



LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

Stammnorm

Ausfertigungsdatum: 07.01.1972

Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 29. Oktober 1971 Gem. RdErl. d. Finanzministers — B 4259 — I — — IV I — u. d. Innenministers — II A 2 — 7.71 — 1.73 — v. 7. 1. 1972¹⁾

118. Ergänzung - SMB1. NW. - (Stand 15. 4. 1977 = MB1. NW. Nr. 25 einschl.)

7.1.72(1)

Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 29. Oktober 1971

**Gem. RdErl. d. Finanzministers — B 4259 — I —
— IV I — u. d. Innenministers — II A 2 — 7.71 — 1.73 — v. 7. 1. 1972¹⁾**

A. Nachstehenden Tarifvertrag geben wir bekannt:

Tarifvertrag

flker «en RattoBattHtnöfnctatt Iflr AriMtter

•ss Bandes und der Linder

vom 29. Okteter 1971

ZwiKhen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,
der Tarifgemeinschaft deutscher Linder, vertreten durch den Vorsitz der Vorstände,
und
einerseits
der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr — Hauptvorstand —
andererseits wird folgendes vereinbart:

§ I Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die unter den Geltungsbereich

- a) des Manteltarifvertrages für Arbeiter des Bundes (Mf B 11) vom 27. Februar 1964,
- b) des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Linder (MTL II) vom 27. Februar 1964

fallenden Arbeiter, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 MTB II/MTLII beträgt und die von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffen werden.

Begriff Rationalisierungsmaßnahme

Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber veranlaßte erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation, die eine rationellere Arbeitsweise bezwecken, insbesondere zu Verlegungen, Zusammenlegungen, Stilllegungen oder Ausgliederungen von Verwaltungen oder Betrieben bzw. von Verwaltung- oder Betriebsteilen führen, und für Arbeiter einen Wechsel der Beschäftigung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben.

Protokoll:

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 Verwaltung- bzw. Betriebsteil erheblich bzw. wesentlich sein.

Mitteilung n dt* Personalvertretung

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

(2) Die sich aus dem Personalvertretungsgesetz ergebenden Rechte der Personalvertretung bleiben unberührt.

§4

Arbeitsplatzkennzeichnung

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffenen Arbeiter — ggf. nach Umschulung — einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern.

Kann dem Arbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne des Unterabsatzes 1 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeiter - ggf. nach Umschulung — einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz anzubieten. Kann dem Arbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Unterabsätze 1 und 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 Arbeiter ist verpflichtet, einen ihm vom Arbeitgeber angebotenen Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 1 anzunehmen.

(3) Kündigungen mit dem Ziele der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dürfen nur dann ausgesprochen werden, wenn für den Arbeiter kein Arbeitsplatz nach Absatz 1 zur Verfügung steht oder der Arbeiter einen ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 1 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluß eines Kalenderjahres.

Bei Arbeitern, 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 Arbeiter einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber ablehnt oder wenn ihm aus in seiner Person liegenden Gründen ein solcher Arbeitsplatz nicht angeboten werden kann. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde gilt Unterabsatz 1 Satz 2 entsprechend.

(4) Der Arbeiter, 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:

1. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Absatzes 1 Unterabs. 1, wenn die neue Tätigkeit der bisherigen Lohngruppe und der Umfang der neuen Tätigkeit der bisherigen arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

2. Öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes I Unterabs. 3 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 MTB TI/MTL 11 oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§*

Umschulungsmaßnahmen

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

(2) Der Arbeiter ist für die zur Umschulung erforderliche Zeit von der Arbeit untet Zahlung des Urlaubslohnes (f 48 Abs. 2 bis 0 MTB II/MTL II) freizustellen. Wird durch die Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist mm ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren. Der Urlaubslohn wird linptem für die Dauer von sechs Monaten gezahlt. Eine Veninge- rung um längstens weitere sechs Monate ist möglich.

20318

') MBI. NW. 1*72 S. IS2. gelndert durch G«m. RdErl. v. 2S. II. 1973 (MBI. NW. IB74 S. 3). 2. I. 1071 (MBI.-NW. S. SS). AnschluDtarihrrertrag:

mit der Gewerkschaft Öffentlich« Dienst Im ChrlitlldMa GewerkschaiUbund Deutschland!, MBI. NW. IS72 3. IS32. mit der Gewerkschaft Gartenbau. Land- und Forstwirtschaft MBI. NW. 1972 S. 1764,1976 S. 1870, mit der Gewerkschaft der Polizei, MBI. NW. 1972 S. 1764,1976 S. 1670, mit der Gemeinschaft tarUfattger Verbände Im Deutschen Beamtenbund, MBI. NW. 1972 S 1764. 1977 S. 262.

7.1.72(1)

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

(3> Set** der Arbeiter nach der Umschulung aus einem von |nin lu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für einen mindestens der Dauer der Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, den nach Absatz 2 gezahlten Urlaubslohn und die Kosten der Umschulung zurückzufordern.

Protokolmotiz zu Absatz I:

Gibt ein Arbeiter, 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 Arbeiter 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') Lohnschening

(1) Tritt bei einem Arbeiter, der das 62. Lebensjahr vollendet hat, ein Wechsel der Beschäftigung ein, wird bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubslohn (§ 48 Abs. 2 bis 6 MTB II/ MTL II) auf der Grundlage der bisherigen Lohngruppe höchstens für die Arbeitsstunden gesichert, die der Arbeiter nach der am Tage vor dem Wechsel der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig zu leisten hatte.

(2) Tritt bei einem Arbeiter, 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 der jeweilige Monatstabellelohn der bisherigen Lohngruppe zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen mit Ausnahme der Vorarbeiter- und Vorhandwerkerzulagen, die der Arbeiter nicht mindestens während der letzten drei Jahre vor dem Wechsel der Beschäftigung bezogen hat, höchstens für die Arbeitsstunden gesichert, die der Arbeiter nach der am Tage vor dem Wechsel der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig zu leisten hatte.

(3) Vermindert sich beim Wechsel der Beschäftigung der Monatstabellelohn zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen, erhält der Arbeiter, der nicht unter Absatz I oder 2 fällt und der beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat, nach Maßgabe des Absatzes 4 neben seinem Monatstabellelohn zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen seinem bisherigen Monatstabellelohn zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen und dem ihm aufgrund der neuen Tätigkeit zustehenden Monatstabellelohn zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen.

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

(4) Hat der Arbeiter 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 Lohnerhöhung ergebenden Mehrbeträge vermindert.

Hat der Arbeiter 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 Lohnerhöhung ergebenden Mehrbeträge vermindert,

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

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

c) in den übrigen Fällen

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

(5) Die persönliche Zulage vermindert sich um den Erhöhungsbetrag, der sich ergibt, wenn der Arbeiter den Monatstabellenlohn einer höheren Lohngruppe zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen oder wegen Übertragung einer anderen Tätigkeit höhere ständige Lohnzulagen erhält. Sie entfällt, wenn der Arbeiter die Übernahme einer solchen Tätigkeit ohne triftigen Grund ablehnt.

(6) Die persönliche Zulage ist keine Lohnzulage im Sinne des § 21 Abs. 4 Satz I MTB II/MTL II und des § 27 Abs. 1 Satz I MTB II/MTL II. Sie ist jedoch bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 47 Abs. 3 MTB II/MTL II) und des Übergangsgeldes (§ 66 Abs. 2 MTB II/MTL II) zu berücksichtigen, bei der Bemessung des Übergangsgeldes mit der Maßgabe, daß für jede Woche, für die Übergangsgeld zusteht, 1/4,348 der persönlichen Zulage zu zahlen ist.

(7) Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht, wenn der Arbeiter seine Zustimmung zu einer zumutbaren Umschulungsmaßnahme willkürlich verweigert oder die Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde abbricht.

Protokollnotiz zu den Absätzen 2, 3 und 5:

Zu den ständigen Lohnzulagen im Sinne dieser Vorschriften gehören auch Zulagen nach den Tarifverträgen über Zulagen an Arbeiter vom 19. Februar 1971 (TdL) und vom 15. März 1971 (Bund).

§8 Sicherung von Zuschlägen

(1) Hat der Arbeiter, der beim Wechsel der Beschäftigung das 62. Lebensjahr noch nicht vollendet und eine Beschäftigungszeit von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat, mindestens während der letzten drei Jahre für mindestens die Hälfte seiner regelmäßigen Arbeitszeit Schmutz-, Gefahren-, Erschwernis- oder Wechselschichtzuschläge bezogen, erhält er einen persönlichen Zuschlag in Höhe des auf eine Arbeitsstunde bezogenen Durchschnitts dieser Zuschläge des letzten Kalenderjahres. Bei dem unter den MTL 11 fallenden Arbeiter sind nach Maßgabe des Satzes 1 außerdem Theaterbetriebszuschläge zu berücksichtigen, soweit durch sie nicht Zeitzuschläge abgegolten worden sind.

(2) Der persönliche Zuschlag steht höchstens für die Arbeitsstunden zu, die der Arbeiter nach der am Tage vor dem Wechsel der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig zu leisten hatte.

(3) Der persönliche Zuschlag vermindert sich mit Beginn des dem Ablauf eines Jahres nach dem Wechsel der Beschäftigung folgenden Lohnzeitraumes und weiterhin nach je einem Jahr um jeweils ein Drittel des nach Absatz I errechneten Betrages. •

(4) Auf den Gesamtbetrag der dem Arbeiter für einen Lohnzeitraum zustehenden persönlichen Zuschläge wird der Gesamtbetrag der für den gleichen Lohnzeitraum aus der neuen Tätigkeit zustehenden Schmutz-, Gefahren-, Erschwernis- oder Wechselschichtzuschläge angerechnet. Bei dem unter den MTL 11 fallenden Arbeiter sind außerdem nach Maßgabe des Satzes I Theaterbetriebszuschläge anzurechnen, soweit durch sie nicht Zeitzuschläge abgegolten sind.

(5) Der persönliche Zuschlag ist bei der Berechnung des Zuschlages im Sinne des § 48 Abs. 2 Buchst. b MTB I I/MTL 11 zu berücksichtigen.

(6) Absatz I gilt nicht, wenn der Arbeiter seine Zustimmung zu einer zumutbaren Umschulungsmaßnahme willkürlich verweigert oder die Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde abbricht.

¹) I 7 Abs. 6 in der ab 1. Oktober 1973 geltenden Fassung.

105. Ergänzung — SMB1. NW. — (Stand 15. 2. 1975 = MBI. NW. Nr. 11 einschl.)

7.1.72(2)

(7) Die Sicherung von Schichtlöhnen, leistungsgebundenen Löhnen und Akkordlöhnen (Gedinge-löhnen) ist entsprechend den Vorschriften der Absätze I bis 6 durch besonderen Tarifvertrag zu regeln.

; § 91)

Abfindung

(1) Der Arbeiter, 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

eines Monatsbezuges. Monatsbezug ist der im letzten vollen Kalendermonat vor dem Ausscheiden zustehende Monatsregellohn bzw. der Teil davon, der dem Maß der mit dem Arbeiter vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht, zuzüglich des Sozialzuschlags.

(2) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

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

b) der Arbeiter 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 nach dem MTB II/MTL H 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 MTB 11/MTL 11 oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 10 Anrechnungsvorschrift

(1) Leistungen, die dem Arbeiter 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).

(2) Der Arbeiter 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 Arbeiter seinen Verpflichtungen nach Unterabsatz I trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach diesem Tarifvertrag nicht zu.

§ 11 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 OfIQL n hingewiesen: «CUOIO

1. Zu §§ I und 2

Die Durchführungsbestimmungen zu den §§ I und 2 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 29. Oktober 1971 (Abschnitt B d. Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers v. 17. 1. 1972 - SMB1. NW. 20318) gelten entsprechend.

2. Zu § 4

a) Zu Absatz I

Nr. 3 Buchst, a der Durchführungsbestimmungen zum Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 29. Oktober 1971 gilt entsprechend.

b) Zu Absatz 2

Nr. 3b der Durchführungsbestimmungen zum Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 29. Oktober 1971 gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle des § 53 Abs. 1, 2 und 4 BAT die §§ 55 und 57 MTL II, an die Stelle des § 53 Abs. 3 BAT § 58 MTL II und an die Stelle des § 55 Abs. 2 Unterabs. 3 BAT § 60 Abs. 2 Satz 2 MTL II treten.

c) Zu Absatz 3

Durch die Vorschrift des Unterabsatzes I wird die Rechtsstellung derjenigen Arbeiter, die noch nicht gemäß § 58 MTL II unkündbar geworden sind und deren Kündigungsfrist nach den §§ 55 und 57 MTL II weniger als drei Monate beträgt, verbessert.

Arbeitern, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben und somit gemäß § 58 MTL II unkündbar geworden sind, kann nach Unterabsatz 2 mit dem Ziele der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht nur dann gekündigt werden, wenn sie einen gleichwertigen Arbeitsplatz . beim Land ablehnen, sondern auch dann, wenn ihnen aus in ihrer Person liegenden Gründen ein solcher Arbeitsplatz nicht angeboten werden kann. In der Niederschrift über die Tarifverhandlungen am 29. Oktober 1971 ist jedoch von den Tarifvertragsparteien ausdrücklich festgelegt worden, daß in der Person des Arbeiters liegende Gründe, die bereits zu einer Sicherung des Lohnstandes nach § 37 MTL 11 geführt haben, nicht zu einer Kündigung im Sinne des Unterabsatzes 2 Satz I berechtigen. Die Möglichkeit einer Änderungskündigung nach § 60 Abs. 2 MTL II wird durch Unterabsatz 2 nicht ausgeschlossen.

3. Zu §5

a) Zu Absatz I

Nr. 4 Buchst, a der Durchführungsbestimmungen zum Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 29. Oktober 1971 gilt entsprechend.

b) Zu Absatz 2

Für die zur Umschulung erforderliche Zeit ist der Arbeiter von der Arbeit freizustellen. Für die Zeit der Freistellung wird dem Arbeiter längstens für die Dauer von sechs Monaten und im Falle der Verlängerung längstens für weitere sechs Monate der Urlaubslohn nach § 48 Abs. 2 MTL 11 gezahlt. Eine weitere Verlängerung der Gewährung des Urlaubslohnes ist, auch wenn die Umschulungsmaßnahme noch nicht ab--geschlossen ist, nicht möglich.

Wird der Arbeiter nur teilweise von der Arbeit freigestellt, erhält er für die geleistete Arbeit den anteiligen Lohn (§ 30 Abs. 3 MTL II) und für die Zeit der Freistellung den Urlaubslohn für die

Stunden, die er im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 MTL II) gearbeitet hätte und die entlohnt worden wären. Soweit die Umschulung außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt wird, ist eine Freistellung von der Arbeit nicht erforderlich. Zur Vermeidung zu großer Belastungen für den Arbeiter ist jedoch in Satz 2 bestimmt, daß ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer

1) 59 Abs. I in der ab 1. Januar 1975 geltenden Fassung.

7.1.72(2)

87. Ergänzung —SMBI. NW. —(Stand 1.3.1972 = MBI. NW. Nr. 20 einschl.)

20318

der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeits-,zeit 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 von dem Recht der Rückforderung grundsätzlich Gebrauch zu machen. Ausnahmen hiervon bedürfen meiner — des Finanzministers — Zustimmung.

4. Zu §6

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

5. Zu § 7

a) Zu Absatz I

Die Vorschrift sichert den Urlaubslohn höchstens für die vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit am Tage vor dem Wechsel der Beschäftigung. Dies ergibt sich insbesondere aus der Bezugnahme auf § 48 Abs. 2 MTL II, wonach der Urlaubslohn für die Stunden gezahlt wird, die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 MTL II) geleistet und entlohnt worden wären. Das bedeutet, daß der Urlaubslohn, wenn die Zahl der im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden nach dem Wechsel der Beschäftigung geringer ist, nur für die geringere Stundenzahl, wenn die Zahl der im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden höher ist, nur für die bisherige Stundenzahl gesichert ist.

Soweit sich der Zuschlag nach § 48 Abs. 2 Buchst. b MTL II nicht nach § 48 Abs. 3 Unterabs. 3 MTL II erhöht, bleibt er unverändert in der Höhe, die sich am Tage des Wechsels der Beschäftigung ergibt.

b) Zu Absatz 2

Den von dieser Vorschrift erfaßten Arbeitern werden außer dem jeweiligen Monatstabellenlohn (§ 21 Abs. 3 MTL II) der bisherigen Lohngruppe etwaige ständige (tarifliche und außertarifliche) Lohnzulagen einschließlich der Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Arbeiter vom 19. Februar 1971 (vgl. Protokollnotiz zu den Absätzen 2, 3 und 5) gesichert. Ausgenommen sind jedoch Vorarbeiterzulagen nach § 3 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum MTL II vom 11. Juli 1966, es sei denn, daß der Arbeiter diese Zulage mindestens während der letzten drei Jahre vor dem Wechsel der Beschäftigung bezogen hat. Dies ist, wie sich aus dem Vergleich mit § 8 Abs. I ergibt, nur dann der Fall, wenn der Arbeiter die Vorarbeiterzulage in den letzten, drei Jahren für jede im Rahmen seiner regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 MTL 11 und die Sonderregelungen hierzu) geleistete Arbeitsstunde erhalten hat.

c) Zu Absatz 3

- Zu den ständigen Lohnzulagen im Sinne dieser Vorschrift gehören auch Vorarbeiterzulagen. Dabei kommt es hinsichtlich der vor dem Wechsel der Beschäftigung gezahlten Zulagen — anders als nach Absatz 2 — auf die Länge des Bezugszeitraumes vor dem Wechsel der Beschäftigung nicht an. Wegen der Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Arbeiter vom 19. Februar 1971 vergleiche die Protokollnotiz zu den Absätzen 2, 3 und 5.

d) Zu Absatz 4

Allgemeine Lohnerhöhungen im Sinne dieser Vorschrift sind allgemeine Erhöhungen des Monatstabellenlohnes, des Sozialzuschlags und etwaiger ständiger Lohnzulagen.

e) Zu Absatz 5

Der Arbeiter erhält den Monatstabellenlohn einer höheren Lohngruppe (zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen) nicht nur dann, wenn ihm die Tätigkeit einer höheren Lohngruppe übertragen wird, sondern auch in den in § 2 Abs. 2 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum MTL II vom 11. Juli 1966 genannten Fällen sowie dann, wenn seine Tätigkeit durch Tarifvertrag einer höheren Lohngruppe zugeordnet wird.

Zu den ständigen Lohnzulagen im Sinne des Absatzes 5 gehören auch Vorarbeiterzulagen. Wegen der Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Arbeiter vom 19. Februar 1971 vergleiche die Protokollnotiz zu den Absätzen 2, 3 und, 5. •

f) Zu Absatz 6

Die persönliche Zulage ist als Lohnzulage, die nicht im Monatsregellohn enthalten ist, auch bei der Bemessung des Urlaubslohnes (§ 48 Abs. 2 Buchst. a MTL II) und damit gemäß § 42 Abs. 4 Unterabs. I, Abs. 11 Unterabs. 3 bzw. Abs. 12 MTL II auch bei der Bemessung der Krankenbezüge zu berücksichtigen.

g) Zu Absatz 7

Die Ausnahmenvorschrift des Absatzes 7 wird insbesondere dann praktisch, wenn einem Arbeiter, der seine Zustimmung zu einer zumutbaren Umschulungsmaßnahme willkürlich verweigert oder die Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde abgebrochen hat, aus diesen Grün-

den nicht gekündigt wird bzw. nicht gekündigt werden kann. Sie gilt aber auch im Falle der Kündigung für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.

6. Zu § 8

a) Zu Absatz I

Die Sicherung der in dieser Vorschrift genannten Zuschläge kommt allen Arbeitern zugute, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit von mehr als zehn Jahren zurückgelegt und das 62. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Arbeitern, die dieses Lebensjahr bereits vollendet haben, ist die Sicherung der Zuschläge durch die Sicherung des Urlaubslohnes nach § 7 Abs. I gewährleistet.

Die in Absatz I genannten Zuschläge werden nur dann gesichert, wenn sie dem Arbeiter im Zeitpunkt des Wechsels der Beschäftigung noch zustanden. Zuschläge, die bereits vor und unabhängig von der Ratipnalisierungsmaßnahme weggefallen sind, sind demnach nicht zu berücksichtigen.

Die Voraussetzung für die Gewährung der persönlichen Zulage ist erfüllt, wenn der Arbeiter mindestens während der letzten drei Jahre vor dem Wechsel, der Beschäftigung für mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 MTL II und die Sonderregelungen hierzu) Zuschläge der genannten Art erhalten hat.

Bei der Prüfung der Frage, ob mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeiters während der letzten drei Jahre mit den in Betracht kommenden Zuschlägen belegt ist, sind auch diejenigen der in Absatz I genannten Zuschläge zu berücksichtigen, die für Überstunden gewährt worden sind.

Soweit Zuschläge für eine Sicherung in Betracht kommen, ist der auf die Arbeitsstunde bezogene Durchschnitt dieser Zuschläge des letzten Kalenderjahres zu errechnen. Letztes Kalenderjahr ist das Kalenderjahr, das dem Jahr vorangeht, in dem der Wechsel der Beschäftigung eingetreten ist. Der auf die Arbeitsstunde bezogene Durchschnitt ist dadurch zu ermitteln, daß die Summe der in diesem Kalenderjahr tatsächlich bezogenen berücksichtigungsfähigen Zuschläge durch die Zahl der Arbeitsstunden geteilt wird, die der Arbeiter in diesem Kalenderjahr geleistet hat. Beträgt z. B. die Summe der berücksichtigungsfähigen Zuschläge 400,— DM und die Zahl der Arbeitsstunden 2000, ergibt sich ein persönlicher Zuschlag von

$400,- \text{ DM} : 2000 \text{ Stunden} = 0,20 \text{ DM je Stunde.}$

121. Ergänzung - SMBl. NW. - (Stand 15. 10. 1977 = MBl. NW. Nr. 97 einschl.)

7. 1.72(3)

Ergeben sich bei der Ermittlung des auf die Arbeitsstunde bezogenen Durchschnitts der Zuschläge Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5, sind diese abzurunden; ergeben sich Bruchteile von 0,5 und mehr, sind sie aufzurunden.

b) Zu Absatz 2

Der persönliche Zuschlag steht höchstens für die Arbeitsstunden zu, die der Arbeiter nach der am Tage vor dem Wechsel der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig zu leisten hatte. Ist die Zahl der Arbeitsstunden in der neuen Tätigkeit geringer, steht der persönliche Zuschlag nur für die geringere Stundenzahl zu. Ist sie höher, steht der persönliche Zuschlag nur für die bisherige Stundenzahl zu.

c) Zu Absatz 3

Der persönliche Zuschlag ist nicht dynamisch gestaltet. Eine Erhöhung des einmal errechneten Zuschlagsbetrages infolge allgemeiner Lohnerhöhungen ist daher ausgeschlossen. Der persönliche Zuschlag vermindert sich jedoch nach jeweils einem Jahr um ein Drittel des ursprünglichen Betrages. Ergeben sich bei der Drittelung des persönlichen Zuschlags Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5, sind diese abzurunden; ergeben sich Bruchteile von 0,5 und mehr, sind sie aufzurunden. Ein persönlicher Zuschlag von z. B. 0,20 DM vermindert sich somit mit Beginn des dem Ablauf eines Jahres nach dem Wechsel der Beschäftigung folgenden Lohnzeitraumes (§ 31 Abs. I MTL II) um 0,07 DM auf 0,13 DM und nach einem weiteren Jahr um 0,07 DM auf 0,06 DM. Nach einem weiteren Jahr entfällt der persönliche Zuschlag ganz.

d) Zu Absatz 4

In jedem Lohnzeitraum (§ 31 Abs. I MTL II) ist die Summe der dem Arbeiter unter Berücksichtigung des Absatzes 2 zustehenden persönlichen Zuschläge der Summe der in Absatz 4 genannten Zuschläge, die ihm aus der neuen Tätigkeit zustehen, gegenüberzustellen. Ist die Summe der Zuschläge aus der neuen Tätigkeit höher als die Summe der persönlichen Zuschläge, sind diese nicht zu zahlen. Ist sie niedriger, steht neben den Zuschlägen aus der neuen Tätigkeit der verbleibende Unterschiedsbetrag aus der Summe der persönlichen Zuschläge zu. Bei dieser Anrechnung braucht nicht geprüft zu werden, aus welcher Art von Zuschlägen der persönliche Zuschlag errechnet worden ist. Anzurechnen ist die Summe der in Absatz 4 genannten Zuschläge auch dann, wenn in dem persönlichen Zuschlag einzelne oder alle Arten der aus der neuen Tätigkeit zustehenden Zuschläge nicht enthalten sind.

Die volle Anrechnung der Summe der Zuschläge aus der neuen Tätigkeit ist auch dann vorzunehmen, wenn sich der persönliche Zuschlag bereits nach Absatz 3 vermindert hat. '

e) Zu Absatz 5

Der persönliche Zuschlag in der sich jeweils nach den Absätzen I bis 4 ergebenden Höhe ist bei der Berechnung des Zuschlages nach § 48 Abs. 2 Buchst. b MTL II und damit auch gemäß § 42 Abs. 4 Unterabs. I, Abs. 11 Unterabs. 3 bzw. Abs. 12 MTL II bei der Bemessung der Krankenzuzüge und gemäß § 2 Abs. I Unterabs. I Satz

I Buchst. b des Tarifvertrages über die Gewährung einer Zuwendung an Arbeiter des Bundes und der Länder vom 24. November 1964 bei der Bemessung der Zuwendung zu berücksichtigen.

f) Zu Absatz 6

Nr. 5 Buchst. g gilt entsprechend.

7. Zu §89 und \0

Nm. 7 und 8 der Durchführungsbestimmungen zum Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 29. Oktober 1971 gelten entsprechend.

20318

‘) MBI. NW. 1972 S. 200, geändert durch Gem. RdErl. v. 18. 8. 1973 (MBI. NW. 1973 S. 1234), 29. 11. 1973 (MBI. NW. 1974 S. 22), 31. 7. 1*974 (MBI. NW. 1974 S. 1042), 1. 9.1977 (MBI. NW. 1977 S. 1413).

%) Der Abschluß von inhaltsgleichen Tarifverträgen und von Anschlußtarifverträgen zu diesem Tarifvertrag mit anderen Gewerkschaften (bisher in Teil I MBI. NW. veröffentlicht) wird ab 1.10.1977 nur noch in Teil II MBI. NW. bekanntgegeben.