

**Tarifvertrag
vom 7. Dezember 1984**

**für die Arbeitnehmer bei den Dienststellen der
internationalen militärischen Hauptquartiere (intern. HQ)
in der Bundesrepublik Deutschland
– TV NATO –**

Zwischen

**der Bundesrepublik Deutschland
vertreten durch den Bundesminister der Finanzen
– im Einvernehmen mit dem Obersten Hauptquartier
der Alliierten Mächte, Europa (SHAPE) –**

einerseits

und

**der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
– Hauptvorstand –**

andererseits

ist folgender Tarifvertrag vereinbart worden:

Anmerkung:

Der TV NATO ist in dieser Sammlung unter Berücksichtigung folgender Änderungsvereinbarungen abgedruckt:

ÄV – Nr. 1 – TV NATO vom 16. Oktober 1986
m.W.v. 1. August 1986

ÄV – Nr. 2 – TV NATO vom 3. September 1990
m.W.v. 1. Oktober 1990

ÄV – Nr. 3 – TV NATO vom 30. November 1999
m.W.v. 1. November 1999

ÄV – Nr. 4 – TV NATO vom 6. September 2001
m.W.v. 1. November 2001

ÄV – Nr. 5 – TV NATO vom 27. Januar 2006
m.W.v. 1. April 2006

§ 1
Geltungsbereich des TV NATO

Dieser Tarifvertrag findet Anwendung auf diejenigen zivilen Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis sich auf Art. 8 des Ergänzungsabkommens vom 13. März 1967 über die Einrichtung und den Betrieb internationaler militärischer Hauptquartiere in der Bundesrepublik Deutschland gründet (zivile Arbeitskräfte).

§ 2
Arbeitsbedingungen; Anwendung des TV AL II

1. Die Beschäftigungsverhältnisse im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages bestimmen sich nach den einschlägigen Regelungen des Tarifvertrages für die Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II) in der am 1. Januar 1985 geltenden Fassung, soweit in den Anlagen 1 und 2 keine abweichenden Vereinbarungen getroffen sind.
2. Soweit in den Lohn-/Gehaltstabellen im Hauptteil III des TV AL II oder in den jeweiligen Teilen III der Sonderbestimmungen der Anhänge zum TV AL II für die einzelnen Stationierungstreitkräfte und/oder regional unterschiedliche Tabellensätze vereinbart sind, gilt folgendes:
 - a) Auf die Arbeitnehmer beim NAEWF E-3A Component finden – soweit in den Anlagen 1 und 2 keine abweichenden Vereinbarungen getroffen sind – die Sätze des Lohngebietes für die Einrichtungen der belgischen Streitkräfte in Nordrhein-Westfalen Anwendung.

Protokollnotiz

Auf die in Beherbergungs-, Gaststätten und Servicebetrieben (Sonderbestimmungen des Anhangs H TV AL II) beschäftigten Arbeitnehmer beim NAEW E-3 Component finden die Tabellensätze des Lohngebietes für die Einrichtungen der britischen Streitkräfte Anwendung.

- b) Im übrigen werden die Arbeitnehmer bei Dienststellen der internationalen militärischen Hauptquartiere jeweils nach den für Einrichtungen der US-Stationierungstreitkräfte geltenden Sätzen des Lohngebietes entlohnt, das örtlich für den Sitz ihrer Beschäftigungsstelle maßgebend ist.
3. Künftige Änderungen und Ergänzungen des TV AL II erstrecken sich auch auf den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, sofern nicht eine der Tarifvertragsparteien innerhalb von sechs Wochen nach Abschluss des den TV AL II ändernden oder ergänzenden Tarifvertrages dem widerspricht.

§ 3 Übergangsbestimmungen

1. Kraftfahrer, Lagerarbeiter

Die vor dem 1. Januar 1985 gezahlten Löhne oder Lohnbestandteile für Kraftfahrer und Lagerarbeiter beim NAEWF E-3A Component werden aus Anlass der Inkraftsetzung dieses Tarifvertrages nicht gekürzt. Soweit sie die mit Wirkung vom 1. Januar 1985 tarifvertraglich vereinbarten Löhne oder Lohnbestandteile überschreiten, kann der übersteigende Teil gegen künftige Erhöhungen des Arbeitsverdienstes aufgerechnet werden.

Gegen Erhöhungen des Arbeitsverdienstes infolge allgemeiner Anhebung der tarifvertraglichen Vergütungssätze darf erstmals nach dem 31. Dezember 1985 aufgerechnet werden; die Aufrechnung ist jeweils nur bis zur Höhe von 25 v.H. des Erhöhungsbetrages zulässig.

2. Wachpersonal

Wachleuten beim NAEWF E-3A Component, deren regelmäßige tarifvertragliche monatliche Vergütung – Anhang P Ziffer I.10a (Grundvergütung) und Ziffer I.10c (sonstige Entlohnungsbestandteile) des TV AL II – im Monat Januar 1985 geringer ist als die Vergütung, die ihnen – bei gleicher Tätigkeit – für den Monat Dezember 1984 gezahlt wurde, wird der Unterschiedsbetrag als Besitzstandszulage fortgezahlt.

Die Besitzstandszulage wird gegen künftige Erhöhungen des Arbeitsverdienstes aufgerechnet, gegen Erhöhungen des Arbeitsverdienstes infolge allgemeiner Anhebung der tarifvertraglichen Vergütungssätze jedoch um nicht mehr als jeweils 1/3 des ursprünglichen Unterschiedsbetrages.

§ 4 Inkrafttreten und Kündigung

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1985 in Kraft.
2. Dieser Tarifvertrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Bonn, den 7. Dezember 1984

Unterschriften

I.
Allgemeine Mantelbestimmungen

Die §§ 1 bis 50 des TV AL II werden – gegebenenfalls entsprechend – angewendet, soweit im Folgenden keine abweichenden Vereinbarungen getroffen sind.

1. Zu § 1 – Geltungsbereich –

Ziffern 1 und 3 entfallen

2. Zu § 5 – Probezeit –

Ziffer 1 wird wie folgt ergänzt:

Für Arbeitnehmer, deren Tätigkeit den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildungsmaßnahme voraussetzt, kann eine Probezeit bis zur Dauer von 6 Monaten vereinbart werden.

3. Zu § 8 – Anrechenbare Beschäftigungszeit –

An die Stelle des § 8 TV AL II tritt folgende Vereinbarung:

§ 8
Anrechenbare Beschäftigungszeit

1. Anrechenbare Beschäftigungszeit im Sinne des Tarifvertrages ist die als Arbeitnehmer bei den Dienststellen der internationalen militärischen Hauptquartiere in der Bundesrepublik Deutschland ohne Unterbrechung zurückgelegte Zeit.
2.
 - a) Die anrechenbare Beschäftigungszeit gilt als nicht unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden spätestens zum ersten Arbeitstag nach Ablauf von drei Monaten von einer Dienststelle (Ziffer 1) erneut eingestellt worden ist – es sei denn, dass er aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausgeschieden ist.
 - b) Die anrechenbare Beschäftigungszeit gilt ferner als nicht unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer, der wegen Personalabbaus entlassen wurde oder aus diesem Grunde sein Beschäftigungsverhältnis im Einvernehmen mit der Beschäftigungsdienststelle beendet hatte, spätestens am ersten Arbeitstag nach Ablauf von zwölf Monaten von einer Dienststelle (Ziffer 1) wieder eingestellt worden ist.
 - c) Das Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses nach § 46 Ziffer 2b unterbricht die anrechenbare Beschäftigungszeit nicht.
 - d) Bei der Ermittlung der anrechenbaren Beschäftigungszeit bleibt der Zeitraum zwischen Ausscheiden und Wiedereinstellung, im Falle des § 46 Ziffer 2b der Zeitraum des Ruhens des Beschäftigungsverhältnisses, unberücksichtigt.

Ziffer 2 zuletzt geändert durch ÄV – Nr. 2 – TV NATO m.W.v. 1. Oktober 1980

3. Hat der Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn seines Beschäftigungsverhältnisses bei einer Dienststelle (Ziffer 1) in einem Arbeitsverhältnis oder in einem zivilen Dienstverhältnis im Geschäftsbereich des Bundesministers der Verteidigung gestanden, so wird seine dort tatsächlich zurückgelegte Beschäftigungszeit als anrechenbare Beschäftigungszeit mitgezählt – es sei denn, dass er aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausgeschieden ist.

Entsprechendes gilt für Beschäftigungszeiten bei den belgischen, britischen, französischen, kanadischen oder den US-Stationierungstreitkräften.

4. Der Arbeitnehmer hat sein Ausscheiden auf eigenen Wunsch (Ziffern 2, 3) nicht zu vertreten,
 - a) wenn er das Beschäftigungsverhältnis zur Erlangung des vorgezogenen Altersruhegeldes (§ 44 Ziffer 5) oder durch berechnete außerordentliche Kündigung (§ 45) beendet hat;
 - b) wenn er das Beschäftigungsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen nicht fortsetzen konnte und dies durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen hat.
5. Frühere Beschäftigungszeiten im Geschäftsbereich des Bundesministers der Verteidigung oder bei den Stationierungstreitkräften (Ziffer 3) werden erst nach Ablauf der Probezeit rückwirkend angerechnet.
6. Anrechenbare Beschäftigungszeiten müssen vom Arbeitnehmer nachgewiesen werden.

4. – nicht belegt –

Ziffer 4 zuletzt neu gefasst durch ÄV – Nr. 5 – TV NATO m.W.v. 1. April 2006

5. Zu § 21 – Sonstige Zulagen –

Ziffer 2 (Funktionszulage) wird wie folgt ergänzt:

Arbeitnehmer beim NAEWF E-3A Component, die als Betriebsstoffspezialisten/Tankanlagenmechaniker eingesetzt sind, erhalten zur Abgeltung für die mit dieser Tätigkeit regelmäßig verbundenen besonderen Belastungen eine Funktionszulage von 7,5 v.H. der Grundvergütung.

6. Zu § 29 – Krankenbezüge –

Ziffer 2b wird auf Arbeitsunfälle/Berufskrankheiten angewendet, die sich der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bei einer Dienststelle eines Intern. HQ in der Bundesrepublik Deutschland zugezogen hat.

Ziffer 6 zuletzt neu gefasst durch ÄV – Nr. 4 – TV NATO m.W.v. 1. November 2001

7. – nicht belegt –

Ziffer 7 zuletzt neu gefasst durch ÄV – Nr. 4 – TV NATO m.W.v. 1. November 2001

8. Zu § 33 – Erholungsurlaub –

Ziffer 3 (Wartezeit) wird mit der Maßgabe angewendet, dass nur die Beschäftigungszeiten, die der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr bei einer Dienststelle eines Intern. HQ in der Bundesrepublik Deutschland zurückgelegt hat, auf die Wartezeit angerechnet werden.

9. Zu § 39 – Betriebliche Altersversorgung –

Der § 39 wird mit der Maßgabe angewendet, dass eine Änderung der nach dem Gruppenversicherungsvertrag für die versicherten Arbeitnehmer vorgesehenen Leistungen an das Einvernehmen mit SHAPE gebunden ist.

10. Zu § 41 – Vermögenswirksame Leistungen –

Der § 41 wird mit der Maßgabe angewendet, dass der Anspruch gemäß Ziffer 1b nach einer im Sinne des § 8 anrechenbaren Beschäftigungszeit von sechs Monaten bei einer Dienststelle eines Intern. HQ in der Bundesrepublik Deutschland entsteht.

11. Zu § 44 – Ordentliche Kündigung –

Der § 44 wird mit der Maßgabe angewendet, dass für die Kündigungsfristen jeweils die anrechenbare Beschäftigungszeit maßgebend ist, die der Arbeitnehmer gemäß § 8 bei Dienststellen der Intern. HQ in der Bundesrepublik Deutschland erreicht hat.

12. Sonstige Vereinbarungen für Arbeitnehmer beim NAEWF E-3A Component

a) Militärische Übungen am ständigen Beschäftigungsort

(1) Für Arbeitnehmer, die in Ausübung ihrer regelmäßigen Beschäftigung an militärischen Übungen an ihrem ständigen Beschäftigungsort teilnehmen, kann – soweit es aus militärischen oder dringenden betrieblichen Gründen erforderlich ist – für die Dauer der Übungsteilnahme die Arbeitszeit abweichend von § 9 oder den einschlägigen Sonderbestimmungen geregelt werden.

In diesem Fall darf die tägliche Arbeitszeit jedoch durchschnittlich 12 Stunden nicht überschreiten.

(2) Für die Dauer der Übungsteilnahme wird dem Arbeitnehmer der Arbeitsverdienst für seine festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit fortgezahlt.

Diejenigen Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer über die nach § 9 für ihn festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leistet, sind Mehrarbeit im Sinne des § 10.

Im übrigen finden die §§ 11 bis 13, 20 und 21 auch für die Dauer der Teilnahme an einer militärischen Übung am ständigen Beschäftigungsort Anwendung.

- (3) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit (Dauer oder Verteilung) nach Absatz (1) abweichend geregelt ist, erhält zur Abgeltung der mit der Übung verbundenen besonderen Belastungen neben der Vergütung nach Absatz (2) eine Übungspauschale von 20,- DM (10,23 €) / Übungstag.

Die Übungspauschale erhält auch der Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit nach Absatz (1) insoweit abweichend geregelt ist, dass er auch während der in seiner regelmäßigen Arbeitszeit enthaltenen Ruhezeiten oder Pausen übungsbedingt in Anspruch genommen wird.

Die Übungspauschale ist ein sonstiger Entlohnungsbestandteil im Sinne des § 16 Ziffer 1c.

- (4) Anhang M findet auf militärische Übungen am ständigen Beschäftigungsort beim NAEWF E-3A Component keine Anwendung.

*Ziffer 12a(4) zuletzt geändert durch ÄV – Nr. 4 – TV NATO
m.W.v. 1. November 2001*

b) **Militärische Alarmierungen/Rufaktionen**

- (1) Der Arbeitnehmer, der von einer telefonischen Alarmierung betroffen ist, erhält für die mit dem Empfang und/oder der Weitergabe der Alarmierung verbundenen Belastungen und Aufwendungen (z.B. Telefonkosten) eine pauschale Entschädigung von 7,50 DM (3,83 €) je Alarmierung.

- (2) Der Arbeitnehmer kann in seiner Freizeit alarmiert und zur Dienststelle gerufen werden (Rufaktion). Für diesen Fall zählt als vergütungspflichtige Arbeitszeit:

(a) Wenn die Rufaktion vor Beginn der täglichen Arbeitszeit erfolgt und der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsbeginn auf Anordnung nicht mehr nach Hause zurückkehrt, die Zeit vom Empfang des Rufes bis zum Beginn der für diesen Tag festgelegten Arbeitszeit,

(b) sonst die Zeit vom Empfang des Rufes bis zum Ende der Inanspruchnahme durch die Dienststelle.

Für die Arbeitszeit nach (a) oder (b) wird ein Zuschlag in Höhe von 25 v.H. der auf die Stunde entfallenden Grundvergütung – gegebenenfalls neben den sonstigen Zuschlägen gemäß § 20 Ziffer 1 – gezahlt. Dieser Zuschlag ist Entlohnungsbestandteil im Sinne des § 16 Ziffer 1b Position (8). Es wird der Arbeitsverdienst (einschließlich Zuschläge) für mindestens zwei Stunden gezahlt.

Anlage 1 zum TV NATO

Protokollnotiz

Die nach diesen Bestimmungen zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden sollen – soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen – zur Vermeidung von Mehrarbeit durch Arbeitsbefreiung in entsprechendem Umfang ausgeglichen werden. Soweit Mehrarbeit angefallen ist, findet § 10 TV AL II Anwendung.

- (3) Nachgewiesene notwendige Fahrkosten für zusätzliche Fahrten zwischen Wohnung und Dienststelle aufgrund einer Rufaktion werden in entsprechender Anwendung der Bestimmungen des Anhangs R Ziffer II. erstattet.

Ziffer 12 eingefügt durch ÄV – Nr. 1 – TV NATO m.W.v. 1. August 1986

II. Allgemeine Bestimmungen über die Eingruppierung und Einstufung

Die §§ 51 bis 59 des TV AL II werden – gegebenenfalls entsprechend – angewendet, soweit im Folgenden keine abweichenden Vereinbarungen getroffen sind.

Zu § 55 – Gehaltsstufen (Beschäftigungszeitzulage) –

1. **Ziffer 2a** (Anrechenbare Wartezeit) gilt in folgender Fassung:

Bei der Einstellung werden alle Beschäftigungszeiten – ungeachtet etwaiger Unterbrechungen – zusammengezählt, die der Angestellte in einer als gleichwertig oder als höherwertig geltenden Angestelltentätigkeit bei einer Dienststelle der Intern. HQ in der Bundesrepublik Deutschland zurückgelegt hat. Das Ergebnis ist die anrechenbare Wartezeit.

2. **Ziffer 7a** (Wechsel der Beschäftigungsdienststelle) gilt in folgender Fassung:

Wechselt ein Angestellter im Einvernehmen mit seiner Beschäftigungsdienststelle am ersten Arbeitstag nach seinem Ausscheiden zu einer anderen Beschäftigungsdienststelle der Intern. HQ in der Bundesrepublik Deutschland, so behält er seine bereits erreichte Gehaltsstufe, wenn er dort in denselben Gehaltstarif und in dieselbe Gehaltsgruppe eingereiht wird.

Die in dieser Gehaltsstufe bereits zurückgelegte Zeit wird für die weitere Stufenfolge angerechnet.

III. Allgemeiner Lohntarif/Gehaltstarif

Die §§ 60 bis 63 des TV AL II werden – gegebenenfalls entsprechend – angewendet.

IV. Allgemeine Schlussvorschriften

1. **Die §§ 64 bis 66 des TV AL II** werden nicht angewendet.

2. **Zu § 67 TV AL II – Kündigung –**

Eine Kündigung von Vorschriften des TV AL II erstreckt sich auch auf den Geltungsbereich des TV NATO, soweit deren Anwendung nicht ausgeschlossen ist. Im übrigen gilt § 67 entsprechend.

Anhänge des TV AL II

Die in den Anhängen (Hinweis auf § 3 TV AL II) vereinbarten abweichenden oder ergänzenden Regelungen zu den Hauptteilen I, II, III und IV des TV AL II werden – gegebenenfalls entsprechend – angewendet, soweit im Folgenden keine abweichenden Vereinbarungen getroffen sind.

I. Die folgenden Sonderbestimmungen der Anhänge zum TV AL II finden keine Anwendung:

- Sonderbestimmung A – Anhang A TV AL II –
- Sonderbestimmung L – Anhang L TV AL II –
- Sonderbestimmung Z – Anhang Z TV AL II –

Ziffer I zuletzt neu gefasst durch ÄV – Nr. 4 – TV NATO m. W. v. 1. November 2001

II. Soweit in den Sonderbestimmungen der Anhänge zum TV AL II auf Bestimmungen des Tarifvertrages über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommenschutz (SchutzTV) Bezug genommen ist (im Anhang F Ziffer I.6), treten an deren Stelle die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommenschutz im Geltungsbereich des TV NATO (NATO-SchutzTV).

Ziffer II zuletzt geändert durch ÄV – Nr. 5 – TV NATO m. W. v. 1. April 2006

III. Der **Anhang P** – Sonderbestimmungen P für Feuerwehrpersonal, Werkchutzpersonal, Wachpersonal – wird mit folgenden Änderungen angewendet:

Für **Wachpersonal** sind folgende Abweichungen/Ergänzungen vereinbart:

1. **Ziffer P-I.2** (Zu § 4 Arbeitsvertrag; Ärztliche Untersuchung) wird wie folgt ergänzt:

Das **Wachpersonal** wird durch wiederkehrende arbeitsmedizinische Untersuchungen auf seine gesundheitliche Tauglichkeit für den Wachdienst untersucht. Die Untersuchungen sollen in der Regel jährlich vorgenommen werden. Das Ergebnis ist dem Arbeitnehmer mitzuteilen. Die Kosten trägt die Beschäftigungsdienststelle.

2. Abweichend von **Ziffer P-I.8** wird der § 14 (Schicht, Wechselschicht) für das Wachpersonal angewendet.

3. Abweichend von **Ziffer P-I.11** ist zu § 21 (Sonstige Zulagen) vereinbart:

a) **Ziffer 2** (Funktionszulage) wird wie folgt ergänzt:

Arbeitnehmer, zu deren Aufgaben als **Wachmann** auch das Fahren von Dienstkraftfahrzeugen gehört, erhalten zur Abgeltung der hiermit verbundenen zusätzlichen Anforderungen eine Funktionszulage von 10 v.H.
der monatlichen Grundvergütung.

- b) **Ziffer 3** (Schichtzulage, Wechselschichtzulage) wird für das **Wachpersonal** angewendet.
4. **Ziffer P-I.12** (Sonstige Vereinbarungen) wird für das **Wachpersonal** wie folgt ergänzt:
- a) Die Bestimmung des § 8 Ziffer 1 des Tarifvertrages über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz im Geltungsbereich des TV NATO (NATO-SchutzTV) gelten auch für diejenigen Arbeitnehmer des Wachpersonals, die eine Beschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren im Wachdienst bei Dienststellen der internationalen militärischen Hauptquartiere im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, wenn sich durch ärztliche Untersuchungen (Anhang P Ziffer I.2) endgültig ergeben hat, dass sie für eine Beschäftigung im Wachdienst nicht mehr geeignet sind.
- b) Wird ein Arbeitnehmer des Wachpersonals, der die Voraussetzungen des Abschnitts a) erfüllt, auf einem neuen Arbeitsplatz untergebracht, so erhält er darüber hinaus Einkommensschutz gemäß § 5 NATO-SchutzTV.

Für Arbeitnehmer, für die auf dem bisherigen Arbeitsplatz eine gemäß Anhang P Ziffer I.3 ausgedehnte regelmäßige Arbeitszeit festgesetzt war, und für die auf dem neuen Arbeitsplatz eine geringere Arbeitszeit festgesetzt ist, wird der Einkommensschutz wie folgt bemessen:

- (1) Es wird festgestellt, ob der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Persönliche Zulage gemäß § 8 NATO-SchutzTV hat; dabei finden § 8 Ziffern 4, 5b NATO-SchutzTV uneingeschränkt Anwendung.
 - (2) Unterschreitet die dem Arbeitnehmer auf dem neuen Arbeitsplatz zustehende monatliche Grundvergütung die bisherige monatliche Grundvergütung, so wird die Einkommensschutzzulage gemäß § 5 Ziffer 2 NATO-SchutzTV festgesetzt.
 - (3) Erreichen die dem Arbeitnehmer auf dem neuen Arbeitsplatz zustehende monatliche Grundvergütung und die gemäß Absatz (2) ermittelte Einkommensschutzzulage zusammen nicht den Betrag von 86,5 v.H. der monatlichen Grundvergütung des Arbeitnehmers vor der Veränderung, so wird die Einkommensschutzzulage entsprechend erhöht.
- c) Im Übrigen finden die Bestimmungen des NATO-SchutzTV uneingeschränkt Anwendung.

Ziffer III zuletzt neu gefasst durch ÄV – Nr. 5 – TV NATO m.W.v. 1. April 2006

Anlage 2 zum TV NATO

IV. Der **Anhang V** – Bestimmungen über das Urlaubsgeld – und der **Anhang W** – Bestimmungen über das Weihnachtsgeld – werden in der für die Arbeitnehmer bei den belgischen Stationierungstreitkräften geltenden Fassung angewendet.

Ziffer IV zuletzt neu gefasst durch ÄV – Nr. 4 – TV NATO m.W.v. 1. November 2001

**Tarifvertrag
vom 6. September 2001
über Rationalisierungs-,
Kündigungs- und Einkommenschutz
im Geltungsbereich des TV NATO
(NATO-SchutzTV)**

**Die Bundesrepublik Deutschland
vertreten durch das Bundesministerium der Finanzen**

**– im Einvernehmen mit dem Obersten Hauptquartier
der Alliierten Mächte, Europa (SHAPE) –**

einerseits

und

**die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
– Bundesvorstand –**

andererseits

haben folgenden Tarifvertrag vereinbart:

**§ 1
Persönlicher Geltungsbereich**

1. Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des TV NATO fallen, eine anrechenbare Beschäftigungszeit von mindestens zwei Jahren erreicht haben, das 21. Lebensjahr vollendet haben und in einem Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Dauer stehen.
2. Dieser Tarifvertrag gilt auch für Arbeitnehmer in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis, wenn sich dieses unmittelbar an ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei einer NATO-Dienststelle in der Bundesrepublik Deutschland anschließt, das aus den in § 2 genannten Gründen durch Kündigung seitens des Arbeitgebers oder durch schriftlichen Aufhebungsvertrag beendet worden ist.
3. Beschäftigungszeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist die anrechenbare Beschäftigungszeit nach Nr. 3 der Anlage 1 zum TV NATO.
4. Soweit dieser Tarifvertrag auf Bestimmungen des TV AL II Bezug nimmt, gelten die Bezugnahmen in Verbindung mit § 2 Ziffer 1 des TV NATO.

§ 2
Sachlicher Geltungsbereich

1. Anspruch auf Leistungen nach §§ 4 bis 7 dieses Tarifvertrags haben Arbeitnehmer, wenn sie infolge einer organisatorischen Maßnahme (Ziffer 2), sei es auf Anordnung des NATO-Rates, der obersten NATO-Dienstbehörde oder einer anderen autorisierten Stelle, ihren bisherigen Arbeitsplatz verlieren (auch durch Verdrängung infolge von Sozialauswahl) oder wenn sich aus diesen Gründen die Wertigkeit ihres Arbeitsplatzes mindert.
2. Organisatorische Maßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind:
 - a) Personaleinschränkungen infolge Verringerung der Truppenstärke
 - b) die Auflösung der Beschäftigungsdienststelle
 - c) die Verlegung der Beschäftigungsdienststelle innerhalb oder außerhalb der Bundesrepublik Deutschland
 - d) die Zusammenlegung der Beschäftigungsdienststelle mit einer oder mehreren anderen NATO-Dienststellen im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
 - e) die Reorganisation innerhalb der Beschäftigungsdienststelle
 - f) die Umwandlung von Stellen für zivile Arbeitskräfte in militärische Dienstposten
 - g) die Umwandlung von Stellen für zivile Arbeitskräfte in Stellen für internationales Personal
3. Arbeitnehmer, die im Falle eines Betriebsübergangs nach § 613 a des Bürgerlichen Gesetzbuches dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprochen haben und aus den in Ziffer 2 genannten Gründen gekündigt werden müssen, haben Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag.

§ 3
Betriebsvertretungen

Die Beteiligungsrechte, die den Betriebsvertretungen nach den gesetzlichen Bestimmungen und nach internationalen Verträgen zustehen, bleiben unberührt.

§ 4
Unterbringungsanspruch

1. Verliert der Arbeitnehmer, der die Anspruchsvoraussetzungen nach § 2 erfüllt, seinen bisherigen Arbeitsplatz oder mindert sich die Wertigkeit seines Arbeitsplatzes, so wird ihm ein verfügbarer oder bis zum Ablauf seiner Kündigungsfrist verfügbar werdender Arbeitsplatz für zivile Arbeitskräfte im Sinne der nachfolgenden Ziffern angeboten, wenn er für diesen Arbeitsplatz geeignet ist. Die Eignung wird von den NATO-Dienststellen unter Einhaltung

der bei ihnen bestehenden organisatorischen Zuständigkeiten vor Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages festgestellt.

2. a) Das Angebot (Ziffer 1) erstreckt sich zunächst auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.
b) Lehnt der Arbeitnehmer aus einem nachvollziehbaren persönlichen Grund den unter Ziffer 2a angebotenen Arbeitsplatz ab, so wird ihm ein weiterer gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten.
c) Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, ist ein zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten. Die Verpflichtung zum Angebot zumutbarer Arbeitsplätze ist auf höchstens vier Angebote beschränkt.
d) Das Angebot im Sinne der Ziffer 2a bis 2c erstreckt sich auf alle Arbeitsplätze für zivile Arbeitskräfte bei derselben Beschäftigungsdienststelle der NATO am selben Standort.
e) Lehnt der Arbeitnehmer das Angebot nach Ziffer 2a ab, ohne dass ein nachvollziehbarer persönlicher Grund vorliegt, oder lehnt er das Angebot nach Ziffer 2b ab, so erhält er keine weiteren Angebote nach Ziffer 2c und keine Leistungen nach § 7 dieses Tarifvertrages.
3. a) Gleichwertig im Sinne der Ziffer 2 sind alle Arbeitsplätze in derselben Lohn-/Gehaltsgruppe oder in einer Lohn-/Gehaltsgruppe in einem anderen Lohn-/Gehaltstarif mit vergleichbarem Tabellensatz. Vergleichbar ist derjenige Tabellensatz des anderen Lohn-/Gehaltstarifs, der dem bisherigen Tabellensatz des Arbeitnehmers gleichkommt, oder ihn am wenigsten übersteigt.
b) Zumutbar im Sinne der Ziffer 2c sind alle Arbeitsplätze in einer Lohn-/Gehaltsgruppe mit einem Tabellensatz, der den bisherigen Tabellensatz des Arbeitnehmers um nicht mehr als 20 v. H. unterschreitet.
c) Beim Vergleich der Tabellensätze sind bei Tarifen mit Stufeneinteilung jeweils die Sätze der bisher erreichten Lohn-/Gehaltsstufe heranzuziehen. Enthält der bisherige Lohn-/Gehaltstarif des Arbeitnehmers keine oder keine vergleichbare Stufeneinteilung, so sind die Sätze der jeweiligen Endstufe zu vergleichen.
4. Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit entsprechend § 9 Ziffer 1 oder 2 TV AL II festgesetzt war, wird ein Arbeitsplatz mit einer Arbeitszeit angeboten, die mindestens der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 9 Ziffer 1 TV AL II entspricht.
5. a) Im Rahmen der Ziffern 1 und 2 wird dem Arbeitnehmer ein Arbeitsplatz auch dann angeboten, wenn er die erforderliche Eignung (Ziffer 1) noch nicht besitzt, aber zu erwarten ist, dass er diese durch eine Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz erwerben kann, sofern dem nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Die erforderliche Einarbeitungszeit wird von der Beschäftigungsdienststelle im Voraus festgesetzt; sie darf in der Regel 6 Monate nicht überschreiten.

- b) Während der Einarbeitungszeit erhält der Arbeitnehmer die tarifvertragliche Vergütung, die ihm nach erfolgreicher Einarbeitung zustehen würde.
- c) Erweist sich, dass der Arbeitnehmer die erforderliche Eignung während der Dauer der Einarbeitungszeit nicht erwerben kann, so ist eine Kündigung – gegebenenfalls auch vor Ablauf der Einarbeitungszeit – unter Einhaltung der Kündigungsfristen des § 44 TV AL II zulässig. Das Beschäftigungsverhältnis endet in diesem Fall aus den in § 2 Ziffer 2 genannten Gründen. Die Kündigung ist nicht zulässig, wenn der Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz, der keine Einarbeitung erfordert, weiter beschäftigt werden kann und der Arbeitnehmer ein entsprechendes Angebot (Ziffer 2) annimmt.

§ 5 Einkommenschutz

1. Wird der Arbeitnehmer gemäß § 4 auf einem neuen Arbeitsplatz untergebracht oder am bisherigen Arbeitsplatz neu eingruppiert (Veränderung) und unterschreitet die ihm danach zustehende tarifvertragliche Grundvergütung die bisherige Grundvergütung, so hat er Anspruch auf Einkommenschutz (Einkommenschutzzulage).
2. a) Die Einkommenschutzzulage entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen und der neuen tarifvertraglichen Grundvergütung [16 Ziffer 1a außer Pos. (7) TV AL II], berechnet nach der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit nach § 9 Ziffer 1 TV AL II.
b) Alle Erhöhungen der Grundvergütung [16 Ziffer 1a außer Pos. (7) TV AL II] werden auf die Einkommenschutzzulage angerechnet.
3. a) Die Einkommenschutzzulage gemäß Ziffern 1 und 2 erhalten Arbeitnehmer, nach einer Beschäftigungszeit von

05 Jahren	für die Dauer von	06 Monaten
10 Jahren	für die Dauer von	12 Monaten
20 Jahren	für die Dauer von	18 Monaten
25 Jahren	für die Dauer von	24 Monaten

b) Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Veränderung das 55. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von 20 Jahren erreicht haben, behalten den Anspruch auf Einkommenschutz bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Bei diesen Arbeitnehmern sind – abweichend von Ziffer 2b – in den ersten 60 Monaten des Anspruchszeitraums, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, allgemeine Tarifierhöhungen von der Anrechnung ausgenommen.
4. Lehnt der Arbeitnehmer, der die Einkommenschutzzulage gemäß Ziffern 1 bis 3 erhält, die Übernahme einer Tätigkeit ab, für die ihm eine höhere Grundvergütung als die bisherige (ohne Einkommenschutzzulage) zustände, obwohl er für sie geeignet ist, so erhält er die Einkommenschutzzulage

nur bis zu dem Zeitpunkt, ab dem ihm die höhere Grundvergütung zugestanden hätte.

5. Die Einkommensschutzzulage ist eine Zulage im Sinne des § 16 Ziffer 1a(4) TV AL II.

§ 6

Freistellung für berufliche Bildungsmaßnahmen

1. Soweit bei den NATO-Dienststellen Fortbildungsprogramme durchgeführt werden, haben die Arbeitnehmer, die von Maßnahmen im Sinne des § 2 betroffen sind, zu diesen Zugang nach Maßgabe der hierfür geltenden Verwaltungsvorschriften der NATO.
2. Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis wegen der in § 2 genannten Maßnahmen gekündigt werden soll, schon gekündigt ist oder durch Aufhebungsvertrag endet, können zur Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen von der Arbeit frei gestellt werden, sofern dienstliche Gründe nicht entgegen stehen.
 - a) Für die Teilnahme an einer nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) geförderten Bildungsmaßnahme als Vollzeitmaßnahme, können Arbeitnehmer in vollem Umfang von der Arbeit unter Fortfall des Arbeitsverdienstes frei gestellt werden. Für die Zeit des Bezugs von Unterhaltsgeld nach den Bestimmungen des SGB III während der Freistellung von der Arbeit erhält der Arbeitnehmer einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen dem Unterhaltsgeld und dem der Berechnung des Unterhaltsgeldes zugrundeliegenden Leistungsentgelt. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, die auf den Zuschuss zu zahlen sind, trägt der Arbeitgeber. Der Zuschuss ist als sonstiger Entlohnungsbestandteil im Sinne des § 16 Ziffer 1c TV AL II zu behandeln. Die vermögenswirksamen Leistungen und die Beiträge zur Gruppenversicherung werden im bisherigen Umfang weitergezahlt.
 - b) Wird die Maßnahme nicht als Vollzeitmaßnahme durchgeführt, oder besteht aus anderen Gründen für die Teilnehmer kein Anspruch auf Unterhaltsgeld, dann kann der Arbeitnehmer zur Teilnahme an einer vom Arbeitsamt für den Arbeitnehmer für förderlich erachteten Maßnahme ohne Kürzung der monatlichen Vergütung bis zur Dauer der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit eines Monats von der Arbeit freigestellt werden; Wochenarbeitszeiten werden mit dem Faktor 13 : 3 umgerechnet. Das gleiche gilt für die Teilnahme an Beratungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen staatlich beauftragter Berufsförderungsinstitute sowie für die probeweise Ausübung einer Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des TV NATO.
 - c) Die vorstehenden Bestimmungen gelten für Grenzgänger entsprechend auch dann, wenn sie in ihrem Wohnland an beruflichen Bildungsmaßnahmen teilnehmen, für die dem SGB III weitgehend vergleichbare Vorschriften gelten.

- d) Während der Dauer der Freistellung ruht der Unterbringungsanspruch nach § 4.

§ 7 Abfindungszahlung

1. Wird das Beschäftigungsverhältnis aus den in § 2 Ziffer 2 genannten Gründen durch Kündigung seitens des Arbeitgebers oder durch schriftlichen Aufhebungsvertrag beendet, so erhalten die Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von $\frac{1}{2}$ des letzten regelmäßigen monatlichen Arbeitsverdienstes (§ 17 TV AL II) für jedes volle Jahr der anrechenbaren Beschäftigungszeit, höchstens jedoch zehn Monatsbeträge. Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Entlassung das 45. Lebensjahr vollendet und eine anrechenbare Beschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren erreicht haben, erhalten zusätzlich zwei Monatsbeträge.
2. Die Abfindung nach Ziffer 1 erhöht sich bei Arbeitnehmern, deren Beschäftigungsverhältnis vor dem 31. Oktober des Kalenderjahres endet, um einen Betrag in Höhe von $6\frac{1}{3}$ v.H. des in der Zeit zwischen dem 1. November des Vorjahres und dem Zeitpunkt des Ausscheidens erzielten Arbeitsverdienstes im Sinne des Anhangs W Ziffer A.2 TV AL II.
3. a) Arbeitnehmer, deren Stelle durch eine organisatorische Maßnahme nach § 2 Ziffer 2d bis 2f weggefallen ist und denen bis zum Ende der Kündigungsfrist eine Stelle für internationales Personal gemäß den vom NATO-Rat festgelegten Bedingungen angeboten wird, erhalten, wenn sie diese Stelle annehmen, keinerlei Abfindungszahlung (siehe jedoch nachstehenden Abschnitt b). Muss ihnen aus den in § 2 Ziffer 2d bis 2f genannten Gründen gekündigt werden, weil sie eine ihnen angebotene Stelle für internationales Personal nicht annehmen, erhalten sie 50 v.H. der Leistungen gemäß Ziffern 1 und 2.
b) Abweichend von Abschnitt a) Satz 1 erhalten Arbeitnehmer, die eine ihnen angebotene Stelle für internationales Personal gemäß Abschnitt a) angenommen haben, die Leistungen gemäß Ziffern 1 und 2 ungekürzt, wenn ihr Beschäftigungsverhältnis spätestens nach einem Jahr aus vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden Gründen beendet wird.
Für die Berechnung der Abfindung (§ 7 Ziffer 1) wird die Zeit der Beschäftigung in der Stelle für internationales Personal als anrechenbare Beschäftigungszeit mitgezählt. Als „letzter regelmäßiger Arbeitsverdienst (§ 17 TV AL II)“ ist der regelmäßige Arbeitsverdienst zugrunde zu legen, der vor Aufnahme der Stelle für internationales Personal zuletzt erzielt wurde.
4. Die Arbeitnehmer, die im Falle eines Betriebsübergangs gemäß § 613a BGB dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprochen haben und aus den in § 2 Ziffer 2 genannten Gründen gekündigt werden müssen, erhalten 50 v.H. der Leistungen gemäß Ziffern 1 und 2. Ein weitergehender Unterbringungsanspruch nach § 4 besteht in diesem Fall nicht.

5. Hat der Arbeitnehmer bereits früher eine Abfindung nach Ziffer 1 erhalten, dann bleiben die vor der früheren Abfindung liegenden Beschäftigungszeiten außer Betracht. Ziffer 2 bleibt unberührt.
6. Auf die Abfindungszahlung besteht kein Anspruch, wenn der Arbeitnehmer eine ihm gemäß § 4 Ziffer 2a ohne nachvollziehbaren persönlichen Grund oder nach Ziffer 2b angebotene unbefristete Weiterbeschäftigung abgelehnt hat.
7. Auf die Abfindungszahlung besteht kein Anspruch, wenn dem Arbeitnehmer durch Urteil oder Vergleich eine Abfindung wegen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zugesprochen worden ist.
8. Die Abfindung wird unverzüglich nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlt. Auf die Abfindung besteht kein Anspruch, solange ein Rechtsstreit über die Wirksamkeit der Kündigung anhängig ist.

§ 8

Kündigungsschutz und Persönliche Zulage

1. Nach einer anrechenbaren Beschäftigungszeit von 15 Jahren kann das Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers, der das 40. Lebensjahr vollendet hat, vom Arbeitgeber nicht mehr durch ordentliche Kündigung beendet werden.
2. Der Kündigungsschutz nach Ziffer 1 erstreckt sich nicht auf Kündigungen aus einem der folgenden Gründe:
 - a) Auflösung der Beschäftigungsdienststelle
 - b) Verlegung der Beschäftigungsdienststelle aus dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (Bundesrepublik Deutschland)
 - c) Fortfall des Aufgabenbereichs für zivile Arbeitskräfte aus anderen als den in a) und b) genannten Gründen
 - d) Verlegung des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers mit seiner Beschäftigungsdienststelle oder zu einer anderen Beschäftigungsdienststelle im Geltungsbereich des TV NATO (Bundesrepublik Deutschland)Die für die ordentliche Kündigung geltenden Fristen sind in jedem der Fälle a) bis d) einzuhalten. Ziffer 3b wird davon nicht berührt.
3. Von dem Kündigungsschutz werden nicht berührt:
 - a) die Änderungskündigung
 - b) die außerordentliche Kündigung gemäß § 626 BGB.
4. a) Ist der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen der Ziffer 1 erfüllt, aus den in Ziffer 2c oder 2d genannten Gründen auf einem anderen Arbeitsplatz untergebracht worden, oder hat er eine Änderungskündigung (Ziffer 3a) angenommen und unterschreitet die tarifvertragliche Grundvergü-

tung für die neue Tätigkeit bei gleicher Arbeitszeit die Bemessungsgrenze, so hat er Anspruch auf eine Persönliche Zulage nach den folgenden Bestimmungen.

- b) Bemessungsgrenze ist diejenige Grundvergütung, die sich für den Arbeitnehmer bei Herabgruppierung um eine Lohn- / Gehaltsgruppe in dem bisherigen Lohn- / Gehaltstarif ergeben würde.
 - c) Die Grundvergütung setzt sich in jedem Fall aus den in § 16 Ziffer 1a TV AL II vereinbarten Positionen außer Pos. (7) zusammen. Es werden nur tarifvertragliche Lohn-/ Gehaltsbestandteile berücksichtigt.
- 5
- a) Die Persönliche Zulage entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen der Grundvergütung (Ziffer 4c), die dem Arbeitnehmer für seinen neue Tätigkeit zusteht, und der Bemessungsgrenze (Ziffer 4b) im Zeitpunkt des Beginns der neuen Tätigkeit.
 - b) Die Vergleichsberechnung nach Abschnitt a) wird stets auf der Grundlage der im § 9 Ziffer 1 TV AL II vereinbarten Arbeitszeit und für den Zeitraum eines Kalendermonats vorgenommen. Tarifvertragliche Monatsvergütungen, die für eine abweichende tarifvertragliche Arbeitszeit gelten, werden vorher auf die im § 9 Ziffer 1 TV AL II vereinbarte Arbeitszeit umgerechnet. Soweit Bestandteile der Grundvergütung als Stundensatz vereinbart sind, werden diese mit der Monatsstundenzahl vervielfältigt, die der Bestimmung des § 16 Ziffer 3 TV AL II zugrunde liegt.
 - c) Bei der Vergleichsberechnung ist ferner zu berücksichtigen:
 - (1) Für die Ermittlung der Vergütungsstufen werden die Vorschriften des § 55 TV AL II angewendet.
 - (2) Die „Zusätzlichen Gehaltsgruppen 4a bis 7a“ in der Gehaltstabelle C (§ 63 TV AL II) werden bei der Anwendung der Begriffe „Herabgruppierung“ und „Höhergruppierung“ als selbstständige Gehaltsgruppen gewertet.
 - (3) Für Geschäftsführer und deren Stellvertreter gelten die im Anhang H und im Anhang T TV AL II vereinbarten Tätigkeitsmerkmale und Vergütungen als je eine selbstständige Gehaltsgruppe.
 - (4) Der Wegfall eines Vorarbeiterzuschlags gilt nicht als Herabgruppierung des Arbeiters. Bei der Vergleichsberechnung wird jedoch der bisherige Vorarbeiterzuschlag in die Bemessungsgrenze einbezogen.
 - d) Für Teilzeitbeschäftigte vermindert sich eine nach den vorstehenden Bestimmungen errechnete Persönliche Zulage im gleichen Verhältnis wie die regelmäßige Arbeitszeit in der neuen Teilzeitbeschäftigung gegenüber der in § 9 Ziffer 1 TV AL II vereinbarten Arbeitszeit.
6. Jede Erhöhung der Grundvergütung infolge
- Höhergruppierung oder
 - Tarifwechsels oder
 - Wahrnehmung einer Vertretung oder

- Bestellung zum Vorarbeiter

wird auf die Persönliche Zulage angerechnet. Für die Anrechnung gilt Ziffer 5b entsprechend.

7. Wird der Arbeitnehmer im weiteren Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses erneut von einer Minderung der Grundvergütung im Sinne der Ziffer 4a betroffen, so gilt Ziffer 5 mit der Maßgabe, dass bei der Vergleichsberechnung die Grundvergütung (gegebenenfalls einschließlich einer Persönlichen Zulage), die der Arbeitnehmer zuletzt erhalten hat, abweichend von Ziffer 4b als „Bemessungsgrenze“ verwendet wird. Ist die ursprüngliche Minderung der Grundvergütung des Arbeitnehmers inzwischen durch die in Ziffer 6 genannten Maßnahmen vollständig ausgeglichen, wird der Arbeitnehmer so gestellt, als ob eine Minderung der Grundvergütung erstmals eintritt.

§ 9

Aufhebung des Tarifvertrags vom 26. November 1993

Der Tarifvertrag über die Zahlung von Abfindungen im Geltungsbereich des TV NATO vom 26. November 1993 (TV NATO ZvA) wird mit Wirkung vom 1. November 2001 aufgehoben.

§ 10

Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. November 2001 in Kraft. Er gilt für Kündigungen, die am 1. November 2001 oder später ausgesprochen werden und für Aufhebungsverträge, sowie für Veränderungen (§ 5 Ziffer 1), die am 1. November 2001 oder später vereinbart werden.
2. Dieser Tarifvertrag kann unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Bonn, den 6. September 2001

*Für die Bundesrepublik Deutschland
Das Bundesministerium der Finanzen
Im Auftrag*

Für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
– Bundesvorstand –