



LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

Stammnorm

Ausfertigungsdatum: 17.01.1972

Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 29. Oktober 1971 Gem. RdErl. d. Finanzministers - B 4159 - I - IV I -u. d. Innenministers-IIA2-7.71-I/72-v. 17. 1. 1972¹⁾

7 j 72 (1) 121. Ergänzung - SMB1. NW. - (Stand 15. 10. 1977 = MB1. NW. Nr. 97 einschl.)

20318

Tarifvertrag

über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 29. Oktober 1971

Gem. RdErl. d. Finanzministers - B 4159 - I - IV I -u. d. Innenministers-IIA2-7.71-I/72-v. 17. 1. 1972¹⁾

A. Nachstehenden Tarifvertrag geben wir bekannt:

Tarifvertrag *)

über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 29. Oktober 1971

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,

vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, vertreten durch den Vorsitz der Vorstände,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, vertreten durch den Vorstand,

einerseits und

der Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

- Hauptvorstand -,

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft '- Bundesvorstand -

andererseits wird folgendes vereinbart:

.§1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestellten tarifvertrages (BAT) fallenden Angestellten, die von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffen werden.

§2 Begriffsbestimmung

Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber veranlaßte erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeits-

- Organisation, die eine rationellere Arbeitsweise bezwecken, insbesondere zu Verlegungen, Zusammenlegungen, Stilllegungen oder Ausgliederungen von Verwaltungen oder Betrieben bzw. von Verwaltungs- oder Betriebsteilen führen, und für Angestellte einen Wechsel der Beschäftigung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben.

17.1.72(1)

99. Ergänzung — SMB1. NW. — (Stand 15. 2. 1974 = MB1. NW. Nr. 12 einschl.)

2031&

Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.

Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird.

Eine Änderung, die für die gesamte Verwaltung bzw. den gesamten Betrieb nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Verwaltungs- bzw. Betriebsteil erheblich bzw. wesentlich sein.

§3 Mitteilung an tfile Personal- bzw. Beirlebsvertretung

(1) Der Arbeitgeber hat die zuständige Personal- bzw. Betriebsvertretung von Rationalisierungsmaßnahmen rechtzeitig zu unterrichten und mit ihr die personellen und sozialen Auswirkungen zu beraten.

(2) Die sich aus dem Personalvertretungs- bzw. Betriebsverfassungsgesetz ergebenden Rechte der Personal- bzw. Betriebsvertretung bleiben unberührt.

I*

Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffenen Angestellten — ggf. nach Umschulung - einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz/zur sichern.

Kann dem Angestellten kein Arbeitsplatz im Sinne des Unterabsatzes I zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Angestellten — ggf. nach Umschulung - einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz anzubieten.

Kann dem Angestellten kein Arbeitsplatz im Sinne der Unterabsätze I und 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen zumutbaren Arbeitsplatz bei einem anderen unter den RAT fallenden Arbeitgeber an demselben Ort zu bemühen.

Kann dem Angestellten kein Arbeitsplatz im Sinne der Unterabsätze I bis 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen zumutbaren Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes an demselben Ort zu bemühen.

(2) Der Angestellte ist verpflichtet, einen ihm vom Arbeitgeber angebotenen Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes I anzunehmen.

(3) Kündigungen mit dem Ziele der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dürfen nur dann ausgesprochen werden, wenn für den Angestellten kein Arbeitsplatz nach Absatz I zur Verfügung steht oder der Angestellte einen ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes I nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Abs. 2 BAT eine längere Kündigungsfrist ergibt.

Bei Angestellten, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziele der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn der Angestellte einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber ablehnt. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(4) Der Angestellte, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Protokollnotizen:

I. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Absatzes I Unterabs. I, wenn die neue Tätigkeit der bisherigen Vergütungsgruppe und der Umfang der neuen Tätigkeit der bisherigen arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht'.

2. Öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes I Unterabs. 4 ist eine Beschäftigung

- a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
- b) bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§5 Umschulungsmaßnahmen

(1) Zur Erfüllung der sich aus § 4 Abs. I Unterabs. 1 und 2 ergebenden Verpflichtungen soll der Arbeitgeber, soweit erforderlich, Umschulungsmaßnahmen veranlassen oder auf seine Kosten durchführen. Der Angestellte darf seine Zustimmung zu einer zumutbaren Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

(2) Der Angestellte ist für die zur Umschulung erforderliche Zeit von der Arbeit unter Zahlung der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 Satz 2 BAT freizustellen. Wird durch die Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist ihm ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren. Die Urlaubsvergütung wird längstens für die Dauer von sechs Monaten gezahlt. Eine Verlängerung um längstens weitere sechs Monate ist möglich.

(3) Setzt der Angestellte nach der Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für einen mindestens der Dauer der Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, die nach Absatz 2 gezahlte Urlaubsvergütung und die Kosten der Umschulung zurückzufordern.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Gibt ein Angestellter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

§6 Besonderer Kündigungsschutz

Wird dem Angestellten eine neue Tätigkeit übertragen, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten sechs Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden.

§7') Sicherung der Vergütung

(1) Tritt bei einem Angestellten, der das 62. Lebensjahr vollendet hat, ein Wechsel der Beschäftigung ein, wird bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 Satz 2 BAT auf der Grundlage der bisherigen Vergütungsgruppe höchstens für die wöchentliche Arbeitszeit gesichert, die der Angestellte nach der am Tage vor dem Wechsel der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig zu leisten hatte.

(2) Tritt bei einem Angestellten, der das 62. Lebensjahr noch nicht, jedoch das 55. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt hat, ein Wechsel der Beschäftigung ein, wird bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses die jeweilige Vergütung (§ 26 BAT) nach der bisherigen Vergütungsgruppe zuzüglich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33 BAT höchstens für die wöchentliche Arbeitszeit gesichert, die der Angestellte nach der am Tage vor dem Wechsel der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig zu leisten hatte.

(3) Vermindert sich beim Wechsel der Beschäftigung die Vergütung (§ 26 BAT) zuzüglich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33 BAT, erhält der Angestellte, der nicht unter Absatz 1 oder 2 fällt* und der beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat, nach Maßgabe des Absatzes 4 neben seiner Vergütung (§ 26 BAT) zuzüglich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit

*) § 7 Abs. 6 in der ab 1. Januar 1974 geltenden Fassung.

99. Ergänzung — SMB1. NW. — (Stand 15. 2. 1974 = MB1. NW. Nr. 12 einschl.)

17. 1.72(2)

Ausnahme der Zulagen nach § 33 BAT eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen seiner bisherigen Vergütung (§ 26 BAT) zuzüglich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33 BAT und der ihm aufgrund der neuen Tätigkeit zustehenden Vergütung (§ 26 BAT) zuzüglich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33 BAT.

Die persönliche Zulage steht höchstens für die wöchentliche Arbeitszeit zu, die der Angestellte nach der am Tage vor dem Wechsel der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig zu leisten hatte.

(4) Hat der Angestellte beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt, wird die persönliche Zulage

a) wenn er beim Wechsel der Beschäftigung das 40. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um ein Viertel,

b) in den übrigen Fällen jeweils um die Hälfte

der sich aus einer allgemeinen Vergütungserhöhung ergebenden Mehrbeträge vermindert.

Hat der Angestellte beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit von mehr als zehn Jahren zurückgelegt, wird die persönliche Zulage,

a) wenn er beim Wechsel der Beschäftigung das 55. Lebensjahr vollendet hat,

jeweils um ein Viertel der sich aus einer, allgemeinen Vergütungserhöhung ergebenden Mehrbeträge vermindert,

b) wenn er beim Wechsel der Beschäftigung das 40. Lebensjahr vollendet hat,

jeweils um die Hälfte der sich aus einer allgemeinen Verjüngungserhöhung ergebenden Mehrbeträge vermindert,

c) in den übrigen Fällen

jeweils um die sich aus einer allgemeinen Vergütungserhöhung ergebenden vollen Mehrbeträge vermindert.

(5) Die persönliche Zulage vermindert sich um den Erhöhungsbetrag, der sich ergibt, wenn der Angestellte die Vergütung (§ 26 BAT) einer höheren Vergütungsgruppe zuzüglich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33 BAT oder wegen Übertragung einer anderen Tätigkeit höhere in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33 BAT erhält. Sie entfällt, wenn der Angestellte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftigen Grund ablehnt.

(6) Die persönliche Zulage ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT) und des Übergangsgeldes (§ 63 BAT) zu berücksichtigen.

(7) Die Absätze I bis 4 gelten nicht, wenn der Angestellte seine Zustimmung zu einer zumutbaren Umschulungsmaßnahme willkürlich verweigert oder die Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde abbricht.

§8 Abfindung

(1) Der Angestellte, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält eine Abfindung. Die Abfindung beträgt bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als 15 Jahren das Zwölfwache, von mehr als 14 Jahren das Elffache, von mehr als 13 Jahren das Zehnfache, von mehr als 12 Jahren das Neunfache, von mehr als 11 Jahren das Achtfache, von mehr als 10 Jahren das Siebenfache, von mehr als 9 Jahren das Sechsfache, von mehr als 8 Jahren das Fünffache, von mehr als 7 Jahren das Vierfache, von mehr als 5 Jahren das Dreifache, von mehr als 3 Jahren das Zweifache, von mehr als 1 Jahr das Einfache

der am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung (§ 26 BAT) zuzüglich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33 BAT.

(2) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Kündigung aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde (z. B. Ablehnung einer angebotenen zumutbaren Tätigkeit im öffentlichen Dienst, willkürliche Ablehnung der Umschulung) erfolgt ist oder

b) der Angestellte im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, weil er von einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übernommen wird.

. (3) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld (§ 63 BAT) nicht zu.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

öffentlicher Dienst im Sinne dieser Vorschrift ist eine Beschäftigung

- a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
- b) bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§9

Bezirkliche und betriebliche Regelungen im Bereich der VKA

- (1) Sind hinsichtlich betrieblicher Sozialleistungen besondere Regelungen erforderlich, werden sie betrieblich getroffen.
- (2) Steht dem Angestellten im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Versorgung durch den Arbeitgeber zu, kann durch bezirkliche oder betriebliche Vereinbarung von den Vorschriften dieses Tarifvertrages abgewichen werden.
- (3) Dem Angestellten, dem nach § 8 Abs. 2 Buchst. b keine Abfindung zusteht, ist eine angemessene Abgeltung aufgrund bezirklicher Vereinbarung oder betrieblicher Regelung zu gewähren, wenn ihm hinsichtlich seiner Versorgung Nachteile entstehen, weil er
 - a) nach dem Ausscheiden aus der eigenen Versorgungsregelung des bisherigen Arbeitgebers von einer eigenen Versorgungsregelung des neuen Arbeitgebers erfaßt wird, die ihm eine geringere Versorgungsanwartschaft einräumt, oder
 - b) nach dem Ausscheiden aus der eigenen Versorgungsregelung des bisherigen Arbeitgebers durch den neuen Arbeitgeber bei einer kommunalen Zusatzversorgungseinrichtung oder bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder zu versichern ist oder umgekehrt.

§ 10 Anrechnungsvorschrift

- (1) Leistungen, die dem Angestellten nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach diesem Tarifvertrag anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (z. B. §§9, 10 Kündigungsschutzgesetz, § 113 Betriebsverfassungsgesetz).
- (2) Der Angestellte ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Er hat den Arbeitgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes I unverzüglich zu unterrichten.

Kommt der Angestellte seinen Verpflichtungen nach Unterabsatz I trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach diesem Tarifvertrag nicht zu.

§11 Übergangsvorschrift für den Bereich der VKA

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Verwaltungen und Betriebe, für die am 1. Januar 1972 eine Regelung über den Rationalisierungsschutz bestanden hat, solange diese Regelung fortbesteht.

17. 1.72 (2)

87. Ergänzung — SMB1. NW. — (Stand 1. 3. 1972 = MB1. NW. Nr. 20 einschl.)

20318

§12 Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1972 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

Bonn, den 29. Oktober 1971

B. Zur Durchführung des Tarifvertrages wird auf folgendes hingewiesen:

1. Zu § 1

Der Tarifvertrag gilt nur für Angestellte, die unter den BAT fallen. Ausgenommen vom Geltungsbereich sind daher insbesondere Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt (§ 3 Buchst. q BAT).

Die Vorschriften des Tarifvertrages kommen nur dann zur Anwendung, wenn Angestellte von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 2 betroffen werden.

2. Zu § 2

Die Vorschrift bestimmt den Begriff der Rationalisierungsmaßnahmen. Im einzelnen müssen die folgenden Voraussetzungen gegeben sein:

a) Die in Betracht kommende Maßnahme muß vom Land als Arbeitgeber veranlaßt sein. Eine Maßnahme, die nicht vom Land als Arbeitgeber veranlaßt ist, sondern durch andere Umstände ausgelöst wurde (z. B. gesetzliche Beschränkungen, Gebietsreformen, Auftragsmangel), führt deshalb nicht zur Anwendung des Tarifvertrages.- Daß gesetzgeberische Maßnahmen keine Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne des § 2 sind, ist in der -Niederschrift über die Tarifverhandlungen am 29. Oktober 1971 von den Tarifvertragsparteien ausdrücklich festgelegt worden.

b) Die vom Land als Arbeitgeber veranlaßte Maßnahme muß entweder eine Änderung der Arbeitstechnik oder eine Änderung der Arbeitsorganisation bewirken. Eine Änderung der Arbeitstechnik ist z. B. dann gegeben, wenn Anlagen oder Maschinen eingesetzt werden, die eine größere technische 'Leistungsfähigkeit aufweisen.

Änderungen der Arbeitsorganisation können sowohl im Verwaltungsbereich als auch im Betriebsbereich vorgenommen werden.

c) Die Änderungen der Arbeitstechnik bzw. der Arbeitsorganisation müssen erheblich bzw. wesentlich sein. Wann dies der Fall ist, ist unter Berücksichtigung der Protokollnotiz nach den Umständen des einzelnen Falles zu entscheiden.

d) Die erheblichen bzw. wesentlichen Änderungen müssen eine rationellere Arbeitsweise bezwecken.

e) Als Beispiele für Änderungen, die den vorgenannten Erfordernissen genügen können, sind Verlegungen, Zusammenlegungen, Stilllegungen oder Ausgliederungen von Verwaltungen oder Betrieben bzw. Verwaltungs- oder Betriebsteilen genannt. In der Niederschrift über die Tarifverhandlungen am 29. Oktober 1971 ist von den Tarifvertragsparteien jedoch ausdrücklich festgelegt worden, daß die Abgabe von Verwaltungen, Verwaltungsteilen, Betrieben oder Betriebsteilen an andere Arbeitgeber als solche keine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 2 ist.

f) Die Änderungen im vorbezeichneten Sinne müssen schließlich für die Angestellten einen Wechsel der Beschäftigung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben. Zwischen der vom Land als Arbeitgeber veranlaßten Maßnahme und dem Wechsel der Beschäftigung bzw. der Beendigung des Arbeitsverhältnisses muß somit ein ursächlicher Zusammenhang bestehen.

Ein Wechsel der Beschäftigung liegt immer dann vor, wenn der Angestellte an seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr oder nur zu wesentlich veränderten Bedingungen weiterbeschäftigt werden kann.

, Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann entweder durch Kündigung oder durch Auflösungsvertrag erfolgen. Durch den Arbeitgeber können Kündigungen mit dem Ziele der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur nach Maßgabe des § 4 Abs. 3 ausgesprochen werden.

Ein Wechsel der Beschäftigung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehen auch dann im ursächlichen Zusammenhang mit der vom Land als Arbeitgeber veranlaßten Änderung, wenn nicht unmittelbar betroffene Angestellte ihren Arbeitsplatz für Angestellte frei machen müssen, deren Arbeitsplatz durch die Rationalisierungsmaßnahme weggefallen ist.

g) Die in Buchstabe f genannten Folgen müssen „für Angestellte“, also für eine Mehrzahl von Angestellten, eintreten. Deshalb liegt keine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 2 vor, wenn die Maßnahme nur bei einem Angestellten zu einem Wechsel der Beschäftigung bzw. zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Wieviele Angestellte betroffen sein müssen, damit eine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 2 bejaht werden kann, kann nicht allgemein gesagt werden. Es kommt u. a. auf das Verhältnis der Zahl der insgesamt vorhandenen Angestellten zur Zahl der betroffenen Angestellten an.

3. Zu § 4

Die Sicherung des Arbeitsplatzes im Rahmen des § 4 hat Vorrang vor den anderen Maßnahmen nach dem Tarifvertrag.

a) Zu Absatz I

Nach der abgestuften Regelung des Absatzes I ist das Land als Arbeitgeber in erster Linie verpflichtet, dem von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffenen Angestellten — ggf. nach einer Umschulung gemäß § 5 — im eigenen Bereich einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz im Sinne der Protokollnotiz Nr. 1 zu sichern (Unterabsatz 1). Ein Arbeitsplatz mit einer geringeren als der bisherigen arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit ist nach dieser Protokollnotiz nicht gleichwertig, auch wenn die neue Tätigkeit der bisherigen Vergütungsgruppe entspricht. Er kann jedoch unter Umständen zumutbar im Sinne des Unterabsatzes 2 sein. Die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit ist die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 15 BAT und der Sonderregelungen hierzu oder die nach § 34 BAT vereinbarte geringere Arbeitszeit. Der Umfang der neuen Tätigkeit entspricht der bisherigen arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit, wenn z.B. bei einem bisher vollbeschäftigten Angestellten die Vollbeschäftigung gewahrt bleibt.

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, muß dem Angestellten nach Möglichkeit — ggf. nach Umschulung gemäß § 5 — im eigenen Bereich ein zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden (Unterabsatz 2). Welcher Arbeitsplatz zumutbar ist, muß im Einzelfall unter Berücksichtigung z. B. der Vor- und Ausbildung des Angestellten und seiner bisherigen Tätigkeit festgestellt werden.

Kann das Land dem Angestellten weder einen gleichwertigen noch einen zumutbaren Arbeitsplatz im eigenen Bereich anbieten, muß sich das Land an demselben Ort um einen zumutbaren Arbeitsplatz bei einem anderen unter den BAT fallenden Arbeitgeber oder, falls dort die Bemühung ohne Erfolg bleibt, bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne der Protokollnotiz Nr. 2 bemühen (Unterabsätze 3 und 4).

b) Zu Absatz 2

Aus der Verpflichtung des Angestellten, einen ihm an- • gebotenen Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes I anzunehmen, ergibt sich, daß es einer Kündigung nicht bedarf. In den Fällen des Absatzes I Unterabs. 2 ist — erforderlichenfalls auch in den Fällen des Unterabsatzes I — die Änderung des bisherigen Arbeitsvertrages zu vereinbaren, in den Fällen des Absatzes I Unterabs. 3 und 4 das bisherige Arbeitsverhältnis durch ' Auflösungsvertrag zu beenden.

103. Ergänzung — SMB1. NW. — (Stand 15. 10. 1974 = MB1. NW. Nr. 101 einschl.)

17.1.72(3)

In der Niederschrift über die Tarifverhandlungen am 29. Oktober 1971 ist jedoch von den Tarifvertragsparteien ausdrücklich festgelegt worden, daß sich aus der Verpflichtung des Angestellten, nach Absatz 2 einen zumutbaren Arbeitsplatz anzunehmen, - kein Wegfall der (allgemeinen) Kündigungsfristen: ergibt. • Das bedeutet, daß in den Fällen des Absatzes I Unterabs. 2 der Zeitpunkt des Eintritts der Änderung des bisherigen Arbeitsvertrages und in den Fällen des Absatzes I Unterabs. 3 und 4 der Zeitpunkt der Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag so zu vereinbaren ist, als ob die Kündigungsfristen des § 53 Abs. 1, 2 und 4 BAT zu beachten wären; bei unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3 BAT) ist in diesen Fällen von der Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres (§ 55 Abs. 2 Un-

terabs. 3 BAT) auszugehen. Die Fristen rechnen vom Zeitpunkt des neuen Angebots an. Mit Einverständnis des Angestellten können die Vertragsänderung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag für einen vor dem Ablauf der jeweiligen Kündigungsfrist liegenden Zeitpunkt vereinbart werden.

c) Zu Absatz 3

Die Vorschrift trifft für Kündigungen, die im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen mit dem Ziele der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen werden, eine Sonderregelung und unterscheidet dabei zwischen kündbaren Angestellten (Unterabsatz 1) und unkündbaren Angestellten (Unterabsatz 2). '

Angestellten, die beim Wechsel der Beschäftigung noch nicht gemäß § 53 Abs. 3 BAT unkündbar geworden sind, kann nach Unterabsatz 1 mit dem Ziele der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur gekündigt werden, wenn für sie kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 1 zur Verfügung steht oder wenn sie der Verpflichtung nach Absatz 2 nicht nachkommen. Die Frist für diese Kündigung, die eine ordentliche, betriebsbedingte Kündigung ist, beträgt drei Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Abs. 2 BAT eine längere Kündigungsfrist ergibt. Durch diese Regelung wird die Rechtsstellung derjenigen Angestellten, deren Kündigungsfrist nach § 53 BAT weniger als drei Monate beträgt, verbessert.

Angestellten, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit von mehr als fünfzehn Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben und somit gemäß § 53 Abs. 3 BAT unkündbar geworden sind, kann nach Unterabsatz 2 mit dem Ziele der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur gekündigt werden, wenn sie einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber ablehnen. Es handelt sich hierbei, wie sich aus Unterabsatz 2 Satz 2 ergibt, um eine Kündigung aus wichtigem Grund, für die jedoch eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres gilt. Für die Frage, ob ein Arbeitsplatz gleichwertig ist, ist die Protokollnotiz Nr. 1 anzuwenden. Die Möglichkeit einer Kündigung zum Zwecke der Herabgruppierung nach § 55 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 BAT wird durch Absatz 3 Unterabs. 2 nicht ausgeschlossen.

4. Zu § 5

a) Zu Absatz 1

Eine Umschulung kommt nur dann in Betracht, wenn ein gleichwertiger oder zumutbarer Arbeitsplatz vom Land angeboten werden kann und wenn der Angestellte diesen Arbeitsplatz ohne Umschulung nicht ausfüllen kann. § 5 gilt dagegen nicht für die Fälle des § 4 Abs. 1 Unterabs. 3 und 4.

In erster Linie soll das Land Umschulungsmaßnahmen veranlassen, d. h. den Angestellten auf die z. B. nach dem Arbeitsförderungsgesetz bestehenden Umschulungsmöglichkeiten hinweisen und ihm die Teilnahme an den Lehrgängen ermöglichen. Erforderlichenfalls, insbesondere dann, wenn andere geeignete Umschulungsmöglichkeiten nicht gegeben sind, soll das Land auf seine Kosten Umschulungsmaßnahmen selbst durchführen.

Der Angestellte muß sich einer zumutbaren Umschulungsmaßnahme unterziehen. Ob die Maßnahme zumutbar ist, kann nur im Einzelfall entschieden werden. Hierbei sind insbesondere die Art der bisherigen Tätigkeit sowie die Fähigkeiten, das Lebensalter und der Gesundheitszustand des Angestellten zu berücksichtigen. Ist die Zumutbarkeit zu bejahen, darf der Angestellte seine Zustimmung zur Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich, d. h. ohne sachlich gerechtfertigten Grund, verweigern. Bei einem Angestellten, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, kann die Verweigerung der Zustimmung nach der Protokollnotiz zu Absatz I jedoch ohne Rücksicht auf die Gründe für die Verweigerung nicht als willkürlich angesehen werden.

Verweigert der Angestellte seine Zustimmung willkürlich, ist — bei unkündbaren Angestellten allerdings nur, wenn die Umschulung für einen gleichwertigen Arbeitsplatz vorgesehen war — die Kündigung nach § 4 Abs. 3 zulässig, weil in der Verweigerung auch die Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes im Sinne des § 4 Abs. I Unterabs. I oder 2 liegt.

b) Zu Absatz 2

Für die zur Umschulung erforderliche Zeit ist der Angestellte von der Arbeit freizustellen. Für die Zeit der Freistellung wird dem Angestellten längstens für die Dauer von sechs Monaten und im Falle der Verlängerung längstens für weitere sechs Monate die Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 BAT gezahlt. Eine weitere Verlängerung der Gewährung der Urlaubsvergütung ist, auch wenn die Umschulungsmaßnahme noch nicht abgeschlossen ist, nicht möglich. Wird der Angestellte nur teilweise von der Arbeit freigestellt, erhält er für die geleistete Arbeit die anteilige Vergütung und für die Zeit der Freistellung die anteilige Urlaubsvergütung.

Soweit die Umschulung außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt wird, ist eine Freistellung von der Arbeit nicht erforderlich. Zur Vermeidung zu großer Belastungen für den Angestellten ist jedoch in Satz 2 bestimmt, daß ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren ist, wenn und soweit durch die geleistete Arbeit und durch die Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird. Die Stunden, für die Freizeitausgleich gewährt wird, gelten als geleistete Arbeitsstunden.

c) Zu Absatz 3

In den Fällen des Absatzes 3 ist vom dem Recht der Rückforderung grundsätzlich Gebrauch zu machen. Ausnahmen hiervon bedürfen meiner — des Finanzministers — Zustimmung.

5. Zu § 6

Dem Angestellten, dem in den Fällen des § 4 Abs. I Unterabs. I und 2 eine neue Tätigkeit übertragen worden ist, darf während der ersten sechs Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Eine Kündigung aus anderen in der Person oder im Verhalten des Angestellten liegenden Gründen ist jedoch zulässig.

6. Zu § 7

a) Zu Absatz I

Die Vorschrift gilt nur für Angestellte, die beim Wechsel der Beschäftigung — ohne Rücksicht auf die Länge der in diesem Zeitpunkt zurückgelegten Beschäftigungszeit — das 02. Lebensjahr vollendet haben. Diesen Angestellten wird auf der Grundlage der bisherigen Vergütungsgruppe die Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 BAT gesichert.

Da die Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 Satz 2 BAT höchstens für die wöchentliche Arbeitszeit gesichert wird, die der Angestellte nach der am Tage vor dem Wechsel der Beschäftigung bestanden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig zu leisten hatte (vgl. Nr. 3 Buchst. a Abs. 2), ist die Urlaubsvergütung nur anteilig gesichert, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach dem Wechsel der Beschäftigung kürzer ist.

20318

17.1.72(3)

121. Ergänzung - SMB1. NW. - (Stand 15. 10. 1977 = MB1. NW. Nr. 97 einschl.)

2Q318 Eine kürzere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit liegt nicht vor, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 15 BAT und der Sonderregelungen hierzu für die Angestellten-Gruppe, der der Angestellte nach dem Wechsel der Beschäftigung angehört, geringer ist als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Angestelltengruppe, der er bisher angehört hat. Ist die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit nach dem Wechsel der Beschäftigung länger, wird die Urlaubsvergütung nur für die am Tage vor dem Beschäftigungswechsel vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gesichert.

Die so gesicherte Urlaubsvergütung ist nur zu zahlen, wenn sie im jeweiligen Kalendermonat höher ist als die Bezüge nach dem Wechsel der Beschäftigung (für geleistete Arbeit, Krankenbezüge, Urlaubsvergütung).

b) Zu Absatz 2-

Angestellten, die beim Wechsel der Beschäftigung das 55., aber noch nicht das 62. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt haben, wird die jeweilige Vergütung (§ 26 BAT) nach der bisherigen Vergütungsgruppe zuzüglich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33 BAT gesichert. Im übrigen gelten die Ausführungen in Buchstabe a.

c) Zu Absatz 3

Unter diese Vorschrift fallen diejenigen Angestellten, die eine Beschäftigungszeit von mehr als zehn Jahren zurückgelegt haben, jedoch nicht von Absatz 1 oder 2 erfaßt sind. Sie erhalten, wenn sich beim Wechsel der Beschäftigung ihre Vergütung (§ 26 BAT) zuzüglich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33 BAT vermindert, eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen ihrer bisherigen Vergütung (§ 26 BAT) zuzüglich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach §

33 BAT und der ihnen aufgrund der neuen Tätigkeit zustehenden Vergütung (§ 26 BAT) zuzüglich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33 BAT.

Bezüglich der Gewährung der persönlichen Zulage höchstens für die wöchentliche Arbeitszeit, die der Angestellte nach der am Tage vor dem Wechsel der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig zu leisten hatte, gelten die Ausführungen in Buchstabe a. Die persönliche Zulage ist nicht dynamisch gestaltet. Eine Erhöhung des einmal errechneten Zulagenbetrages infolge einer Anhebung der Bezüge des Angestellten ist daher ausgeschlossen. Verminderung und Wegfall der persönlichen Zulage richten sich ausschließlich

- nach den Absätzen 4 und 5.

d) Zu Absatz 4

Für den Umfang der Verminderung der persönlichen Zulage nach Absatz 4 kommt es auf die beim Wechsel der Beschäftigung zurückgelegte Beschäftigungszeit des Angestellten und auf sein in diesem Zeitpunkt erreichtes Lebensalter an. Maßgebend für die Verminderung sind die sich aus einer allgemeinen Vergütungserhöhung ergebenden Mehrbeträge. Vergütung in diesem Sinne ist die Vergütung nach § 26 BAT zuzüglich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33 BAT. Die Verminderung der persönlichen Zulage tritt bei jeder allgemeinen Vergütungserhöhung bis zum Wegfall der Zulage infolge Verminderung nach Absatz 4 oder aus einem der in Absatz 5 genannten Gründe ein.

e) Zu Absatz 5

Die Vorschriften der Absätze 4 und 5 sind bis zum Wegfall der persönlichen Zulage nebeneinander anzuwenden. Daraus folgt z. B., daß sich die Zulage zunächst nach Absatz 4, sodann nach Absatz 5 Satz I. und alsdann wieder nach Absatz 4 .vermindern kann. Der Angestellte erhält die Vergütung (§ 26 BAT) einer höheren Vergütungsgruppe (zuzüglich der in Mo-

natsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33 BAT) nicht nur nach einer Höher-gruppierung gemäß § 23 BAT, sondern auch dann, wenn seine Tätigkeit durch Tarifvertrag einer höheren Vergütungsgruppe zugeordnet wird.

f) Zu Absatz 6

Die persönliche Zulage ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 37 Abs. 3 BAT und des § 47 Abs. 2 BAT und deshalb auch bei der Bemessung der Krankenbezüge und der Urlaubsvergütung zu berücksichtigen.

g) Zu Absatz 7

Die Ausnahmenvorschrift des Absatzes 7 wird insbesondere dann praktisch, wenn einem Angestellten, der seine Zustimmung zu einer zumutbaren .Umschulungsmaßnahme willkürlich verweigert oder die Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde abgebrochen hat, aus diesen Gründen nicht gekündigt wird bzw. nicht gekündigt werden kann. Sie gilt aber auch im Falle der Kündigung für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.

7. Zu §8

Die Abfindung, neben der nach Absatz 3 kein Über- gangsgeld nach § 63 BAT zusteht, ist nach Maßgabe des § 3 Nr. 9 Einkommensteuergesetz 1975 steuerfrei. Wie das Übergangsgeld, an dessen Stelle die Abfindung tritt, ist sie jedoch kein Entgelt im Sinne der Sozialversicherung, da kein Arbeitsverhältnis mehr vorliegt. Die Abfindung ist nach § 8 Abs. 5 Satz 2 Buchst. 2 Versorgungs-TV auch kein gesamtversorgungsfähiges Entgelt

8. Zu § 10

Die Ansprüche nach dem Tarifvertrag sind, wie sich aus Absatz I Satz I und insbesondere aus Absatz 2 Unterabs. I ergibt, subsidiär gegenüber Leistungen, die dem Angestellten nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden. Als solche Leistungen kommen neben den in Absatz I Satz 2 genannten Abfindungsansprüchen z. B. Leistungen in Betracht, die nach dem Arbeitsförderungsgesetz zustehen. Dies gilt nicht für das Arbeitslosengeld.