.2 Zu § 9 Absatz 3

Nach Absatz 3 steht die Mobilitätsprämie auch dann zu, wenn Beschäftigte zunächst eine Qualifizierung absolvieren (§ 5 Absatz 2) oder ihnen eine niedriger bewertete Tätigkeit übertragen wird (§ 5 Absatz 3) und sie in diesem Zusammenhang eine Einkommenssicherung i.S. des § 8 Absatz 1 oder 2 erhalten, bei dem sich der Arbeitsort in diesem Zusammenhang noch nicht geändert hat, jedoch zu einem späteren Zeitpunkt eine Änderung des Arbeitsortes erfolgt.

Beispiel 2:

Ein Beschäftigter, dessen Aufgaben im Zusammenhang mit einer teilweisen Aufgabenverlagerung einer Behörde weggefallen sind, wird nach einer Herabgruppierung in seiner bisherigen Dienststelle weiterbeschäftigt und erhält einen Sicherheitsbetrag nach § 8 Absatz 1. Nach einem Zeitraum von einem Jahr werden ihm in einer anderen Dienststelle Tätigkeiten, die seiner früheren Tätigkeit gleichwertig sind, angeboten. Die andere Dienststelle hat ihren Sitz an einem anderen Arbeitsort, der von seinem bisherigen Arbeits- und gleichzeitig Wohnort 45 km entfernt ist. Der bisherige Anspruch auf den Sicherheitsbetrag, der nach der Übertragung der ursprünglichen Tätigkeit gleichwertigen Tätigkeit ggf. entfällt oder sich verringert, steht dem Anspruch auf die Mobilitätsprämie nicht entgegen.

Die Regelungen zur Mobilitätsprämie finden auch auf Auszubildende Anwendung, wenn sich der Ausbildungsort aufgrund einer Maßnahme nach § 2 Absatz 1 ändert und für den Auszubildenden daraus eine entsprechende zusätzliche Entfernung zwischen Ausbildungsstelle und Wohnort resultiert.

Der Anspruch und die Höhe der Mobilitätsprämie ist von der für den Beschäftigten zuständigen personalführenden Dienststelle festzustellen und an die für die Bezügeabrechnung zuständige Stelle zu melden. Die Mobilitätsprämie ist steuer- und sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt, sie unterliegt jedoch nicht der Zusatzversicherungspflicht in der betrieblichen Altersversorgung.

10. § 10 Vertragsangebot, Besitzstandszulage

Für den Fall der Eingliederung von Beschäftigten bisher rechtlich selbständiger Einrichtungen in die Landesverwaltung Thüringens werden hier gesonderte Regelungen getroffen. Die Regelungen zur Einkommenssicherung unterscheiden sich von denjenigen für Beschäftigte, deren Arbeitgeber der Freistaat Thüringen war und bleibt. Die Regelung zur Mobilitätsprämie gilt für die Beschäftigten bisher rechtlich selbständiger Einrichtungen nicht.

10.1 Zu § 10 Absatz 1

Die Beschäftigten der bisher rechtlich selbständigen Einrichtungen werden mit der Regelung in Satz 2 grundsätzlich so gestellt, als hätten sie die beim bisherigen Arbeitgeber erworbenen bzw. anerkannten Zeiten beim Freistaat Thüringen zurückgelegt. Dies betrifft die Beschäftigungszeit gemäß § 34 Absatz 3 TV-L und damit mittelbar die Regelungen zur Jubiläumzahlung, zur Dauer der Kündigungsfrist sowie zum Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss. Im Jahr der Eingliederung der Einrichtung betrifft dies auch die Jahressonderzahlung im Sinne des § 20 TV-L. Für deren Berechnung werden sowohl die Zeiten als auch die erzielten Entgelte so berücksichtigt, als wäre der Beschäftigte im Bemessungszeitraum bereits beim Freistaat Thüringen beschäftigt gewesen.

Gleiches gilt für die Stufenzuordnung, die sich damit nach § 16 Absatz 2 Satz 2 TV-L richtet, sowie das Aufsteigen in den Erfahrungsstufen nach § 16 Absatz 3 TV-L, wenn

- die beim bisherigen Arbeitgeber übertragenen Aufgaben unverändert fortgeführt werden oder
- andere, nach den Regelungen des TV-L gleichwertige Aufgaben übertragen werden.

Beispiel:

Die bisher rechtlich selbständige Einrichtung X wird zum 1. Juli 2019 in die Landesverwaltung eingegliedert. Der Beschäftigte, der beim bisherigen Arbeitgeber seit 1. Februar 2010 Tätigkeiten eines Personalsachbearbeiters wahrnimmt, führt diese Aufgaben zum 1. Juli 2019 unverändert fort.

Die Eingruppierung der vorgenannten Tätigkeiten erfolgt ab 1. Juli 2019 in die E 10 Teil I der Entgeltordnung zum TV-L. Der Beschäftigte wird ab diesem Zeitpunkt der Stufe 4 zugeordnet und würde zum 1. Februar 2020 in die Stufe 5 aufsteigen.

Sollten dem Beschäftigten nach Übergang des Arbeitsverhältnisses andere Aufgaben übertragen werden, die eine Höher- oder Herabgruppierung zur Folge hätten, richtet sich die Stufenzuordnung nach § 17 Absatz 4 TV-L.

10.2 Zu § 10 Absatz 2

Im Falle, dass sich durch die Eingliederung und die Vereinbarung des TV-L ein niedrigeres Entgelt im Vergleich zu dem beim bisherigen Arbeitgeber ergibt, wurden auch für die eingegliederten Beschäftigten bisher rechtlich selbständiger Einrichtungen Besitzstandsregelungen getroffen. Allerdings ist hier die Einkommenssicherung im Unterschied zu den Regelungen in § 8 nicht dynamisch ausgestaltet. Es soll lediglich der Status quo gesichert werden, so dass Erhöhungen des Entgelts in vollem Umfang auf die Besitzstandszulage angerechnet werden.

Die Berechnung erfolgt in diesen Fällen durch einen Vergleich zwischen dem im Jahr vor der Eingliederung gezahlten durchschnittlichen monatlichen Entgelt mit dem im Jahr nach der Eingliederung in die Landesverwaltung zustehenden durchschnittlichen monatlichen Entgelt. Alle im Jahr vor der Eingliederung gezahlten Entgelte wie Tabellenentgelt (ggf. auch als Grundgehalt bezeichnet sowie vergleichbares Einkommen), monatliche Zulagen, Jahressonderzahlungen (oder vergleichbare Zahlungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) werden summiert und auf einen durchschnittlichen monatlichen Betrag umgerechnet. Alle im Jahr nach der Eingliederung nach dem TV-L zustehenden Entgelte wie Tabellenentgelt, monatliche Zulagen (z. B. Entgeltgruppenzulagen) und die Jahressonderzahlung werden mit den zum Zeitpunkt der Einstellung maßgeblichen Beträgen auf einen Jahresbetrag hochgerechnet und anschließend ebenfalls in einen durchschnittlichen monatlichen Betrag umgerechnet. Sofern lineare Entgelterhöhungen bereits verbindlich feststehen, sind die erhöhten Werte zu berücksichtigen. Ergibt sich danach für die künftigen Zahlungen ein niedrigeres durchschnittliches monatliches Entgelt, so wird die Differenz als Besitzstandszulage gezahlt.

Beispiel:

Die Eingliederung der bisher selbständigen Einrichtung X erfolgt zum 1. April 2020. Der Beschäftigte, der beim bisherigen Arbeitgeber Vergabetätigkeiten wahrnimmt, führt diese Aufgaben ab 1. April 2020 unverändert fort.

Berechnung des durchschnittlichen monatlichen Entgelts im Jahr vor der Eingliederung (1. April 2019 – 31. März 2020):

<i>Jahresbruttoentgelt</i>	<i>38.070,60 €</i>
<i>Zahlung Urlaubsgeld Juli 2019</i>	<i>1.586,28 €</i>
<i>Zahlung Weihnachtsgeld Dezember 2019</i>	<i>3.172,55 €</i>
<i>Jahresdurchschnitt</i>	<i>3.569,12 €</i>

Berechnung des durchschnittlichen monatlichen Entgelts im Jahr nach der Eingliederung (1. April 2020 – 31. März 2021):

<i>Jahresbruttoentgelt (E 9, Stufe 3)</i>	38.070,60 €
<i>Jahressonderzahlung (80 v.H.)</i>	2.538,04 €
<i>Jahresdurchschnitt</i>	3.384,05 €

Höhe der Zulage ab 1. April 2020

<i>Differenz aus 3.569,12 € und 3.384,05 €</i>	185,07 €
--	----------

Unständige Entgeltbestandteile wie z. B. Zeitzuschläge oder Zuschläge für Überstunden bleiben bei der Berechnung des durchschnittlichen monatlichen Einkommens unberücksichtigt. Dies gilt sowohl für das Jahr vor der Eingliederung als auch für das Jahr nach der Eingliederung. Es handelt sich bei den unständigen Entgeltbestandteilen in aller Regel um ungewisse Ereignisse und um Ausgleichsleistungen für zusätzliche Belastungen in der jeweils aktuellen Tätigkeit, die nicht in eine Besitzstandsbeurteilung einbezogen werden sollten, weil entweder die zusätzliche Belastung weggefallen ist oder aber eine Ausgleichsnotwendigkeit weiterhin besteht. Sie werden daher auch nicht nach Absatz 3 auf die Besitzstandszulage angerechnet.

Für Entgelterhöhungen beim bisherigen Arbeitgeber, die aus der Gewährung (neuer) Zulagen oder aufgrund der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (z. B. § 14 TV-L) nach dem Zeitpunkt des Beschlusses der Eingliederung resultieren, wird eine Besitzstandszulage nicht gewährt. Ausgeschlossen werden sollen solche entgeltrelevanten Änderungen zulasten des neuen Arbeitgebers, die der alte Arbeitgeber noch nach dem Beschluss über die Eingliederung vorgenommen hat.

10.3 Zu § 10 Absatz 3

Entgelterhöhungen beim neuen Arbeitgeber, die nicht in die Berechnung des durchschnittlichen monatlichen Entgelts im Jahr nach der Eingliederung nach Absatz 2 einbezogen wurden, werden in vollem Umfang auf die Besitzstandszulage angerechnet. Dabei führen dauerhafte Entgelterhöhungen zu einer dauerhaften Minderung der Besitzstandszulage bis zu deren vollständigem Wegfall. Entgelterhöhungen, die nur für einen gewissen Zeitraum zustehen, mindern die Besitzstandszulage für die Dauer der Zahlung.

Beispiel:

Ein Beschäftigter (E 9, Stufe 3, 3.172,55 €) erhält nach der Eingliederung der Einrichtung X ab 1. April 2020 eine abbaubare Besitzstandszulage in Höhe von 185,07 €. Zum 1. September 2020 erfolgt eine lineare Entgelterhöhung von 2,5 v. H. des Tabellenentgelts (3.172,55 € x 2,5 v. H. = 79,31 €). Ab die-

sem Zeitpunkt verringert sich die Besitzstandszulage um 79,31 €, d. h., sie beträgt ab 1. September 2020 105,76 €.

Ab 1. Februar 2021 steigt der Beschäftigte in die E 9, Stufe 4 auf. Sein Bruttoentgelt erhöht sich durch den Stufenaufstieg um 397,35 € (Differenz aus 3.649,21 € und 3.251,86 €). Ab diesem Zeitpunkt hat sich die Besitzstandszulage abgebaut.

10.4 Zu § 10 Absatz 4

Die Regelung dient lediglich der Klarstellung, dass Ansprüche nach § 613a BGB oder anderen gesetzlichen Regelungen durch diesen Tarifvertrag nicht eingeschränkt oder verändert werden sollen.

11. § 11 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Der Zeitpunkt des Inkrafttretens des TV Verwaltungsreform war der 1. Januar 2017. Er endet am 31. Dezember 2020, ohne dass es einer Kündigung bedarf, d. h. die Nachwirkung gemäß § 4 Absatz 5 Tarifvertragsgesetz ist, mit Ausnahme der in Absatz 2 ausdrücklich genannten Regelungen (§ 1 Absatz 5 und § 4), ausgeschlossen.