

Tarifvertrag

**zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung
für den Bereich der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern
(TV M-V 2007)**

vom 3. Juni 2004

Zwischen

der Regierung des Landes Mecklenburg-Vorpommern
vertreten durch die Finanzministerin

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - e.V. (ver.di)

vertreten durch die Landesbezirksleitung Nord,

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,

Landesverband Mecklenburg-Vorpommern,

der Gewerkschaft der Polizei,

Landesbezirk Mecklenburg-Vorpommern,

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Bundesvorstand

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Präambel:

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 Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abzuschließen.

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.

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.

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.

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.

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.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

(2) Der Tarifvertrag gilt nicht für:

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;
3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Vergütung sich nach beamtenrechtlichen Regelungen bestimmt;
4. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den Hochschulklinika Rostock und Greifswald mit Ausnahme der Bereiche Lehre und Forschung;
5. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW) und am Forschungsinstitut für die Biologie landwirtschaftlicher Nutztiere Dummerstorf;

6. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Vergütung/ Lohn zu 100% von Dritten bezahlt wird;
7. 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;
8. Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen sowie das Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung (PmsA);

Für diese Beschäftigungsgruppen gelten die Regelungen des mit der GEW und den Lehrerverbänden vereinbarten Lehrpersonalkonzeptes.

9. Waldarbeiter, die unter den Manteltarifvertrag für die Waldarbeiter Ost (MTW-O) fallen.

Protokollnotiz zu § 1 Abs. 2 Ziffer 4:

Die Bereiche Lehre und Forschung an den Hochschulklinika der Universitäten Rostock und Greifswald umfassen nach derzeitigem Stand folgende Einrichtungen:

Medizinische Fakultät/ Universitätsklinikum der Universität Rostock:

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

Medizinische Fakultät/ Universitätsklinikum der Ernst-Moritz-Arndt Universität Greifswald:

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

Institut für Geschichte der Medizin

Institut für Community Medicine

Institut für Rechtsmedizin

Abteilung Versuchstierkunde

Dekanat

Protokollnotiz zu § 1 Abs. 2 Ziffer 7:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen nach In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert oder neu abgeschlossen wird, fallen unter diesen Tarifvertrag.

Protokollnotiz zu § 1 Abs. 2 Ziffer 8:

Die Landesregierung wird die regelmäßige Pflichtstundenzahl (Regelstundenmaß) sowie die Anrechnungstunden 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.

§ 2

Besondere regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die besondere regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für

Angestellte der Vergütungsgruppen X bis VIII, Kr. I und II	96,25 %
Min. *)	(Absenkung um 1 Std. 30
Arbeiterinnen und Arbeiter der Lohngruppen 1 bis 5	96,25 %
Min. *)	(Absenkung um 1 Std. 30
Angestellte der Vergütungsgruppe VII, Kr. III	95,625 %
Min. *)	(Absenkung um 1 Std. 45

Arbeiterinnen und Arbeiter der Lohngruppen 5a bis 9 95,625 %
(Absenkung um 1 Std. 45
Min.*)

Angestellte der Vergütungsgruppen VIb bis Vc, Kr. IV bis VI 95,00 %
(Absenkung um 2 Std.*)

Angestellte der Vergütungsgruppen Vb bis IVb, Kr. VII bis IX 93,75 %
(Absenkung um 2 Std. 30
Min.*)

Angestellte der Vergütungsgruppen IVa und III, Kr. X bis XII 93,125 %
(Absenkung um 2 Std. 45
Min.*)

Angestellte der Vergütungsgruppen IIb bis I, Kr. XIII 92,50 %
(Absenkung um 3 Std.*)

Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe
hinausgehende Vergütung erhalten 92,50 %
(Absenkung um 3 Std.*)

der nach den jeweiligen tariflichen Vorschriften maßgebenden regelmäßigen
wöchentlichen Arbeitszeit (dazu zählen auch andere tarifliche Arbeitszeitregelungen wie
z.B. TV Kraftfahrer-O).

- * Die oben genannten Zeitvolumina basieren auf einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden.

(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.

(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.

(4) Die Regelungen der Absätze 2 und 3 gelten sinngemäß auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein Sabbatical in Anspruch nehmen.

(5) Die Absenkung der Arbeitszeit und der Vergütung endet am 31.12.2009.

§ 3

Vergütung

(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.

Satz 1 gilt nicht für Zulagen nach § 33 a BAT-O/ BAT bzw. § 29 a MTArb-O/ MTArb.

(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.

(3) Beim Abbau der Ausgleichstage nach § 4 ist die Vergütung gem. Abs. 1 zu

zahlen.

§ 4

Wahlrecht, zu erbringende Arbeitszeit, Ausgleichstage

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 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, können ihre Arbeitsleistung ausschließlich nach den Absätzen zwei bis fünf erbringen.

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.

- (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

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

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).

(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.

(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.

(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.

Protokollnotiz:

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.

§ 5

Regelungen zur Altersteilzeit

(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.

(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.

(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.

§ 6

Sonderregelungen für Lehrkräfte an Fachhochschulen, Hochschulen und Universitäten

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.

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 2010 auch zusammenhängend beanspruchen. Diese Beschäftigten haben in Ergänzung zur Erklärung nach § 4 Abs. 1 Satz 2 bis zum 30. September 2008 zu erklären, wann die zusammenhängende Inanspruchnahme der Ausgleichstage erfolgen soll.

§ 7

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31.12.2010 ausgeschlossen.

§ 8

Rationalisierung und Umstrukturierung

(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.

Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

- 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.

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

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, soll der Arbeitnehmer entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, 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.

(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.

§ 9

Fort- und Weiterbildung, Umschulung

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.

§ 10

Geltungsdauer, Ausschluss der Nachwirkung,

Erklärungsfrist, Verhandlungspflicht

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.2007 in Kraft und mit Ablauf des 30.06.2010, mit Ausnahme von § 7, außer Kraft.

- (2) Die Nachwirkung nach § 4 Absatz 5 des Tarifvertragsgesetzes wird ausgeschlossen.

Niederschriftserklärungen:

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.

§ 5 Abs. 2 gilt sinngemäß.

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.

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.

Für den Bereich der Polizeiverwaltung wird in Ergänzung zu dem für den Vollzug geltenden Personalentwicklungskonzept ein eigenes Personalentwicklungskonzept erarbeitet und mit der GdP erörtert.

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.

5. Bei Streitfällen über die Auslegung des Tarifvertrages werden die Vertragspartner eine paritätisch besetzte Kommission mit dem Ziel bilden, einvernehmliche Lösungen anzustreben.

Schwerin, 3. Juni 2004

Für ver.di -

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - e.V. (ver.di)
Vorpommern

Landesbezirksleitung Nord

Für die Landesregierung

Mecklenburg-

Die Finanzministerin

Ernst Heilmann

Sigrid Keler

Gabriele Gröschl-Bahr

Jens Mahler

Für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern

Annett Lindner

Für die Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Mecklenburg-Vorpommern

Michael Silkeit

Für die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand

Hans Joachim Wilms

Christoph Burmester

Im Auftrag

Claus Lorenz