

**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

Zwischen dem Freistaat Thüringen,  
vertreten durch die Finanzministerin

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

zugleich handelnd für:

- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Landesverband Thüringen,
- Gewerkschaft der Polizei (GdP) Landesverband Thüringen,
- IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) Bezirksverband Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen

sowie

dem dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## **Präambel**

<sup>1</sup>Die Tarifvertragspartner sind sich bewusst, dass die öffentlichen Verwaltungen in den nächsten Jahren vor vielfältigen Herausforderungen stehen. <sup>2</sup>Neben den sich abzeichnenden finanziellen Entwicklungen im Zuge der Neugestaltung der Bund-Länder-Finanzbeziehungen sind es insbesondere die gesellschaftlichen Veränderungen, wie z.B. der demografische Wandel, die rasant fortschreitende Entwicklung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik und der Wunsch der Bürgerinnen und Bürger nach mehr Transparenz und Partizipation an staatlichen Entscheidungen, die von den Verwaltungen ständige Anpassungsprozesse erfordern. <sup>3</sup>Die Beschäftigten sind die mit Abstand wichtigste Ressource jeder Verwaltung. <sup>4</sup>Sie gestalten die öffentliche Verwaltung mit und entscheiden mit ihrer Qualifikation, Kreativität und Motivation über den Erfolg und die Leistungsfähigkeit der Verwaltung. <sup>5</sup>Sie tragen mit ihren Ideen und Initiativen zum Gelingen der Reformprozesse entscheidend bei.

<sup>6</sup>Dementsprechend müssen die Potentiale der Beschäftigten durch Fortbildung und Entwicklung ihrer Fach- und Methodenkompetenzen während des gesamten Berufslebens gefördert und gefordert sowie optimal genutzt werden. <sup>7</sup>Es sollen ihnen Möglichkeiten zum dauerhaften Erhalt von Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet und ihre Bereitschaft, auch andere Tätigkeiten innerhalb der Landesverwaltung auszuüben, gestärkt werden. <sup>8</sup>Die Tarifvertragsparteien bekräftigen ihre Absicht, alle mit der Verwaltungsreform nach dem Thüringer Verwaltungsreformgesetz 2018 bzw. in Umsetzung des Kabinettschlusses vom 26. September 2017 verbundenen Maßnahmen mit personellen Folgen sozial ausgewogen auszugestalten. <sup>9</sup>Privatisierungen und Umwandlungen in private Rechtsform sind seitens der Landesregierung in diesem Zusammenhang nicht vorgesehen.

## **I. Allgemeines**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Maßnahmen, die aus dem Thüringer Verwaltungsreformgesetz 2018 bzw. in Umsetzung des Kabinettschlusses vom 26. September 2017 resultieren.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zum Land Thüringen als Arbeitgeber stehen und deren Arbeitsplatz durch Maßnahmen nach § 2 Absatz 1 ganz oder teilweise wegfällt oder deren Arbeitsaufgaben oder Arbeitsort sich in diesem Zusammenhang grundlegend ändern.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es vereinbart ist, gilt dieser Tarifvertrag auch für Personen, die in Verwaltungen und Betrieben in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ausgebildet werden (Auszubildende). <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass sie in Verwaltungen und Betrieben ausgebildet werden, die von Maßnahmen nach § 2 Absatz 1 betroffen sind und ihr Ausbildungsplatz dadurch ganz oder teilweise wegfällt oder sich ihr Ausbildungsort ändert.
- (4) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages finden auch Anwendung auf Beschäftigte, 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 in Absatz 1 genannten Beschluss fallen, aber innerhalb des Zeitraums der Geltung dieses Tarifvertrages beschlossen werden.

- (5) Für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag, die aufgrund von Maßnahmen gem. §§ 5 ff. während der Geltungsdauer gemäß § 11 Absatz 1 entstehen, gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages so lange fort, wie dies zur Erfüllung des jeweiligen Anspruches aus diesem Tarifvertrag erforderlich ist.
- (6) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages finden keine Anwendung auf Beschäftigte im Sinne des Absatzes 2 und 4 sowie Auszubildende im Sinne des Absatzes 3, die von personellen Maßnahmen betroffen sind, die auf einer tarifvertraglichen, landes- oder bundesgesetzlichen Personalüberleitung oder -stellung oder auf einem Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB zu einem anderen Arbeitgeber beruhen.

### **Protokollerklärung zu § 1 Absatz 6:**

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich im Falle eines Betriebsübergangs im Sinne des § 613a BGB zu einem anderen Arbeitgeber Tarifverhandlungen zur Personalüberleitung der davon betroffenen Beschäftigten und Auszubildenden aufzunehmen.

### **§ 2 Begriffsbestimmung**

- (1) Mit der Verwaltungsreform nach dem Thüringer Verwaltungsreformgesetz 2018 bzw. in Umsetzung des Kabinettschlusses vom 26. September 2017 verbundene Maßnahmen mit personellen Folgen sind:
1. die Neustrukturierung von Behörden und Einrichtungen,
  2. die Auflösung oder Verlegung von Behörden und Einrichtungen oder von Behörden- und Einrichtungsteilen,
  3. die Errichtung von Behörden und Einrichtungen, der Zusammenschluss mit anderen Behörden und Einrichtungen oder die Spaltung von Behörden und Einrichtungen,
  4. die grundlegenden Änderungen der Organisation in den Behörden und Einrichtungen einschließlich der Bündelung oder Verlagerung von Aufgaben.
- (2) Soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Bestimmungen enthält, gelten die Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) sowie der Tarifverträge, die den TV-L und den TVÜ-Länder ergänzen, ändern oder ersetzen in der Fassung, die für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und für den Freistaat Thüringen jeweils gilt.
- (3) <sup>1</sup>Zum Bruttoentgelt im Sinne des § 8 und der Protokollerklärung zu § 5 Absatz 1 dieses Tarifvertrages gehören das Tabellenentgelt nach Anlage B zum TV-L einschließlich der Entgelte aus einer individuellen Endstufe und eines ggf. zustehenden Erhöhungsbetrages in Entgeltgruppe 9 sowie sämtliche in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich ggf. zustehender Vergütungsgruppenzulagen nach § 9 TVÜ-Länder, Strukturausgleiche nach § 12 TVÜ-Länder und Garantiebeträge. <sup>2</sup>Der Kinderbesitzstand nach § 11 TVÜ-Länder gehört nicht zum Bruttoentgelt im Sinne dieses Tarifvertrages.
- (4) Die in diesem Tarifvertrag verwendeten status- und anderen personenbezogenen Bezeichnungen gelten für alle Geschlechter.

### **Protokollerklärungen zu § 2 Absatz 1, Ziffer 4:**

1. <sup>1</sup>Grundlegend ist eine Änderung der Organisation in den Behörden und Einrichtungen dann, wenn es zum Wegfall von Arbeits- und/oder Ausbildungsplätzen, zu Änderungen in der Arbeitsaufgabe oder zu einem Wechsel des Arbeitsortes für einzelne Beschäftigte oder Auszubildende kommt. <sup>2</sup>Grundlegend ist eine Änderung der Organisation auch dann, wenn die Auswirkungen des Satzes 1 erst durch mehrere Teilmaßnahmen über einen längeren Zeitraum eintreten.
2. Die Verlagerung von Aufgaben beinhaltet auch den Fall der Verlagerung von Aufgaben zu Dritten ohne Personalübergang.

### **§ 3 Unterrichts- und Beteiligungspflichten**

- (1) Der Arbeitgeber hat die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen organisatorischen und personellen Maßnahmen zu unterrichten.
- (2) <sup>1</sup>Bei der Auswahl der von Maßnahmen nach § 2 Absatz 1 betroffenen Beschäftigten durch die personalführende Dienststelle sind Aspekte der Personalentwicklung und bestehende Fortbildungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Die Beschäftigten sind so rechtzeitig über die ihren Arbeitsplatz betreffenden Organisationsentscheidungen und deren Auswirkungen zu unterrichten, dass sie Gelegenheit haben, ihre persönlichen Vorstellungen über ihre weitere Verwendung in den Identifizierungsprozess einzubringen. <sup>3</sup>Insbesondere müssen sie rechtzeitig vor sie betreffenden Personalentscheidungen gehört werden. <sup>4</sup>Die Personalvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung sind auf Antrag des Beschäftigten zu der Anhörung hinzuzuziehen. <sup>5</sup>Auf Verlangen des Beschäftigten ist der wesentliche Inhalt der Anhörung zu dokumentieren und zur Personalakte zu nehmen.
- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat eine dem Beschäftigten zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit spätestens einen Monat vor dem Wirksamwerden der Maßnahme anzubieten. <sup>2</sup>Die Vermittlung auf einen anderen Arbeitsplatz hat zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Maßnahme zu erfolgen.
- (4) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

### **Protokollerklärung zu § 3:**

Die Regelungen des § 3 finden auf die in § 1 Absatz 3 genannten Personen sinngemäß Anwendung.

## **II. Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung**

### **§ 4 Kündigungsschutz**

- (1) Betriebsbedingte Beendigungskündigungen auf Grund von Maßnahmen nach § 2 Absatz 1 sind ausgeschlossen.

- (2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Änderung des Arbeitsverhältnisses kann ausgesprochen werden, wenn der Beschäftigte ein zumutbares Arbeitsplatzangebot nach § 5 ablehnt.
- (3) Das Recht des Arbeitgebers auf personen- beziehungsweise verhaltensbedingte Beendigungskündigungen bleibt unberührt.

### **§ 5 Arbeitsplatzsicherung**

- (1) Entfällt der bisherige Arbeitsplatz aufgrund einer Maßnahme im Sinne des § 2 Absatz 1, prüft der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung auf einem zumindest gleichwertigen Arbeitsplatz in folgender Reihenfolge:
  1. Arbeitsplatz in der gleichen Dienststelle am selben Ort,
  2. Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle innerhalb des Einzugsgebietes der bisherigen Dienststelle oder des Wohnortes des Beschäftigten von jeweils 30 km,
  3. Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle innerhalb der Landesverwaltung Thüringens.
- (2) <sup>1</sup>Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Absatzes 1 nicht zur Verfügung, ist dem Beschäftigten eine entsprechende Qualifizierung anzubieten, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz innerhalb der Landesverwaltung Thüringens zur Verfügung gestellt werden kann. <sup>2</sup>Das freiwillige Angebot des Arbeitgebers zur Qualifizierung für einen höherwertigen Arbeitsplatz wird hierdurch nicht ausgeschlossen.
- (3) <sup>1</sup>Ist eine Beschäftigung auf einem gleichwertigen oder einem höherwertigen Arbeitsplatz nicht möglich, prüft der Arbeitgeber Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem geringer bewerteten Arbeitsplatz in der Reihenfolge gemäß Absatz 1. <sup>2</sup>Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern besonders zu berücksichtigen.
- (4) <sup>1</sup>Im Ergebnis der Prüfung nach den Absätzen 1 bis 3 ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Beschäftigten einen zumutbaren Arbeitsplatz anzubieten. <sup>2</sup>Der Beschäftigte ist verpflichtet, einen ihm nach Satz 1 angebotenen Arbeitsplatz anzunehmen. <sup>3</sup>Nimmt der Beschäftigte das Arbeitsplatzangebot nicht an, ist eine betriebsbedingte Änderungskündigung nach § 4 Absatz 2 möglich.
- (5) <sup>1</sup>In den Fällen der Absätze 1 bis 3 soll den im Einzelfall vorliegenden persönlichen und familiären Verhältnissen der Beschäftigten wie z. B. besondere Belastung durch Kindererziehung oder die Pflege naher Angehöriger Rechnung getragen werden. <sup>2</sup>Auf die Belange schwerbehinderter Menschen ist in besonderem Maß Rücksicht zu nehmen. <sup>3</sup>Sofern es sich um mobilitätseingeschränkte Beschäftigte handelt, sollte eine mit einem Dienortwechsel verbundene Maßnahme vermieden werden, wenn dies für den Beschäftigten ungünstiger ist.
- (6) Von der in den Absätzen 1 bis 3 vorgegebenen Reihenfolge der Maßnahmen kann im Einvernehmen zwischen dem Beschäftigten und der personalführenden Dienststelle abgewichen werden.
- (7) Die Vermittlung auf einen anderen Arbeitsplatz ist ein triftiger Grund im Sinne von § 35 Absatz 2 TV-L (Zeugnis).

- (8) Ist der Beschäftigte nach Absatz 1 oder Absatz 2 an eine Dienststelle außerhalb des Einzugsgebietes seiner bisherigen Dienststelle oder Wohnung versetzt worden und/oder wurde dem Beschäftigten ein geringer bewerteter Arbeitsplatz nach Maßgabe des Absatzes 3 übertragen, ist für die Dauer von drei Jahren seit dem Wirksamwerden der Maßnahme eine weitere derartige Maßnahme nicht zulässig.
- (9) <sup>1</sup>Soweit sich die dem Beschäftigten übertragenen Arbeitsaufgaben dafür eignen und in der Person des Beschäftigten liegende sowie datenschutzrechtliche oder technische Gründe dem nicht entgegen stehen, hat der von einer Maßnahme im Sinne des § 2 Absatz 1 betroffene Beschäftigte gegenüber seinem Arbeitgeber einen Anspruch auf das Angebot mobiler Arbeit, sofern diese im Geschäftsbereich des Beschäftigten vereinbart ist. <sup>2</sup>Die in den entsprechenden Dienstvereinbarungen getroffenen Regelungen zu Zuständigkeiten und Verfahren sind entsprechend anzuwenden. <sup>3</sup>Gibt es im Geschäftsbereich des Beschäftigten kein Angebot mobiler Arbeit, hat der Arbeitgeber auf dessen Antrag im Einzelfall zu prüfen, ob eine einvernehmliche Regelung über mobile Arbeit getroffen werden kann; Satz 1 1. Halbsatz gilt entsprechend. <sup>4</sup>Die Dienststellen sind berechtigt, die mobile Arbeit aus wichtigem Grund mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten zu beenden. <sup>5</sup>Ein wichtiger Grund ist insbesondere dann anzunehmen, wenn eine der in Satz 1 1. Halbsatz genannten Voraussetzungen entfällt. <sup>6</sup>Beschäftigte, die nach den Absätzen 1 bis 3 an eine Dienststelle außerhalb des Einzugsgebietes ihrer bisherigen Dienststelle oder Wohnung versetzt werden sowie schwerbehinderte Beschäftigte sind besonders zu berücksichtigen.

#### **Protokollerklärung zu § 5:**

Die Regelungen des § 5 Absätze 1, 5 und 6 finden auf die in § 1 Absatz 3 genannten Personen sinngemäß Anwendung.

#### **Protokollerklärung zu § 5 Absatz 1:**

Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit das bisherige Bruttoentgelt nicht ändert und der bisherige zeitliche Beschäftigungsumfang (Teilzeit- oder Vollbeschäftigung) bestehen bleibt.

### **§ 6 Arbeitsplatzsicherung durch Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Ist nach § 5 Absatz 2 eine Qualifizierung des Beschäftigten erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen, wenn der Beschäftigte die persönlichen und fachlichen Mindestvoraussetzungen für die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme erfüllt. <sup>2</sup>Der Beschäftigte ist für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen. <sup>3</sup>Der Beschäftigte ist verpflichtet, an einer Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen, soweit ihm dies unter Berücksichtigung von § 5 Absatz 5 zugemutet werden kann. <sup>4</sup>Sofern der Beschäftigte innerhalb von fünf Jahren nach Beendigung der angebotenen Qualifizierungsmaßnahme die Regelaltersgrenze erreichen würde, sollte diese Maßnahme unter Abwägung des betrieblichen und individuellen Nutzens nur im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart werden.
- (2) <sup>1</sup>Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme trägt der Arbeitgeber. <sup>2</sup>Hierzu gehören insbesondere:

1. Teilnehmerbeiträge,
2. Prüfungsgebühren,
3. notwendige Kosten für Fahrt und Verpflegung nach dem Reisekosten- und Trennungsgeldrecht.

<sup>3</sup>Die Aufwendungen für Unterrichtsmaterial, das in das Eigentum des Beschäftigten übergeht, trägt der Beschäftigte. <sup>4</sup>Hierzu gehören insbesondere Lehr- und Fachbücher, Werkstoffe und Werkzeuge. <sup>5</sup>Der Arbeitgeber erstattet dem Beschäftigten diese Kosten auf Antrag, wenn die Übernahme der Kosten durch den Beschäftigten unzumutbar ist.

- (3) <sup>1</sup>Das Entgelt einschließlich sonstiger Leistungen nach dem 3. Abschnitt des TV-L wird während der Qualifizierungsmaßnahme fortgezahlt (§ 21 TV-L). <sup>2</sup>Die Zeit der Qualifizierungsmaßnahme steht der ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 TV-L gleich. <sup>3</sup>Erholungsurlaub wird ggf. nach Maßgabe der Regelungen der Ausbildungs- oder Fortbildungseinrichtung gewährt.
- (4) § 5 TV-L bleibt unberührt.
- (5) Über die Qualifizierungsmaßnahme und die zu gewährenden Leistungen des Arbeitgebers ist eine Vereinbarung mit dem Beschäftigten abzuschließen.

### **§ 7 Vertragsbindung nach Qualifizierung, Rückzahlungspflichten**

- (1) Bricht der Beschäftigte eine begonnene Qualifizierungsmaßnahme aus von ihm zu vertretenden Gründen ab, so kann der Arbeitgeber unter Beachtung der Grundsätze des billigen Ermessens die bis zum Abbruch der Maßnahme nach § 6 Absatz 2 angefallenen Kosten mit Ausnahme des Entgelts ganz oder teilweise zurückfordern.
- (2) <sup>1</sup>Setzt der Beschäftigte nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme aus einem von ihm zu vertretenden Grund ein Arbeitsverhältnis mit dem Freistaat Thüringen nicht für einen Mindestzeitraum (Bindungsdauer) fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, die Kosten nach § 6 Absatz 2 und das nach § 6 Absatz 3 gezahlte Entgelt zurückzufordern.

<sup>2</sup>Die Bindungsdauer beträgt bei einer Qualifizierungsmaßnahme mit einer Dauer von

bis zu einem Monat	keine Bindung
einem bis zu zwei Monaten	6 Monate
drei bis fünf Monaten	2 Jahre
ab sechs Monaten	3 Jahre.

<sup>3</sup>Der Rückzahlungsbetrag vermindert sich für jeden Monat des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme um je einen monatlichen Anteil der Bindungsdauer.

- (3) Der Arbeitgeber soll von der Geltendmachung von Rückzahlungsansprüchen absehen, wenn ein dienstliches Interesse an einem Ausscheiden des Beschäftigten vor Ablauf der Frist nach Absatz 2 festgestellt wird.

#### **Protokollerklärung zu § 7 Absätze 1 und 2:**

Eine berechnete personenbedingte Eigenkündigung des Beschäftigten ist kein von ihm zu vertretender Grund im Sinne der Absätze 1 und 2; in diesem Fall besteht keine Rückzahlungspflicht.

### § 8 Einkommenssicherung

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die auf einem geringer bewerteten Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden, erhalten in Abhängigkeit von der Dauer ihrer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 Satz 1 und 2 TV-L) einen befristeten Sicherungsbetrag als persönliche monatliche Zulage. <sup>2</sup>Die 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. <sup>3</sup>Dabei ist während der Dauer der für den Beschäftigten geltenden Frist nach Satz 4 auf einen monatlichen Vergleich abzustellen. <sup>4</sup>Der Sicherungsbetrag wird nach einer Beschäftigungszeit von

bis zu fünf Jahren	8 Monate
bis zu zehn Jahren	16 Monate
mehr als zehn Jahren	24 Monate

gezahlt.

<sup>5</sup>Der Anspruch auf den Sicherungsbetrag entsteht mit dem Tag des Wirksamwerdens der Maßnahme.

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf der Zeitdauer nach Absatz 1 Satz 4 erfolgt die Umwandlung des Sicherungsbetrages in eine Besitzstandszulage, soweit nicht zwischenzeitlich wieder eine der ursprünglichen Tätigkeit zumindest gleichwertige und mit mindestens dem gleichen Bruttoentgelt verbundene Tätigkeit übertragen wurde. <sup>2</sup>Auf die Besitzstandszulage werden ab diesem Zeitpunkt angerechnet:

1. bei jeder allgemeinen linearen Entgelterhöhung jeweils 50 v. H. des Erhöhungsbetrages,
2. bei Aufstieg in den Stufen der Entgelttabelle und Höhergruppierungen der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt,
3. in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen in voller Höhe, soweit sie nicht in die Berechnung des Unterschiedsbetrages nach Absatz 1 eingeflossen sind, sowie
4. Entgelterhöhungen aufgrund der vorübergehenden Übertragung höherwertiger Tätigkeiten für den Zeitraum, für den eine Zulage nach § 14 TV-L gezahlt wird.

- (3) <sup>1</sup>Sicherungsbetrag und Besitzstandszulage entfallen, wenn der Beschäftigte die unbefristete Übernahme einer zumutbaren, der früheren Tätigkeit gleichwertigen oder einer höherwertigen Tätigkeit ohne sachlichen Grund ablehnt. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die Ablehnung einer befristeten Tätigkeit für die Dauer der Befristung. <sup>3</sup>In den Fällen, in denen der Beschäftigte die Übernahme einer höherwertigen, aber nicht der vor der Herabgruppierung entsprechenden Tätigkeit ablehnt, verringert sich die Besitzstandszulage um den Betrag, der bei Übernahme der Tätigkeit nach Absatz 2 Ziffer 2 oder 4 anzurechnen wäre.



- (4) Ein Anspruch auf Leistungen nach den Absätzen 1 und 2 besteht nicht, sobald der Beschäftigte eine ihm angebotene Qualifizierung (§ 6 Absatz 1) ohne sachlichen Grund i. S. d. § 5 Absatz 5 ablehnt oder abbricht.

### **§ 9 Mobilitätsprämie**

- (1) Beschäftigte, die nach § 5 Absätze 1 bis 3 bei einer Dienststelle außerhalb des bisherigen Arbeitsortes oder des Wohnortes weiterbeschäftigt werden, erhalten einmalig, unbeschadet eines Anspruchs auf Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld, zur Anerkennung ihrer Mobilitätsbereitschaft eine nicht zusatzversorgungspflichtige Mobilitätsprämie in Abhängigkeit von der einfachen zusätzlichen Entfernung zwischen ihrer Wohnung und der neuen Dienststelle:

ab 31 km bis 50 km	1500 €
ab 51 km bis 70 km	1750 €
ab 71 km	2200 €.

- (2) <sup>1</sup>Der Anspruch auf die Mobilitätsprämie entsteht mit dem Tag des Wirksamwerdens der Maßnahme, frühestens jedoch mit dem Tag der Aufnahme der Tätigkeit am neuen Arbeitsort. <sup>2</sup>Die Mobilitätsprämie wird als Einmalzahlung mit dem Entgelt für den dritten Monat nach Entstehung des Anspruchs gezahlt.
- (3) Die Mobilitätsprämie wird auch gezahlt, wenn die Änderung des Arbeitsortes erst dann erfolgt, wenn eine erste Maßnahme nach § 5 Absatz 2 oder 3 bereits durchgeführt und in diesem Zusammenhang eine Mobilitätsprämie nicht gezahlt wurde.

#### **Protokollerklärung zu § 9:**

Die Regelungen des § 9 finden auf die in § 1 Absatz 3 genannten Personen sinngemäß Anwendung.

### **III. Regelungen für die Eingliederung bisher rechtlich selbstständiger Einrichtungen in den Landesdienst**

#### **§ 10 Vertragsangebot, Besitzstandszulage**

- (1) <sup>1</sup>Im Falle der Eingliederung bisher rechtlich selbstständiger Einrichtungen in die Landesverwaltung Thüringens gelten für die Beschäftigten bei der Übernahme in den Landesdienst die für den Freistaat Thüringen geltenden tarifvertraglichen Regelungen (TV-L und den diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge, solange der Freistaat Thüringen hieran gebunden ist). <sup>2</sup>Die beim bisherigen Arbeitgeber erworbenen bzw. anerkannten Zeiten werden so berücksichtigt, als wären sie beim Freistaat Thüringen zurückgelegt worden. <sup>3</sup>Dies gilt für die Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Absatz 3 TV-L sowie für die Jahressonderzahlung gem. § 20 TV-L im Jahr der Eingliederung der Einrichtung. <sup>4</sup>Für die Zuordnung zu einer Stufe nach § 16 Absatz 2 TV-L sowie das Aufsteigen in den Erfahrungsstufen nach § 16 Absatz 3 TV-L gilt dies, sofern die beim bisherigen Arbeitgeber übertragenen Aufgaben in der Landesverwaltung unverändert fortgeführt werden oder andere, nach den Regelungen des TV-L

gleichwertige Aufgaben übertragen werden. <sup>5</sup>Bei der Übertragung anderer Aufgaben mit anderer Wertigkeit nach Übergang des Arbeitsverhältnisses richtet sich die Stufenzuordnung nach § 17 Absatz 4 TV-L.

- (2) <sup>1</sup>Ergibt sich durch die Vereinbarung des TV-L ein niedrigeres Entgelt im Vergleich zu dem beim bisherigen Arbeitgeber, wird eine monatliche persönliche Zulage als Besitzstandszulage gezahlt. <sup>2</sup>Die Höhe der Zulage ergibt sich aus der Differenz zwischen dem im Jahr vor der Eingliederung gezahlten durchschnittlichen monatlichen Entgelt (Tabellenentgelt oder Grundgehalt bzw. vergleichbares Einkommen, monatlich gewährte Zulagen, Jahressonderzahlungen bzw. Urlaubsgeld oder vergleichbare Zahlungen der letzten zwölf Monate) und dem Entgelt, das für das Jahr nach der Eingliederung als durchschnittliches monatliches Entgelt (Tabellenentgelt, ggf. monatliche Zulagen sowie Jahressonderzahlung) nach den Regelungen des TV-L zusteht. <sup>3</sup>Eine Besitzstandszulage wird insoweit nicht gewährt, wie das Entgelt beim bisherigen Arbeitgeber seit dem Zeitpunkt, zu dem die Eingliederung der Einrichtung in den Landesdienst beschlossen wurde, durch die Gewährung von Zulagen oder aufgrund der Übertragung anderer Tätigkeiten erhöht wurde.
- (3) <sup>1</sup>Alle Entgelterhöhungen, die bei der Berechnung der Differenz nach Absatz 2 nicht berücksichtigt wurden, werden in vollem Umfang auf die monatliche Besitzstandszulage angerechnet. <sup>2</sup>Dauerhafte monatliche Entgelterhöhungen bspw. durch lineare Erhöhungen des Tabellenentgelts, die dauerhafte Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder die Zahlung einer Zulage (z.B. Entgeltgruppenzulage) mindern die Besitzstandszulage nach Absatz 2 Satz 1 dauerhaft. <sup>3</sup>Nicht dauerhafte Erhöhungen, bspw. im Falle der Zahlung einer Zulage für die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, werden für die Dauer der Zahlung auf die Besitzstandszulage angerechnet.
- (4) § 613a BGB oder andere gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

#### **Protokollerklärung zu § 10 Absatz 2:**

Die Regelungen des § 10 Absatz 2 finden auf die in § 1 Absatz 3 genannten Personen sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle des TV-L der TVA-L BBiG tritt.

#### **Niederschriftserklärung zu Abschnitt III:**

Den Tarifvertragsparteien sind derzeit keine Einrichtungen im Sinne von § 10 Absatz 1 bekannt, die unter den Geltungsbereich des TVöD-Tarifrechts fallen.

### **IV. Schlussvorschriften**

#### **§ 11 Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2017 in Kraft und endet am 31. Dezember 2020, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- (2) Die Nachwirkung im Sinne des § 4 Absatz 5 Tarifvertragsgesetz ist mit Ausnahme der Regelungen des § 4 sowie des § 1 Absatz 5 dieses Tarifvertrages ausgeschlossen.

Erfurt, den 8. Oktober 2018

Für den Freistaat Thüringen

Heike Taubert  
Finanzministerin

Für ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Oliver Greie  
Landesbezirksleiter

Werner Theis (Landesfachbereichsleiter Bund und Länder) / Manuela Schmidt  
(Landesfachbereichsleiterin Gemeinden)  
Verhandlungsführung

Für dbb beamtenbund und tarifunion,

Volker Geyer  
Fachvorstand Tarifpolitik