

# **Tarifvertrag Nr. 444**

zuletzt geändert durch TV Nr. 169

Stand: Juni 2012

Herausgegeben und bearbeitet

Deutschen Post AG

Zentrale

Bonn

## Vorbemerkungen

Der TV Nr. 444 wurde durch die nachstehenden Tarifverträge geändert oder ergänzt:

TV-Nr.	vom	über	in Kraft ab
8	14.12.1995	Verlängerung Bestandsschutz, siehe § 13 TV Nr. 444/445	01.01.1996
22	25.04.1997	TV Sanierung Frachtpost	01.01.1997 / 01.02.1997 / 15.05.1997 / 01.07.1997 / 01.08.1998
36	23.12.1997	Änderung der TV Nr. 444/445 hinsichtlich der Ausweitung des Geltungsbereiches und der Verlängerung Bestandsschutz	01.01.1998
37e	02.04.1998	Änderung des TV Nr. 444/445 – Überbrückungsgeld, Umgestaltung der Berechnungsweise	01.07.1998
55	16.03.1999	Änderung des § 14a TV Nr. 444/445, Vereinbarung einer einmaligen Anreizzahlung bei der Inanspruchnahme des Überbrückungsgeldes bis 31.05.2000; Änderung des TV Betriebsrente Post (TV BRP)	01.03.1999
75f	20.10.2000	Änderung der TV Nr. 444/445, Betriebliche Altersversorgung, Altersteilzeit, Änderung der TV Nr. 306/402f, TV Nr. 50, TV Ang und TV Ang-O	01.01.2001
108	07.11.2002	Änderung des § 14a TV Nr. 444/445 (Änderung der Besitzstandsregelungen)	01.01.2002
112c	24.07.2003	Beschäftigungspakt 2003	01.09.2003
111	10.09.2003	Redaktionelle Anpassung verschiedener Tarifverträge anlässlich der Einführung des ETV-/MTV-DP AG	01.09.2003
130c	20.11.2006	Änderung des TV Nr. 444; Protokollnotiz zu § 1 und § 21 Abs. 5	20.11.2006
147c	30.10.2009	Änderung der Protokollnotiz zu § 1 sowie der §§ 2, 11, 21 und 22	01.11.2009
154	27.07.2010	Neufassung des TV Nr. 444	01.10.2010
162c	05.10.2011	Änderung der §§ 13 und 29	01.01.2012
169	20.04.2012	Änderung des § 13	01.06.2012

**Inhalt**

<b>Erster Teil</b> .....	<b>4</b>
<b>Abschnitt I. Allgemeine Schutzregelungen</b> .....	<b>4</b>
§ 1 Sachlicher Geltungsbereich.....	4
§ 2 Persönlicher Geltungsbereich .....	5
§ 3 Gleichwertige und zumutbare Weiterbeschäftigung.....	5
§ 4 Gleichwertigkeit des Arbeitsplatzes .....	5
§ 5 Zumutbarkeit des Arbeitsplatzes .....	6
§ 6 Unterwertige zumutbare Weiterbeschäftigung .....	8
§ 7 Annahmeverpflichtung .....	9
§ 8 Mehraufwendungen durch Umsetzung, Abordnung und Versetzung .....	9
§ 9 Erstattung von Fahrmehrkosten.....	9
§ 10 Ausgleich für den zeitlichen Mehraufwand und die erhöhte Belastung .....	10
§ 11 Sicherung des Monatsentgeltes.....	10
§ 12 Fortbildung/Umschulung.....	11
§ 13 Verzicht auf betriebsbedingte Änderungskündigungen.....	12
§ 14 Ergänzende Regelungen .....	12
§ 15 Abfindung.....	13
<b>Abschnitt II. Sonderregelungen</b> .....	<b>14</b>
§ 16 Anwendungsbereich .....	14
§ 17 Vorrangige Weiterbeschäftigung.....	14
§ 18 Kündigungsfrist .....	14
§ 19 Fahrmehrkostenerstattung .....	15
<b>Abschnitt III. Durchführungsbestimmungen (Schuldrechtlicher Teil)</b> .....	<b>16</b>
§ 20 Sozialplanverfahren .....	16
§ 21 Abgrenzung zwischen den tariflichen Regelungen.....	16
<b>Zweiter Teil</b> .....	<b>17</b>
Präambel .....	17
<b>Abschnitt I</b> .....	<b>17</b>
§ 22 Sachlicher Geltungsbereich.....	17
§ 23 Anwendungsbereich .....	18
§ 24 Sicherung des Monatsentgeltes.....	18
§ 25 Arbeitsplatzsicherung.....	19
<b>Abschnitt II</b> .....	<b>20</b>
§ 26 Anwendungsbereich .....	20
§ 27 Vorrangige Weiterbeschäftigung.....	20
§ 28 Kündigungsfrist .....	20
<b>Dritter Teil</b> .....	<b>21</b>
§ 29 In-Kraft-Treten/Laufzeit/Kündigung.....	21
<b>Anlage 1 (zu § 20) Aufstellung von Sozialplänen für die Ein- und Durchführung     der Maßnahmen gem. TV Nr. 444</b> .....	<b>22</b>
<b>Beilage 1 (zur Anlage 1) Schiedsstelle</b> .....	<b>27</b>
<b>Beilage 2 (zur Anlage 1) Regionale Personalausgleichsstelle</b> .....	<b>29</b>
<b>Anlage 2 (zu § 15)</b> .....	<b>30</b>
<b>Anlage 3 (zu § 5) Definitionen gem. § 5 Absatz 3</b> .....	<b>31</b>
<b>Anlage 4 Gewährung von Trennungsgeld</b> .....	<b>33</b>

## Erster Teil

### Abschnitt I. Allgemeine Schutzregelungen

#### § 1

##### Sachlicher Geltungsbereich

(1) Dieser Teil des Tarifvertrages findet Anwendung bei folgenden Rationalisierungsmaßnahmen:

- a) Änderungen der Aufbauorganisation,
- b) Änderungen der Ablauforganisation,
- c) Maßnahmen zur Nutzung des technischen Fortschritts,
- d) andere personalwirtschaftliche Maßnahmen,

die von der Deutschen Post AG getroffen werden und die jeweils allein oder in Verbindung mit anderen der genannten Maßnahmen dazu führen, dass der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers verlegt wird oder wegfällt oder dessen Tätigkeit sich ihrem Umfang nach oder in ihrem Aufgabeninhalt ändert.

##### Ausführungsbestimmungen

Zu Abs. 1 Buchst. a):

Unter Aufbauorganisation ist die Bildung von Organisationseinheiten, die Zuteilung von Aufgaben zu diesen Einheiten, die Aufgabenverteilung innerhalb der Einheiten sowie die Festlegung ihrer Zuständigkeiten zu verstehen. Sie umfasst z. B. die Einrichtung, Umwandlung oder Aufhebung von Organisationseinheiten, die Einrichtung, Umwandlung oder Aufhebung von Abteilungen, die Aufgabenverteilung auf Organisationseinheiten sowie die Arbeitsverteilung auf Stellen (z. B. Aufsicht).

Zu Abs. 1 Buchst. b) und c):

Die Ablauforganisation ist die Ordnung für das zeitlich-räumliche Hinter- und Nebeneinander von Arbeitsvorgängen zur Erfüllung der im Rahmen der Aufbauorganisation vorgesehenen Aufgaben. Sie umfasst die Gestaltung von Arbeitsverfahren, Arbeitsvorschriften, Arbeitsfeldern und Arbeitsplätzen sowie den Einsatz von Arbeitsmitteln.

(2) Unter diesen Teil des Tarifvertrages fallen auch

- Planungsphasen
- vorbereitende Maßnahmen
- Pilot- und Testbetriebe
- Implementierungsphasen.

(3) Eine Verringerung des Personalbedarfs, der durch gesamtwirtschaftlich bedingten allgemeinen Verkehrsrückgang ausgelöst ist, zählt nicht zu den Maßnahmen gem. Abs. 1 Buchst. d).

**Protokollnotiz zu § 1**

Zu den "vorbereitenden Maßnahmen" zählen z. B. im Vorfeld der Betriebsaufnahme von Briefzentren auch die Konzentration bzw. der Wegfall von Bearbeitungsstellen.

**§ 2****Persönlicher Geltungsbereich**

- (1) Dieser Abschnitt gilt für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG mindestens 2 Jahre ununterbrochen besteht, soweit es sich nicht um geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV- handelt.
- (2) Arbeitnehmer, die aufgrund einer Maßnahme i. S. v. § 1 Abs. 1 unter die Grenze der „geringfügig Beschäftigten“ gem. § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV- fallen, verbleiben jedoch im Geltungsbereich dieses Teils.
- (3) Für Arbeitnehmer, die von einer Maßnahme i. S. v. § 1 erfasst sind und nicht unter Abs. 1 oder Abs. 2 fallen, gilt Abschnitt II.

**§ 3****Gleichwertige und zumutbare Weiterbeschäftigung**

Die Deutsche Post AG ist verpflichtet, dem unter § 1 und § 2 fallenden Arbeitnehmer einen anderen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz anzubieten.

**§ 4****Gleichwertigkeit des Arbeitsplatzes**

- (1) Eine Gleichwertigkeit des Arbeitsplatzes ist immer dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer in der bisherigen Entgeltgruppe mit der bisherigen arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (WAZ) eingesetzt werden kann.
- (2) Für Arbeitnehmer, die infolge einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 1 Abs. 1 nicht mehr unter den Geltungsbereich des TV Vertrieb fallen, gelten folgende Zuordnungen als gleichwertig:
- Vertriebsentgeltgruppe 1 TV Vertrieb entspricht Entgeltgruppe 5 ETV-DP AG
  - Vertriebsentgeltgruppe 1A TV Vertrieb entspricht Entgeltgruppe 6 ETV-DP AG
  - Vertriebsentgeltgruppe 2 TV Vertrieb entspricht Entgeltgruppe 8 ETV-DP AG
  - Vertriebsentgeltgruppe 3 TV Vertrieb entspricht Entgeltgruppe 9 ETV-DP AG

Die bisherige Gruppenstufe gilt auch für die Eingruppierung gem. ETV-DP AG weiter. Bei Arbeitnehmern der Vertriebsentgeltgruppe 3, die bereits seit der Eingruppierung in die Vertriebsentgeltgruppe 3 eine Tätigkeitszeit von 14 und mehr Jahren erbracht haben, erfolgt eine Zuordnung zur Gruppenstufe 8.

(3) Ergibt sich aus der nach Abs. 2 vorgenommenen Zuordnung bei der erstmaligen Eingruppierung gem. ETV-DP AG gegenüber der bisherigen Eingruppierung gem. TV Vertrieb ein geringeres Jahresgrundentgelt, wird für Zeiten mit Anspruch auf Monatsgrundentgelt das bisherige Jahresgrundentgelt gesichert. Die Sicherung erfolgt im Wege der Zahlung einer monatlichen statischen Besitzstandszulage in Höhe der monatisierten Differenz zwischen bisherigem und neuem Jahresgrundentgelt gem. ETV-DP AG (Monatsgrundentgelt, 13. Entgelt und Urlaubsgeld). Zum bisherigen Monatsgrundentgelt gem. TV Vertrieb zählt auch eine ggf. vorhandene Besitzstandszulage gem. TV Vertrieb Anhang § 2.

Die Besitzstandszulage gem. Abs. 3, UAbs. 1 wird einmalig festgelegt und unterliegt in vollem Umfang der Aufzehrung soweit sich das Monatsgrundentgelt durch Aufstieg in den Gruppenstufen einer Entgeltgruppe gem. § 4 ETV-DP AG oder durch Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe erhöht. Die Besitzstandszulage wird nicht im Rahmen allgemeiner Entgelterhöhungen dynamisiert.

Bei späteren Änderungen in der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit wird die Besitzstandszulage entsprechend der Wochenarbeitszeitänderung angepasst.

## § 5

### Zumutbarkeit des Arbeitsplatzes

(1) Die Deutsche Post AG wird dem unter § 1 und § 2 fallenden Arbeitnehmer nur Arbeitsplätze anbieten, die in funktioneller, zeitlicher, räumlicher, gesundheitlicher und sozialer Hinsicht zumutbar sind. Abs. 4 gilt nicht für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 8 und 9 und Vertriebsentgeltgruppe 3.

(2) Die **funktionelle Zumutbarkeit** ist gegeben, wenn die Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung, bisherige Tätigkeit) des Arbeitnehmers entsprechen oder die erforderliche Qualifikation durch eine sachgerechte und zumutbare Fortbildung/Umschulung erworben werden kann.

(3) Die **zeitliche Zumutbarkeit** ist für Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz durch eine Maßnahme, die unter § 1 fällt, verlegt wird, wegfällt oder sich deren Tätigkeit ihrem Umfang oder ihrem Aufgabeninhalt nach ändert, gegeben, wenn die zeitliche Lage der neuen täglichen dienstplanmäßigen Arbeitszeit nicht wesentlich von der bisherigen Lage der täglichen dienstplanmäßigen Arbeitszeit abweicht.

Wesentliche Abweichungen liegen dann vor, wenn

- statt wechselnder Dienstschichten\* künftig überwiegend Nachtschicht\*
- statt Frühschicht\* überwiegend Spätschicht\* und
- statt Tagesschicht\* überwiegend Nachtschicht\*

in der Dienstplanperiode zu leisten sind.

Bei Vollzeit-Arbeitnehmern, die statt bisher Tagesschicht\* künftig Wechselschichtdienst\*

---

\* Definitionen ergeben sich aus Anlage 3

innerhalb einer Dienstplanperiode zu leisten haben, wird über die Zumutbarkeit der künftigen Beschäftigung im Verfahren gem. Anlage 1 entschieden. Für Teilzeit-Arbeitnehmer ist die Definition des Wechselschichtdienstes gem. Anlage 3 anzuwenden.

Über die Zumutbarkeit der künftigen Beschäftigung wird für Teilzeit-Arbeitnehmer gleichfalls im Verfahren gem. Anlage 1 entschieden, wenn die bisher in einer Dienstplanperiode überwiegende Tagesschichtzeit künftig von dieser Tagesschichtzeithälfte in die andere Tagesschichtzeithälfte verlagert wird.

Wird bei der räumlichen Zumutbarkeit gem. Abs. 4 UAbs. 2 für Teilzeit-Arbeitnehmer mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen WAZ eines Vollzeit-Arbeitnehmers eine zusätzliche Wegezeit von mehr als 1,0 Stunden errechnet, darf eine Mindestschichtlänge von 3 Stunden nicht unterschritten werden. Wird bei der räumlichen Zumutbarkeit gem. Abs. (4) UAbs. 3 für Teilzeit-Arbeitnehmer mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen WAZ eines Vollzeit-Arbeitnehmers eine zusätzliche Wegezeit von mehr als 0,5 Stunden errechnet, darf eine Mindestschichtlänge von 2 Stunden nicht unterschritten werden. In Ausnahmefällen ist eine aus betrieblichen Gründen unumgängliche kürzere Schichtlänge jedoch an einzelnen Arbeitstagen möglich. Dieser Anspruch gilt für die sich gem. § 9 Abs. 1 ergebenden Zeiträume. § 9 Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend.

Auf Antrag des Arbeitnehmers kann der Rahmen der zeitlichen Zumutbarkeit gem. UAbs. 2 bis 4 überschritten bzw. gem. UAbs. 5 unterschritten werden. Dem Betriebsrat wird der Antrag des Arbeitnehmers rechtzeitig vor einer Entscheidung zur Kenntnis gegeben.

(4) Für Vollzeit-Arbeitnehmer ist eine zusätzliche Wegezeit zwischen Wohnung und neuer Dienststätte für Hin- und Rückweg in Höhe von 2,0 Stunden **räumlich** zumutbar.

Für Teilzeit-Arbeitnehmer mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines Vollzeit-Arbeitnehmers ist eine zusätzliche Wegezeit zwischen Wohnung und neuer Dienststätte für Hin- und Rückweg in Höhe von 1,5 Stunden zumutbar.

Für Teilzeit-Arbeitnehmer mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines Vollzeit-Arbeitnehmers ist eine zusätzliche Wegezeit zwischen Wohnung und neuer Dienststätte für Hin- und Rückweg in Höhe von 1,0 Stunden zumutbar.

Bis zu 1,0 Stunden der bisherigen Wegezeit sind zusätzlich zur Wegezeit der UAbs. 1 bis 3 zumutbar.

Bemessen wird nach der fahrplanmäßigen Fahrzeit des regelmäßig verkehrenden öffentlichen Verkehrsmittels bzw. der Beförderungsgelegenheit, die durch die Deutsche Post AG gestellt wird.

Unabhängig von vorstehenden Regelungen können Arbeitnehmer auf eigenen Antrag unter Berücksichtigung der Rechte der Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz an einen anderen Arbeitsort wechseln; dabei bleiben die übrigen Regelungen des Tarifvertrages unberührt.

#### **Protokollnotiz zu § 5 Abs. 4 UAbs. 5:**

Bei der Berechnung der Wegezeit gem. UAbs. 5 wird ausschließlich die reine fahrplanmäßige Fahrzeit des regelmäßig verkehrenden öffentlichen Verkehrsmittels bzw. der Beförderungsgelegenheit, die durch die Deutsche Post AG gestellt wird, ohne Umsteigezeiten, Wartezeiten auf Anschlüsse und Wege von der bzw. zur Haltestelle berücksichtigt.

(5) Die **gesundheitliche Zumutbarkeit** ist gegeben, wenn für den neuen Arbeitsplatz eine betriebsärztliche Untersuchung nicht durchzuführen ist bzw. wenn der Betriebsarzt für die Fälle, in denen eine solche Untersuchung durchzuführen ist, keine Einwände gegen den Einsatz auf dem neuen Arbeitsplatz hat.

Besteht durch den beabsichtigten Wechsel auf einen anderen Arbeitsplatz die Gefahr einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, belegt durch eine ärztliche Bescheinigung, so ist durch eine betriebsärztliche, ersatzweise durch eine von einem von der Deutschen Post AG bestimmten Arzt durchzuführende Untersuchung festzustellen, ob die andere vorgesehene Tätigkeit gesundheitlich zumutbar ist.

Das gleiche gilt, wenn innerhalb von drei Monaten nach dem Wechsel eine konkrete gesundheitliche Beeinträchtigung, belegt durch eine ärztliche Bescheinigung, geltend gemacht wird.

(6) Die **soziale Zumutbarkeit** ist gegeben, wenn die Annahme des neuen Arbeitsplatzes für den betroffenen Arbeitnehmer keine soziale Härte darstellt.

Eine soziale Härte kann vorliegen, wenn durch den Wechsel des Arbeitsplatzes oder die Lage der Arbeitszeit

- die jetzige und auch künftig erforderliche Betreuung und Versorgung von Familienangehörigen wesentlich erschwert wird

oder

- ein vergleichbarer Grad von Betroffenheit im sozialen Umfeld gegeben ist. Lediglich eine mögliche Veränderung z. B. der Freizeitgestaltung, die durch einen Arbeitsplatzwechsel verursacht wurde, kann nicht zur sozialen Unzumutbarkeit führen.

Die Entscheidung darüber, ob eine soziale Härte i. S. v. UAbs. 2 vorliegt, wird im Verfahren nach Anlage 1 getroffen. Die Gesichtspunkte Alter, Familienstand, Zahl der Kinder, sonstige unterhaltsberechtigten Personen im Haushalt des Arbeitnehmers, Schwerbehinderung des Arbeitnehmers, Eigenheim, Eigentumswohnung, Umschulung der Kinder, Verlust von Ausbildungsmöglichkeiten der Kinder, Verlust von Beschäftigungsstellen der Familienmitglieder und Betreuung von Eltern oder Großeltern sind dabei zu berücksichtigen, soweit sie nicht bereits an anderer Stelle dieses Teils des Tarifvertrages Berücksichtigung gefunden haben.

Nach Abschluss des Verfahrens nach Anlage 1 kann auf Antrag des Arbeitnehmers der Rahmen der sozialen Zumutbarkeit überschritten werden. Dem Betriebsrat wird der Antrag des Arbeitnehmers rechtzeitig vor einer Entscheidung zur Kenntnis gegeben.

## § 6

### Unterwertige zumutbare Weiterbeschäftigung

(1) Soweit unter Ausnutzung der vorstehenden Regelungen ausnahmsweise und im Einzelfall das Angebot eines gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatzes nicht sogleich möglich ist, ist die Deutsche Post AG verpflichtet, dem betroffenen Arbeitnehmer einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz mit geringerem Entgelt anzubieten. Davon betroffene Arbeitnehmer haben einen vorrangigen Anspruch auf unverzügliche Wiederverwendung auf einem Arbeitsplatz mit gleichwertigen Bedingungen. Ein Arbeitsplatz mit geringerem Entgelt ist ein Arbeitsplatz, der gemäß § 4 nicht gleichwertig ist.

(2) Für die Zumutbarkeit gelten die Regelungen gem. § 5.

(3) Für Arbeitnehmer, die infolge einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 1 Abs. 1 nicht mehr unter den Geltungsbereich des TV Vertrieb fallen und denen nach Abs. 1 eine unterwertige zumutbare Weiterbeschäftigung angeboten wird, wird die bisherige Besitzstandszulage gem. TV Vertrieb Anhang § 2 nach Maßgabe des § 4 Abs. 3 UAbs. 2 und 3 weiter gewährt.

## § 7

### **Annahmeverpflichtung**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz i. S. v. § 3 bis § 6 anzunehmen. Ansonsten verliert er alle Ansprüche aus diesem Teil des Tarifvertrages.

## § 8

### **Mehraufwendungen durch Umsetzung, Abordnung und Versetzung**

Die unter § 1 und § 2 fallenden Arbeitnehmer erhalten für den zusätzlichen Aufwand, der ihnen durch den Einsatz an einer neuen Dienststätte entsteht, einen finanziellen Ausgleich nach den Regelungen der §§ 9 und 10.

## § 9

### **Erstattung von Fahrmehrkosten**

(1) Es werden Fahrmehrkosten für die Fahrten zur neuen Dienststätte erstattet. Die zu erstattenden Fahrmehrkosten verringern sich für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 bis 4, beginnend mit dem vierten Jahr, jährlich um 15 v. H., auf das erste Jahr bezogen. Für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 5 bis 7 und der Vertriebsentgeltgruppen 1 und 1A verringern sich die zu erstattenden Fahrmehrkosten, beginnend mit dem dritten Jahr, jährlich um 20 v. H. und für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 8 und 9 und Vertriebsentgeltgruppen 2 und 3, beginnend mit dem zweiten Jahr, jährlich um 20 v. H., auf das erste Jahr bezogen. Eine Anpassung findet statt bei einer Änderung der Eingruppierung und einer Verringerung der Fahrkosten aufgrund eines Wohnungs- oder Dienortwechsels.

(2) Fahrmehrkosten sind die Fahrkosten, die sich unter Zugrundelegung der kürzesten verkehrsüblichen Strecke zwischen Wohnung und neuer Dienststätte unter Anwendung der billigsten Fahrkarte der Deutschen Bahn AG bei Gegenrechnung der sich nach gleicher Berechnung ergebenden bisherigen Fahrkosten ergeben. Wenn aufgrund des Streckenweges der regelmäßig verkehrenden Verkehrsmittel höhere Fahrkosten nachweisbar entstehen, werden diese bei der Fahrmehrkostenerstattung zugrunde gelegt. Bei einer ununterbrochenen Abwesenheitszeit von mehr als 2 Monaten werden die Fahrmehrkosten im o. a. Sinne nur insoweit erstattet, als sie entstanden und notwendig sind.

(3) Wenn die neue Dienststätte nicht oder nicht zeitgerecht durch ein regelmäßig verkehrendes Beförderungsmittel zu erreichen ist, wird von der Deutschen Post AG für den sich aus Abs. 1 ergebenden Zeitraum eine Beförderungsgeschichte (maximal alte Dienststätte - neue Dienststätte) zur Verfügung gestellt. In diesen Fällen ist der fiktiv zu errechnende jährliche Verringerungsbetrag als Fahrkostenbeitrag einzubringen. Eine Fahrkostenerstattung/Fahrmehrkostenerstattung kommt im

Fall der Nutzung des von der Deutschen Post AG zur Verfügung gestellten Beförderungsmittels nicht in Betracht.

(4) Ist eine Fahrkostenerstattung nach bereits bestehenden Vorschriften\* möglich, so ist die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung zu wählen. Bei einem Wegfall der günstigeren Erstattungsregelung ist der zurückliegende Zahlungszeitraum zu berücksichtigen.

\*Regelung gem. Anlage 4 oder eine sonstige günstigere Regelung

## § 10

### **Ausgleich für den zeitlichen Mehraufwand und die erhöhte Belastung**

(1) Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer für den zeitlichen Mehraufwand und die erhöhte Belastung, die sich aus dem Wechsel zu einer neuen Dienststätte ergeben, einen finanziellen Ausgleich.

(2) Dieser finanzielle Ausgleich beträgt pro Einsatztag 0,08 € je Minute der zusätzlichen Wegezeit zwischen Wohnung und neuer Dienststätte für den einfachen Weg.

(3) Dabei bleibt eine zusätzliche Wegezeit von 15 Minuten zwischen Wohnung und neuer Dienststätte unberücksichtigt.

(4) Die Bemessung der zusätzlichen Wegezeit erfolgt gem. § 5 Abs. 4 UAbs. 5 zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels.

(5) Die sich so errechnenden Beträge verringern sich für Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 1 bis 4, beginnend mit dem vierten Jahr, jährlich um 15 v. H., auf das erste Jahr bezogen. Für Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 5 bis 7 und Vertriebsentgeltgruppen 1 und 1A verringern sie sich, beginnend mit dem dritten Jahr, jährlich um 20 v. H. und für Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 8 und 9 und Vertriebsentgeltgruppen 2 und 3, beginnend mit dem zweiten Jahr, jährlich um 20 v. H., auf das erste Jahr bezogen. § 9 Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend.

(6) Die o. a. Zahlungen sind nicht versorgungsfähig und werden bei der Bemessung sonstiger tarifvertraglicher Leistungen nicht berücksichtigt.

## § 11

### **Sicherung des Monatsentgeltes**

(1) Arbeitnehmern, die die Anspruchsvoraussetzungen des § 2 erfüllen und deren Arbeitsverhältnis sich infolge einer Rationalisierungsmaßnahme negativ verändert, kann das Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages am Ende einer Frist von sechs Monaten nach Eintreten dieser Maßnahme gekündigt werden. Danach wird die Entgeltsicherung in dem nachstehenden Umfang gewährt.

(2) Bei einer Minderung des Monatsgrundentgeltes erhält der Arbeitnehmer eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen Monatsgrundentgelt aufgrund seiner

neuen Beschäftigung und dem jeweiligen Monatsgrundentgelt nach seiner früheren Beschäftigung. Arbeitnehmer, die infolge einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 1 Abs. 1 nicht mehr unter den Geltungsbereich des TV Vertrieb fallen, erhalten eine Ausgleichszulage in Höhe der monatisierten Differenz zwischen bisherigem Jahresgrundentgelt gem. TV Vertrieb und neuem Jahresgrundentgelt gem. ETV-DP AG (Monatsgrundentgelt, 13. Entgelt und Urlaubsgeld).

(3) Bei einer Minderung der Wochenarbeitszeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, über seine arbeitsvertragliche Wochenarbeitszeit hinaus bis zu seiner früheren arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit Arbeitsleistungen zu erbringen; sie sind durch die Ausgleichszulage abgegolten.

(4) Das Überstundenentgelt gemäß § 14 Abs. 5 UAbs. 2 ETV-DP AG und die Zuschläge zum Arbeitsentgelt gemäß § 15 ETV-DP AG werden nach dem Stundenentgelt gezahlt, das für den Arbeitnehmer aufgrund der neuen Beschäftigung maßgebend ist.

(5) Die Ausgleichszulage nach Abs. 2 wird für folgende Zeiträume (Sicherungsfristen) gewährt:

Arbeitnehmern mit einer Postdienstzeit von

2 bis 5 Jahren	für die Dauer von 15 Monaten,
5 bis 8 Jahren	für die Dauer von 22 Monaten,
mehr als 8 Jahren	für die Dauer von 28 Monaten.

Auf die Sicherungsfrist wird mit Ausnahme der jeweils in Betracht kommenden Kündigungsfrist der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Änderung des Arbeitsvertrages angerechnet.

(6) Bei Arbeitnehmern, die dem besonderen Kündigungsschutz des § 34 Abs. 1 MTV-DP AG unterfallen, ist von einer Herabgruppierung sowie von einer Verminderung der arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit abzusehen.

## § 12

### Fortbildung/Umschulung

(1) Soweit für eine Weiterbeschäftigung gem. § 3 bis § 7 fachliche Voraussetzungen fehlen, die durch Fortbildung (Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten) /Umschulung geschaffen werden können, veranlasst die Deutsche Post AG die Fortbildung/Umschulung zum Erwerb der Qualifikation für die neue Tätigkeit.

(2) Die Teilnahme an Fortbildungs-/Umschulungsmaßnahmen erfolgt unter voller Entgelt- bzw. Einkommenssicherung. Die Kosten der Maßnahmen trägt die Deutsche Post AG. Die Teilnahme an Fortbildungs-/Umschulungsmaßnahmen erfolgt innerhalb der Entgeltsicherungsfristen oder ggf. unter Verlängerung dieser Fristen.

(3) Bei einer über die jeweilige Wochenarbeitszeit hinausgehenden zeitlichen Beanspruchung erfolgt ein entsprechender Freizeitausgleich. Zusätzliche Fahrkosten usw. werden unter sinngemäßer Anwendung der §§ 9, 10 ausgeglichen.

(4) Eine Umschulung ist für den Arbeitnehmer in der Regel dann unzumutbar, wenn er das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich einer angebotenen zumutbaren Fortbildung/Umschulung zu unterziehen. Lehnt der Arbeitnehmer die Teilnahme an einer zumutbaren Fortbildung/Umschulung ab, verliert er die Ansprüche aus diesem Teil des Tarifvertrages.

**Protokollnotiz zu § 12 Abs. 4**

Für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, werden nach durchgeführter Umschulung/Fortbildung erforderlichenfalls Einarbeitungspläne aufgestellt.

**§ 13****Verzicht auf betriebsbedingte Änderungskündigungen**

(1) Die Deutsche Post AG verzichtet gegenüber Arbeitnehmern, die unter den persönlichen Geltungsbereich des § 2 fallen und deren Arbeitsverhältnis sich infolge einer Rationalisierungsmaßnahme gemäß § 1 negativ verändert, bis zum 31.12.2015 auf betriebsbedingte Änderungskündigungen.

Arbeitnehmer, die infolge einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 1 Abs. 1 nicht mehr unter den Geltungsbereich des TV Vertrieb fallen, werden im Falle einer zumutbaren Weiterbeschäftigung für die Dauer des Verzichts auf betriebsbedingte Änderungskündigungen nach den Zuordnungen und Regelungen für einen gleichwertigen Arbeitsplatz gemäß § 4 Abs. 2 und Abs. 3 eingruppiert.

(2) Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die ein zumutbares Arbeitsplatz- oder Fortbildungsangebot im Sinne des § 12 in Verbindung mit § 5 ablehnen.

(3) Eine Nachwirkung der Absätze 1 und 2 ist ausgeschlossen.

**§ 14****Ergänzende Regelungen**

(1) Bis zum Zustandekommen eines gültigen Sozialplans, längstens jedoch für die Dauer von 9 Monaten nach Eintritt der Rationalisierungsmaßnahme, werden von der Deutschen Post AG aufgrund von Maßnahmen i. S. v. § 1 lediglich vorläufige personalrechtliche Maßnahmen vorgenommen. Hierbei handelt es sich um befristete Umsetzungen und Abordnungen. Während dieses Zeitraumes bleibt bei einer solchen Maßnahme, die eine Minderung des bisherigen monatlichen Einkommens bewirkt, dessen Höhe gesichert. Im Falle vorläufiger personalrechtlicher Maßnahmen verlängert sich die Frist gem. § 11 Abs. 1 auf längstens 9 Monate.

(2) Jede einvernehmliche Änderung oder Auflösung des Arbeitsvertrages wird dem zuständigen Betriebsrat rechtzeitig vorher mitgeteilt und bedarf der Schriftform. § 33 Abs. 7 Satz 2 MTV-DP AG gilt entsprechend. Der Betroffene hat im Falle der Auflösung des Arbeitsvertrages innerhalb einer Woche ein Rücktrittsrecht.

(3) Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Maßnahme gem. § 1 zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages gekündigt worden ist und die daher eine Ausgleichszulage gem. § 11 Abs. 2 erhalten, kann während der jeweiligen Sicherungsfrist infolge einer weiteren Rationalisierungsmaßnahme i. S. v. § 1 das Arbeitsverhältnis nicht nochmals zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages mit der Folge einer weiteren Minderung des Monatsgrundentgelts gekündigt werden.

## § 15

### Abfindung

Abfindungen können unter bestimmten Voraussetzungen ein geeignetes Mittel sein, die Fluktuation zu erhöhen und damit helfen, die in § 1 aufgeführten Maßnahmen sozialverträglich umzusetzen.

(1) Abweichend von § 1 erhält der Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 56. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, der unter den Geltungsbereich des § 2 Abs. 1 fällt und der auf eigenen Antrag im gegenseitigen Einvernehmen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, unter Berücksichtigung der nachstehenden Regelungen eine Abfindung, deren Höhe sich nach Maßgabe der in der Anlage 2 enthaltenen Tabelle bemisst. Die Beträge für die in der Tabelle angegebenen Monatsentgelte ergeben sich aus der Anlage 2a ETV-DP AG.

Für den Arbeitnehmer, der unter die Besitzstandsregelung gem. § 30 Abs. 1 ETV-DP AG fällt, kommt die Besitzstandszulage Lohn gem. Anhang 1 Teil A Abs. 1 ETV-DP AG hinzu, mit der Maßgabe, dass bei der Berechnung der Besitzstandszulage die Bestandteile gemäß Anhang 1 Teil A Abs. 2 Buchstabe a bis f sowie Abs. 3, 1. Punkt ETV-DP AG Berücksichtigung finden.

Für den Arbeitnehmer, der unter die Besitzstandsregelung gem. § 30 Abs. 2 ETV-DP AG fällt, kommt die Besitzstandszulage Vergütung gem. Anhang 2 Teil A Abs. 1 ETV-DP AG hinzu, mit der Maßgabe, dass bei der Berechnung der Besitzstandszulage die Bestandteile gemäß Anhang 2 Teil A Abs. 2 Buchstabe a bis c sowie Abs. 3, 1. Punkt ETV-DP AG Berücksichtigung finden.

Für die Bemessung des Monatsentgeltes im o. a. Sinne ist das Monatsentgelt maßgeblich, das dem Arbeitnehmer im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Abfindung wird fällig nach Ablauf der Frist nach Abs. 9 und wird zum nächstmöglichen Zahlungszeitpunkt gezahlt.

(3) Der Anspruch auf Abfindung besteht nicht, wenn

1. das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeitnehmer zu vertretenden Grund beendet wird,
2. der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit der Deutschen Post AG aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von der Deutschen Post AG oder von einem Unternehmen, an dem die Deutsche Post AG unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, unmittelbar übernommen wird,
3. der Arbeitnehmer von seinem Rücktrittsrecht gem. Abs. 9 Gebrauch macht oder
4. ein zumutbares Arbeitsplatz- oder Fortbildungsangebot abgelehnt wird.

(4) Wird der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsentgelte, erwerbsgemindert i. S. d. gesetzlichen Rentenversicherung, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

(5) Tritt der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsentgelte, in ein Arbeitsverhältnis bei den in Abs. 3 Ziff. 2 genannten Arbeitgebern ein, verringert sich die Abfindung ebenfalls entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

(6) Wird die Dienstzeit nach Auszahlung der Abfindung aufgrund einer Tätigkeit des Arbeitnehmers i.S. der Nr. 1 Buchstabe a) der Übergangsvorschrift zu § 17 MTV-DP AG neu berechnet, verringert sich die Abfindung ebenfalls entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

(7) Die unter Abs. 1 fallenden Arbeitnehmer werden über die Abfindungsregelungen und die Rahmenbedingungen umfassend, sachgerecht und objektiv informiert.

(8) Über die Anträge wird im Rahmen der Zielsetzung, die Abfindung möglichst frühzeitig einem möglichst großen Kreis von Beschäftigten anzubieten, nach sachlichen Gesichtspunkten (z. B. Lösen von Sozialplänen) unter Berücksichtigung des dienstlichen Interesses durch die Dienststelle entschieden. Der Betriebsrat wird rechtzeitig vorher und umfassend unterrichtet.

(9) Im Falle der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsvertrages unter Inanspruchnahme einer Abfindung hat der Arbeitnehmer innerhalb einer Woche ein Rücktrittsrecht. Die Auflösung des Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform. § 33 Abs. 7 Satz 2 MTV-DP AG gilt entsprechend.

(10) Der Anspruch auf die Abfindung kann nicht abgetreten oder verpfändet werden; er ist vererblich.

## **Abschnitt II. Sonderregelungen**

### **§ 16**

#### **Anwendungsbereich**

Die Deutsche Post AG bemüht sich, für Arbeitnehmer, die unter § 2 Abs. 3 fallen, soziale Härten zu vermeiden. Für sie gelten die Regelungen in § 17 bis § 19.

### **§ 17**

#### **Vorrangige Weiterbeschäftigung**

Bei der Besetzung freier oder frei werdender Arbeitsplätze sind die in § 16 genannten Arbeitnehmer vorrangig vor vergleichbaren nicht rationalisierungsbetroffenen oder insbesondere neu einzustellenden Kräften unterzubringen, wenn die Ansprüche der unter Abschnitt I fallenden Arbeitnehmer auf Wiederverwendung auf einem Arbeitsplatz zu gleichwertigen Bedingungen erfüllt sind.

### **§ 18**

#### **Kündigungsfrist**

Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG mindestens drei Monate ununterbrochen besteht und die mehr als geringfügig im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV - beschäftigt sind, kann das Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages, soweit der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers aufgrund einer Maßnahme i. S. v. § 1 verlegt wird oder wegfällt oder sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers ihrem Umfang oder

ihrem Aufgabeninhalt nach ändert, frühestens zum Ende einer Frist von drei Monaten nach Eintreten der Rationalisierungsmaßnahme gekündigt werden.

## **§ 19**

### **Fahrmehrkostenerstattung**

(1) Arbeitnehmer, die nicht geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV sind – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV- und deren Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG nach beendeter Ausbildung bei der Deutschen Post AG weniger als 2 Jahre besteht und deren Arbeitsplatz infolge einer der in § 1 aufgeführten Maßnahmen verlegt wird oder wegfällt oder deren Tätigkeit sich ihrem Umfange oder ihrem Aufgabeninhalt nach ändert, bekommen für die Dauer von zwei Jahren Fahrmehrkosten für die Fahrten zur neuen Dienststätte erstattet.

(2) Fahrmehrkosten sind die Fahrkosten, die sich unter Zugrundelegung der kürzesten verkehrsüblichen Strecke zwischen Wohnung und neuer Dienststätte unter Anwendung der billigsten Fahrkarte der Deutschen Bahn AG bei Gegenrechnung der sich nach gleicher Berechnung ergebenden bisherigen Fahrkosten ergeben. Wenn aufgrund des Streckenweges der regelmäßig verkehrenden Verkehrsmittel höhere Fahrkosten nachweisbar entstehen, werden diese bei der Fahrmehrkostenerstattung zu Grunde gelegt. Bei einer ununterbrochenen Abwesenheitszeit von mehr als 2 Monaten werden die Fahrmehrkosten im o. a. Sinne nur insoweit erstattet, als sie entstanden und notwendig sind.

(3) Soweit eine von der Deutschen Post AG gestellte Beförderung Gelegenheit (maximal alte Dienststätte - neue Dienststätte) verkehrt, kommt eine Fahrkostenerstattung/Fahrmehrkostenerstattung nicht in Betracht.

(4) Ist eine Fahrkostenerstattung nach bereits bestehenden Vorschriften\* möglich, so ist die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung zu wählen. Bei einem Wegfall der günstigeren Erstattungsregelung ist der zurückliegende Zahlungszeitraum zu berücksichtigen.

\*Regelung gem. Anlage 4 oder eine sonstige günstigere Regelung.

**Abschnitt III. Durchführungsbestimmungen (Schuldrechtlicher Teil)****§ 20****Sozialplanverfahren**

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der in § 1 aufgeführten Rationalisierungsmaßnahmen vereinbaren die Tarifvertragsparteien das in Anlage 1 beschriebene Verfahren.

**§ 21****Abgrenzung zwischen den tariflichen Regelungen**

Soweit dieser Teil des Tarifvertrages zur Anwendung kommt, findet der Zweite Teil dieses Tarifvertrages keine Anwendung.

## Zweiter Teil

### Präambel

Rationalisierung dient der Wirtschaftlichkeit der Deutschen Post AG und der Produktivität der Volkswirtschaft. Sie muss deshalb auch den Lebensstandard der Beschäftigten sichern und verbessern.

Deshalb vereinbaren die Vertragsparteien folgende Grundsätze:

1. Durch das zeitliche Abstimmen geplanter Rationalisierungsmaßnahmen mit den jeweils vorgegebenen Personalverhältnissen sowie durch Steuerung der Personalplanung und des Personaleinsatzes trägt die Deutsche Post AG dafür Sorge, dass personelle und soziale Härten vermieden werden.

Wenn sich dies ausnahmsweise in Einzelfällen nicht sogleich erreichen lässt, gewährt die Deutsche Post AG den betroffenen Arbeitnehmern einen Härteausgleich; solche Arbeitnehmer haben einen vorrangigen Anspruch auf unverzügliche Wiederverwendung auf einem Arbeitsplatz mit gleichwertigen Bedingungen.

2. Die Deutsche Post AG hat das Personal der Dienststellen, in denen Rationalisierungsmaßnahmen durchgeführt werden sollen, rechtzeitig und umfassend über die beabsichtigte Maßnahme, ihren Zweck, ihre Vorbereitung, Durchführung und Auswirkungen zu unterrichten.
3. Die Deutsche Post AG hat die zuständige Arbeitnehmervertretung bei der Planung, Vorbereitung und Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen und mit ihrem Einvernehmen einen Sozialplan zu erarbeiten, um soziale Härten zu vermeiden.

## Abschnitt I

### § 22

#### Sachlicher Geltungsbereich

(1) Dieser Teil des Tarifvertrages findet Anwendung bei „anderen personalwirtschaftlichen Maßnahmen“, die von der Deutschen Post AG getroffen werden und die dazu führen, dass der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers verlegt wird oder wegfällt oder dessen Tätigkeit sich ihrem Umfang nach oder in ihrem Aufgabeninhalt ändert.

(2) Eine Verringerung des Personalbedarfs, der durch gesamtwirtschaftlich bedingten allgemeinen Verkehrsrückgang ausgelöst ist, zählt nicht zu den Maßnahmen gem. Abs. 1.

## § 23

### Anwendungsbereich

(1) Dieser Abschnitt gilt für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG mindestens 2 Jahre ununterbrochen besteht, soweit es sich nicht um geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV- handelt.

(2) Für Arbeitnehmer, die von einer Maßnahme i. S. v. § 22 erfasst sind und nicht unter Abs. 1 fallen, gilt Abschnitt II.

## § 24

### Sicherung des Monatsentgeltes

(1) Arbeitnehmern, die die Anspruchsvoraussetzungen des § 23 erfüllen und deren Arbeitsverhältnis sich infolge einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 22 negativ verändert, kann das Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages am Ende einer Frist von sechs Monaten nach Eintreten dieser Maßnahme gekündigt werden. Danach wird die Entgeltsicherung in dem nachstehenden Umfang gewährt.

(2) Bei einer Minderung des Monatsgrundentgelts erhält der Arbeitnehmer eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen Monatsgrundentgelt aufgrund seiner neuen Beschäftigung und dem jeweiligen Monatsgrundentgelt nach seiner früheren Beschäftigung.

(3) Bei einer Minderung der Wochenarbeitszeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, über seine arbeitsvertragliche Wochenarbeitszeit hinaus bis zu seiner früheren arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit Arbeitsleistungen zu erbringen; sie sind durch die Ausgleichszulage abgegolten.

(4) Das Überstundenentgelt gemäß § 14 Abs. 5 UAbs. 2 ETV-DP AG und die Zuschläge zum Arbeitsentgelt gemäß § 15 ETV-DP AG werden nach dem Stundenentgelt gezahlt, das für den Arbeitnehmer aufgrund der neuen Beschäftigung maßgebend ist.

(5) Die Ausgleichszulage nach Abs. 2 wird für folgende Zeiträume (Sicherungsfristen) gewährt:

Arbeitnehmern mit einer Postdienstzeit von

2 bis 5 Jahren	für die Dauer von 15 Monaten,
5 bis 8 Jahren	für die Dauer von 22 Monaten,
mehr als 8 Jahren	für die Dauer von 28 Monaten.

Auf die Sicherungsfrist wird mit Ausnahme der jeweils in Betracht kommenden Kündigungsfrist der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Änderung des Arbeitsvertrages angerechnet.

(6) Bei Arbeitnehmern, die dem besonderen Kündigungsschutz des § 34 Abs. 1 MTV-DP AG unterfallen, ist von einer Herabgruppierung sowie von einer Verminderung der arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit abzusehen.

## § 25

**Arbeitsplatzsicherung**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, einen ihm angebotenen zumutbaren anderen Arbeitsplatz - ggf. auch an einem anderen Beschäftigungsort<sup>\*</sup> - anzunehmen und sich ggf. einer für ihn zumutbaren Umschulungsmaßnahme zu unterziehen.

Die Prüfung der Zumutbarkeit erfolgt im Einvernehmen mit der zuständigen Arbeitnehmervertretung. Dabei sind u. a. nachstehende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

Alter, Familienstand, Zahl der Kinder, sonstige unterhaltsberechtigte Personen im Haushalt des Arbeitnehmers, Schwerbehinderung des Arbeitnehmers, Eigenheim, Eigentumswohnung, Umschulung der Kinder, Verlust von Ausbildungsmöglichkeiten der Kinder, Verlust von Beschäftigungsstellen der Familienmitglieder, Betreuung von Eltern oder Großeltern, zusätzliche Fahrtdauer zur neuen Arbeitsstelle, zusätzliche Fahrkosten.

Bei Vorliegen gleicher oben angeführter Gesichtspunkte ist grundsätzlich dem lebensjüngeren Arbeitnehmer gegenüber dem lebensälteren Beschäftigten die Umsetzung zuzumuten.

Eine Umschulung ist für den Arbeitnehmer in der Regel dann unzumutbar, wenn er das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Lehnt der Arbeitnehmer ein zumutbares Angebot ab, so verliert er die Ansprüche aus dem Zweiten Teil dieses Tarifvertrages.

**Protokollnotiz zu Abs. 1 UAbs. 5**

Für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, werden nach durchgeführter Umschulung/Fortbildung erforderlichenfalls Einarbeitungspläne aufgestellt.

(2) Die Deutsche Post AG ist verpflichtet, dem von einer Rationalisierungsmaßnahme gem. § 22 betroffenen Arbeitnehmer einen anderen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz - ggf. auch an einem anderen Beschäftigungsort<sup>\*</sup> - anzubieten. Ist dies ausnahmsweise im Einzelfall nicht sogleich möglich, so ist die Deutsche Post AG verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz mit geringerem Entgelt - ggf. auch an einem anderen Beschäftigungsort<sup>\*</sup> - anzubieten.

(3) Zur Gewährleistung der Grundsätze der Präambel werden bei der Deutschen Post AG Personalgleichstellen eingerichtet.

(4) Soweit für eine Umsetzung nach Abs. 2 Satz 1 fachliche Voraussetzungen fehlen, die durch Umschulungen geschaffen werden können, veranlasst die Deutsche Post AG innerhalb der Entgeltsicherungsfristen oder ggf. unter Verlängerung dieser Fristen die Umschulung zum Erwerb der Qualifikation für die neue Tätigkeit.

---

<sup>\*</sup>Die in Anlage 4 enthaltene Regelung ist sinngemäß anzuwenden

**Abschnitt II****§ 26****Anwendungsbereich**

Die Deutsche Post AG bemüht sich, für Arbeitnehmer, die unter § 23 Abs. 2 fallen, soziale Härten zu vermeiden. Für sie gelten die Regelungen in § 27 und § 28.

**§ 27****Vorrangige Weiterbeschäftigung**

Bei der Besetzung freier oder frei werdender Arbeitsplätze sind die in § 26 genannten Arbeitnehmer vorrangig vor vergleichbaren nicht rationalisierungsbetroffenen oder insbesondere neu einzustellen- den Kräften unterzubringen, wenn die Ansprüche der unter Abschnitt I fallenden Arbeitnehmer auf Wiederverwendung auf einem Arbeitsplatz zu zumutbaren Bedingungen erfüllt sind.

**§ 28****Kündigungsfrist**

Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG mindestens drei Monate ununterbrochen besteht und die mehr als geringfügig im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV - beschäftigt sind, kann das Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages, soweit der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers aufgrund einer Maßnahme i. S. v. § 22 verlegt wird oder wegfällt oder sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers ihrem Umfang oder ihrem Aufgabeninhalt nach ändert, frühestens zum Ende einer Frist von drei Monaten nach Eintreten der Rationalisierungsmaßnahme gekündigt werden.

**Dritter Teil****§ 29****In-Kraft-Treten/Laufzeit/Kündigung**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.10.2010 in Kraft.
- (2) § 1 Abs. 1 Buchst. d) und Abs. 3 haben eine Laufzeit bis 31.12.2015. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen.
- (3) § 5 Abs. 1 Satz 2 hat eine Laufzeit bis 31.12.2015. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen.
- (4) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31.12.2015, gekündigt werden.

**Anlage 1 (zu § 20)****Aufstellung von Sozialplänen für die Ein- und Durchführung der Maßnahmen gem. TV Nr. 444****§ 1****Grundsatz**

(1) Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahmen i. S. v. § 1 TV Nr. 444 ist die Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Arbeitnehmern, die unter § 1 und § 2 TV Nr. 444 fallen, infolge dieser Rationalisierungsmaßnahmen entstehen, erforderlich.

(2) Arbeitnehmer, die unter § 16 des TV Nr. 444 fallen, werden im Sozialplan nachrichtlich aufgeführt.

(3) Zuständig für das Aufstellen des Sozialplans ist die jeweilige-Niederlassung (Betrieb) dessen/deren Arbeitnehmer von der Rationalisierungsmaßnahme betroffen sind.

(4) Der Sozialplan ist aufzustellen, sobald die für die Durchführung des Rationalisierungsvorhabens zuständige Stelle den Auftrag erhält, die Durchführung vorzubereiten. Sie unterrichtet den für das Aufstellen des Sozialplans zuständigen Betrieb unverzüglich und umfassend über die geplante Durchführung. Aus dem Sozialplan müssen das Wann, Wie und Wo der beabsichtigten Weiterbeschäftigung der betroffenen Arbeitnehmer ersichtlich sein. Dadurch soll es den zuständigen Stellen erleichtert werden, die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern bis zum Ablauf der tarifvertraglichen Sicherungsfristen zu gewährleisten.

(5) Der Sozialplan ist ständig auf dem neuesten Stand zu halten. Der Betriebsrat ist über die Aufstellung des Sozialplans und eventuelle Änderungen, soweit sie für die soziale Planung von Bedeutung sind, unverzüglich zu informieren.

(6) Der Sozialplan ist grundsätzlich anhand eines Formblatts aufzustellen.

(7) Der erste Schritt bei der Aufstellung des Sozialplans ist eine genaue Erfassung aller Veränderungen im Personalbedarf, die sich in der Weise ergeben können, dass Personalposten

- wegfallen oder neue hinzukommen,
- verlegt werden oder
- sich in ihrem Umfang oder Aufgabeninhalt so verändern, dass personelle Umsetzungen notwendig werden.

(8) Dem Betriebsrat ist jederzeit Einblick in alle dem Sozialplan zugrundeliegenden Unterlagen zu gewähren, damit dieser sich ein eigenes Bild über die jeweilige Situation und die sich daraus ergebenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für die von der Rationalisierungsmaßnahme betroffenen Arbeitnehmer machen kann.

(9) Auf die Belange der Schwerbehinderten ist in besonderem Maß Rücksicht zu nehmen.

## § 2

### Sozialplan / Beteiligung des Betriebsrates

(1) Der Arbeitgeber prüft in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat, welche Arbeitnehmer von der Rationalisierungsmaßnahme betroffen sind. In diese Prüfungen sind nicht nur die Inhaber der Personalposten, die durch die Rationalisierungsmaßnahme unmittelbar betroffen sind, sondern auch die Inhaber aller gleichwertigen Personalposten des Betriebes am bisherigen Beschäftigungsort einzubeziehen. Hierbei sind auch soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Die Weiterbeschäftigung der betroffenen Arbeitnehmer richtet sich nach den Regelungen dieses Tarifvertrages.

(2) Nach der Festlegung der betroffenen Arbeitnehmer ist die gleichwertige und zumutbare Weiterbeschäftigung

- im Zuständigkeitsbereich des Betriebes am bisherigen Beschäftigungs- oder Wohnort, soweit der Wohnort im Zuständigkeitsbereich des Betriebes liegt,
- im Einzugsgebiet (i. S. d. Bundesumzugskostengesetzes in der Fassung vom 11.12.1990) des bisherigen Beschäftigungs- oder Wohnortes, soweit dieses im Zuständigkeitsbereich des Betriebes liegt,
- im übrigen Zuständigkeitsbereich des Betriebes

in vorstehender Reihenfolge zu prüfen

(3) Sind innerhalb des Zuständigkeitsbereichs des Betriebes gleichwertige und zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten vorhanden, so ist ein Sozialplanentwurf aufzustellen und dem Betriebsrat zur Zustimmung zuzuleiten. Dies gilt auch, wenn zunächst nur für einen Teil der Betroffenen eine gleichwertige und zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gefunden werden kann. Nach Zuleitung des Sozialplanentwurfs eintretende Änderungen sind dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen.

(4) Dieser prüft aufgrund des ihm durch Tarifvertrag eingeräumten Rechts den Entwurf. Stimmt der Betriebsrat dem Entwurf zu, ist der Sozialplan gültig und kann umgesetzt werden. Dies gilt auch für die Beteiligung gemäß Abs. 3 Satz 2. Nimmt der Betriebsrat nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Sozialplanentwurfes Stellung zu diesem Entwurf, ist der Sozialplan gültig.

(5) Stimmt der Betriebsrat dem Entwurf innerhalb der Frist nicht zu, so kann die Schiedsstelle (Beilage 1) durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat angerufen werden. Die Schiedsstelle entscheidet abschließend im Rahmen der tarifvertraglich vorgegebenen Regelungen über den strittigen Teil des jeweiligen Sozialplanentwurfs. Insoweit die Schiedsstelle dem Sozialplanentwurf zustimmt, ist dieser gültig.

### § 3

#### **Mitteilung an die Personalausgleichsstelle**

(1) Hat der Betrieb nicht genügend gleichwertige Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im eigenen Zuständigkeitsbereich, ist in der Reihenfolge gem. § 2 Abs. 2 zu prüfen, ob unterwertige zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuständigkeitsbereich vorhanden sind. Vom Arbeitgeber ist dann, sofern der Sozialplanentwurf nicht bereits gem. § 2 Abs. 3 aufgestellt und dem Betriebsrat zugeleitet wurde, die regionale Personalausgleichsstelle (Beilage 2) über die bei der jeweiligen Tarifkanzlei gebildete Geschäftsstelle, einzuschalten.

(2) Der Arbeitgeber meldet auf einem Formblatt die Arbeitnehmer, die voraussichtlich nicht gleichwertig im Zuständigkeitsbereich des Betriebes weiterbeschäftigt werden können und teilt das Ergebnis der in der Reihenfolge gem. § 2 Abs. 2 und § 3 Abs. 1 durchgeführten Prüfungen mit.

### § 4

#### **Verfahren bei der regionalen Personalausgleichsstelle / Beteiligung des Betriebsrates**

(1) Die regionale Personalausgleichsstelle prüft die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten der vom Arbeitgeber gemeldeten Arbeitnehmer

- In einem anderen Betrieb am Wohnort,
- In einem anderen Betrieb im Einzugsbereich des bisherigen Arbeitsortes,
- Im Einzugsbereich des bisherigen Betriebes,
- Im-Gebiet des regionalen Geschäftsbereichs;
- In den angrenzenden regionalen Geschäftsbereichen.

(2) Die regionale Personalausgleichsstelle hat daher eng mit den anderen regionalen Personalausgleichsstellen der regionalen Geschäftsbereiche zusammenzuarbeiten.

(3) Offensichtlich räumlich nicht zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bleiben unberücksichtigt, es sei denn, es liegt ein entsprechender Antrag gem. § 5 Abs. 4 UAbs. 6 TV Nr. 444 vor.

(4) Die Geschäftsstelle leitet der ZGP unverzüglich die vom Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 2 vorgelegten Unterlagen zur Prüfung zu, ob Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für die betroffenen Arbeitnehmer vorhanden sind. Die ZGP teilt der Geschäftsstelle das Ergebnis ihrer Prüfung unverzüglich mit.

(5) Sind nach dem Ergebnis der Prüfung Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten vorhanden oder liegt ein Widerspruch gem. Abs. 6 vor, tritt die regionale Personalausgleichsstelle zusammen und trifft spätestens einen Monat nach ihrer Einberufung durch die Geschäftsstelle eine Aussage nach Abs. 7 oder 8. Sollte in Ausnahmefällen die Frist des Satzes 1 nicht ausreichend sein, kann diese durch mit Stimmenmehrheit gefassten Beschluss um höchstens einen Monat einmalig verlängert werden.

(6) Sind nach dem Ergebnis der Prüfung keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten vorhanden, teilt die Geschäftsstelle dies den ständigen Mitgliedern der regionalen Personalausgleichsstelle unverzüglich mit. Die ständigen Mitglieder können dem Ergebnis der Prüfung unverzüglich, spätestens bin-

nen zweier Wochen unter Angabe der Gründe gegenüber der Geschäftsstelle schriftlich widersprechen. In diesem Fall richtet sich das weitere Verfahren nach Abs. 5. Wird dem Ergebnis der Prüfung nicht oder nicht fristgerecht widersprochen, teilt die Geschäftsstelle unverzüglich dem Arbeitgeber mit, dass nach Prüfung durch die regionale Personalausgleichsstelle derzeit keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten vorhanden sind. Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat das Ergebnis der Prüfung unverzüglich mit.

(7) Hat sich die regionale Personalausgleichsstelle über eine Empfehlung von Ersatzarbeitsplätzen geeinigt, ist dies dem betroffenen Arbeitgeber unverzüglich zu melden. Für das weitere Verfahren ist § 2 Abs. 3 bis 5 entsprechend anzuwenden, wobei der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Empfehlung der regionalen Personalausgleichsstelle mitteilt.

(8) Können sich die in der regionalen Personalausgleichsstelle vertretenen Parteien nicht auf einen Vorschlag einigen, sind beide Voten dem Arbeitgeber zu melden.

(9) Der Arbeitgeber entscheidet sich für einen Vorschlag und beantragt die Zustimmung des Betriebsrats zu dem aufgestellten Sozialplanentwurf. Dabei sind beide Voten der Zuschrift an den Betriebsrat beizufügen. Für das weitere Verfahren ist § 2 Abs. 3 bis 5 entsprechend anzuwenden.

(10) Die zentrale Personalausgleichsstelle, bestehend aus Vertretern der Zentrale und des Gesamtbetriebsrats, ist nur in Sonderfällen einzuschalten. Ein Sonderfall ist insbesondere gegeben, wenn eine regionale Personalausgleichsstelle im Rahmen der Prüfungen gem. Abs. 1 dies aufgrund der vorliegenden Meldungen für zweckmäßig hält.

## § 5

### **Fortschreibung des Sozialplans**

Ergibt sich später nachdem ein gültiger Sozialplan vorliegt, dass ein unterwertig verwendeter Arbeitnehmer im Zuständigkeitsbereich des Betriebes zu gleichwertigen Bedingungen weiterbeschäftigt werden kann, so richtet sich das weitere Verfahren nach § 2 Abs. 3 bis 5. Die regionale Personalausgleichsstelle ist unverzüglich zu verständigen.

## § 6

### **Vereinfachtes Verfahren**

Wenn sich die personalwirtschaftlichen und personellen Folgewirkungen eines Rationalisierungsvorhabens klar übersehen lassen und die gleichwertige Wiederverwendung von betroffenen Arbeitnehmern im eigenen Zuständigkeitsbereich des Betriebes unter zumutbaren Bedingungen nachweisbar sichergestellt ist, ist dies auf dem Sozialplan zu vermerken, wobei die Zustimmung des Betriebsrats eingeholt werden muss.

**§ 7****Vorrang des Tarifvertrages**

Das oben beschriebene Sozialplanverfahren ist abschließend geregelt. Die tarifliche Regelung ist eine endgültige Regelung, die es gem. § 77 Abs. 3 BetrVG ausschließt, weitere Regelungen zu treffen. Die eingerichtete Schiedsstelle entscheidet abschließend über die Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Arbeitnehmern infolge von Rationalisierungsmaßnahmen i. S. v. § 1 TV Nr. 444 entstehen. Von den Sätzen 1 bis 3 bleiben die §§ 111 ff BetrVG unberührt.

## Beilage 1 (zur Anlage 1)

### Schiedsstelle

1. Die Schiedsstelle entscheidet abschließend gem. § 2 Abs. 5 der Anlage 1 anhand
  - des Sozialplanentwurfs,
  - der ablehnenden Stellungnahme des Betriebsrats sowie
  - aller übrigen dem Betriebsrat im Zusammenhang mit der Beschlussfassung vorgelegten Unterlagen.
2. Die Schiedsstelle besteht aus drei Beisitzern der Deutschen Post AG und drei Vertretern der Beschäftigten sowie einem stimmberechtigten unabhängigen Vorsitzenden. Bei jedem regionalen Geschäftsbereich wird eine Schiedsstelle eingerichtet. Die Beisitzer der Deutschen Post AG werden von dem regionalen Geschäftsbereich aus der ZGP, Tarifkanzlei und dem Regionalen Geschäftsbereich bestimmt. Die weiteren Beisitzer werden vom Gesamtbetriebsrat, auf Vorschlag der jeweiligen Regionalausschüsse bestimmt.
3. Auf den unabhängigen Vorsitzenden müssen sich die Mitglieder der Schiedsstelle einigen. Kommt eine Einigung nicht zustande, benennen beide Seiten je einen Vorsitzenden, wobei die Vorsitzenden von Verfahren zu Verfahren wechselweise stimmberechtigt sind. Wer im ersten Verfahren stimmberechtigt ist, wird durch Losverfahren bestimmt. Der jeweils nicht stimmberechtigte Vorsitzende nimmt an den Beratungen ohne Stimmrecht teil.

Die Schiedsstelle bedient sich zur ordnungsgemäßen Aufgabenerledigung einer von der jeweiligen Tarifkanzlei einzurichtenden Geschäftsstelle.
4. Die Sitzungen der Schiedsstelle sind nicht öffentlich. Betriebsrat und Arbeitgeber, deren Sozialplan Gegenstand des Verfahrens ist, ist Gelegenheit zur mündlichen Äußerung zu geben. Die Entscheidungen der Schiedsstelle sind bindend.
5. Der stimmberechtigte Vorsitzende leitet die Sitzung der Schiedsstelle.
6. Der Beschluss der Schiedsstelle wird mit Stimmenmehrheit gefasst und ist schriftlich niederzulegen.
7. Die Schiedsstelle meldet das Ergebnis dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat.
8. Die Schiedsstelle entscheidet unverzüglich, spätestens innerhalb zweier Monate nach Anrufung. Sollte in Ausnahmefällen die Frist des Satzes 1 nicht ausreichend sein, kann diese durch mit Stimmenmehrheit gefassten Beschluss um höchstens einen Monat einmalig verlängert werden.
9. Die erforderlichen Kosten der Schiedsstelle trägt die Deutsche Post AG. Näheres regelt die zwischen den Tarifvertragsparteien einvernehmlich aufgestellte und verbindliche Rahmen-geschäftsordnung der Schiedsstelle.

10. Arbeitnehmer, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Tarifvertrag wahrnehmen, dürfen darin nicht gestört oder behindert und wegen dieser Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

Die gem. Ziffer 2 benannten Mitglieder der Schiedsstelle sind für die Sitzungen der Schiedsstelle von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Dies hat keine Minderung des Arbeitsentgeltes zur Folge.

## Beilage 2 (zur Anlage 1)

### Regionale Personalausgleichsstelle

Um sicherzustellen, dass alle sich bietenden Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um die von der Rationalisierungsmaßnahme betroffenen Arbeitnehmer sobald als möglich und vorrangig vor anderen, nicht rationalisierungsbetroffenen Arbeitnehmern gleichwertig weiterzubeschäftigen, wird beim jeweiligen regionalen Geschäftsbereich eine Personalausgleichsstelle eingerichtet. Die regionale Personalausgleichsstelle besteht aus vier Unternehmensvertretern und vier Mitgliedern der Betriebsräte. Die zwei ständigen Mitglieder des Unternehmens werden von dem regionalen Geschäftsbereich aus der ZGP und Tarifkanzlei benannt. Die ständigen Mitglieder der Betriebsräte werden vom Gesamtbetriebsrat, auf Vorschlag der jeweiligen Regionalausschüsse bestimmt.

Die zwei weiteren Unternehmensvertreter bzw. Vertreter der Betriebsräte sind aus dem von der Rationalisierungsmaßnahme betroffenen Betrieb sowie, wenn möglich, aus dem Betrieb auszuwählen, der die betroffenen Arbeitnehmer jeweils aufzunehmen hat. Die Unternehmensvertreter werden vom jeweiligen regionalen Geschäftsbereich benannt; die zwei weiteren Mitglieder der Betriebsräte sind von den Betriebsräten der jeweils betroffenen Betriebe von Fall zu Fall zu benennen. Sind mehr als zwei Betriebe betroffen, erhöht sich die Zahl der weiteren Mitglieder um jeweils einen Unternehmensvertreter und einen Vertreter des Betriebsrats.

Die Mitglieder der regionalen Personalausgleichsstelle werden zu ihren Sitzungen von der bei der Tarifkanzlei eingerichteten Geschäftsstelle von Fall zu Fall einberufen.

Die regionale Personalausgleichsstelle beschließt über die dem Arbeitgeber zu gebenden Empfehlungen mit einfacher Mehrheit. Kann man sich auf eine Empfehlung nicht einigen, werden dem Arbeitgeber die Voten beider Parteien mitgeteilt.

Um ihrer Aufgabe gerecht werden zu können, hat sich die regionale Personalausgleichsstelle ggf. über die vorhandenen Unterlagen über den Personalbedarf und den Personalbestand hinaus weitere geeignete Informationen über die Personallage bei den einzelnen Betrieben des regionalen Geschäftsbereichs zu beschaffen.

## Anlage 2 (zu § 15)

Dienstzeit (§ 18 MTV DP AG)	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem			
		40.	45.	50.	55.
Lebensjahr					
Monatsentgelt					
3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	-	12	13	15	17
25 Jahre	-	13	14	16	18

## Anlage 3 (zu § 5)

### Definitionen gem. § 5 Absatz 3

#### **Wechselnde Dienstschichten:**

Es handelt sich dabei um Diensterteilungen mit wechselnden Dienstschichten (ohne Nachtschichten) hinsichtlich ihrer Lage und ihrer Dauer. In diesem Sinne liegen wechselnde Dienstschichten vor, wenn innerhalb einer Dienstplanperiode mindestens die Hälfte aller Dienstschichtbeginne und -enden von der jeweiligen Mehrheit abweichen und zwischen der längsten und kürzesten Arbeitszeit ein Unterschied von mindestens zwei Stunden Arbeitszeit besteht. Das Vorliegen ist auch dann zu unterstellen, wenn nur eine der beiden o. a. Voraussetzungen erfüllt ist und die Diensterteilung Sonntagsschichten enthält. Ist jedoch in einer Dienstplanperiode weniger als eine Sonntagsschicht vorgesehen, so dass diese Arbeitszeiten im Dienstplan nur pauschal im wöchentlichen Durchschnitt ausgewiesen werden, gilt diese Diensterteilung nicht als eine solche mit Sonntagsschichten.

#### **Nachtschicht:**

Eine Nachtschicht ist gegeben, wenn Arbeitszeiten der Dienstschicht in die Zeit von 0:00 Uhr bis 4:00 Uhr fallen

#### **Frühschicht:**

Eine Dienstschicht, die frühestens um 4:00 Uhr , spätestens aber vor 6:00 Uhr beginnt, ist eine Frühschicht.

#### **Spätschicht:**

Eine Dienstschicht, die nach 22:00 Uhr, spätestens aber um 0:00 Uhr endet, ist eine Spätschicht.

#### **Tagesschicht:**

Dienstschichten, die um 6:00 Uhr oder später beginnen und nicht nach 22:00 Uhr enden, sind Tagesschichten.

#### **Dienstplanperiode:**

Die Dienstplanperiode ist die Zeitdauer, nach deren Ablauf sich die Diensterteilung wiederholt.

#### **Wechselschichtdienst (Vollzeit-Arbeitnehmer)**

Diensterteilungen im Sinne einer Dienstschichtfolge (Schichtwechsel) mit Tagesschichten bzw. Früh- oder Spätschichten **und** Nachtschichten

oder

Diensterteilungen mit wechselnden Dienstschichten (ohne Nachtschicht) hinsichtlich ihrer Lage **und** ihrer Dauer; wechselnde Dienstschichten in diesem Sinne liegen vor, wenn innerhalb einer Dienstplanperiode mindestens die Hälfte aller Dienstschichtbeginne und -enden von der jeweiligen Mehrheit abweichen **und** zwischen der längsten und kürzesten Arbeitszeit ein Unterschied von mindestens 4 Stunden Arbeitszeit besteht.

**Wechselschichtdienst (Teilzeit-Arbeitnehmer):**

Diensteinteilungen im Sinne einer Dienstschichtfolge (Schichtwechsel) mit Tagesschichten bzw. Früh- oder Spätschichten und Nachtschichten. Ist jedoch in einer Dienstplanperiode weniger als eine Nachtschicht vorgesehen, so dass diese Arbeitszeiten im Dienstplan nur pauschal im wöchentlichen Durchschnitt ausgewiesen werden, gilt diese Diensteinteilung nicht als solche mit Nachtschichten

oder

Diensteinteilungen mit wechselnden Dienstschichten (ohne Nachtschicht) hinsichtlich ihrer Lage und ihrer Dauer; wechselnde Dienstschichten in diesem Sinne liegen vor, wenn innerhalb einer Dienstplanperiode mindestens die Hälfte aller Dienstschichtbeginne und -enden von der jeweiligen Mehrheit abweichen und zwischen der längsten und kürzesten Arbeitszeit ein Unterschied von mindestens 2 Stunden Arbeitszeit besteht.

## Anlage 4

### Gewährung von Trennungsgeld

(1) Ein Arbeitnehmer, bei dem eine Maßnahme nach § 1 Abs. 1 bzw. § 22 Abs. 1 dieses Tarifvertrages zu einem Wechsel des Dienstortes führt und dem wegen dieses Dienstortwechsels Umzugskostenvergütung zugesagt wurde, erhält Trennungsgeld, soweit die übrigen tarifvertraglichen Voraussetzungen erfüllt sind. Eine Zusage auf Umzugskostenvergütung wird nicht erteilt, wenn

- mit einer baldigen Versetzung an einen anderen Dienstort zu rechnen ist,
- der Umzug aus besonderen Gründen nicht durchgeführt werden soll,
- die Wohnung auf einer üblicherweise befahrenen Strecke weniger als 30 Kilometer von der neuen Dienststätte entfernt ist oder im neuen Dienstort liegt (Einzugsgebiet) oder
- der Berechtigte auf die Zusage der Umzugskostenvergütung unwiderruflich verzichtet und dienstliche Gründe den Umzug nicht erfordern

(2) Art und Umfang des Trennungsgeldes richten sich entsprechend nach dem Bundesreisekostengesetz in der Fassung vom 13.11.1973 und der Trennungsgeldverordnung des Bundes in der Fassung vom 28.12.1994, soweit im Folgenden nichts Abweichendes geregelt ist.

(3) Trennungsgeld wird ohne Prüfung der Umzugswilligkeit bis zu 12 Monate gezahlt. Nach Ablauf der 12 Monate wird Trennungsgeld nur weitergezahlt, wenn der Umzug aus triftigen persönlichen Gründen abgelehnt wird. Triftige persönliche Gründe sind insbesondere:

1. das Bewohnen eines eigenen Hauses oder einer Eigentumswohnung am bisherigen Dienstort, ein Dauerwohnrecht sowie ein Dauernutzungsrecht an einer am bisherigen Dienstort gelegenen Wohnung eines gemeinnützigen Wohnungsunternehmens; als eigenes Haus gilt auch das des Ehegatten des Arbeitnehmers,
2. Bemühungen, in absehbarer Zeit am neuen Dienstort ein eigenes Haus oder eine eigene Eigentumswohnung zu errichten oder zu erwerben,
3. die Erwerbs- oder Berufstätigkeit des Ehegatten am bisherigen Dienstort, wenn deren Aufgabe nicht zumutbar ist,
4. die im Zeitpunkt des Ablaufs der Zwölfmonatsfrist bereits begonnene Schulausbildung sowie die zu diesem Zeitpunkt bereits begonnene Berufsausbildung eines kindergeldberechtigten Kindes, wenn das Kind in der Wohnung des Arbeitnehmers untergebracht ist, seiner Schul- oder Berufsausbildung in der Nähe nachgeht und der Wechsel der Schule oder Ausbildungsstelle für das Kind von erheblichem Nachteil wäre,
5. das Lebensalter, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Versetzung das 60. Lebensjahr vollendet hatte.

In den Fällen 1 bis 3 wird das Trennungsgeld bis zu weiteren 3 Jahren gezahlt, in den Fällen 4 und 5 wird das Trennungsgeld gewährt, solange die triftigen Gründe vorliegen.

(4) Den Verpflegungszuschuss erhält der Arbeitnehmer abweichend von § 6 Abs. 2 Satz 1 der Trennungsgeldverordnung bereits dann, wenn er länger als zehn Stunden vom Wohnort abwesend sind.