

Hinweise

zur Anwendung der Tarifverträge zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung für den Bereich der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern (TV M-V 2004 / TV M-V 2007) vom 3. Juni 2004

Allgemeines

Am 17. Mai 2004 wurden die bezirklichen Tarifverhandlungen zur zeitweiligen Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit mit der Paraphierung der Tarifverträge TV M-V 2004 und TV M-V 2007 abgeschlossen.

Die Tarifverhandlungen wurden mit folgenden Gewerkschaften geführt:

- ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.,
vertreten durch die Landesbezirksleitung Nord,
- Gewerkschaft der Polizei (GdP),
vertreten durch den Landesbezirksvorsitzenden,
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Landesverband,
vertreten durch die Vorsitzende und
- Industriegewerkschaft Bauen, Agrar und Umwelt (IG BAU), Landesverband,
vertreten durch

sowie mit der
- der dbb-tarifunion,
vertreten durch den Vorstand,
diese zugleich handelnd für

den Deutschen Handels- und Industrieangestellten-Verband (DHV),
die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) und
den Bund Deutscher Kriminalbeamter (bdk).

Der Tarifvertrag *TV M-V 2004* tritt am 01. Juli 2004 in Kraft und gilt bis zum Ablauf des 30. Juni 2007. Nach Bewertung des TV M-V 2004 im Sommer 2006 durch die Tarifparteien tritt der vereinbarte TV M-V 2007 in Kraft, nach dem die Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum 31.12.2009 bei einem Kündigungsschutz bis zum 31.12.2010 erfolgen soll (§ 2 Abs. 4 i.V.m § 7 TV M-V 2007).

Die Tarifverträge basieren auf dem für die neuen Länder vereinbarten Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 06. Juli 1992 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 5 vom 31.01.2003. Sie ändern bzw. ergänzen die in der Landesverwaltung anzuwendenden Tarifverträge bzw. Erlasse der Landesregierung für die unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Kern der Tarifverträge ist eine kollektive Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Lohnausgleich bei gleichzeitiger Gewährung eines langfristigen Kündigungsschutzes.

Die Tarifverträge berühren die bestehenden Dienstvereinbarungen über die Gleitzeit nicht. Soweit sich trotzdem in den Dienststellen Anpassungsbedarf ergibt, sind die sich daraus ergebenden Änderungen mit den zuständigen Personalräten zu vereinbaren.

Zu den Tarifvertragstexten, die im Fettdruck wiedergegeben werden, werden erläuternde Hinweise im normalen Druck gegeben. Da der TV M-V 2007 grundsätzlich mit dem TV M-V 2004 inhaltsgleich vereinbart wurde, wird zur Vermeidung von Wiederholungen nur auf Abweichungen des TV M-V 2007 gegenüber dem TV M-V 2004 hingewiesen.

Tarifvertragstext	Hinweise
<p style="text-align: center;">Präambel</p> <p>Die Regierung des Landes Mecklenburg-Vorpommern und die Gewerkschaften stimmen überein, im Interesse einer am Wohl des Landes ausgerichteten Personalplanung zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen einen bezirklichen Tarifvertrag zur Herabsenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abzuschließen.</p> <p>Ohne diesen Tarifvertrag hätte die Landesregierung im Jahr 2004 betriebsbedingte Kündigungen in Größenordnungen von 1.600 Stellen ausgesprochen. Um diese sozialen Härten zu vermeiden, sind die Gewerkschaften bereit, diesen Tarifvertrag abzuschließen.</p> <p>Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass ein Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen nur dann möglich ist, wenn die Arbeitnehmer auch einen angemessenen Beitrag leisten. Dies dient auch der Vermeidung von sozialen Härten.</p> <p>Unberührt von diesem Tarifvertrag bleibt der Tarifabschluss vom 10.01.2003, der tarifliche Erhöhungs- und Angleichungsschritte für 2004 sowie die Angleichung der tariflichen Vergütungen/ Löhne an das Westniveau bis 2007/ 2009 vorsieht.</p> <p>Beide Seiten erklären, dass die infolge dieses Tarifvertrages notwendigen personellen Maßnahmen sozialverträglich erfolgen werden. Der Arbeitgeber wirkt darauf hin, dass im Rahmen der haushaltrechtlichen Möglichkeiten Ausbildungsplätze angeboten und weiterhin in begrenztem Umfang Einstellungskorridore bereitgestellt werden.</p> <p>Nur TV M-V 2007: Im Sommer 2006 werden die Tarifvertragsparteien eine umfassende Bewertung des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung für den Bereich der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern vom 01. Juli 2004 bis 30.Juni 2007 (TV M-V 2004) vornehmen und soweit erforderlich, über Anpassungen dieses Tarifvertrages verhandeln.</p>	

Tarifvertragstext	Hinweise
<p style="text-align: center;">§ 1 - Geltungsbereich</p> <p>(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Mecklenburg-Vorpommern.</p> <p>(2) Der Tarifvertrag gilt nicht für:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Auszubildende, Schülerinnen/ Schüler in der Krankenpflege, Ärztinnen und Ärzte im Praktikum sowie für Praktikantinnen und Praktikanten; 2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis begonnen hat; 	<p>Zu § 1 Abs. 1:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Die Tarifverträge gelten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Landesverwaltung einschließlich der Wirtschaftsbetriebe mit Ausnahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach § 1 Abs. 2 des TV M-V 2004 / TV M-V 2007 aus dem Geltungsbereich der Tarifverträge herausgenommen worden sind. 2. Die Tarifverträge gelten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landesverwaltung, deren Arbeitsverhältnisse von den Manteltarifverträgen BAT, BAT-O, MTArb bzw. MTArb-O erfasst werden. Sie gelten auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die neben der Vergütung nach BAT-O / MTArb-O eine außertarifliche Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen den Vergütungen nach BAT-O / MTArb-O und BAT / MTArb erhalten. Eingeschlossen sind ebenfalls Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen die Geltung eines der o.g. Manteltarifverträge oder der entsprechenden Arbeitszeitregelungen vereinbart wurden und die eine Vergütung in Form eines Festbetrages erhalten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Vergütung sich nach beamtenrechtlichen Regelungen bestimmt, fallen gem. § 1 Abs. 2 Ziffer 3 nicht unter die Tarifverträge. 3. Die Tarifverträge gelten auch für Neueinstellungen in der Landesverwaltung ab dem 01. Juli 2004. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auf die Geltung der Tarifverträge und die dadurch eintretende Absenkung von Arbeitszeit und Bezügen hinzuweisen. Zugleich sind sie zu bitten, ggf. das Wahlrecht i.S.d. § 4 Abs. 1 TV M-V 2004 / 2007 auszuüben. 4. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von anderen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes in die Landesverwaltung abgeordnet worden sind, fallen nicht unter die Tarifverträge, da das Arbeitsverhältnis eines abgeordneten Beschäftigten zu der Entsendedienststelle erhalten bleibt. <p>Zu § 1 Abs. 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dieser Absatz zählt die Arbeitnehmergruppen auf, für welche die Tarifverträge nicht gelten. Auf diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer findet die besondere regelmäßige Arbeitszeit keine Anwendung. Dies gilt nur für den Zeitraum, in dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer der unter § 1 Abs. 2 TV M-V 2004 / 2007 benannten Arbeitnehmergruppe zuzuordnen sind.

Tarifvertragstext	Hinweise
<p>3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Vergütung sich nach beamtenrechtlichen Regelungen bestimmt;</p> <p>4. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den Hochschulklinika Rostock und Greifswald mit Ausnahme der Bereiche Lehre und Forschung;</p> <p>5. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW) und am Forschungsinstitut für die Biologie landwirtschaftlicher Nutztiere Dummerstorf;</p> <p>6. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Vergütung/ Lohn zu 100% von Dritten bezahlt wird;</p> <p>7. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, für die Dauer dieser Befristung;</p> <p>Nur TV M-V 2007: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, das vor dem 01.07.2004 begründet wurde, für die Dauer dieser Befristung;</p> <p>8. Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen sowie das Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung (PmsA);</p> <p>Für diese Beschäftigungsgruppen gelten die Regelungen des mit der GEW und den Lehrerverbänden vereinbarten</p>	<p>2. <u>Zu § 1 Abs. 2 Ziffer 3:</u> Unter diese Gruppe fallen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deren <u>Vergütung</u> sich nach beamtenrechtlichen Regelungen bestimmt, auch wenn arbeitsvertraglich die Geltung der Arbeitszeitsvorschriften des BAT/-O vereinbart worden ist.</p> <p>4. <u>Zu § 1 Abs. 2 Ziffer 6:</u> In Bereichen von Landeseinrichtungen mit Drittmittelfinanzierung fallen nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht unter den Geltungsbereich der Tarifverträge, deren Vergütung/ Lohn zu <u>100% von Dritten</u> bezahlt wird. Hierzu zählen z.B. die Arbeiter der Autobahnmeistereien, deren Lohn zu 100% vom Bund erstattet wird. Hierzu können auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Forschungsbereichen gehören, die zu 100% vom Bund und/oder von privaten Geldgebern finanziert werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bereichen mit Mischfinanzierung, an der das Land beteiligt ist, sind vom Geltungsbereich der Tarifverträge <u>nicht</u> ausgenommen.</p> <p>5. <u>Zu § 1 Abs. 2 Ziffer 7:</u> Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich seit mindestens 30.06.2004 in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, fallen für die Dauer dieser Befristung nicht unter den Geltungsbereich des TV M-V 2004. Wird ab dem 01.07.2004 ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert oder wird mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab diesem Zeitpunkt ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen, gilt der TV M-V 2004 gem. der Protokollnotiz zu § 1 Abs. 2 Ziffer 7 ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>Gem. § 1 Abs. 2 Ziffer 7 TV M-V 2007 fallen nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, das vor dem 01.07.2004 begründet wurde, für die Dauer dieser Befristung aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages.</p>

Tarifvertragstext	Hinweise
<p>Lehrerpersonalkonzeptes.</p> <p>9. Waldarbeiter, die unter den Manteltarifvertrag für die Waldarbeiter Ost (MTW-O) fallen.</p>	
<p>§ 1 - Geltungsbereich</p> <p>Protokollnotiz zu § 1 Abs. 2 Ziffer 4:</p> <p>Die Bereiche Lehre und Forschung an den Hochschulklinika der Universitäten Rostock und Greifswald umfassen nach derzeitigem Stand folgende Einrichtungen:</p> <p><u>Medizinische Fakultät/ Universitätsklinikum der Universität Rostock:</u></p> <p>Institut für Anatomie Institut für Biochemie und Molekularbiologie Institut für Physiologie Institut für Medizinische Psychologie Institut für Arbeits- und Sozialmedizin Institut für Medizinische Informatik und Biometrie Institut für Biomedizinische Technik Institut für Rechtsmedizin Arbeitsgruppe Vektorologie und experimentelle Gentherapie Dekanat Medizinische Bibliothek Experimentelles Forschungszentrum Elektronenmikroskopisches Zentrum Proteomzentrum</p> <p><u>Medizinische Fakultät/ Universitätsklinikum der Ernst-Moritz-Arndt Universität Greifswald:</u></p> <p>Institut für Anatomie Institut für Biochemie und Molekularbiologie Institut für Physiologie Institut für Medizinische Psychologie Institut für Pathophysiologie Institut für Arbeitsmedizin Institut für Biometrie und Medizinische Informatik Institut für Epidemiologie und Sozialmedizin</p>	

Tarifvertragstext	Hinweise
<p>Institut für Geschichte der Medizin Institut für Community Medicine Institut für Rechtsmedizin Abteilung Versuchstierkunde Dekanat</p> <p>Protokollnotiz zu § 1 Abs. 2 Ziffer 7:</p> <p>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen nach In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert oder neu abgeschlossen wird, fallen unter diesen Tarifvertrag.</p> <p>Protokollnotiz zu § 1 Abs. 2 Ziffer 8:</p> <p>Die Landesregierung wird die regelmäßige Pflichtstundenzahl (Regelstundenmaß) sowie die Anrechnungsstunden wegen Alters, Schwerbehinderung und Lehrerweiterbildung nach dem Erlass zur Festsetzung der Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern für das Schuljahr 2004/ 2005 - Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur - während der Laufzeit des Lehrpersonalkonzeptes nicht zum Nachteil der Lehrerinnen und Lehrer ändern.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 2 - Besondere regelmäßige Arbeitszeit</p> <p>(1) Die besondere regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für</p> <p>Angestellte der Vergütungsgruppen X bis VIII, Kr. I und II 96,25 % (Absenkung um 1 Std. 30 Min.*)</p> <p>Arbeiterinnen und Arbeiter der Lohngruppen 1 bis 5 96,25 % (Absenkung um 1 Std. 30 Min.*)</p> <p>Angestellte der Vergütungsgruppe VII, Kr. III 95,625 % (Absenkung um 1 Std. 45 Min.*)</p> <p>Arbeiterinnen und Arbeiter der Lohngruppen 5a bis 9 95,625 % (Absenkung um 1 Std. 45 Min.*)</p>	<p>Zu § 2 Abs. 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. § 2 Abs. 1 regelt je nach Lohn- bzw. Vergütungsgruppe den Umfang der Herabsetzung der regelmäßigen Arbeitszeit, die ohne Lohnausgleich erfolgt. 2. Für die Staffelung der abgesenkten Arbeitszeit ist die Lohn- bzw. Vergütungsgruppe maßgebend, die der Zahlung der monatlichen Bezüge zugrunde gelegt wird. Es ist dabei unerheblich, ob diese Lohn- bzw. Vergütungsgruppe durch einen Bewährungs- oder Zeitaufstieg erreicht worden ist oder ob sie der Grundeingruppierung entspricht. Ändert sich die Lohn- bzw. Vergütungsgruppe, wirkt sich dies ggf. auf die Gruppenzuordnung für die besondere Arbeitszeit gem. § 2 Abs. 1 aus. Liegt der Vergütung keine Vergütungsgruppe, sondern ein Festbetrag zugrunde, so ist die besondere Arbeitszeit der Gruppe zugrunde zu legen, in deren Vergütungsrahmen der Festbetrag liegt.

Tarifvertragstext	Hinweise
<p>Angestellte der Vergütungsgruppen Vlb bis Vc, Kr. IV bis VI 95,00 % (Absenkung um 2 Std.)*</p> <p>Angestellte der Vergütungsgruppen Vb bis IVb, Kr. VII bis IX 93,75 % (Absenkung um 2 Std. 30 Min.)*</p> <p>Angestellte der Vergütungsgruppen IVa und III, Kr. X bis XII 93,125 % (Absenkung um 2 Std. 45 Min.)*</p> <p>Angestellte der Vergütungsgruppen IIb bis I, Kr. XIII 92,50 % (Absenkung um 3 Std.)*</p> <p>Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe hinausgehende Vergütung erhalten 92,50 % (Absenkung um 3 Std.)*</p> <p>der nach den jeweiligen tariflichen Vorschriften maßgebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (dazu zählen auch andere tarifliche Arbeitszeitregelungen wie z.B. TV Kraftfahrer-O).</p> <p>* Die oben genannten Zeitvolumina basieren auf einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden.</p> <p>(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bereits mit einer geringeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind, werden von Absatz 1 nur erfasst, wenn ihre bisherige Arbeitszeit oberhalb der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit gem. Abs. 1 liegt.</p> <p>(3) Dieser Tarifvertrag gilt auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die befristet einzelvertraglich eine Arbeitszeit unterhalb der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit gem. Abs. 1 vereinbart haben und bei denen diese Befristung während der Laufzeit des Tarifvertrages endet, ab dem Tag des Ablaufs der Befristung.</p>	<p>3. Die angegebenen Prozentsätze beziehen sich auf die Herabsetzung der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden. Sie entsprechen den in Klammern angegebenen Stundenwerten der Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit, soweit diese ohne Anwendung des Tarifvertrages 40 Stunden beträgt. Bei anderen Wochenarbeitszeiten, z. B. bei Hausmeistern, Kraftfahrern, ändert sich die Arbeitszeit entsprechend der unter § 2 Abs. 1 vereinbarten Prozentsätze.</p> <p>Zu § 2 Abs. 2 und 3</p> <p>Nur Teilzeitkräfte, deren individuelle Arbeitszeit <u>oberhalb</u> der für ihre Lohn- bzw. Vergütungsgruppe maßgeblichen besonderen regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 2 Abs. 1 vereinbart wurde, sind auf das Niveau der ihrer Lohn- bzw. Vergütungsgruppe entsprechenden besonderen regelmäßigen Arbeitszeit zu setzen.</p> <p><u>Beispiel:</u> Ein Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe IIa BAT-O hat einen Teilzeitarbeitsvertrag über 38 Wochenstunden. Entsprechend der Vergütungsgruppe IIa beträgt die besondere Arbeitszeit gem. § 2 Abs. 1 TV M-V 2004 92,5 % der regelmäßigen Arbeitszeit, also 37 Wochenstunden. Die Vergütung dieses Teilzeitbeschäftigten ist somit von bisher 38/40 auf 37/40 der Vergütung eines Vollbeschäftigten herabzusetzen.</p> <p>Unter Verweis auf § 4 Abs. 2 TV M-V 2004 wird hier schon darauf hingewiesen, dass die Ausgleichstage entsprechend der tatsächlichen individuellen Absenkung der bisherigen Ar-</p>

Tarifvertragstext	Hinweise
<p>(4) Die Regelungen der Absätze 2 und 3 gelten sinngemäß auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein Sabbatical in Anspruch nehmen.</p> <p>Nur TV M-V 2007: (5) Die Absenkung der Arbeitszeit und der Vergütung endet am 31.12.2009.</p>	<p>beitszeit zu ermitteln sind. Im Beispielsfall wird die Arbeitszeit um 1 Stunde gesenkt, so dass dem Arbeitnehmer lediglich 6,5 Ausgleichstage pro Jahr zustehen.</p> <p>Zu § 2 Abs. 4</p> <p>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein Sabbatical in Anspruch nehmen, sind hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit besondere Teilzeitbeschäftigte. Am Ende einer mehrjährigen Beschäftigung im bisherigen Zeitumfang werden sie für ein Jahr unter Weiterzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt. Der Sabbaticalzeitraum umfasst die Arbeitsjahre und das Freistellungsjahr.</p> <p>Der Umfang der Teilzeitbeschäftigung und der Bezahlung wird bestimmt durch den Beschäftigungsumfang während der Arbeitsphase und dem Verhältnis, in dem die Arbeitsjahre zum Sabbaticalzeitraum stehen.</p> <p><u>Beispiel:</u> Ein Vollbeschäftigter will bei einer Arbeitsphase von 6 Jahren ein freies Jahr herausarbeiten. Er gilt über den gesamten Zeitraum des Sabbaticals als Teilzeitbeschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von 34,29 Stunden (40 Wochenstunden x 6 Arbeitsjahre / 7 Vergütungsjahre).</p> <p>Bei Anwendung der Regelung des § 2 Abs. 2 TV M-V 2004 / 2007 kann grundsätzlich festgestellt werden, dass Sabbaticalteilnehmer auch im <u>längstmöglichen</u> Sabbaticalzeitraum (6 Arbeitsjahre und 1 Freistellungsjahr) im Grad ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht oberhalb der besonderen Arbeitszeit gem. § 2 Abs. 1 der o.g. Tarifverträge liegen kann (s. obiges Bsp.). Aufgrund der sinngemäßen Anwendung des § 2 Abs. 3 fallen Teilnehmer am Sabbatical jedoch nach dem Tag der Beendigung des Sabbaticals unter den jeweiligen Tarifvertrag.</p> <p>Zu § 2 Abs. 5 - nur TV M-V 2007</p> <p>Nur für den TV M-V 2007 ist vereinbart worden, dass die Arbeitszeit nicht für die gesamte Laufzeit dieses Tarifvertrages gesenkt wird, sondern ein halbes Jahr vor Ablauf des Tarifvertrages wieder herauf gesetzt wird. I.V.m. dem über die Laufzeit des Tarifvertrages hinaus gehenden Kündigungsschutz nach § 7 TV M-V 2007 wird gewährleistet, dass einem Arbeitnehmer erst nach dem 31.12.2010 betriebsbedingt gekündigt werden kann und dass der Berechnung der Leistungen der Arbeitsverwaltung <u>nicht</u> die Vergütung entsprechend der besonderen Arbeitszeit zugrunde gelegt wird.</p>

Tarifvertragstext	Hinweise
<p style="text-align: center;">§ 3 - Vergütung</p> <p>(1) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten von der Summe der Vergütung (§ 26 BAT/ BAT-O) bzw. des Monatstabellenlohnes (§ 21 MTArb-O/ MTArb) und des Sozialzuschlages (§ 41 MTArb-O/ MTArb) und der in Monatsbeträgen festgelegten tariflichen sowie außertariflichen Zulagen, die für entsprechende Vollbeschäftigte festgelegt sind, den Teil, der dem Maß der gem. § 2 Abs. 1 dieses Tarifvertrages geltenden Arbeitszeit entspricht. Dies gilt auch für den Pauschalohn der Personenkraftwagenfahrer.</p> <p>Satz 1 gilt nicht für Zulagen nach § 33 a BAT-O/ BAT bzw. § 29 a MTArb-O/ MTArb.</p> <p>(2) Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen und Einmalzahlungen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit tariflichen Anpassungen entstehen, werden - sofern ein Anspruch besteht - in der Höhe gezahlt, auf welche die Beschäftigten ohne Anwendung dieses Tarifvertrages Anspruch hätten.</p> <p>(3) Beim Abbau der Ausgleichstage nach § 4 ist die Vergütung gem. Abs. 1 zu zahlen.</p>	<p>Zu § 3 Abs. 1</p> <p>Die monatliche Vergütung bzw. der Lohn werden im gleichen Umfang wie die Arbeitszeit abgesenkt. Dies gilt auch für den Pauschalohn der Personenkraftfahrer. Von der jeweils zutreffenden prozentualen Absenkung sind auch die tariflichen und außertariflichen, in Monatsbeträgen gezahlten Zulagen betroffen. Hierzu gehört auch der Differenzbetrages zwischen den Vergütungen nach BAT-O / MTArb-O und BAT / MTArb. Zulagen nach § 33 a BAT/-O bzw. § 29 a MTArb/-O, hierbei handelt es sich um die Schichtzulagen, sind in unveränderter Höhe weiter zu zahlen.</p> <p>Zu § 3 Abs. 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Das Urlaubsgeld, die vermögenswirksamen Leistungen und <i>Einmalzahlungen aus den Lohnrunden</i> sind von der Absenkung ausgenommen. 2. Da die Zuwendung (Weihnachtsgeld) im Tariftext nicht von der Absenkung ausgenommen ist, ergibt sich ihre Höhe aus den abgesenkten Bezügen des Monats September. 3. Soweit auf Grund der Kündigung der Zuwendungstarifverträge und der Tarifverträge über die Zahlung eines Urlaubsgeldes Neueingestellte nur einen Anspruch auf eine geminderte Zuwendung haben und ihnen Urlaubsgeld nicht gewährt wird, ändert der vorliegende Tarifvertrag daran nichts. <p>Zu § 3 Abs. 3</p> <p>Beim Abbau der Ausgleichstage richtet sich die Vergütung nicht wie bei Urlaubstagen nach der Urlaubsvergütung sondern nach § 3 Abs. 1. Die Aufschläge zur Urlaubsvergütung bzw. zum Urlaubslohn sind also nicht Bestandteil der Vergütung bzw. des Lohnes an Ausgleichstagen.</p>

Tarifvertragstext	Hinweise
<p>§ 4 - Wahlrecht, zu erbringende Arbeitszeit, Ausgleichstage</p> <p>(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die</p> <ul style="list-style-type: none"> - unter den Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (TV Kraftfahrer-O-TdL), - unter die Sonderregelungen für Angestellte im forstlichen Außendienst (SR 2 q BAT-O) bzw. - in den Geltungsbereich der Sonderregelungen für Angestellte als Hausmeister (SR 2 r BAT-O/ BAT) <p>fallen, können ihre Arbeitsleistung ausschließlich nach den Absätzen zwei bis fünf erbringen.</p> <p>Die sonstigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben hinsichtlich der Verteilung der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit ein Wahlrecht, ob die wöchentliche Arbeitszeit im gleichen Verhältnis der Absenkung reduziert oder ob die bisherige regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Maßgabe der Absätze zwei bis vier weiterhin erbracht wird und ein Ausgleich durch Ausgleichstage erfolgt. Die Wahl bindet die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer für die Laufzeit des Tarifvertrages. Das Wahlrecht ist innerhalb eines Monats nach In-Kraft-Treten des Tarifvertrages auszuüben und die Entscheidung der zuständigen Personalstelle mitzuteilen. In gegenseitigem Einvernehmen kann auf Antrag des Arbeitnehmers eine andere Vereinbarung getroffen werden.</p>	<p>Zu § 4 Abs. 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Während alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Wahlrecht haben, müssen diejenigen, die unter den Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (TV Kraftfahrer-O-TdL), unter die Sonderregelungen für Angestellte im forstlichen Außendienst (SR 2 q BAT-O) bzw. in den Geltungsbereich der Sonderregelungen für Angestellte als Hausmeister (SR 2 r BAT-O/ BAT) fallen, die bisherige wöchentliche Arbeitszeit weiterhin erbringen. Als Ausgleich für die zu viel erbrachte Arbeitszeit sind ihnen Ausgleichstage nach § 4 Abs. 2 TV M-V 2004 / 2007 zu gewähren. 2. Allen anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird ein <u>individuelles Wahlrecht</u> hinsichtlich der Verteilung der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit eingeräumt. Das Wahlrecht kann bis zum 31.07.2004 ausgeübt werden und gilt dann rückwirkend ab 01.07.2004. Aus organisatorischen Gründen sollten die Ressorts ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern jedoch zu einer frühzeitigen Entscheidung auffordern, damit die Zeitabrechnung für den Monat Juli aktuell erfolgen kann. <u>Bis zur Ausübung des Wahlrechts gilt die bisher vereinbarte Arbeitszeit (40 Wochenstunden bzw. die individuell vereinbarte Teilzeit).</u> Es wird darauf hingewiesen, dass bei einer späten Entscheidung im Juli 2004/2007 für die Absenkung der bisherigen Arbeitszeit auf die besondere Arbeitszeit alle im Juli über die besondere Arbeitszeit hinaus geleisteten Mehrarbeitsstunden dem Gleitzeitkonto zugeschrieben werden. Dadurch kann es zu einer Überschreitung der monatlich maximal möglichen Mehrarbeitsstunden kommen. Die Entscheidung ist grundsätzlich für die Laufzeit des TV M-V 2004 bindend. Wenn der Dienstbetrieb es verlangt, z.B. bei Teamarbeit, kann in Ausnahmefällen in Übereinstimmung mit den Betroffenen und unter Einbeziehung der zuständigen Personalvertretung vom individuellen Wahlrecht abgewichen werden. Wird auf Antrag des Arbeitnehmers eine Änderung des ausgeübten Wahlrechts vorgenommen, ist auch das Wirksamkeitsdatum im Einvernehmen zu bestimmen. Bei In-Kraft-Treten des TV M-V 2007 kann das Wahlrecht wieder in Anspruch genommen werden. 3. Sollte eine Erklärung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers gemäß Ziffer 2 nicht oder nicht rechtzeitig erfolgen, wird die wöchentliche Arbeitszeit reduziert. Ausgleichstage stehen dann nicht zu. Eine einvernehmliche Vereinbarung ist auch danach noch möglich. Die Personalstellen werden zur Vermeidung von unnötigem Aufwand gebeten, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur rechtzeitigen Ausübung des Wahlrechts anzuhalten.

Tarifvertragstext	Hinweise												
<p>(2) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die weiterhin ihre bisherige regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit leisten und bei denen der Ausgleich durch Ausgleichstage erfolgt, sind verpflichtet, die für sie maßgebende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu erbringen. Die über die besondere regelmäßige Arbeitszeit bis zur regelmäßigen Arbeitszeit hinaus geleistete Zeit gilt nicht als Überstunden gemäß § 17 BAT-O/ BAT bzw. § 19 MTArb-O/ MTArb. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten bei Absenkung ihrer Arbeitszeit nach § 2</p> <table data-bbox="138 630 616 973"> <tr> <td>um 1 Stunde 30 Minuten</td> <td>9,75</td> </tr> <tr> <td>um 1 Stunde 45 Minuten</td> <td>11,375</td> </tr> <tr> <td>um 2 Stunden</td> <td>13,0</td> </tr> <tr> <td>um 2 Stunden 30 Minuten</td> <td>16,25</td> </tr> <tr> <td>um 2 Stunden 45 Minuten</td> <td>17,875</td> </tr> <tr> <td>um 3 Stunden</td> <td>19,5</td> </tr> </table> <p>Ausgleichstage pro Kalenderjahr. Der Berechnung der Ausgleichstage wurden je Senkung der Arbeitszeit um 0,5 Stunden/ Woche 3,25 Ausgleichstage/ Jahr zugrunde gelegt (5-Tage-Arbeitswoche).</p>	um 1 Stunde 30 Minuten	9,75	um 1 Stunde 45 Minuten	11,375	um 2 Stunden	13,0	um 2 Stunden 30 Minuten	16,25	um 2 Stunden 45 Minuten	17,875	um 3 Stunden	19,5	<p>4. Vor dem Abschluss oder der Änderung eines Arbeitsvertrages (z.B. Neueinstellungen, Entfristungen, Übernahmen von Auszubildenden) haben die Personalstellen Einvernehmen mit der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer über die Verteilung der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit herzustellen.</p> <p>Zu § 4 Abs. 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wer sich für die Verteilung der Arbeitszeit durch die Inanspruchnahme von Ausgleichstagen entschieden hat, erbringt die bisher arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitszeit weiter. Dabei gilt die Differenz zwischen dieser und der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit nicht als Überstunden i.S.d. § 17 BAT/-O bzw. § 19 MTArb/-O. Diese „Mehrarbeit“ ist nicht als Gleitzeitguthaben zu berücksichtigen, denn sie wird im Rahmen der zustehenden Ausgleichstage ausgeglichen. 2. Sofern bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit über der besonderen Arbeitszeit liegt, ist bei der Inanspruchnahme von Ausgleichstagen die bisher geschuldete Arbeitszeit zu erbringen. Auch bei Teilzeitbeschäftigten werden bei einer Senkung der Wochenstunden um eine halbe Stunde 3,25 Ausgleichstage im Jahr gewährt. <u>Beispiel:</u> Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe I mit einer einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 38 Wochenstunden, der sich für Ausgleichstage entscheidet, muss diese Wochenstunden weiterhin leisten. 3. Die Anzahl der Ausgleichstage wurde gem. § 4 Abs. 2 Satz 3 TV M-V 2004 / 2007 auf der Basis von 3,25 Ausgleichstagen für eine Absenkung der Arbeitszeit um 0,5 Stunden ermittelt. Werden bei Teilzeitbeschäftigten andere Stundensenkungen erreicht, sind die Ausgleichstage auf dieser Basis anteilig zu ermitteln. Auf- und Abrundungen erfolgen dabei nicht. <u>Beispiel:</u> Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten der Vergütungsgruppe III: 38,25 Wochenstunden Besondere Arbeitszeit bei Vergütungsgruppe III: 37,25 Wochenstunden Absenkung der Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten auf 37,25 Wochenstunden Ausgleichstage = $1,0 / 0,5 * 3,25 = 6,5$ 4. Ausgleichstage können in Anspruch genommen werden, sobald sie erarbeitet worden sind. Für die Berechnung eines Anspruchs auf Ausgleichstage ist die Basis eines Jahres maßgebend. Beansprucht ein Arbeitnehmer einen Teil der zustehenden Ausgleichstage vor Ablauf eines Jahres oder scheidet er vor Ablauf eines Jahres aus, sind die bis zum jeweiligen Zeitpunkt zustehenden Ausgleichstage anteilig zu ermitteln. Auf- und Abrun-
um 1 Stunde 30 Minuten	9,75												
um 1 Stunde 45 Minuten	11,375												
um 2 Stunden	13,0												
um 2 Stunden 30 Minuten	16,25												
um 2 Stunden 45 Minuten	17,875												
um 3 Stunden	19,5												

Tarifvertragstext	Hinweise														
	<p>dungen erfolgen dabei nicht. Entstehende Reste von Ausgleichstagen können zusammen mit Gleitzeitguthaben abgebaut werden. Sollten aufgrund eines Ausscheidens bereits mehr Ausgleichstage genommen worden sein als eigentlich zuständen, hat eine Verrechnung mit einem noch bestehenden Urlaubsanspruch zu erfolgen.</p> <p>Besteht der bisher erarbeitete Anspruch auf Ausgleichstage für volle Monate kann dieser Anspruch auf der Basis der Zwölfteilung des Jahresanspruchs ermittelt werden.</p> <p><u>Beispiel:</u> Einem Angestellten der Vergütungsgruppe I stehen nach vollen 11 Monaten Wirksamkeit des TV M-V 2004 bei einem Jahresanspruch von 19,5 Ausgleichstagen 17,875 Tage zu ($19,5 / 12 * 11$).</p> <p>Da der Zeitraum 01.07.2004 bis 31.12.2004 kein ganzes Jahr, sondern nur 6 volle Monate umfasst, besteht für das Jahr 2004 nur folgender anteiliger Anspruch gem. der für ein Jahr tariflich vereinbarten Ausgleichstage:</p> <table border="0" data-bbox="1077 695 1626 1066"> <thead> <tr> <th><u>Arbeitszeitsenkung</u></th> <th><u>Ausgleichstage</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>um 1 Stunde 30 Minuten</td> <td>4,875</td> </tr> <tr> <td>um 1 Stunde 45 Minuten</td> <td>5,688</td> </tr> <tr> <td>um 2 Stunden</td> <td>6,5</td> </tr> <tr> <td>um 2 Stunden 30 Minuten</td> <td>8,125</td> </tr> <tr> <td>um 2 Stunden 45 Minuten</td> <td>8,938</td> </tr> <tr> <td>um 3 Stunden</td> <td>9,75</td> </tr> </tbody> </table> <p>Besteht der erarbeitete Anspruch auf Ausgleichstage nicht nur für volle Kalendermonate, so ist dieser Anspruch für die vollen Monate auf der Basis der Zwölfteilung des Jahresanspruchs und für darüber hinaus geleistete Arbeitstage auf der Basis des Verhältnisses dieser Arbeitstage zu den Gesamtarbeitstagen des Berechnungsjahres zu ermitteln.</p> <p><u>Beispiel:</u> Einem Angestellten der Vergütungsgruppe I steht am 15.11.2004 nach vollen 4 Monaten plus 11 Arbeitstagen Wirksamkeit des TV M-V 2004 bei einem Jahresanspruch für 2004 von 9,75 Ausgleichstagen folgende Anzahl von Ausgleichstagen zu: für die vollen Monate Juli bis Oktober 6,5 Tage ($9,75 / 12 * 4$) für die 11 Arbeitstage im Nov. 0,812 Tage ($9,75 / 132 * 11$) (Arbeitstage Juli - Dezember 04 = 132)</p>	<u>Arbeitszeitsenkung</u>	<u>Ausgleichstage</u>	um 1 Stunde 30 Minuten	4,875	um 1 Stunde 45 Minuten	5,688	um 2 Stunden	6,5	um 2 Stunden 30 Minuten	8,125	um 2 Stunden 45 Minuten	8,938	um 3 Stunden	9,75
<u>Arbeitszeitsenkung</u>	<u>Ausgleichstage</u>														
um 1 Stunde 30 Minuten	4,875														
um 1 Stunde 45 Minuten	5,688														
um 2 Stunden	6,5														
um 2 Stunden 30 Minuten	8,125														
um 2 Stunden 45 Minuten	8,938														
um 3 Stunden	9,75														

Tarifvertragstext	Hinweise
<p>(3) Werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den Ausgleichstagen arbeitsunfähig krank, wird die Freistellung durch den durch ärztliches Attest nachgewiesenen Zeitraum der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit unterbrochen; diese Ausgleichstage gelten somit als nicht in Anspruch genommen.</p> <p>(4) Der Ausgleich kann auch unmittelbar vor oder nach dem Erholungsurlaub erfolgen und mehrere Ausgleichstage können zusammenhängend genommen werden. Eine Kürzung des Erholungsurlaubes tritt durch den Ausgleich nicht ein.</p> <p>(5) Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unter den TV Kraftfahrer-O-TdL fallen, gilt an den Ausgleichstagen für die Ermittlung der Monatsarbeitszeit und die Berechnung des Pauschallohns § 4 Absatz 2 Unterabsatz 3 TV Kraftfahrer-O-TdL entsprechend.</p>	<p>Anspruch 1.7.04 bis 15.11.04 7,312 Tage (6,5 + 0,812)</p> <p>5. Ausgleichstage entstehen bei Erkrankung auf der Basis des Lohnausfallprinzips der §§ 3,4 Entgeltfortzahlungsgesetz/ § 37 Abs. 2 BAT-O, § 42 Abs. 4 MTArb-O und der Entscheidung des BAG vom 13.02.2002 - 5 AZR 470/00 - nur für die Dauer des Anspruchs auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall - längstens sechs Wochen. Für den sich anschließenden Zeitraum des Krankengeldzuschusses und darüber hinaus entstehen keine Ausgleichstage. Die Personaldienststellen haben in diesen Fällen darauf zu achten, dass die zustehenden Ausgleichstage entsprechend nach unten korrigiert werden. Bei der Ermittlung der zustehenden Ausgleichstage sind die unter Ziffer 4 dargestellten Berechnungen anzuwenden.</p> <p><u>Beispiel:</u> Ein Angestellter der Vergütungsgruppe I erkrankt im Oktober 2004 und ist nach Ablauf der Lohnfortzahlungsfrist 11 weitere Arbeitstage krank. Der Anspruch auf Ausgleichstage reduziert sich für 2004 von 9,75 Tage um 11/132 auf 8,938 Tage.</p> <p>Zu § 4 Abs. 3</p> <p>Die Regelung in § 4 Abs. 3 TV M-V 2004 zur Erkrankung während der Inanspruchnahme von Ausgleichstagen entspricht der vergleichbaren Regelung bei Erkrankung während des Erholungsurlaus. <u>Ab dem ersten Tag der Erkrankung</u> ist ein ärztliches Attest vorzulegen.</p> <p>Zu § 4 Abs. 5</p> <p>Die Regelung in § 3 Abs. 5 TV M-V 2004 zur Ermittlung der Monatsarbeitszeit unter Berücksichtigung der Ausgleichstage bei Arbeitnehmern, die unter den TV Kraftfahrer-O-TdL fallen, bewirkt, dass sich die Ausgleichstage hierbei genauso auswirken, wie etwa Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit. Andernfalls hätten die Personenkraftwagenfahrer neben der Absenkung des Lohnes durch die Herabsetzung der Arbeitszeit möglicherweise noch eine zweite Absenkung erfahren, indem sie einer niedrigeren Pauschalgruppe zugeordnet worden wären.</p> <p>Beispielsweise erhält ein Fahrer der Pauschalgruppe IV gem. § 4 Abs. 2 UAbs. 3 Buchst. a) TV Kraftfahrer - O - TdL für einen Ausgleichstag 12 Stunden angeschrieben.</p>

Tarifvertragstext	Hinweise
<p>Protokollnotiz:</p> <p>Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass für die Beantragung, Genehmigung und Inanspruchnahme der Ausgleichstage die tarifrechtlichen Bestimmungen über den Erholungsurlaub sinngemäß anzuwenden sind. Unbeschadet hiervon sind Ausgleichstage keine Urlaubstage. Die Dienststellen haben sicherzustellen, dass die Ausgleichstage gewährt und abgebaut werden können.</p>	<p>Zu Protokollnotiz zu § 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Für die Beantragung, Genehmigung und Inanspruchnahme der Ausgleichstage finden die Verfahrensweisen zum Erholungsurlaub sinngemäß Anwendung. Beantragung und Genehmigung sind wie beim Urlaub im schriftlichen Verfahren durchzuführen. Die Personalstellen erfassen die Ausgleichstage getrennt von Urlaub und Gleitzeit. Sie geben bei Bedarf Auskunft über die Anzahl der vorhandenen Ausgleichstage. 2. Bei der Gewährung der Ausgleichstage ist den Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weitgehend entgegen zu kommen. Die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes ist analog den Grundsätzen zum Erholungsurlaub zu gewährleisten. 3. Nach den in Mecklenburg-Vorpommern geltenden Urlaubsregelungen können die im Kalenderjahr nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage noch bis zum 30. September des Folgejahres genommen werden. Verbleibender Resturlaub verfällt. Diese Verfahrensweise gilt grundsätzlich auch für die Inanspruchnahme von Ausgleichstagen mit folgender Einschränkung. In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer rechtzeitig vor Ablauf der o.g. Verfallfrist seinen Anspruch auf Urlaubstage geltend gemacht hat und der Arbeitgeber deren Gewährung versagt hat, erkennt das BAG dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlte Freistellung als Schadenersatz zu (z.B. Urteil des BAG vom 22.10.91 – 9 AZR 373/90). Ein solcher Schadenersatzanspruch würde auch bezogen auf Ausgleichstage entstehen. Da also ein <u>rechtzeitig beantragter</u> Anspruch auf Ausgleichstage nicht untergeht, sondern nachgewährt werden muss, haben die Ressorts sicherzustellen, dass Ausgleichstage wie vom Arbeitnehmer beantragt gewährt und abgebaut werden. 4. Auch wenn eine Abgeltung für Resturlaub z.B. gem. § 51 Abs. 1 BAT-O nur dann zusteht, wenn aufgrund der <u>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</u> diese Tage nicht während der Kündigungsfrist genommen werden konnten, waren sich die Tarifvertragsparteien in den Verhandlungen zu den Tarifverträgen einig darüber, dass eine Abgeltung dann erfolgen soll, wenn die Gewährung der Ausgleichstage aus tatsächlichen Gründen nicht mehr möglich ist, wie z.B. bei voller Erwerbsminderungsrente, Tod. 5. Die Regelung, dass Ausgleichstage keine Urlaubstage sind, gilt insbesondere für den Hochschulbereich, weil dort der Urlaub besonderen Einschränkungen unterliegt.

Tarifvertragstext	Hinweise
<p style="text-align: center;">§ 5 - Regelungen zur Altersteilzeit</p> <p>(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung von Altersteilzeit ablehnen, soweit dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. Das ist auch dann der Fall, wenn aufgrund der Besonderheiten der betreffenden Stelle eine Nachbesetzung nur von außerhalb der Landesverwaltung möglich ist.</p> <p>(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die während der Laufzeit dieses Tarifvertrages in Altersteilzeit eintreten, werden von der Regelung nach § 2 Abs. 1 dieses Tarifvertrages einen Monat vor Beginn der Altersteilzeit ausgenommen. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gem. § 3 Abs. 1 des Tarifvertrages zur Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 05.05.1998 wird die Arbeitszeit zugrunde gelegt, die ohne Anwendung des § 2 Abs. 1 auf das Arbeitsverhältnis gegolten hätte.</p>	<p>Zu § 5 Abs. 1</p> <p>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht unter den Geltungsbereich der Tarifverträge fallen, haben keinen Anspruch auf Altersteilzeitarbeit ab Vollendung des 58. Lebensjahres, da die entsprechende Regelung nur für die unter die TV M-V 2004 / 2007 Fallenden gilt.</p> <p>Zu § 5 Abs. 2</p> <p>Zu den dringenden dienstlichen Gründen, aus denen Altersteilzeitarbeit abgelehnt werden kann, zählt nach dieser spezifischen tariflichen Regelung auch der Fall, dass die Nachbesetzung der Altersteilzeitstelle <u>nur</u> von außerhalb der Landesverwaltung möglich ist. Auf diese Regelung haben sich die Tarifvertragsparteien geeinigt, weil eine Nachbesetzung von außerhalb der Landesverwaltung zu Mehrkosten führt und kein Stellenabbau möglich ist.</p> <p>Zu § 5 Abs. 3</p> <p>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die während der Laufzeit dieses Tarifvertrages in Altersteilzeit eintreten wollen, fallen zunächst unter die Arbeitszeit- und Lohnsenkungen der TV M-V 2004 / 2007. Einen Monat vor Beginn der Altersteilzeit wird ihre Arbeitszeit auf das Niveau heraufgesetzt, mit dem sie vor Beginn der besonderen Arbeitszeit beschäftigt waren. Für die Ermittlung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, die der Bestimmung der Arbeitszeit während der Altersteilzeit zugrunde zu legen ist, ist für die Dauer der Wirksamkeit der besonderen Arbeitszeit nach § 2 TV M-V 2004 / 2007 fiktiv die Arbeitszeit maßgeblich, mit welcher der Arbeitnehmer vor der Geltung des jeweiligen Tarifvertrages beschäftigt war.</p> <p><u>Beispiele:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ein am 30.06.04 vollbeschäftigter Arbeitnehmer geht am 31.12.04 zu Altersteilzeit über. Der Arbeitszeit für die ATZ ist eine Vollbeschäftigung von 40 Wochenstunden zugrunde zu legen. 2. Ein am 30.06.04 mit 38 Wochenstunden teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer geht ebenfalls am 31.12.04 zu Altersteilzeit über. Der Arbeitszeit für die ATZ ist eine Teilzeitbeschäftigung von 38 Wochenstunden zugrunde zu legen, wenn die Teilzeitbeschäftigung von 38 Wochenstunden auch schon am 01.01.2003 vorlag.

Tarifvertragstext	Hinweise
<p style="text-align: center;">§ 6 - Sonderregelungen für Lehrkräfte an Fachhochschulen, Hochschulen und Universitäten</p> <p>Die Lehrverpflichtung wird durch die Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit grundsätzlich nicht berührt. Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Lehrverpflichtung für hauptberuflich tätige wissenschaftlich und künstlerisch vollbeschäftigte Angestellte entsprechend § 2 prozentual abgesenkt werden.</p> <p>Hauptberuflich tätige wissenschaftlich und künstlerisch vollbeschäftigte Angestellte, deren Lehrverpflichtung nicht abgesenkt wird, können die Ausgleichstage im Sinne des § 4 Abs. 2 im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bis zum 30. Juni 2007 auch zusammenhängend beanspruchen. Diese Beschäftigten haben in Ergänzung zur Erklärung nach § 4 Abs. 1 Satz 2 bis zum 30. September 2005 zu erklären, wann die zusammenhängende Inanspruchnahme der Ausgleichstage erfolgen soll.</p>	<p>Zu § 6</p> <p>Die Vertragsparteien gehen von folgenden Regelungstatbeständen aus:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Das nichtwissenschaftliche Personal fällt nicht unter die Regelung des § 6. 2. § 6 umfasst nicht den gesamten Hochschulbereich, sondern nur die hauptberuflich tätigen wissenschaftlich und künstlerisch vollbeschäftigten Angestellten. 3. Trotz der besonderen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gelten die unter den Tarifvertrag M-V fallenden Landesbediensteten als Vollbeschäftigte im Sinne des BAT-O. Bei der Umsetzung des TV M-V 2004/2007 im Bereich Lehre und Forschung darf es nicht zu Veränderungen der Tätigkeitsgegenstände von wissenschaftlichen Mitarbeitern hin zu Tätigkeitsgegenständen als Lehrkräfte für besondere Aufgaben kommen. 4. Ausgleichstage nach § 4 TV M-V können auch während des Semesters im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber genommen werden. 5. Anträge auf Nebentätigkeiten i.S.v. § 11 BAT - O sowie der entsprechenden Regelung im Hochschulgesetz sind vom Arbeitgeber M-V statt zu geben. 6. Nach § 6 TV M-V bestehen für den hauptberuflich tätigen wissenschaftlich und künstlerisch vollbeschäftigten Angestellten folgende Wahlmöglichkeiten: <ul style="list-style-type: none"> - Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 2 TV M-V - Inanspruchnahme der Ausgleichstage nach § 4 im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber - Sammlung der Ausgleichstage im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber (Erklärungsfristen jeweils 30. September 2005 und 30. September 2008) bis zum Ende der jeweiligen Laufzeit der Tarifverträge. Alternativ besteht die Möglichkeit, die Ausgleichstage laufend im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber in Anspruch zu nehmen.

Tarifvertragstext	Hinweise
<p align="center">§ 7 - Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen</p> <p>Für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit des Tarifvertrages ausgeschlossen.</p> <p>Nur TV M-V 2007: Für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31.12.2010 ausgeschlossen.</p>	<p>Zu § 7</p> <p>Grundsätzlich gilt, dass während der Laufzeit der beiden Tarifverträge betriebsbedingte Kündigungen für die unter die Tarifverträge fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeschlossen sind. Gem. § 7 TV M-V 2007 wird ein über die Laufzeit dieses Tarifvertrages hinaus gehender Kündigungsschutz gewährt, womit nach jetzigem Rechtsstand i.V.m. § 3 Abs. 5 TV M-V 2007 gesichert wird, dass einem Arbeitnehmer erst nach dem 31.12.2010 betriebsbedingt gekündigt werden kann und dass der Berechnung der Leistungen der Arbeitsverwaltung <u>nicht</u> die Vergütung entsprechend der besonderen Arbeitszeit zugrunde gelegt wird.</p> <p>Personen- und verhaltensbedingte Kündigungen sowie Änderungskündigungen zum Zwecke einer tarifgerechten Rückgruppierung werden vom Kündigungsschutz nicht betroffen.</p>
<p align="center">§ 8 - Rationalisierung und Umstrukturierung</p> <p>(1) Unberührt vom Kündigungsschutz nach § 3 Abs. 5 TV soziale Absicherung obliegen den Arbeitnehmern, deren Arbeitsplätze aufgrund von Umstrukturierungen oder Rationalisierungen entfallen, besondere Mitwirkungspflichten. Diese gelten insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anbietet. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung bzw. Einreihung nicht ändert.</p> <p>Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/ demselben Betrieb an demselben Ort, b) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/ demselben Betrieb an einem anderen Ort oder in einer anderen Verwaltung/ einem anderen Betrieb an demselben Ort, c) Arbeitsplatz in einer anderen Verwaltung/ einem anderen Betrieb an einem anderen Ort. <p>Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgewichen werden.</p> <p>Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, soll der Arbeitnehmer entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden,</p>	<p>zu § 8</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entfallen bei Rationalisierungen und Umstrukturierungen Arbeitsplätze, obliegen dem Arbeitnehmer gem. § 8 Abs. 1 besondere Mitwirkungspflichten. Diese Mitwirkungspflichten bestehen darin, gleichwertige Arbeitsplätze gem. Buchst. a) bis c) oder Fortbildungs- oder Umschulungsangebote anzunehmen. 2. Nimmt der Arbeitnehmer die nach § 8 Abs. 1 angebotenen Möglichkeiten nicht an oder können entsprechende Angebote nicht gemacht werden, hat der Arbeitgeber nach § 8 Abs. 2 die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer an demselben Ort einen Arbeitsplatz bei Verringerung der Eingruppierung bzw. Einreihung um eine Vergütungsgruppe bzw. Lohngruppe anzubieten. Nimmt der Arbeitnehmer dieses Angebot nicht an, dann kann ihm verhaltensbedingt gekündigt werden. 3. Nach § 8 Abs. 2 Satz 1 hat der Arbeitgeber im Zeitraum 30.04.2004 bis zum 30.06.2010 nur einmal die Möglichkeit, die o.g. Verringerung der Eingruppierung bzw. Einreihung vorzunehmen. Als Stichtag wurde der 30.04.2004 festgelegt, um aufgrund laufender Gerichtsverfahren keine doppelte Herabgruppierung realisieren zu müssen. Unberührt hiervon besteht die Möglichkeit, bei falschen Eingruppierungen bzw. Einreihungen korrigierende Rückgruppierungen vorzunehmen.

Tarifvertragstext	Hinweise
<p>wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zu Verfügung gestellt werden kann. Nach Vollendung des 58. Lebensjahres ist eine Umschulung nur im beiderseitigen Einvernehmen möglich. Die Kosten der Fortbildung, Weiterbildung oder Umschulung trägt der Arbeitgeber, soweit kein anderer Kostenträger die Kosten übernimmt.</p> <p>(2) Wenn die Realisierung der in Abs. 1 beschriebenen Möglichkeiten erfolglos geblieben ist, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz an demselben Ort anzubieten, bei Verringerung der bisherigen Eingruppierung bzw. Einreihung um einmalig eine Vergütungsgruppe bzw. Lohngruppe (Stichtag 30.04.2004). Der Arbeitnehmer ist zur Annahme eines zumutbaren Arbeitsplatzes verpflichtet.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 9 - Fort- und Weiterbildung, Umschulung</p> <p>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den von § 8 erfassten Bereichen haben einen Anspruch auf Fort- bzw. Weiterbildung bzw. auf eine Umschulung im zeitlich erforderlichen Umfang, sofern dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin ein anderweitiger Arbeitsplatz angeboten wurde und zur Ausübung der Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz die beantragte Fort-, Weiterbildung bzw. Umschulung erforderlich ist. Die Fort-, Weiterbildung bzw. Umschulung erfolgt unter Fortzahlung der Vergütung bzw. des Monatstabellenlohnes, des Sozialzuschlages und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.</p>	<p>Zu § 9</p> <p>§ 9 räumt einem definierten Personenkreis einen Anspruch auf eine Fort- oder Weiterbildung bzw. auf eine Umschulung ein, wenn diesem ein Arbeitsplatz angeboten wurde und für diese Tätigkeit eine Umschulung erforderlich ist. Nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den von § 8 erfassten Bereichen können diesen Anspruch geltend machen.</p>
<p style="text-align: center;">§ 10 - Geltungsdauer, Ausschluss der Nachwirkung, Erklärungsfrist, Verhandlungspflicht</p> <p>(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.2004 in Kraft und mit Ablauf des 30.06.2007 außer Kraft.</p> <p>(2) Die Nachwirkung nach § 4 Absatz 5 des Tarifvertragsgesetzes wird ausgeschlossen.</p>	<p>Zu § 10 Abs. 1</p> <p>Der TV M-V 2004 hat eine Laufzeit vom 01.07.2004 bis zum 30.06.2007. Der TV M-V gilt vom 01.07.2007 bis zum 30.06.2010. Hier ist zu beachten dass die Regelungen des § 2 nur bis zum 31.12.2009 wirken und der Kündigungsschutz gem. § 7 bis 31.12.2010 gilt.</p> <p>Beide Tarifverträge sind nicht kündbar. Der TV M-V 2007 kann jedoch im Ergebnis der im Sommer 2006 durch die Tarifvertragsparteien vorzunehmenden umfassenden Bewertung des TV M-V 2004 soweit erforderlich angepasst werden.</p> <p>Zu § 10 Abs. 2</p> <p>Der Ausschluss der Nachwirkung dieses Tarifvertrages bedeutet, dass im Gegensatz zu</p>

Tarifvertragstext	Hinweise
<p>(3) Für beide Parteien wird eine Erklärungsfrist bis zum 01.06.2004 vereinbart.</p> <p>(4) Die Tarifvertragsparteien nehmen nach Aufforderung einer Seite Ende 2006 Verhandlungen im Sinne der Präambel des TV M-V 2007 auf.</p> <p>nur TV M-V 2007: (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.2007 in Kraft und mit Ablauf des 30.06.2010, mit Ausnahme von § 7, außer Kraft.</p>	<p>anderen Tarifverträgen (z.B. Tarifverträge zu Lohn und Vergütung) die normativen Regelungen des Tarifvertrages <u>nicht</u> fortwirken. Die Fortdauer der Herabsetzung von Arbeitszeit und Vergütung i.S.d. § 2 TV M-V 2007 erfordert den Abschluss eines weiteren Tarifvertrages gem. § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung vom 06.07.1992.</p>
<p>Niederschriftserklärungen:</p> <p>1. Die übertariflichen Leistungen gem. Erlass des Finanzministeriums vom 12.04.1996 i.d.F. der 8. Ergänzung vom 30.06.1999 werden bis zum 31.12.2008 verlängert und redaktionell an die zwischenzeitlich eingetretenen bundesgesetzlichen Änderungen angepasst. Sie werden über den bisherigen Anwendungsbereich hinaus allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages unterliegen, mit Ausnahme des Kündigungsschutzes in Ziffer 1.3 § 3 des o.g. Erlasses (Teilzeitbeschäftigung mit Kündigungsschutz) angeboten.</p> <p>§ 5 Abs. 2 gilt sinngemäß.</p> <p>2. Für den Fall von Privatisierungen und sonstigen Rechtsformwechseln werden die Tarifvertragsparteien mit dem Ziel zusammen kommen, für den jeweiligen Einzelfall unter Abwägung der Schutzinteressen der Arbeitnehmer einerseits und der Arbeitgeberinteressen andererseits eine Regelung zu finden.</p> <p>3. Der Arbeitgeber wird Grundsätze für ein Personalkonzept der Landesverwaltung entwickeln und mit den Gewerkschaften erörtern. Hierzu gehören auch die Einstellungskorridore für die Auszubildenden sowie Übernahmeregelungen.</p>	<p>Zur Niederschriftserklärung Nr. 1</p> <p>Die ab 01.07.2004 jeweils geltenden übertariflichen Leistungen können im Ergebnis der Tarifverhandlungen grundsätzlich auch von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden, die unter die Regelungen zur besonderen Arbeitszeit fallen. Die jeweiligen Gewährungsbedingungen sind dem aktualisierten Erlass zur Gewährung übertariflicher Leistungen zu entnehmen. Die Gewährung der übertariflichen Leistungen kann aus dringenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden.</p> <p>Zur Niederschriftserklärung Nr. 3</p> <p>Unterabsatz 2 wurde nicht mit der dbb-tarifunion vereinbart.</p>

Tarifvertragstext	Hinweise
<p>Für den Bereich der Polizeiverwaltung wird in Ergänzung zu dem für den Vollzug geltenden Personalentwicklungskonzept ein eigenes Personalentwicklungskonzept erarbeitet und mit der GdP erörtert.</p> <p>4. Der Arbeitgeber beabsichtigt nicht, die Lehrverpflichtung nach der Lehrverpflichtungsverordnung sowie die regelmäßige Arbeitszeit der Beamten des Landes durch Änderung der Arbeitszeitverordnung für die Laufzeit des Tarifvertrages zu erhöhen.</p> <p>5. Bei Streitfällen über die Auslegung des Tarifvertrages werden die Vertragspartner eine paritätisch besetzte Kommission mit dem Ziel bilden, einvernehmliche Lösungen anzustreben.</p>	
<p>Ort, Datum</p> <p>Für das Land Mecklenburg-Vorpommern Die Finanzministerin</p> <p>Für die Gewerkschaft [...] Der/Die Landesvorsitzende/Bezirksvorsitzende</p>	