



Dienstvereinbarung zwischen dem Bundesministerium des Innern und dem Bundespolizei - Hauptpersonalrat zur personellen Umsetzung der Neuorganisation der Bundespolizei für den Tarifbereich

Abschnitt I Vorbemerkungen

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist die sozialverträgliche personelle Umsetzung der Neuorganisation der Bundespolizei für die Tarifbeschäftigten (einschließlich der Auszubildenden) sowie der Ausgleich und die Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen der personellen Maßnahmen im Rahmen der Neuorganisation der Bundespolizei. Allen Beschäftigten soll eine Anschlussverwendung ermöglicht werden. Die Partner erkennen an, im Rahmen ihrer Möglichkeiten bezüglich der Sozialverträglichkeit auch persönliche und regionale Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

Betriebsbedingte Kündigungen werden ausgeschlossen.

Berufliche Qualifikationsmaßnahmen haben oberste Priorität. Hierdurch verbessern sich die innerbetrieblichen Aufstiegschancen und die Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Bundespolizei sowie die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt.

Die notwendigen Personalmaßnahmen sind möglichst im Einverständnis mit den betroffenen Tarifbeschäftigten zu treffen. Um dieses Ergebnis zu erreichen, ist die aufgeschlossene Mitarbeit aller Betroffenen erforderlich.

Den Bundespolizeibehörden und Dienststellen obliegt es, im Rahmen ihrer jeweiligen Personalzuständigkeit jede Beschäftigte/ jeden Beschäftigten, die/der von der Neuorganisation betroffen ist, unter Abwägung der dienstlichen Erfordernisse mit den

persönlichen bzw. sozialen Belangen der unmittelbar und mittelbar Betroffenen bestmöglich einzusetzen. In gegenseitig betreffenden Personalfragen zwischen den Behörden werden die Behörden auf engste Zusammenarbeit verpflichtet.

Behinderte Mitarbeiter unterliegen in besonderem Maße der Fürsorge und Sorgfalt des Arbeitgebers.

Abweichungen von dieser Dienstvereinbarung sind im Einzelfall mit Zustimmung des Bundespolizei-Hauptpersonalrates möglich.

Die Umsetzung dieser Dienstvereinbarung und deren nähere Ausgestaltung obliegen den Bundespolizeibehörden unter Beteiligung der Personalvertretungen, soweit die Zuständigkeit nicht beim BMI/BHPR liegt. In besonders gelagerten Einzelfällen, in denen individuelle Bedürfnisse oder/und regionale Besonderheiten es gebieten, sind durch die jeweiligen Bundespolizeibehörden mit Zustimmung der zuständigen Personalvertretungen einvernehmliche Individuallösungen – ggf. durch übertarifliche Regelungen – für die betroffenen Mitarbeiter zu treffen. Von dieser Dienstvereinbarung abweichende übertarifliche Regelungen im Sinne der Vorbemerkungen zu Abschnitt V bedürfen des Einverständnisses des BMI.

Privatisierungsbereiche (z. Bsp. im Reinigungs- und Pförtnerdienst, Fluggastkontrollkräfte) sind während der personellen Umsetzung der Neuorganisation vorrangig für Ersatzarbeitsplätze in Anspruch zu nehmen.

Abschnitt II

Verfahrensgrundsätze

- II. 1. Die Dienstvereinbarung regelt das grundsätzliche Verfahren und Vorgehen zur Überführung des Tarifpersonals in die neue Organisation der Bundespolizei. Dabei sind die Vorschriften des Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TVöD, TVÜ-Bund) und die arbeitsrechtlichen Vorschriften zu beachten.

- II. 2. Das Prinzip des Vorrangs der Arbeitsplatzsicherung genießt Priorität. Das bedeutet zum Beispiel:
 - a. Verdrängungseffekte sind grundsätzlich auszuschließen,
 - b. Verwaltungspersonal ist in allen Ebenen für die administrativen Aufgaben einzusetzen,
 - c. Schaffung von Verwaltungsservicestellen durch Aufgabenauslagerung und Bündelung,
 - d. Bewilligung von Telearbeit.

- II. 3. Die Arbeitsplatzsicherung für schwerbehinderte Beschäftigte und Gleichgestellte erfolgt nach den Grundsätzen der Rahmenintegrationsvereinbarung.

- II. 4. Die Regelungen dieser Dienstvereinbarung gelten dem Grundsatz nach auch für Tarifbeschäftigte im Mutterschutz, in der Elternzeit, der Erziehungszeit oder bei Ableistung des Wehr- oder Zivildienstes und für nach dem TVöD oder den zuvor geltenden Tarifverträgen Langzeitbeurlaubte nach deren Rückkehr.

- II. 5. Personalvertretungen, die Gleichstellungsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretungen sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind rechtzeitig und umfassend zu beteiligen.

- II. 6. Die für eine Entscheidung nach dem Gewicht der Standortbindung erforderliche Sozialpunktzahl wird nach dem Sozialkriterienkatalog (Anlage) ermittelt.

Die zugrunde zu legenden Sozialdaten können die Beschäftigten der zuständigen Personalstelle unmittelbar im verschlossenen Umschlag auf freiwilliger Basis abgeben.

Werden auf freiwilliger Basis keine Sozialdaten angegeben, werden von Amts wegen die aus der Personalakte ersichtlichen Daten (z.B. Alter, Familienstand etc.) berücksichtigt; darüber hinaus wird davon ausgegangen, dass im Einzelfall keine relevanten persönlichen/familiären Belange zu berücksichtigen sind. Die erhobenen Sozialdaten sind getrennt von den Personaldaten so aufzubewahren, dass nur die mit der personellen Umsetzung der Neuorganisation betrauten Mitarbeiter der Bundespolizeibehörden hierauf Zugriff haben. Die Beschäftigten haben Anspruch auf Auskunft über die ihnen zuerkannten Sozialpunkte. Nach Abschluss der Umsetzung sind die Sozialdaten unverzüglich zu löschen. Die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes finden Anwendung.

Bei gleicher Sozialpunktezahl ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit maßgeblich.

- II. 7. Tarifbeschäftigte, die bisher auf einem Dienstposten für Beamte geführt worden sind, sind nach Maßgabe der bisherigen Eingruppierung in die Setzung der Beamten mit einzubeziehen. Bei Nichtberücksichtigung erfolgt die Setzung nach der Dienstvereinbarung für den Tarifbereich. Unabhängig davon können sich Tarifbeschäftigte auf Ausschreibungen nach Ziff. III.2 und III.4 auf Dienstposten für Beamtinnen und Beamte bewerben, soweit die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen

Abschnitt III **Schrittfolgen**

- III. 1. Die Besetzung von Stellen wird in den nachfolgend beschriebenen Schrittfolgen durchgeführt. Nach jedem Schritt wird eine Bestandsaufnahme durchgeführt. In Personalgesprächen ist die beabsichtigte Maßnahme zu erläutern. Die Personalmaßnahme soll vorrangig mit Einverständnis der betroffenen Mitarbeiter umgesetzt werden. Die Betroffenen können ihre Vorstellungen über eine Weiterverwendung in die Personalentscheidung einbringen.
- III. 2. Die Stellen im Bundespolizeipräsidium werden in einem ersten Schritt bundesweit ausgeschrieben und nach Maßgabe bestehender Eingruppierung besetzt. Konkurrenzen unter gleich qualifizierten Beschäftigten werden nach Sozialkriterien entschieden. Die Bundespolizeibehörden und Dienststellen stellen in einem zweiten Schritt fest, bei welchen Tarifbeschäftigten der Arbeitsplatz unverändert ist und übertragen diesen wieder (Setzung). Dies gilt auch für Tarifbeschäftigte, die bisher eine Funktion wahrgenommen haben, die nach dem ODP für Beamtinnen und Beamte vorgesehen war. Beschäftigte der bisherigen Direktion Koblenz, die bereit sind, mit ihren Aufgaben in das Bundespolizeipräsidium nach Potsdam zu wechseln, kann abweichend von Satz 1 ein Dienstposten unter Absehen einer Stellenausschreibung übertragen werden.

Die Stellen bei den Bundespolizeidirektionen werden durch Setzung von Personal aus den aufgelösten Dienststellen nach Maßgabe der Standortbindung und bestehender Eingruppierung besetzt.

- III. 3. Bei Setzung am selben Ort auf einen – gegenüber der bisherigen Beschäftigung - höherwertigen Arbeitsplatz, erfolgt diese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Qualifikation. Dabei soll berücksichtigt werden, welche Beschäftigten aufgrund ihrer besonderen fachlichen Qualifikation zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle zwingend erforderlich sind. Konkurrenzen unter gleich qualifizierten Beschäftigten werden nach Sozialkriterien entschieden.

III. 4. Die Umsetzung erfolgt in vier Schritten:

Schritt I

Ausschreibung der Stellen des Bundespolizeipräsidiums nach den o.g. Maßgaben

Schritt II

Die zuständigen Dienststellen setzen Stelleninhaber in die neu strukturierte Organisation um. Die Setzung erfolgt auf gleichwertige Funktionen unter besonderer Berücksichtigung der sozialen Belange.

Schritt III

Nach Abschluss der Setzungen (Schritt II) wird eine Bestandsaufnahme durchgeführt. Es sind mit den Tarifbeschäftigten von aufzulösenden Nachbardienststellen und anderer nachgeordneter Organisationseinheiten derselben Direktion, die keine Anschlussverwendung in Aussicht haben, individuelle Gespräche zu führen, in denen konkrete Weiterverwendungsmöglichkeiten, auch zwischen den Direktionen, angeboten werden.

Schritt IV

Die nach dem dritten Schritt verbliebenen Stellen und Funktionen sind grundsätzlich vor ihrer Besetzung im gesamten Bereich der Bundespolizei auszusprechen und allen Tarifbeschäftigten bekannt zu geben. Zur Bewerbung sind alle Beschäftigten zugelassen, die das Anforderungsprofil erfüllen. Eine Besetzung ist auch dann möglich, wenn das Erfüllen der Anforderungsprofile durch aus- und fortbildende Maßnahmen zeitnah erreicht werden kann.

Die Auswahl erfolgt unter Berücksichtigung berechtigter betrieblicher Interessen im Einzelfall nach den Grundsätzen des Sozialkriterienkatalogs.

Abschnitt IV

Besondere Verwendungsbereiche

- IV. 1. Bei Standortauflösungen oder Aufgabenverlagerungen ist die Weiterführung der in Ausbildung befindlichen Beschäftigten in gleicher Qualität und Ausstattung bei Nachbardienststellen bis zu deren Abschluss durch geeignete Maßnahmen zu gewährleisten. Ausbildungspersonal ist so lange an den bisherigen Ausbildungsorten zu belassen, so lange sich Auszubildende dort befinden.
- IV. 2. Beschäftigte der Werkstätten, die eine Setzung in der neuen Organisationsstruktur der Werkstätten beantragen, werden dort gem. Ziff. III.3 gesetzt. Bis zu einer Verwendungsmöglichkeit am neuen Dienstort verbleiben sie am alten Dienstort. Beschäftigte, die nicht in die Setzung in der neuen Organisationsstruktur einbezogen werden, sind in die Setzung bei den Dienststellen am bisherigen Dienstort einzubeziehen. Sie können sich auf Ausschreibungen anderer Dienstposten bewerben. Sie werden bis zu ihrer Abkömmlichkeit am bisherigen Beschäftigungsort in ihrer Tätigkeit weiter beschäftigt. Die Dienstposten der Werkstattdirektorinnen und Werkstattdirektor werden nach Ziff. III.2 beschrieben. Vorgenannte Regelungen gelten für die Beschäftigten des IKTZ außerhalb des Dienstortes des Bundespolizeipräsidiums sinngemäß.
- IV. 3. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Organisationseinheiten, die organisatorisch dem Präsidium zugeordnet werden, ohne dass sich ihre Binnenstruktur wesentlich ändert (z.B. Gemeinsame Zentren, Ärztlicher und Sicherheitstechnischer Dienst, Zentrum für Informations- und Kommunikationstechnik, FIMSt, Polizeiseelsorge, GSG 9, Flugdienst, Lager Hundtstadt), findet abweichend von Ziff. III.2. eine Setzung statt.
- IV. 4. Für Beschäftigte der bisherigen Direktion Koblenz, die bereit sind, mit ihren Aufgaben in das Bundespolizeipräsidium nach Potsdam zu wechseln, gilt Ziff. III.2. Satz 4. Beschäftigte der Direktion Koblenz, deren Aufgabengebiet in Koblenz verbleibt, werden dort gesetzt. Im Übrigen gilt Ziff. III.2. Satz 5.

-
- IV. 5. Beschäftigte der Abteilung Rosenheim – mit Ausnahme des Personals der Standortküche und des Verpflegungsdienstes - werden unter Bildung eines personellen Überhangs personalwirtschaftlich der Bundespolizeiinspektion Rosenheim zugeordnet und bis zur endgültigen Festlegung der Personalstärke in einer Übergangsstruktur überführt. In die Setzung bei der Inspektion Rosenheim (neu) sind die Beschäftigten der Inspektion Rosenheim (alt) mit einzubeziehen. Beschäftigte der Abteilung Rosenheim, die eine Setzung in einer Bundespolizeiabteilung beantragen, werden abweichend von Satz 1 dort in die Setzung mit einbezogen. Das Personal der Standortküche und des Verpflegungsdienstes wird der Direktion Bundesbereitschaftspolizei zugeordnet und nimmt seine Aufgaben weiter am Standort Rosenheim wahr.
- IV. 6. Beschäftigte aus den Standorten Schwandorf und Halle werden auf Antrag in den Servicestellen gesetzt. Verbleibende Dienstposten werden ausgeschrieben.
- IV. 7. Beschäftigte, die in ihren bisherigen Funktionen (z.B. Bekleidungswesen, Bezügeberechnung) noch nicht abkömmlich sind, nehmen an allen Phasen nach Ziff. III.4. teil und sind in die Setzungen bzw. Auswahlverfahren entsprechend einzubeziehen. Ihnen darf durch diese temporäre Verwendung bei der Besetzung neuer Stellen kein Nachteil entstehen.
- IV. 8. Beschäftigte aus Personalabbaubereichen, in denen das Setzungsverfahren nicht abgeschlossen werden kann, können abweichend von Ziff. III.4. am Bewerbungsverfahren teilnehmen.
- IV. 9. Grenzpolizeiliche Unterstützungskräfte können mit ihrem Einverständnis auch zu anderen Dienststellen ohne grenzpolizeilichen Aufgabenschwerpunkt umgesetzt werden.

Abschnitt V

Ausgleichsmaßnahmen

Für die sozialen Begleitmaßnahmen findet der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987 sowie die entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter mit folgenden Maßgaben übertariflich Anwendung:

1. Die übertarifliche Anwendung erstreckt sich auch auf Beschäftigte im Tarifgebiet Ost,
2. Beschäftigte, die zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in eine Tätigkeit mit einer niedrigeren Vergütungs-/Lohn-/ Entgeltgruppe wechseln, erhalten übertariflich eine pauschale Abgeltung nach Maßgabe und in Höhe der Abfindungstabelle des § 7 TV'e RatSch. Die Zahlung der Abgeltung schließt die Zahlung einer Abfindung aus.

In besonderen Fällen, die nicht mit Ausgleichsmaßnahmen nach diesem Abschnitt gelöst werden können, wird eine übertarifliche Individualregelung angestrebt.

V. 1. Zusage der Umzugskostenvergütung

Beschäftigte, die sich aufgrund der personellen Umsetzung der Neuorganisation um eine andere Verwendung bewerben, haben Anspruch auf Umzugskostenvergütung und Trennungsentschädigung, sofern die sonstigen persönlichen Voraussetzungen vorliegen.

Ist nicht mit abschließender Sicherheit festzustellen, ob die wegen der Neuorganisation übertragene Verwendung an einem anderen als dem bisherigen Dienstort tatsächlich die endgültige Verwendung der/des Beschäftigten ist, so ist die Zusage der Umzugskostenvergütung bis zum Zeitpunkt einer abschließenden Gewissheit auszusetzen. Dem steht eine Versetzung an einen anderen als den bisherigen Dienstort nicht entgegen, insbesondere, wenn es sich

um eine Versetzung aus einer aufgelösten oder personell reduzierten Dienststelle handelt. Von einer endgültigen Verwendung am neuen Beschäftigungsort kann ebenfalls nicht ausgegangen werden, wenn eine zeitlich befristete Rückkehroption zugeteilt wurde. Die Zusage der UKV ist dann von einer nach § 3 Abs. 1 BUKG vorzunehmenden Vergleichsberechnung abhängig.

V. 2. Arbeitsplatzsicherung

Mit dem Ziel der Arbeitsplatzsicherung hat der Arbeitgeber folgende Maßnahmen durchzuführen:

- V.2.1. Prüfung von Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung in Ortsnähe, erforderlichenfalls durch Umschulung- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen. Unter Ortsnähe in diesem Sinne ist gemeint, wenn die/ der Beschäftigte sich in einem Tagespendelbereich von ca. 1 ½ Stunden (einfache Fahrt) zwischen Wohn- und Dienstort bewegt.
- V.2.2. Alle benachbarten Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes/ Körperschaften des öffentlichen Rechts sind anzuschreiben. Diese sind von den beabsichtigten Personalmaßnahmen in Kenntnis zu setzen und anzuhalten, das vorhandene Bundespolizeipersonal (Tarif) in ihre Auswahlentscheidung mit einzubeziehen. Gleichzeitig sind Maßnahmen zu prüfen, die eine mögliche Übernahme unterstützen können.
- V.2.3. Abordnungen zu Arbeitgebern innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes mit dem Ziel der Arbeitsplatzübernahme sind zu ermöglichen.
- V.2.4. Die Tarifbeschäftigten sind verpflichtet, einen ihnen angebotenen Arbeitsplatz in Ortsnähe (Erklärung zum Begriff „Ortsnähe“ siehe unter V.2.1) anzunehmen, es sei denn, dass ihnen die Annahme nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann. Die Frage der Zumutbarkeit von Ersatzarbeitsplätzen regelt sich wie folgt:

Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die/der Tarifbeschäftigte in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang beschäftigt bleibt.

Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes gilt folgende Reihenfolge:

- a. Arbeitsplatz in derselben Bundespolizeidienststelle an demselben Ort,
- b. Arbeitsplatz in derselben Bundespolizeidienststelle/-behörde an einem anderen Ort oder in einer anderen Bundespolizeidienststelle an demselben Ort,
- c. Arbeitsplatz in einer anderen Bundespolizeidienststelle an einem anderen Ort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgewichen werden.

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz im o.g. Sinne nicht zur Verfügung, soll die/der Tarifbeschäftigte entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei derselben Bundespolizeidienststelle zur Verfügung gestellt werden kann. Kann der/dem Tarifbeschäftigten kein gleichwertiger Arbeitsplatz im o.g. Sinne zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, der/dem Tarifbeschäftigten einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

Kann der/dem Tarifbeschäftigten nach diesen Maßgaben kein Arbeitsplatz bei der Bundespolizei zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes, vorzugsweise an demselben Ort, zu bemühen.

Die Einzelfallprüfung erfolgt unter Beteiligung der zuständigen Bundespolizei-Personalvertretungen.

V.2.5. Die Streichung von kw-Vermerken ist zu prüfen, soweit dadurch Ersatzarbeitsplätze geschaffen werden können.

V.2.6. Die Übertragung von Tätigkeiten unabhängig von der Ausweisung von Funktionen im ODP ist zu prüfen. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte, die bis 2011 in Rente gehen.

V.2.7. Tarifbeschäftigte, die bis zum 31.12.2011 in Rente gehen, müssen ihren Dienort nicht mehr ändern.

V. 3. Qualifizierung

V.3.1. Soweit ein Arbeitsplatz eine besondere Qualifikation voraussetzt, kann dieser nur übertragen werden, wenn die/der Beschäftigte das qualifizierte Anforderungsprofil erfüllt. Eine Besetzung ist auch dann möglich, wenn das Erfüllen der Anforderungsprofile durch aus- und fortbildende Maßnahmen zeitnah erreicht werden kann.

V.3.2. Tarifbeschäftigte dürfen ihre Zustimmung zu einer Qualifizierungsmaßnahme nicht ohne wichtigen Grund verweigern. Tarifbeschäftigte, die jedoch das 55. Lebensjahr vollendet haben, können ihre Zustimmung zu einer Qualifizierungsmaßnahme ohne Nachteile verweigern.

V.3.3. Die Tarifbeschäftigten sind für die zur Qualifizierung erforderliche Zeit, längstens zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist dem Arbeitnehmer ein entsprechender Freizeitaus-

gleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

In begründeten Einzelfällen ist eine Verlängerung der Zwölf-Monats-Frist möglich.

V.3.4. Beschäftigte, die unter Ziffer II.4 der Dienstvereinbarung fallen, sind nach deren Rückkehr in die Maßnahmen der Fortbildung bzw. Umschulung mit einzubeziehen.

V. 4. Besonderer Kündigungsschutz

V.4.1. Ist der/dem Tarifbeschäftigten im Zuge der personellen Umsetzung der Neuorganisation der Bundespolizei eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der folgenden ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate. Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn die/der Tarifbeschäftigte einen zumutbaren Arbeitsplatz gemäß V.2.4 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus tariflichen Vorschriften eine längere Kündigungsfrist ergibt.

Bei Tarifbeschäftigten, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur dann ausgesprochen werden, wenn die/der Tarifbeschäftigte einen gleichwertigen Arbeitsplatz nicht annimmt. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Tarifbeschäftigte, die auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, sollen auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn für sie ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

V.4.2. Gem. § 4 Abs. 1 TVöD sind Beschäftigte vorher zu hören, wenn sie an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder länger als drei Monate abgeordnet werden. Sie können aber auch gem. § 4 Abs. 2 TVöD im dienstlichen/ betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend für eine mindest gleich vergütete Tätigkeit einem Dritten zugewiesen werden. Unter Zuweisung versteht man dabei die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten, bei dem der Allgemeine Teil des TVöD nicht zur Anwendung kommt und das bestehende Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird.

V.4.3. Tarifbeschäftigte, die zu einem benachbarten Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes/einer Körperschaft des öffentlichen Rechtes wechseln, sollen auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn für sie geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

V. 5. Entgeltsicherung, Abgeltung und Abfindung

Für die Entgeltsicherung, die Abfindung und die Abgeltung findet der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987 sowie die entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter und die Regelungen zur Abgeltung entsprechend den Vorbemerkungen zu Abschnitt V Anwendung.

V. 6. Umzugskosten / Trennungsgeld / Reisekosten

- V.6.1. Regelungen für die Beamtinnen und Beamten über die Zusage der Umzugskostenvergütung und der Gewährung von Trennungsgeld sind auch für die Tarifbeschäftigten anzuwenden.
- V.6.2. Beschäftigte, die im Zuge der personellen Umsetzung der Neuorganisation einen Arbeitsplatz an einem anderen Beschäftigungsort annehmen und nicht täglich an ihren Wohnort zurückkehren können, können in Unterkünften der Bundespolizei im Rahmen vorhandener Möglichkeiten untergebracht werden. Auf die individuellen, sozialen und wirtschaftlichen Belange der unterkunftsbedürftigen Beschäftigten ist besondere Rücksicht zu nehmen. Dies gilt insbesondere für Auszubildende nach Ziff. IV.1.. Von der Erhebung eines Entgelts ist in der Höhe abzusehen, in der den Auszubildenden im Vergleich zu den bisherigen Unterbringungskosten Mehrkosten entstehen würden.
- V.6.3. Werden Beschäftigte von aufgelösten Dienststellen abgeordnet oder versetzt, ist die aufgelöste Dienststelle bisherige Dienststelle i.S.d. TGV. Im übrigen gelten §§ 4 TVöD und 44 TVöD BT-V.
- V.6.4. Verblockung von Teilzeitarbeit
Teilzeitbeschäftigten, die längere Arbeitswege als bisher zurückzulegen haben, soll auf Antrag eine angemessene Reduzierung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage gewährt werden, soweit nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Zur Förderung der Flexibilität können mehrere Teilzeitbeschäftigte einen Arbeitsplatz teilen („Jobsharing“)
- V.6.5. Zur Förderung der Mobilität und der Vereinbarkeit von Ortswechseln mit den familiären und sozialen Belangen der Tarifbeschäftigten, insbesondere zur Förderung von Familienfreizeitblöcken, vereinbaren die Be-

hörden gemeinsam mit den zuständigen Personalvertretungen weitere begleitende Maßnahmen ,z. B. Regelungen über Arbeitszeitgestaltung zur Bildung von Fahrgemeinschaften, Aufweichung der Kernzeiten, aktive Förderung der Telearbeit, Blockarbeitszeitmodelle, Arbeitszeitkorridore, Ausweitung der frühestmöglichen und spätestens endenden Arbeitszeiten und weitere geeignete arbeitsorganisatorische Maßnahmen, soweit dienstliche Gründe nicht zwingend entgegenstehen.

V 6.6. Die Dienststellen sind ermächtigt, Dienst-Kfz für die Fahrt von Beschäftigten zwischen bisherigem und neuem Dienstort, nach Möglichkeit im Sammeltransport, einzusetzen. Der Einsatz von Dienst-Kfz für die Beförderung von bzw. zur Wohnung bleibt auf die bisherigen Ausnahmefälle beschränkt.

V 6.7. Übertariflich und abweichend von § 44 TVöD erhalten

- Tarifbeschäftigte der Entgeltgruppen E 1 bis E 8 TVöD,
- die im Zuge der Neuorganisation versetzt worden sind und
- hierdurch Anspruch auf Zusage der Umzugskostenvergütung und/oder Trennungsgeld haben

einen finanziellen Ausgleich, wenn sie unwiderruflich auf die Zusage der Umzugskostenvergütung verzichten.

Der finanzielle Ausgleich wird monatlich mit den Bezügen gezahlt. Er beträgt 150 Euro/Monat und wird bis zu einer Dauer von vier Jahren bezahlt.

Die Höhe des Gesamtzuschusses darf 75 v.H. der voraussichtlich zu gewährenden Umzugskostenvergütung (§ 5 BUKG) nicht übersteigen die zustünde, wenn die/der Tarifbeschäftigte an den Beschäftigungsort umziehen würde. Bei Zahlung dieses finanziellen Ausgleiches ist die Zahlung von Umzugskosten und/oder Trennungsgeld ausgeschlossen.



Abschnitt VI

Schlussbestimmungen

VI.1. Salvatorische Klausel

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung nicht rechts-
wirksam sein oder sollte diese Dienstvereinbarung eine Lücke aufweisen, so soll
hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung nicht
berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmungen soll eine angemessene
Regelung gelten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt hätten, so-
fern sie bei Abschluss dieser Dienstvereinbarung den Punkt bedacht hätten.

VI.2. Inkrafttreten

Die Dienstvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

Berlin, den 28. Mai 2008

Abteilungsleiter B

Vorsitzender BHPR

Gruppensprecherin der
Angestellten

Gruppensprecher der
Arbeiterinnen und Arbei-
ter