



LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

Stammnorm

Ausfertigungsdatum: 30.01.1987

Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder (RatSchTV Arb) vom 9. Januar 1987 Gem. RdErl d. Finanzministers - B 4259 - 1 - IV 1 - u. d. Innenministers - II A 2 - 7.72.04 - 1/87 - v. 30.1.1987

Tarifvertrag

**über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter
des Bundes und der Länder (RatSchTV Arb)
vom 9. Januar 1987
Gem. RdErl d. Finanzministers - B 4259 - 1 - IV 1 -
u. d. Innenministers - II A 2 - 7.72.04 - 1/87 -
v. 30.1.1987**

A.

Den nachstehenden Tarifvertrag geben wir bekannt:

**Tarifvertrag
über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter
des Bundes und der Länder
vom 9. Januar 1987**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Bundesminister des Innern,
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, vertreten durch den Vorsitz des Vorstandes,
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und *)

andererseits

wird für die unter den Geltungsbereich

des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. Dezember 1995

fallenden Arbeiter Folgendes vereinbart:

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden mit

a)

der Gewerkschaft ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. –Bundesvorstand –, diese zugleich handelnd für

- die Gewerkschaft der Polizei,
 - die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
- und

b)

mit der DBB Tarifunion, diese zugleich handelnd für

- den Deutschen Handels- und Industrieangestellten-Verband,
- die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen.

Der Abschluss von inhaltsgleichen Tarifverträgen und von Anschlussstarifverträgen zu diesem Tarifvertrag mit anderen Gewerkschaften wird jeweils in Teil II des MBI. NRW. bekannt gegeben.

Vorbemerkung:

Rationalisierung einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Verwaltungen und Betriebe anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen.

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Arbeitnehmer zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften.

Für Maßnahmen, die nicht unter diesen Tarifvertrag fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften unberührt.

§ 1

Begriffsbestimmungen

1

Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Arbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Unter den Voraussetzungen des Unterabsatzes 1 kommen als Maßnahmen z.B. in Betracht:

- a) Stilllegung oder Auflösung einer Verwaltung/eines Betriebes bzw. eines Verwaltungs-/Be-

triebsteils,

b) Verlegung oder Ausgliederung einer Verwaltung/eines Betriebes bzw. eines Verwaltungs-/Betriebsteils,

c) Zusammenlegung von Verwaltungen/Betrieben bzw. von Verwaltungs-/Betriebsteilen,

d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Verwaltungen/Betrieben,

e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

2

Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z.B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1. Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabs. 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

3

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613 a BGB.

Protokollnotizen zu Absatz 1:

1.

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.

Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Arbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

2.

Keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar z.B. durch

- voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,
 - eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
 - Wegfall zweckgebundener Drittmittel
- veranlasst sind.

3.

Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund Werkvertrages durchgeführt werden sollen (z.B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

§ 2

Unterrichtungspflicht

1

Der Arbeitgeber hat die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Personalvertretung zu beraten.

2

Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen sind zu beachten. Sie werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

3

Unbeschadet der Absätze 1 und 2 soll der Arbeitgeber die Arbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 3 ¹⁾

Arbeitsplatzsicherung

1

Der Arbeitgeber ist dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Arbeiter nach den Absätzen 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet.

Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Arbeiters voraus.

2

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern.

Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Unterabsatzes 1, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Einreihung nicht ändert und der Arbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt.

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

- a) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an demselben Ort,
- b) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an einem anderen Ort oder in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an demselben Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an einem anderen Ort.

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

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatzes 3 nicht zur Verfügung, soll der Arbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

3

Kann dem Arbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeiter einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. Absatz 2 Unterabs. 3 und 4 gilt entsprechend.

Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

4

Kann dem Arbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes an demselben Ort zu bemühen.

5

Kann dem Arbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 zur Verfügung gestellt werden, kann der Arbeitgeber dem Arbeiter auch einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT, vorzugsweise an demselben Ort, nachweisen.

6

Der Arbeiter ist verpflichtet, einen ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 5 anzunehmen, es sei denn, dass ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

Protokollnotiz zu Absatz 4 ²):

Öffentlicher Dienst 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 oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,

b)

bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den MTArb, den MTArb-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 4 ¹)

Fortbildung, Umschulung

1

Ist nach § 3 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen.

Der Arbeiter darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

2

Der Arbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist der Urlaubslohn zu zahlen, im Übrigen ist der Lohn fortzuzahlen. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist dem Arbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

3

Setzt der Arbeiter nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabs. 2:

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

§ 5³⁾

Besonderer Kündigungsschutz

1

Ist dem Arbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

2

Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Arbeiter ein Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 2 bis 5 nicht angeboten werden kann oder der Arbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 6 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 57 Abs. 2 MTArb eine längere Kündigungsfrist ergibt.

Bei Arbeitern, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (§ 6 MTArb ohne die nach § 73 Abschn. A MTArb berücksichtigten Zeiten) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn der Arbeiter einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber entgegen § 3 Abs. 6 nicht annimmt. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

3

Der Arbeiter, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einverständnis 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.

§ 6⁴⁾

Lohnsicherung

1

Ergibt sich in den Fällen des § 3 Abs. 2 und 3 eine Lohnminderung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeiter den Lohn auf der Grundlage des Sicherungsbetrages (Absatz 2) zu wahren.

2

Der Sicherungsbetrag setzt sich zusammen aus

a)

dem Monatstabellenlohn (§ 21 Abs. 3 MTArb),

b)

den in der Protokollnotiz Nr. 1 genannten Zulagen, die der Arbeiter für dieselbe Tätigkeit mindestens die letzten drei Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag ununterbrochen bezogen hat,

und, wenn sie der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen

Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 MTArb) ununterbrochen bezogen hat, den in der Protokollnotiz Nr. 2 genannten Zulagen und Zuschlägen, die dem Arbeiter im Kalendermonat vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag zugestanden haben oder zugestanden hätten,

c)

dem monatlichen Durchschnitt der Zuschläge nach dem Tarifvertrag über Lohnzuschläge gemäß § 29 MTArb für Arbeiter des Bundes vom 9. Mai 1969, nach dem Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL (TVZ zum MTL) vom 9. Oktober 1963 und nach Nr. 9 SR 2 a zu § 29 bzw. Nr. 10 Abs. 1 SR 2 b des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb, die in den letzten zwölf Kalendermonaten vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag gezahlt worden sind, sofern der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 MTArb) einen oder mehrere dieser Zuschläge bezogen hat,

sowie

d)

80 v.H. des auf einen Kalendermonat bezogenen Durchschnitts der auf die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit oder auf eine arbeitsvertraglich vereinbarte geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 MTArb) entfallenden leistungsbezogenen Lohnbestandteile, die in den vorangegangenen zwölf Kalendermonaten gezahlt worden sind, sofern der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag ununterbrochen leistungsbezogene Lohnbestandteile bezogen hat.

3

Für die Dauer der für den Arbeiter nach § 57 Abs. 2 MTArb geltenden Frist - bei unter § 58 MTArb fallenden Arbeitern für die Dauer von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres - erhält der Arbeiter eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und dem um den Sozialzuschlag, um die Zeitzuschläge und um den Lohn für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Monatslohn aus der neuen Tätigkeit.

Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Arbeiter nach der Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

4

Der Arbeiter, der an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 MTArb ohne die nach § 73 Abschn. A MTArb berücksichtigten Zeiten) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die persönliche Zulage nach Absatz 3 auch nach Ablauf der für ihn nach Absatz 3 Unterabs. 1 maßgebenden Frist.

Der Sicherungsbetrag vermindert sich mit jeder allgemeinen Lohnerhöhung - beginnend mit der ersten allgemeinen Lohnerhöhung nach Ablauf der für den Arbeiter nach Absatz 3 Unterabs. 1 maßgebenden Frist - bei dem Arbeiter, der an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag

a)

eine Beschäftigungszeit (§ 6 MTArb ohne die nach § 73 Abschn. A MTArb berücksichtigten Zeiten) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 50. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt fünfmal um jeweils ein Fünftel,

b)

eine Beschäftigungszeit (§ 6 MTArb ohne die nach § 73 Abschn. A MTArb berücksichtigten Zei-

ten) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt viermal um jeweils ein Viertel,

c)

die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllt, insgesamt dreimal um jeweils ein Drittel

der Summe der Lohnbestandteile, die nach Absatz 2 Buchst b bis d bei der Errechnung des Sicherungsbetrages zu berücksichtigen waren. Eine Verminderung unterbleibt bei dem Arbeiter, der an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 MTArb ohne die nach § 73 Abschn. A MTArb berücksichtigten Zeiten) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Der jeweilige Sicherungsbetrag erhöht sich für den Arbeiter, der

a)

an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 MTArb ohne die nach § 73 Abschn. A MTArb berücksichtigten Zeiten) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um ein Viertel,

b)

unter Unterabsatz 2 Buchst. a fällt, jeweils um drei Viertel,

c)

unter Unterabsatz 2 Buchst. b fällt, jeweils um die Hälfte,

d)

an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 MTArb ohne die nach § 73 Abschn. A MTArb berücksichtigten Zeiten) von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat, jeweils um ein Viertel

der sich aus einer allgemeinen Lohnerhöhung ergebenden Mehrbeträge des Lohnes im Sinne des Absatzes 2 Buchst. a aus der neuen Tätigkeit.

Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil der um den Sozialzuschlag, um die Zeitzuschläge und um den Lohn für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderte jeweilige Monatslohn aus der neuen Tätigkeit den Sicherungsbetrag nicht unterschritten hat oder hätte.

5

Wird mit dem Arbeiter für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Arbeiter nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

6

Die persönliche Zulage wird neben dem Monatslohn aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist kei-

ne ständige Lohnzulage im Sinne des § 21 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 1 MTArb, § 30 Abs. 3 MTArb gilt entsprechend.

Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 47 MTArb) berücksichtigt.
7

Die Absätze 2 bis 6 gelten nicht, wenn der Arbeiter seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht.

Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Arbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Arbeiter bzw. die Arbeiterin einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach den § 236, § 236 a oder § 237 a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung der Zusatzversorgung hat.

8

Bei Lohnsicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

1.

Zulagen im Sinne des Buchstabens b erster Halbsatz sind:

Vorarbeiter-, Vorhandwerker- und Lehrgesellenzulagen nach den §§ 3 und 4 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb (TVLohngrV) vom 11. Juli 1966 bzw. Vorarbeiterzulagen nach § 3 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV Lohngruppen-TdL) vom 11. Juli 1966,

Zulagen nach Fußnoten zu Tätigkeitsmerkmalen des TV Lohngruppen-TdL,

Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Arbeiter bei Justizvollzugseinrichtungen und Psychiatrischen Krankenanstalten vom 27. November 1975.

2.

Zulagen und Zuschläge im Sinne des Buchstabens b zweiter Halbsatz sind:

Wechselschicht- und Schichtzulagen nach § 29 a MTArb und den Sonderregelungen hierzu,

Zulage nach Nr. 10 Abs. 3 SR 2 b des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb,

50 v.H. des Theaterbetriebszuschlages nach Nr. 6 SR 2 g des Abschnitts B der Anlage 2 MTArb,

Zulage nach Nr. 7 SR 2 m des Abschnitts A bzw. Nr. 7 SR 2 l des Abschnitts B der Anlage 2 MTArb.

3.

Eine Zulage/ein Zuschlag gilt auch dann als im Sinne des Buchstabens b ununterbrochen bezogen, wenn der Arbeiter sie vorübergehend

wegen Arbeitsunfähigkeit, wegen Erholungsurlaubs einschließlich etwaigen Zusatzurlaubs, wegen einer Maßnahme im Sinne des § 42 Abs. 1 Unterabs. 2 MTArb oder wegen Arbeitsbefreiung,

wegen Ableistung des Grundwehrdienstes, von Wehrübungen oder des Zivildienstes, wegen Mutterschaftsurlaubs oder wegen Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,

aus sonstigen Gründen bis zu insgesamt höchstens zwei Monaten

nicht erhalten hat.

Entsprechendes gilt für die in Buchstabe d genannten Lohnbestandteile.

4.

Buchstabe d findet auf Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg keine Anwendung.

§ 7 ³⁾

Abfindung

1

Der Arbeiter, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Tabelle s. Anlage

Monatsbezug ist der Betrag, der dem Arbeiter als Summe aus dem Monatstabellenlohn und dem Sozialzuschlag im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

2

Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Arbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass der Arbeiter ausgeschieden ist.

3

Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a)

die Kündigung aus einem von dem Arbeiter zu vertretenden Grund (z.B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 3 Abs. 6, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 4 Abs. 1 Unterabs. 2) erfolgt ist oder

b)

der Arbeiter im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT übernommen wird.

4

Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nach dem MTArb nicht zu.

§ 8 ⁴⁾

Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

1

Ansprüche aus diesem Tarifvertrag bestehen nicht, wenn der Arbeiter erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung der Zusatzversorgung erfüllt. Satz 1 gilt nicht für eine Arbeiterin, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 237 a SGB VI erfüllt, solange ihre Versorgungsrente nach § 65 Abs. 7 der Satzung der VBL oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

2

Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Arbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

3

Tritt der Arbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 9

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 zu den gleichen Zwecken 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 1 unverzüglich zu unterrichten.

Kommt der Arbeiter seinen Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach diesem Tarifvertrag nicht zu.

§ 10

In-Kraft-Treten, Laufzeit

1

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1987 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

2

Dieser Tarifvertrag gilt nur, wenn der Wechsel der Beschäftigung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Dezember 1986 eintritt. Ist der Wechsel der Beschäftigung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Januar 1987 eingetreten, verbleibt es bei den bisherigen Regelungen.

Bonn, den 9. Januar 1987

B.

Zur Durchführung des Tarifvertrages weisen wir auf Folgendes hin:

1.

Der Tarifvertrag ist am 1. Januar 1987 in Kraft getreten. Er gilt nur, wenn der Wechsel der Beschäftigung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge einer Rationalisierungsmaßnahme nach dem 31. Dezember 1986 eingetreten ist oder eintritt. Ist der Wechsel der Beschäftigung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Januar 1987 eingetreten, verbleibt es bei der bisherigen Regelung (Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter vom 29. Oktober 1971 - bekannt gegeben mit dem Gem. RdErl. v. 7.1.1972 - SMBl. NRW. 20318).

2

Zur Durchführung des Tarifvertrages ergeht ein besonderer Erlass.

¹⁾ § 3 und § 4 in der ab 1. Januar 1992 geltenden Fassung.

²⁾ Protokollnotiz zu § 3 Abs. 4 in der ab 1. Januar 2002 geltenden Fassung.

³⁾ § 5 und § 7 in der ab 1. Januar 2000 geltenden Fassung.

⁴⁾ § 6 und § 8 in der ab 1. Januar 2002 geltenden Fassung.

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

MBI. NRW. 1987 S. 422, geändert durch Gem. RdErl. v. 16.12.1987 (**MBI. NRW. 1988 S. 24**), 12.4.1991 (**MBI. NRW. 1991 S. 633**, ber. S. 1076), 31.5.1991 (**MBI. NRW. 1991 S. 963**), 28.12.1992 (**MBI. NRW. 1993 S. 295**), 4.9.2000 (**MBI. NRW. 2000 S. 1142**), 30.1.2002 (**MBI. NRW. 2002 S. 266**).

Anlagen

Anlage 1 (Anlage)

[URL zur Anlage \[Anlage\]](#)