



LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

Stamnnorm

Ausfertigungsdatum: 23.06.1987

Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987 Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 9. Januar 1987 Durchführungsbestimmungen Gem. RdErl. d. Finanzministers - B 4159 -1 - IV 1 - u. d. Innenministers - II A 2 - 7.72.04 -1/87 - v. 23.6.1987

**Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte
vom 9. Januar 1987**
**Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz
für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 9. Januar 1987**
Durchführungsbestimmungen
Gem. RdErl. d. Finanzministers - B 4159 -1 - IV 1 - u. d.
Innenministers - II A 2 - 7.72.04 -1/87 -
v. 23.6.1987

Am 1. Januar 1987 sind

a)

der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987, bekannt gegeben m. d. Gem. RdErl. v. 30.1.1987 - SMBI. NRW. 20318 -,

b)

der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 9. Januar 1987, bekannt gegeben m. d. Gem. RdErl. v. 30.1.1987 -SMBI. NRW. 20318-,

in Kraft getreten. Zur Durchführung der beiden Tarifverträge geben wir die folgenden Hinweise.

Soweit nicht wegen Besonderheiten tarifvertraglicher Vorschriften zwischen Angestellten und Arbeitern zu trennen ist (vgl. bei § 6 der Tarifverträge), wird nachfolgend von Arbeitnehmern gesprochen.

A.

Allgemeines

Die Tarifverträge enthalten Schutzvorschriften für Arbeitnehmer, die von Rationalisierungsmaßnahmen des Arbeitgebers in ihrem Arbeitsverhältnis betroffen werden. Sie gelten nur bei solchen Maßnahmen, die der Begriffsbestimmung der Rationalisierungsmaßnahme (vgl. § 1) entsprechen. Bei Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Begriffsbestimmung

- treffen den Arbeitgeber die Unterrichtungspflichten nach § 2,
- ist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vorrangig zur Sicherung eines Arbeitsplatzes nach § 3 verpflichtet; der Arbeitnehmer ist hierfür ggf. fortzubilden oder umzuschulen (§ 4) und verpflichtet, den im Rahmen der Sicherung angebotenen Arbeitsplatz anzunehmen,
- ist der Arbeitgeber zur Vergütungs- bzw. Lohnsicherung nach § 8 verpflichtet,
- gelten für eine Kündigung die besonderen Vorschriften des § 5,
- steht, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Rationalisierungsmaßnahme ausscheidet, eine Abfindung nach Maßgabe des § 7 zu.

B.

Zur Durchführung der Tarifverträge im Einzelnen

I.

Geltungsbereich (= Eingangssatz)

Der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte gilt für die unter den Geltungsbereich des BAT fallenden Angestellten.

Dementsprechend erfasst der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder die unter den MTArb fallenden Arbeiter.

II.

Vorbemerkung der Tarifverträge

Die Vorbemerkung verdeutlicht den Ausgangspunkt und die Zielrichtung der Tarifverträge. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Rationalisierung (einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts) erforderlich ist, um dem für die Verwaltungen und Betriebe verbindlichen Grundsatz Rechnung zu tragen, die Aufgaben anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen (vgl. Absatz 1). Auf dieser Grundlage verwirklichen die Tarifverträge das Ziel, bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Arbeitnehmer zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden (vgl. Absatz 2 Satz 1), und zwar durch die im Einzelnen vereinbarten Regelungen (vgl. Absatz 2 Satz 2). Es handelt sich um abschließende tarifvertragliche Regelungen im Sinne des § 70 Abs. 1 Satz 2 LPVG; § 9 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte ist für den Landesbereich ohne Bedeutung.

III.

Begriffsbestimmung (§ 1)

1.

Die Vorschrift enthält für die Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz die grundlegende Begriffsbestimmung der Rationalisierungsmaßnahmen. Die Tarifverträge gelten nur für Maßnahmen, die die Voraussetzungen dieser Begriffsbestimmung erfüllen.

Entscheidend sind die in Absatz 1 Unterabs. 1 festgelegten Voraussetzungen:

- Es muss sich um eine vom Arbeitgeber veranlasste Maßnahme handeln.
- Diese Maßnahme muss eine Änderung der Arbeitstechnik oder der Arbeitsorganisation mit sich bringen.
- Diese Änderung muss erheblich bzw. wesentlich sein.
- Die Maßnahme muss dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise dienen.
- Die Maßnahme muss für Arbeitnehmer zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Absatz 1 Unterabs. 2 zeigt beispielhaft bestimme Erscheinungsformen solcher Maßnahmen auf. Es muss jedoch jeweils feststehen, dass alle Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabs. 1 erfüllt sind (vgl. auch unten zu e).

a)

Arbeitgebermaßnahmen, die dem Ziel der rationelleren Arbeitsweise nicht dienen oder die ihre Ursachen außerhalb des Geschehens in der Verwaltung oder im Betrieb haben, erfüllen die begrifflichen Voraussetzungen nicht. Für solche von den Tarifverträgen nicht erfassten Maßnahmen sind in der Protokollnotiz Nr. 2 zu Absatz 1 folgende Beispiele aufgeführt:

- Der voraussichtlich nicht nur kurzfristige Nachfragerückgang (z.B. dann, wenn wegen der rückläufigen Kinderzahlen die Zahl der Schüleranmeldungen zurückgeht), der die Verwaltung oder den Betrieb z.B. zum Personalabbau veranlasst.
- Eine von einem Dritten, insbesondere durch den (Bundes- oder Landes-) Gesetzgeber, verursachte Aufgabeneinschränkung, die z.B. dazu führt, dass ein Verwaltungs-/Betriebsteil nicht weitergeführt wird (z.B. Aufgabenübergang vom Land auf den Bund, Übertragung von Zuständigkeiten vom Land auf die Gemeinden).
- Der Wegfall zweckgebundener Drittmittel.

b)

Die vom Arbeitgeber veranlasste Maßnahme muss zu einer Änderung der bisherigen Arbeitstechnik oder zu einer Änderung der bisherigen Arbeitsorganisation oder zu beidem führen und das Ziel haben, die Qualität oder Quantität der Arbeit zu erhöhen oder die Arbeit mit weniger Zeit und Kosten zu erledigen. Nach der Protokollnotiz Nr. 3 zu Absatz 1 können auch Privatisierungen (z.B. des Reinigungsdienstes) Änderungen der Arbeitsorganisation sein (vgl. BAG vom 14. Dezember 1982 - 3 AZR 821/79 -, AP Nr. 1 zu § 9 TV RAT Arb).

Eine Änderung der Arbeitstechnik ist z.B. dann gegeben, wenn neue Anlagen oder neue Maschinen eingesetzt werden, die eine größere Leistungsfähigkeit haben. Nicht erfasst wird allerdings der normale Austausch alter durch neue Anlagen, auch wenn diese einen höheren technischen Standard haben.

c)

Es führen nicht alle, sondern nur „erhebliche“ bzw. „wesentliche“, auf eine rationellere Arbeitsweise abzielende Änderungen der Arbeitstechnik bzw. der Arbeitsorganisation zur Anwendung des Tarifvertrages. Wie diese unbestimmten Rechtsbegriffe auszulegen sind, kann letztlich nur im Einzelfall entschieden werden. Dabei sind jedoch die sich aus der Protokollnotiz Nr. 1 zu Absatz 1 und aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergebenden Auslegungskriterien zu berücksichtigen.

Nach Unterabsatz 1 der Protokollnotiz Nr. 1 zu Absatz 1 ist die Frage, ob die Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, von ihren Auswirkungen her zu beurteilen. Es kommt dabei darauf an, ob die Maßnahme arbeitstechnisch bzw. arbeitsorganisatorisch erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen auf die Verwaltung, den Betrieb, den Verwaltungsteil bzw. den Betriebsteil hat (vgl. Unterabsatz 3 dieser Protokollnotiz), wie viele Arbeitsplätze dort betroffen sind und wie sich die Maßnahme auf die dort Beschäftigten auswirkt. Dies wird auch durch Unterabsatz 4 der Protokollnotiz Nr. 1 zu Absatz 1 bestätigt; danach kommt es, wenn zu bejahen ist, dass eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, nicht mehr darauf an, für wie viele Arbeitnehmer es im Sinne des Absatzes 1 Unterabs. 1 tatsächlich zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Die Tarifvertragsparteien haben dies auch durch eine Niederschriftserklärung zum Ausdruck gebracht, nach der zwischen ihnen Einvernehmen besteht, dass aus der Tatsache, dass es nicht bei mehreren Arbeitnehmern zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommen muss, keine Rückschlüsse darauf gezogen werden können, ob die vom Arbeitgeber veranlasste Maßnahme erheblich bzw. wesentlich im Sinne des § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 ist. Die Sicherungsregelungen des Tarifvertrages greifen, wenn es sich um eine erhebliche bzw. wesentliche Änderung handelt, also auch dann ein, wenn schließlich nur ein Arbeitnehmer im Sinne des Absatzes 1 Unterabs. 1 betroffen wird. Ist eine Änderung in vorstehendem Sinne nicht erheblich bzw. wesentlich, ist der Tarifvertrag, selbst wenn eine der Rationalisierung dienende Änderung bei einem oder mehreren Arbeitnehmern zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, nicht anwendbar.

Nach Unterabsatz 2 der Protokollnotiz Nr. 1 zu Absatz 1 ist bei einer Maßnahme, die schrittweise mehrere Änderungen der Arbeitstechnik bzw. der Arbeitsorganisation vorsieht, die Frage, ob die Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, nicht nach den Auswirkungen der einzelnen Änderung, sondern nach den Auswirkungen aller beabsichtigten Änderungen zu beurteilen. Die Gesamtbeachtung setzt aber voraus, dass eine Fortsetzung der Änderungen in einzelnen Schritten auch konkret beabsichtigt ist.

d)

Die Anwendung des Tarifvertrages ist auf die in Absatz 1 Unterabs. 1 abschließend aufgezählten personellen Auswirkungen (Wechsel der Beschäftigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses) beschränkt. Für sonstige Veränderungen, die sich durch die Änderung der Arbeitstechnik bzw. der Arbeitsorganisation - auch erheblicher bzw. wesentlicher Art - am Arbeitsplatz bzw. beim Arbeitsablauf ergeben, enthält der Tarifvertrag keine Regelungen und ist damit nicht anwendbar.

Zwischen der vom Arbeitgeber veranlassten Maßnahme und dem Wechsel der Beschäftigung bzw. der Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss ein ursächlicher Zusammenhang bestehen („..., wenn diese Maßnahme...“). Der geforderte Ursachenzyklus liegt aber auch vor,

wenn Arbeitnehmer aus einem von der Maßnahme nicht betroffenen Arbeitsbereich ihren Arbeitsplatz freimachen müssen für Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz durch die Maßnahme weggefallen ist.

Ein Wechsel der Beschäftigung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer nur zu wesentlich veränderten Bedingungen (an seinem bisherigen oder einem anderen Arbeitsplatz) weiterbeschäftigt werden kann.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt entweder durch Kündigung (vgl. § 5 Abs. 2 sowie Ziffer VII Nr. 2) oder durch Auflösungsvertrag (vgl. § 5 Abs. 3, § 7 Abs. 1 sowie Ziffer VII Nr. 3 und Ziffer IX Nr. 1).

e)

In Absatz 1 Unterabs. 2 sind nicht abschließend, sondern nur beispielhaft Maßnahmen aufgezählt, die als vom Arbeitgeber veranlasst in Betracht kommen können. Ausdrücklich ist im Einleitungssatz jedoch verdeutlicht, dass die aufgezählten Maßnahmen nur dann Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne des Tarifvertrages sind, wenn im Einzelfall die Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabs. 1 erfüllt sind. Die Beispiele sagen also für sich genommen noch nichts darüber aus, ob ihnen erhebliche bzw. wesentliche Änderungen der Arbeitstechnik bzw. der Arbeitsorganisation zugrunde liegen und ob mit ihnen eine rationellere Arbeitsweise bezweckt ist.

2.

Absatz 2 Satz 1 stellt einerseits klar, dass Maßnahmen, die in erster Linie dem Abbau von Arbeitsbelastungen dienen, keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 sind, auch wenn sie zugleich zu einer rationelleren Arbeitsweise führen. Nach Absatz 2 Satz 2 bleiben andererseits Maßnahmen, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabs. 1 erfüllen, auch dann Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne des Tarifvertrages, wenn damit zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

3.

Nach Absatz 3, der ebenfalls nur klarstellende Bedeutung hat, gilt der Tarifvertrag nicht für die Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613 a BGB.

IV.

Unterrichtungspflichten (§ 2)

1.

Nach Absatz 1 Satz 1 und 2 ist der Arbeitgeber verpflichtet, die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten sowie mit der Personalvertretung die personellen und sozialen Auswirkungen zu beraten.

Die Unterrichtungspflicht besteht nicht schon dann, wenn eine Änderung erwogen wird und ihr etwaiger Rationalisierungseffekt und die zu erwartenden personellen Auswirkungen geprüft und erörtert werden. Unterrichtet werden muss erst, wenn die Änderung konkret beabsichtigt ist und feststeht, dass die vorgesehene Maßnahme voraussichtlich für Arbeitnehmer auch zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Rechtzeitig ist die Unterrichtung, wenn die Stellungnahme der Personalvertretung noch in die Überlegungen zur Durchführung der beabsichtigten Änderung einfließen kann. Rechtzeitig wäre sie

dann nicht mehr, wenn sie erst nach dem endgültigen Beschluss über die Durchführung der Maßnahme erfolgen würde.

Umfassend ist die Unterrichtung, wenn sich die Personalvertretung aufgrund der ihr gegebenen Informationen eine klare Vorstellung von der beabsichtigten Änderung machen und darauf ihre Stellungnahme stützen kann.

Die Beratungspflicht bezieht sich nur auf die personellen und sozialen Auswirkungen der Maßnahme, nicht auf deren Art und Umfang sowie deren Zweckmäßigkeit. Die Beratung ist mehr als eine bloße Anhörung. Der Arbeitgeber soll die sich bei der Beratung über die personellen und sozialen Auswirkungen ergebenden Gesichtspunkte in seine weiteren Überlegungen einbeziehen.

2.

Absatz 2 stellt klar, dass die gesetzlichen Beteiligungsrechte der Personalvertretung zu beachten sind und durch den Tarifvertrag nicht berührt, d.h. weder eingeschränkt noch erweitert werden. Die zuständige Personalvertretung muss somit entsprechend den in Betracht kommenden Bestimmungen (z.B. bei Kündigungen) eingeschaltet werden.

3.

Nach Absatz 3 soll der Arbeitgeber, unbeschadet der Einschaltung der Personalvertretung, die Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Änderung voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor Durchführung der Änderung unterrichten. Diese Sollvorschrift bezieht sich nicht nur auf die Arbeitnehmer, für die schließlich ein Wechsel der Beschäftigung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommt, sondern auf alle Arbeitnehmer des betroffenen Bereichs, weil in dieser Vorschrift nicht nur wie in § 3 Abs. 1 „im Sinne des § 1 betroffene Arbeitnehmer“ genannt sind (vgl. Ziffer V Nr. 1).

V.

Arbeitsplatzsicherung (§ 3)

1.

Die Regelungen über die Arbeitsplatzsicherung enthalten eine der Kernaussagen des Tarifvertrages. In Absatz 1 ist der Grundsatz festgelegt, dass der Arbeitgeber den im Sinne des § 1 von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffenen Arbeitnehmern zur Sicherung eines Arbeitsplatzes nach den Absätzen 2 bis 5 - erforderlichenfalls in Verbindung mit Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (vgl. § 4) - verpflichtet ist. Die Sicherung eines Arbeitsplatzes ist zum vorrangigen Ziel erklärt worden. Der Tarifvertrag garantiert aber weder die Erhaltung des bisherigen Arbeitsplatzes (oder dessen bisherige Ausgestaltung) noch in jedem Fall die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses (vgl. die Absätze 4 und 5 sowie § 5 Abs. 2 und 3).

Nach den Absätzen 2 bis 5 ist der Arbeitgeber verpflichtet, für die Arbeitnehmer, für die sich wegen einer Rationalisierungsmaßnahme die Frage des Wechsels der Beschäftigung oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellt, zur Arbeitsplatzsicherung konkrete Prüfungen in einer vorgeschriebenen Reihenfolge vorzunehmen.

2.

Nach Absatz 2 Unterabs. 1 muss der Arbeitgeber zunächst versuchen, dem Arbeitnehmer einen gleichwertigen Arbeitsplatz in seinem Bereich anzubieten. Gleichwertig ist nach Absatz 2 Un-

terabs. 2 ein Arbeitsplatz, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Tätigkeit, die ihm neu übertragen werden soll,

a)

in derselben Vergütungs-/Lohngruppe eingruppiert ist wie bisher und

b)

vollbeschäftigt oder im bisherigen Umfang teilzeitbeschäftigt bleibt.

Als gleichwertig ist auch ein Arbeitsplatz mit der bisherigen Arbeitszeit, aber höherer Vergütungs-/Lohngruppe anzusehen. Sonstige Änderungen der Arbeitsbedingungen, z.B. der Wegfall zuschlagsberechtigender Arbeiten oder der Übergang von einer verlängerten regelmäßigen Arbeitszeit auf die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 BAT/MTArb bzw. umgekehrt von der regelmäßigen auf eine verlängerte regelmäßige Arbeitszeit, sind für die Gleichwertigkeit ohne Bedeutung. Ein gleichwertiger Arbeitsplatz liegt also nicht vor, wenn einem bisher vollbeschäftigte Arbeitnehmer in derselben Vergütungs-/Lohngruppe nur ein Teilzeitarbeitsplatz angeboten werden kann; ein solcher Arbeitsplatz wird allerdings von Absatz 3 erfasst. Absatz 2 Unterabs. 3 Satz 1 schreibt vorrangig die Suche nach einem - im Sinne des Absatzes 6 zumutbaren (vgl. Nr. 7) - gleichwertigen Arbeitsplatz vor, der keine Fortbildung oder Umschulung voraussetzt (vgl. Absatz 2 Unterabs. 4). Hierbei ist in folgender Reihenfolge vorzugehen, wobei die Suche auf den Bereich des Arbeitgebers (im Landesdienst jedoch nicht auf den bisherigen Ressortbereich) beschränkt ist:

a) Es ist, wenn vorhanden, ein gleichwertiger Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an demselben Ort anzubieten.

b) Steht ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, ist, wenn vorhanden, ein gleichwertiger Arbeitsplatz

- in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an einem anderen Ort oder

- in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an demselben Ort anzubieten.

c) Steht auch ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, ist, wenn vorhanden, ein gleichwertiger Arbeitsplatz in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an einem anderen Ort anzubieten.

Nach Absatz 2 Unterabs. 3 Satz 2 kann aber von dieser Reihenfolge im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgewichen werden. Der Arbeitgeber kann also an erster Stelle auch einen nachrangigen Arbeitsplatz dem Arbeitnehmer zur Annahme anbieten.

Ergibt die Prüfung, dass ein gleichwertiger Arbeitsplatz im vorstehenden Rahmen nicht zur Verfügung steht, soll der Arbeitgeber nach Absatz 2 Unterabs. 4 in Verbindung mit § 4 eine Fortbildung oder Umschulung veranlassen oder durchführen, wenn dem Arbeitnehmer auf diese Weise ein gleichwertiger Arbeitsplatz in seinem Bereich angeboten werden kann. Hierbei ist wiederum die beschriebene Reihenfolge [vgl. oben a) bis c)] zu beachten.

3.

Wenn ein gleichwertiger Arbeitsplatz, erforderlichenfalls unter Einbeziehung von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, nicht angeboten werden kann, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach Absatz 3 Unterabs. 1 in seinem Bereich einen anderen (= nicht gleichwertigen) Arbeitsplatz anzubieten. Bei diesem nicht gleichwertigen Arbeitsplatz kommt es zwar auf die tarifliche Bewertung des Arbeitsplatzes nicht an, der Arbeitsplatz muss jedoch nach Maßgabe des

Absatzes 6 zumutbar sein. Bei der Suche nach einem anderen Arbeitsplatz hat der Arbeitgeber dieselben Kriterien und dieselbe Reihenfolge zu beachten wie bei der Suche nach einem gleichwertigen Arbeitsplatz (vgl. Nr. 2). Dem auf einem nicht gleichwertigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigte Arbeitnehmer ist durch Absatz 3 Unterabs. 2 bei späteren Bewerbungen um einen gleichwertigen Arbeitsplatz gegenüber gleichgeeigneten Bewerbern ein Vorrang eingeräumt.

4.

Die Ausführungen in Nr. 3 gelten auch für Arbeitnehmer, die nach § 53 Abs. 3 BAT/§ 58 MTArb unkündbar sind. Auch sie sind insbesondere im Hinblick auf die Vergütungs-/Lohnsicherung zur Annahme eines Arbeitsplatzes im Sinne des Absatzes 3 verpflichtet (vgl. § 3 Abs. 6). Jedoch sind diese Arbeitnehmer wegen des besonderen Schutzes gegen eine Beendigungskündigung (vgl. § 5 Abs. 2) beim Angebot gleichwertiger Arbeitsplätze bevorzugt zu berücksichtigen. Arbeitsplätze, die keine Fortbildung oder Umschulung voraussetzen, sollen im Hinblick auf die Protokollnotiz zu § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 vorrangig Arbeitnehmern angeboten werden, die das 55. Lebensjahr vollendet haben. Im Übrigen sollen bei der Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer für die zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze soziale Gesichtspunkte (z.B. persönliche/familiäre Verhältnisse) berücksichtigt werden.

5.

Wenn es nicht möglich ist, dem - kündbaren - Arbeitnehmer im eigenen Bereich einen gleichwertigen (Absatz 2) oder einen anderen (Absatz 3) Arbeitsplatz ggf. in Verbindung mit Fortbildung oder Umschulung anzubieten, ist der Arbeitgeber nach Absatz 4 verpflichtet, sich um einen zumutbaren (Absatz 6) Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes (vgl. die Protokollnotiz zu Absatz 4) an demselben Ort zu bemühen. Dieser Verpflichtung wird der Arbeitgeber grundsätzlich gerecht, wenn er sich bei dem zuständigen Arbeitsamt nach entsprechenden Arbeitsplätzen erkundigt. Wenn ihm freie Arbeitsplätze benannt werden, hat er sich mit dem in Betracht kommenden Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in Verbindung zu setzen, um auf eine Einstellung des bei ihm nicht unterzubringenden Arbeitnehmers hinzuwirken.

6.

Wenn auch diese Bemühungen ohne Ergebnis waren, kann der Arbeitgeber nach Absatz 5 dem - kündbaren - Arbeitnehmer z.B. ebenfalls aufgrund einer entsprechenden Auskunft des Arbeitsamtes einen zumutbaren (Absatz 6) Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber i. S. des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT (dieser Kreis der Arbeitgeber ist weiter als der im Sinne der Protokollnotiz zu Absatz 4), vorzugsweise an demselben Ort, nachweisen. Eine Verpflichtung zu diesem Nachweis besteht also nicht. Wenn der Arbeitgeber jedoch von der Nachweismöglichkeit Gebrauch macht, sollte er auch Kontakt mit dem anderen Arbeitgeber aufnehmen und auf die Einstellung des Arbeitnehmers hinwirken.

7.

Nach Absatz 6 ist der Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet, einen ihm nach den Kriterien der Absätze 2 bis 5 angebotenen Arbeitsplatz anzunehmen. Diese Verpflichtung gilt nur dann nicht, wenn ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht niederschriftlich festgehaltenes Einvernehmen, dass der Begriff „Fähigkeiten“ auch die körperliche Eignung zur Erfüllung veränderter Anforderungen der neuen Tätigkeit umfasst. Die Zumutbarkeit ist ausschließlich an den Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers zu messen. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit

außer Betracht bleiben somit andere, z.B. im persönlichen oder familiären Bereich des Arbeitnehmers liegende Umstände einschließlich solcher, die sich daraus ergeben, dass es sich um einen Arbeitsplatz an einem anderen Ort (vgl. Absätze 2, 3 und 5) handelt; der letztere Gesichtspunkt ist bereits in den Kriterien der Absätze 2 bis 5 berücksichtigt. Diese Umstände können aber bei der Verteilung mehrerer Arbeitsplätze eine Rolle spielen (vgl. oben Nr. 4).

Lehnt beispielsweise der Arbeitnehmer einen ihm nach Absatz 2 Unterabs. 3 Satz 1 Buchst. c angebotenen gleichwertigen Arbeitsplatz an einem anderen Ort zu Recht nach Absatz 6 ab und kann ihm daraufhin ein anderer, d.h. nicht gleichwertiger Arbeitsplatz i.S. des Absatzes 3 an demselben Ort angeboten werden, ist er verpflichtet, diesen Arbeitsplatz anzunehmen, wenn ihm dieser zugemutet werden kann.

Bei Annahme des angebotenen Arbeitsplatzes ist der Arbeitsvertrag, soweit nach seinem Inhalt erforderlich, durch einen Änderungsvertrag entsprechend anzupassen. Wegen der bestehenden Annahmeverpflichtung bedarf es keiner Änderungskündigung (vgl. auch § 6 Abs. 8 und Ziffer VIII Nr. 9). In den Fällen der Absätze 4 und 5 ist das bisherige Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag zu beenden, wenn mit dem neuen Arbeitgeber ein Arbeitsvertrag zustande gekommen ist.

Kommt der Arbeitnehmer seiner Verpflichtung, den ihm angebotenen Arbeitsplatz anzunehmen, nicht nach, ist der Arbeitgeber berechtigt, das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des § 5 Abs. 2 zu kündigen (vgl. Ziffer VII Nr. 2).

VI.

Fortbildung, Umschulung (§ 4)

1.

Nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber eine Fortbildung oder Umschulung rechtzeitig zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen, wenn diese Maßnahme nach § 3 Abs. 2 oder 3 erforderlich ist, wenn also dem Arbeitnehmer ein Arbeitsplatz nur in Verbindung mit einer Fortbildung oder Umschulung angeboten werden kann. (In den Fällen des § 3 Abs. 4 und 5 besteht keine Verpflichtung zur Fortbildung oder Umschulung, weil in diesen Vorschriften - anders als in § 3 Abs. 3 Unterabs. 1 Satz 2 - nicht auf § 3 Abs. 2 Unterabs. 4 Bezug genommen ist).

In erster Linie hat der Arbeitgeber die Fortbildung oder Umschulung zu veranlassen, d.h. dem Arbeitnehmer die gegebenen Fortbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten (z.B. nach dem SGB III) aufzuzeigen und ihm die Teilnahme zu ermöglichen (vgl. auch Ziffer XII). Erforderlichenfalls muss der Arbeitgeber aber auch selbst und auf seine Kosten Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen durchführen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich der Fortbildung oder Umschulung zu unterziehen. Verweigert er seine Zustimmung willkürlich, also ohne einen sachlich anzuerkennenden Grund, lehnt er damit zugleich den Arbeitsplatz ab, für den er fortgebildet oder umgeschult werden sollte. Der Arbeitgeber braucht sich in einem solchen Fall nicht mehr um einen weiteren Arbeitsplatz in seinem Bereich oder um einen Arbeitsplatz im Sinne des § 3 Abs. 4 und 5 zu bemühen. Verweigert ein Arbeitnehmer aus einem sachlich anzuerkennenden Grund oder ein 55jähriger oder älterer Arbeitnehmer (vgl. die Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabs. 2) die Zustimmung zur Fortbildung oder Umschulung, ist die Suche nach einem Arbeitsplatz in der Reihenfolge des § 3 fortzusetzen.

2.

Nach Absatz 2 ist der Arbeitnehmer für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit von der Arbeit freizustellen. Dabei ist, soweit es sich um eine Freistellung für volle Arbeitstage handelt, die Urlaubsvergütung bzw. der Urlaubslohn zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge bzw. ist der Lohn fortzuzahlen. Ein Freistellungsanspruch besteht längstens für zwölf Monate. Hierzu besteht jedoch niederschriftlich festgelegtes Einvernehmen, dass sich die Tarifvertragsparteien dann, wenn im Einzelfall ausnahmsweise eine Überschreitung des Zeitraums von zwölf Monaten erforderlich sein sollte, ins Benehmen setzen werden. Fälle dieser Art bitte ich mir, dem Finanzminister, vorzulegen.

Soweit die Fortbildung oder Umschulung außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt wird, bedarf es einer Freistellung von der Arbeit nicht. Um jedoch einen Ausgleich für die zusätzliche Belastung zu schaffen, bestimmt Absatz 2 Satz 3, dass ein entsprechender bezahlter Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren ist, wenn und soweit durch die Zeit der Fortbildung oder Umschulung (ggf. in Verbindung mit der Zeit geleisteter Arbeit) die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird. Auch bei dieser Freistellung gilt Absatz 2 Satz 2.

3.

Nach Absatz 3 ist der Arbeitgeber berechtigt, das für die Freistellung nach Absatz 2 Satz 1 und 3 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung vom Arbeitnehmer zurückzufordern, wenn dieser nach der Fortbildung oder Umschulung das Arbeitsverhältnis aus einem von ihm zu vertretenden Grunde nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fortsetzt.

VII.

Besonderer Kündigungsschutz, Kündigung, Wiedereinstellung (§ 5)

1.

Absatz 1 betrifft nur die Fälle, in denen dem Arbeitnehmer von seinem bisherigen Arbeitgeber ein - gleichwertiger oder anderer (= nicht gleichwertiger) - Arbeitsplatz und damit eine andere Tätigkeit übertragen worden ist. In diesen Fällen darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate der neuen Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung des Arbeitnehmers kündigen. Die Frist für den besonderen Kündigungsschutz beträgt zwölf Monate, wenn die neue Tätigkeit schon während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt wird. Das Kündigungsverbot gilt nicht nur für eine Beendigungs-, sondern auch für eine Änderungskündigung. Eine Kündigung aus anderen, in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Gründen (d.h. „aus wichtigem Grunde“ i.S. des § 55 Abs. 1 BAT/§ 59 MTArb) bleibt jedoch zulässig.

2.

Absatz 2 regelt, wann und unter welchen Voraussetzungen eine Beendigungskündigung ausgesprochen werden darf, wenn dem Grundsatz der Arbeitsplatzsicherung nicht Rechnung getragen werden kann. Die Vorschrift unterscheidet dabei zwischen den im Sinne des BAT/MTArb unkündbaren und den kündbaren Arbeitnehmern.

a)

Einem unkündbaren Arbeitnehmer kann nach Absatz 2 Unterabs. 2 eine auf einer Rationalisierungsmaßnahme beruhende Beendigungskündigung dann ausgesprochen werden, wenn er entgegen der bestehenden Verpflichtung einen ihm nach § 3 Abs. 2 - ggf. in Verbindung mit Fortbildung oder Umschulung - angebotenen gleichwertigen Arbeitsplatz nicht annimmt.

Für diese Kündigung aus einem in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegenden wichtigen Grunde (= Ablehnung des angebotenen gleichwertigen Arbeitsplatzes) ist in Absatz 2 Unterabs. 2 Satz 2 eine besondere Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres festgelegt worden.

b)

Einem kündbaren Arbeitnehmer kann nach Absatz 2 Unterabs. 1 eine auf einer Rationalisierungsmaßnahme beruhende Beendigungskündigung ausgesprochen werden, wenn dem Arbeitnehmer ein Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 2 bis 5 nicht angeboten werden kann (Kündigung aus betriebsbedingtem Grunde) oder wenn der Arbeitnehmer entgegen der bestehenden Verpflichtung einen angebotenen Arbeitsplatz im Sinne des § 3 Abs. 2 bis 5 nicht annimmt (Kündigung aus einem in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Grunde). Für derartige Kündigungen gilt nach Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 2 eine besondere Kündigungsfrist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Abs. 2 BAT/§ 57 Abs. 1 MTArb (ordentliche Kündigung) eine längere Kündigungsfrist ergibt, die dann maßgebend ist.

3.

Nach Absatz 3 soll ein Arbeitnehmer, der aufgrund einer Beendigungskündigung oder eines Auflösungsvertrages (z.B. in den Fällen des § 3 Abs. 4 und 5) wegen einer Rationalisierungsmaßnahme ausgeschieden ist, bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn er sich später wieder um einen freien Arbeitsplatz bewirbt, für den er geeignet ist.

VIII.

Vergütungs-/Lohnsicherung (§ 6)

1.

Nach Absatz 1 ist die Vergütung/der Lohn (nach Maßgabe der Absätze 2 ff.) zu sichern, wenn der Arbeitnehmer den ihm vom Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 oder 3 angebotenen neuen Arbeitsplatz angenommen hat und sich dadurch eine Vergütungs-/Lohnminderung ergibt. Die Sicherung besteht in der Zahlung einer persönlichen Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem jeweiligen Sicherungsbetrag und den/dem um bestimmte Bestandteile verminderten jeweiligen Bezügen/Monatslohn aus der neuen Tätigkeit. Eine Vergütungs-/Lohnsicherung ergibt sich nicht in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer den ihm nach § 3 Abs. 4 oder 5 angebotenen neuen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber angenommen hat.

2.

Grundlage der Vergütungs-/Lohnsicherung ist der Sicherungsbetrag. In Absatz 2 ist abschließend bestimmt, welche bisherigen Bezüge-/Lohnbestandteile in den Sicherungsbetrag eingehen und unter welchen Voraussetzungen dies geschieht. In Absatz 4 ist festgelegt, wie der Sicherungsbetrag fortzuentwickeln ist.

Bei Angestellten setzt sich der Sicherungsbetrag wie folgt zusammen:

a)

Aus der Grundvergütung, dem Ortszuschlag der Stufe 1, der allgemeinen Zulage sowie den in der Protokollnotiz Nr. 1 genannten Zulagen, wenn sie der Angestellte bezogen hat. Zugrunde zu legen sind die Beträge, die im Kalendermonat vor dem Zeitpunkt i.S. des Absatzes 3 Unterabs. 2 zugestanden haben oder hätten.

b)

Aus den in der Protokollnotiz Nr. 2 genannten Zulagen, die der Angestellte für dieselbe Tätigkeit mindestens die letzten drei Jahre vor dem Zeitpunkt i.S. des Absatzes 3 Unterabs. 2 ununterbrochen (vgl. Protokollnotiz Nr. 4 zu Absatz 2) bezogen hat, in der Höhe, in der sie dem Angestellten im Kalendermonat vor dem Zeitpunkt i.S. des Absatzes 3 Unterabs. 2 zugestanden haben oder hätten.

c)

Aus den in der Protokollnotiz Nr. 3 genannten Zulagen, die der Angestellte mindestens die letzten fünf Jahre vor dem Zeitpunkt i.S. des Absatzes 3 Unterabs. 2 für mindestens die Hälfte der jeweiligen durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit - § 15 Abs. 1 BAT (seit 1. April 1990 mindestens 19 ½ Stunden) - ununterbrochen (vgl. Protokollnotiz Nr. 4 zu Absatz 2) bezogen hat, in der Höhe, in der sie dem Angestellten im Kalendermonat vor dem Zeitpunkt i.S. des Absatzes 3 Unterabs. 2 zugestanden haben oder hätten.

d)

Aus dem monatlichen Durchschnitt der in Absatz 2 Buchst. c genannten Zulagen, die an den Angestellten in den letzten zwölf Kalendermonaten vor dem Zeitpunkt i.S. des Absatzes 3 Unterabs. 2 tatsächlich gezahlt worden sind. Diese Zulagen können aber nur berücksichtigt werden, wenn der Angestellte mindestens die letzten fünf Jahre vor dem Zeitpunkt i.S. des Absatzes 3 Unterabs. 2 für mindestens die Hälfte der jeweiligen durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit - § 15 Abs. 1 BAT (seit 1. April 1990 mindestens 19 ½ Stunden) - eine oder mehrere der in Absatz 2 Buchst. c genannten Zulagen bezogen hat. Eine Zulage gilt auch dann als bezogen, wenn sie der Angestellte vorübergehend wegen Krankheit, Urlaubs oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

Bei Arbeitern setzt sich der Sicherungsbetrag wie folgt zusammen:

a)

Aus dem Monatstabellenlohn sowie der Zulage nach dem Tarifvertrag über eine Zulage an Arbeiter vom 17. Mai 1982. Zugrunde zu legen sind die Beträge, die im Kalendermonat vor dem Zeitpunkt i.S. des Absatzes 3 Unterabs. 2 zugestanden haben oder hätten.

b)

Aus der Vorarbeiterzulage (vgl. Protokollnotiz Nr. 1 zu Absatz 2), die der Arbeiter für dieselbe Tätigkeit mindestens die letzten drei Jahre vor dem Zeitpunkt i.S. des Absatzes 3 Unterabs. 2 ununterbrochen (vgl. Protokollnotiz Nr. 3 zu Absatz 2) bezogen hat, in der Höhe, in der sie dem Arbeiter im Kalendermonat vor dem Zeitpunkt i.S. des Absatzes 3 Unterabs. 2 zugestanden hat oder hätte.

c)

Aus den in der Protokollnotiz Nr. 2 genannten Zulagen und Zuschlägen, die der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem Zeitpunkt i.S. des Absatzes 3 Unterabs. 2 für mindestens die Hälfte der jeweiligen durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit - § 15 Abs. 1 MTArb (seit 1. April 1990 mindestens 19 ; Stunden) - ununterbrochen (vgl. Protokollnotiz Nr. 3 zu Absatz 2) bezogen hat, in der Höhe, in der sie dem Arbeiter im Kalendermonat vor dem Zeitpunkt i.S. des Absatzes 3 Unterabs. 2 zugestanden haben oder hätten.

d)

Aus dem monatlichen Durchschnitt der Lohnzuschläge i.S. des § 29 MTArb, die an den Arbeiter in den letzten zwölf Kalendermonaten vor dem Zeitpunkt i.S. des Absatzes 3 Unterabs. 2 tatsächlich gezahlt worden sind. Diese Lohnzuschläge können aber nur berücksichtigt werden, wenn der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem Zeitpunkt i.S. des Absatzes 3 Unterabs. 2 für mindestens die Hälfte der jeweiligen durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit - § 15 Abs. 1 MTArb (seit 1. April 1990 mindestens 19 ; Stunden) - einen Lohnzuschlag oder mehrere Lohnzuschläge bezogen hat. Ein Lohnzuschlag gilt auch dann als bezogen, wenn ihn der Arbeiter vorübergehend wegen Krankheit, Urlaubs oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

e)

Aus 80 v.H. des monatlichen Durchschnitts leistungsbezogener Lohnbestandteile (das sind Gedingeüberverdienste, Prämien, Zuschläge für leistungsabhängige Arbeiten nach besonderen Tarifverträgen über die Ausführung von Arbeiten in Leistungslohnverfahren - Gedingerichtlinien -), die an den Arbeiter für die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 MTArb) oder für eine arbeitsvertraglich vereinbarte kürzere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in den dem Zeitpunkt i.S. des Absatzes 3 Unterabs. 2 vorangegangenen zwölf Kalendermonaten tatsächlich gezahlt worden sind. Diese leistungsbezogenen Lohnbestandteile werden aber nur berücksichtigt, wenn sie der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem Zeitpunkt i.S. des Absatzes 3 Unterabs. 2 ununterbrochen (vgl. Protokollnotiz Nr. 3 zu Absatz 2) bezogen hat.

Im Sinne des Absatzes 2 Buchst. b (Angestellte) bzw. des Absatzes 2 Buchst. b und d (Arbeiter) muss die Voraussetzung des ununterbrochenen dreijährigen bzw. fünfjährigen Bezugs für jede einzelne Zulage bzw. jeden einzelnen Zuschlag, die/der zuletzt noch zugestanden hat, gegeben sein, da sonst keine Berücksichtigung im Sicherungsbetrag möglich ist. Zu den Zulagen/Zuschlägen im Sinne des Absatzes 2 Buchst. c wird auf die obigen Ausführungen jeweils zu d) verwiesen.

Der monatliche Durchschnitt der Zulagen/Zuschläge nach Absatz 2 Buchst. c und - hinsichtlich der Arbeiter - Buchst. d ergibt sich aus der durch zwölf geteilten Summe der in den maßgebenden zwölf Kalendermonaten tatsächlich als Zulagen/Zuschläge/leistungsbezogene Lohnbestandteile gezahlten Beträge.

3.

Nach Absatz 3 erhalten alle von der Vergütungs-/ Lohnsicherungsregelung erfassten Arbeitnehmer für eine bestimmte Dauer die monatliche Differenz zwischen dem für sie errechneten Sicherungsbetrag und der um bestimmte Bezügebestandteile verminderten jeweils zustehenden

Vergütung bzw. dem um bestimmte Lohnbestandteile verminderten jeweils zustehenden Lohn aus der neuen Tätigkeit als persönliche Zulage. Die monatliche Differenz, d.h. die Höhe dieser Zulage, ist für jeden Kalendermonat neu zu ermitteln. Die persönliche Zulage steht von dem Tag an zu, an dem der Arbeitnehmer nach der Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat. Die Zahlung nach Absatz 3 endet mit Ablauf der Frist, die für den Arbeitnehmer als Kündigungsfrist maßgebend wäre, wenn ihm an dem Tag vor der Aufnahme der neuen Tätigkeit (Absatz 3 Unterabs. 2) ordentlich gekündigt worden wäre (vgl. § 53 Abs. 2 BAT/§ 57 Abs. 1 MTArb). Für unkündbare Arbeitnehmer (§ 53 Abs. 3 BAT/§ 58 MTArb) gilt nach Absatz 3 eine Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

4.

Bei Arbeitnehmern, die an dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit (Absatz 3 Unterabs. 2) eine Beschäftigungszeit (§ 19 BAT/§ 6 MTArb ohne die nach § 72 Abschn. A Ziff. 1 BAT/§ 74 Abschn. B Unterabschn. I MTArb berücksichtigten Zeiten) von bis zu fünf Jahren zurückgelegt haben, erlischt der Anspruch auf die persönliche Zulage mit Ablauf der nach Absatz 3 maßgebenden Fristen.

Arbeitnehmer, die an dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als fünf Jahren zurückgelegt haben, erhalten die persönliche Zulage nach Absatz 4 Unterabs. 1 auch über die nach Absatz 3 maßgebenden Fristen hinaus mit den sich aus Absatz 4 Unterabs. 2 bis 4 ergebenden Maßgaben. Grundlage für die Berechnung der persönlichen Zulage bleiben auch hier der Sicherungsbetrag (vgl. Nr. 2) und die/der in Absatz 3 Unterabs. 1 genannte/n, um bestimmte Bestandteile verminderten jeweiligen Bezüge bzw. verminderte jeweilige Monatslohn aus der neuen Tätigkeit (vgl. Nr. 3). Der Sicherungsbetrag wird jedoch nach Absatz 4 Unterabs. 2 und 3 wie folgt fortentwickelt:

Beginnend mit der ersten allgemeinen Vergütungs- bzw. Lohnerhöhung, die nach Ablauf der für den einzelnen Arbeitnehmer nach Absatz 3 Unterabs. 1 maßgebenden Frist (vgl. Nr. 3) eintritt, ist der Sicherungsbetrag einerseits zu vermindern (Absatz 4 Unterabs. 2) und andererseits zu erhöhen (Absatz 4 Unterabs. 3), wobei das Maß der Verminderung und der Erhöhung jeweils abhängt von der Beschäftigungszeit, die der Arbeitnehmer an dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit zurückgelegt hat, und von dem Lebensalter, das er an diesem Tag vollendet hat. Eine Verminde rung des Sicherungsbetrages unterbleibt bei Arbeitnehmern, die an dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet haben (Absatz 4 Unterabs. 2 Satz 2).

Die Verminderung des Sicherungsbetrages bei den übrigen unter Absatz 4 fallenden Arbeitnehmern bezieht sich auf die in ihm enthaltene, bei der Erstberechnung ermittelte Summe der Bezüge bestandteile bzw. der Lohnbestandteile im Sinne des Absatzes 2 Buchst. b und c bei Angestellten bzw. des Absatzes 2 Buchst. b bis d bei Arbeitern (vgl. Nr. 2). Die ursprüngliche Summe dieser Teile des Sicherungsbetrages wird bei der ersten und jeder folgenden allgemeinen Vergütungs- bzw. Lohnerhöhung

a)

bei Arbeitnehmern, die an dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und

- das 50. Lebensjahr vollendet haben, insgesamt fünfmal um jeweils ein Fünftel,
- das 40. Lebensjahr vollendet haben, insgesamt viermal um jeweils ein Viertel,

b)

bei den übrigen unter Absatz 4 fallenden Arbeitnehmern insgesamt dreimal um jeweils ein Drittel vermindert.

Es wird somit bei jeder Vergütungs- bzw. Lohnerhöhung ein Fünftel, ein Viertel bzw. ein Drittel der ursprünglichen Summe der genannten Teile des Sicherungsbetrages abgebaut. Der Betrag, der bei dem einzelnen Arbeitnehmer für die Verminderung maßgebend ist, steht also von Anfang an fest; er bleibt unverändert, d.h. er wird durch allgemeine oder sonstige Vergütungs- bzw. Lohnänderungen nicht beeinflusst.

Erhöht wird der Sicherungsbetrag nur bei den unter Absatz 4 fallenden Arbeitnehmern, die an dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als zehn Jahren zurückgelegt haben. Bei der Erhöhung des Sicherungsbetrages wird nicht wie bei der Verminde rung an Teile des Sicherungsbetrages angeknüpft. Grundlage für die Erhöhung ist vielmehr die Summe der Beträge, um die sich durch die jeweilige allgemeine Vergütungs- bzw. Lohnerhöhung bestimmte Bezüge- bzw. Lohnbestandteile aus der neuen Tätigkeit in dem Kalendermonat, von dem an die allgemeine Erhöhung wirksam geworden ist, erhöht haben (Mehrbetrag). Zur Ermittlung des Mehrbetrages sind die Beträge zusammenzählen, um die sich folgende Bezüge bzw. Lohnbestandteile aus der neuen Tätigkeit erhöht haben:

a) Bei Angestellten

- die Grundvergütung,
- der Ortszuschlag der Stufe 1,
- die allgemeine Zulage nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982,
- die ggf. zustehenden Zulagen im Sinne der Protokollnotiz Nr. 1,

b) bei Arbeitern

- der Monatstabellenlohn,
- die Zulage nach dem Tarifvertrag über eine Zulage an Arbeiter vom 17. Mai 1982.

Der Sicherungsbetrag erhöht sich mit Wirksamwerden einer allgemeinen Vergütungs- bzw. Lohnerhöhung bei Arbeitnehmern, die an dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als

a) 15 Jahren zurückgelegt und

- das 55. Lebensjahr vollendet haben, um den vollen jeweils maßgebenden Mehrbetrag,
- das 50. Lebensjahr vollendet haben, um drei Viertel des jeweils maßgebenden Mehrbetrages,
- das 40. Lebensjahr vollendet haben, um die Hälfte des jeweils maßgebenden Mehrbetrages,

b) zehn Jahren zurückgelegt haben, um ein Viertel des jeweils maßgebenden Mehrbetrages.

Der sich nach Durchführung der Verminderung und der Erhöhung jeweils ergebende Betrag ist von dem Zeitpunkt an als Sicherungsbetrag der Berechnung der persönlichen Zulage zugrunde

zu legen, von dem an die jeweilige allgemeine Vergütungs- bzw. Lohnerhöhung wirksam geworden ist.

5.

Zu der Berechnung und Fortentwicklung des Sicherungsbetrages sowie zu der Berechnung der persönlichen Zulage wird auf das in der Anlage dargestellte Beispiel verwiesen.

6.

Wenn bei oder nach der Übertragung der neuen Tätigkeit mit dem vollbeschäftigte Arbeitnehmer eine Teilzeitbeschäftigung oder mit dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer eine geringere wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wird, ist nach Absatz 5 der im Zeitpunkt der Änderung der Arbeitszeit maßgebende Sicherungsbetrag entsprechend zu kürzen.

Beispiel:

Arbeitszeit vor der Änderung der Tätigkeit 38 ½ Stunden wöchentlich.

Arbeitszeit in der neuen Tätigkeit 35 Stunden wöchentlich.

Sicherungsbetrag (nach Absatz 2) 3.420,35 Euro.

Nach Absatz 5 herabgesetzter, im Sinne des Absatzes 3 maßgebender Sicherungsbetrag daher

3.420,35 x 35

$$38,5 = 3.109,409 = \text{gerundet } 3.109,41 \text{ Euro.}$$

Bei der Fortentwicklung des Sicherungsbetrages nach Absatz 4 Unterabs. 2 und 3, d.h. bei der Verminderung/Erhöhung des Sicherungsbetrages bei der ersten und jeder folgenden allgemeinen Vergütungs-/Lohnerhöhung (vgl. oben Nrn. 4 und 5) ist von dem ohne Kürzung nach Absatz 5 maßgebenden Sicherungsbetrag auszugehen; es ist also nicht der nach Absatz 5 gekürzte Sicherungsbetrag fortzuentwickeln. Nach dieser Berechnung ist sodann die Kürzung nach Absatz 5 vorzunehmen.

7.

Nach Absatz 6 wird die persönliche Zulage neben der Vergütung bzw. dem Monatslohn aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist bei der Berechnung des Aufschlags im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 BAT, des Urlaubslohnes nach § 48 Abs. 2 Buchst. a MTArb und bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT/§ 47 MTArb) zu berücksichtigen.

8.

Ein Anspruch auf die persönliche Zulage besteht nicht bzw. erlischt, wenn der Arbeitnehmer

a)

seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme willkürlich verweigert (vgl. Ziffer VI Nr. 1) bzw. die Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht (Absatz 7 Unterabs. 1), unabhängig davon, dass in diesen Fällen auch eine Beendigungskündigung in Betracht kommen kann (vgl. Ziffer V Nr. 7 und Ziffer VII Nr. 2),

b)

die Übernahme einer ihm vom Arbeitgeber angebotenen höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt (Absatz 7 Unterabs. 2),

c)

einen Anspruch auf eine Altersrente nach § 236, § 236 a oder § 237 a SGB VI gegen den zuständigen Rentenversicherungsträger geltend machen oder eine entsprechende Leistung der Zusatzversorgung erhalten kann (Absatz 7 Unterabs. 3); bei einem Angestellten außerdem, wenn er einen der Altersrente nach § 236, § 236 a oder § 237 a SGB VI entsprechenden Rentenanspruch gegen eine Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI geltend machen kann.

Für das Erlöschen des Anspruchs auf die persönliche Zulage kommt es auf das Vorliegen der sachlichen Voraussetzungen für die Geltendmachung eines der oben in Buchstabe c genannten Rentenansprüche und nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer den Rentenantrag stellt. Der Anspruch auf die persönliche Zulage erlischt an dem Tag, von dem an ihm die Rente zustünde (vgl. § 99 Abs. 1 SGB VI/§ 62 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b VBL-Satzung).

In den Fällen des Buchstabens b (siehe oben) erlischt der Anspruch auf die persönliche Zulage an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer eine angebotene höherwertige Tätigkeit ablehnt.

Nach Absatz 4 Unterabs. 4 erlischt der Anspruch auf die persönliche Zulage ferner dann, wenn sich für zwölf zusammenhängende (volle) Kalendermonate kein Differenzbetrag mehr ergeben hat, weil die in Absatz 3 Unterabs. 1 genannten, um bestimmte Bezügebestandteile (bzw. Lohnbestandteile) vermindernden jeweiligen Bezüge (bzw. verminderter jeweiliger Monatslohn) aus der neuen Tätigkeit den jeweiligen Sicherungsbetrag - gleich aus welchen Gründen (z.B. Höhergruppierung/höhere Einreihung, Erreichen einer höheren Stufe der Grundvergütung/des Monatstabellohnnes, Hinzukommen von Erschwerniszuschlägen) - nicht unterschritten, ihn also mindestens erreicht haben. Der einmal erloschene Anspruch kann nicht mehr neu entstehen, selbst dann nicht, wenn sich bereits im 13. Kalendermonat wieder ein Differenzbetrag ergäbe.

Erster Kalendermonat der Zwölftmonatsfrist kann ggf. bereits der erste volle Kalendermonat der neuen Tätigkeit (Absatz 3 Unterabs. 2) sein.

9.

Wie in Ziffer V Nr. 7 ausgeführt, bedarf es wegen der bestehenden Annahmeverpflichtung auch in den Fällen des § 3 Abs. 2 und 3 keiner Änderungskündigung. Dies ist durch Absatz 8 nochmals verdeutlicht worden. Absatz 8 bestimmt, dass die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung finden auf Arbeitnehmer, die einen Vergütungs-/Lohnsicherungsanspruch haben. Dabei kommt es nur darauf an, ob die Lohnsicherungsregelung generell eingreift, und nicht darauf, ob sich für den Arbeitnehmer eine persönliche Zulage tatsächlich ergibt (vgl. in Nr. 8 die Ausführungen zu Absatz 4 Unterabs. 4).

10.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht niederschriftlich festgehaltenes Einvernehmen, dass dann, wenn ein Angestellter mit Anspruch auf Vergütungssicherung in das Arbeiterverhältnis

übernommen wird, im Einzelfall eine Regelung im Sinne des Tarifvertrages erfolgt und dass das-selbe gilt, wenn ein Arbeiter Angestellter wird.

Tritt in einem solchen Fall der Wechsel in das Angestellten- bzw. Arbeiterverhältnis an dem Tag der Aufnahme der neuen Tätigkeit (Absatz 3 Unterabs. 2) oder zu einem späteren Zeitpunkt ein, gilt Folgendes:

a)

Der Sicherungsbetrag ist aus dem bisherigen Angestellten- bzw. Arbeiterverhältnis zu ermitteln (vgl. Nr. 2).

b)

Der Berechnung der persönlichen Zulage nach Absatz 3 sind der im Zeitpunkt vor dem Wechsel maßgebende Sicherungsbetrag (vgl. Buchstabe a) und die/der um bestimmte Bezüge-/Lohnbe-standteile verminderten Bezüge/verminderte Monatslohn aus dem neuen Angestellten-/Arbeiter-verhältnis zugrunde zu legen.

c)

Im Rahmen der Anwendung des Absatzes 4 ist der Sicherungsbetrag (vgl. Buchstabe a) bei jeder allgemeinen Vergütungs-/Lohnerhöhung ebenso zu vermindern und zu erhöhen, wie dies ohne den Wechsel in das Angestellten-/Arbeiterverhältnis hätte geschehen müssen (vgl. Nrn. 4 bis 6). Grundlage für die Erhöhung des Sicherungsbetrages ist vom Zeitpunkt des Wechsels an der Mehrbetrag, der sich bei der jeweiligen allgemeinen Vergütungs-/Lohnerhöhung aus den maß-gebenden Bezüge-/Lohnbestandteilen des neuen Angestellten-/Arbeiterverhältnisses ergibt (vgl. Nr. 4).

d)

Die persönliche Zulage ist aus dem jeweiligen Sicherungsbetrag (vgl. Buchstabe a und c) und den/dem um bestimmte Bezüge-/Lohnbestandteile verminderten Bezügen/Monatslohn aus dem neuen Angestellten-/Arbeiterverhältnis für jeden Kalendermonat neu zu ermitteln.

IX.

Abfindung (§ 7)

1.

Nach Absatz 1 Satz 1 hat der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis entweder auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen, also durch Auflösungsvertrag, oder aufgrund einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung beendet worden ist, Anspruch auf eine Abfindung. Zu den vom Arbeitgeber veranlassten Auflösungsverträgen, die einen Abfindungsan-spruch zur Folge haben, gehören nicht die Auflösungsverträge, die in den Fällen der Arbeits-platzsicherung nach § 3 Abs. 4 und 5 abzuschließen sind (vgl. Ziffer V Nr. 7), denn in diesen Fäl-len steht nach Absatz 3 Buchst. b eine Abfindung nicht zu (vgl. Nr. 3 letzter Absatz). Erfasst sind vielmehr nur die sonstigen Fälle, in denen im Zusammenhang mit einer Rationalisierungsmaßnah-me Auflösungsverträge geschlossen werden. Der Tarifvertrag geht, wie es sich aus der Abfin-dungsregelung des Absatzes 1 Satz 1, aber auch aus § 5 Abs. 3 ergibt, davon aus, dass - trotz des in § 3 vereinbarten Grundsatzes der Arbeitsplatzsicherung - bei Rationalisierungsmaßnah-

men auch die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch vom Arbeitgeber veranlasste Auflösungsverträge in Betracht kommen können.

Bei den in Absatz 1 Satz 1 genannten Kündigungen handelt es sich um die nach § 5 Abs. 2 zulässigen, durch den Arbeitgeber ausgesprochenen Beendigungskündigungen. Solche Kündigungen haben aber nach Absatz 3 Buchst. a keinen Abfindungsanspruch zur Folge, wenn sie vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (vgl. Nr. 3).

Die Höhe der Abfindung, neben der ein Übergangsgeld nach dem BAT/MTArb nicht zusteht (vgl. Absatz 4), ist von der Beschäftigungszeit (§ 19 BAT/§ 6 MTArb ohne die nach § 72 Abschn. A Ziff. I BAT/§ 74 Abschn. B Unterabschn. I MTArb berücksichtigten Zeiten), die der Arbeitnehmer am Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgelegt hat, und von dem Lebensalter, das er an diesem Tag vollendet hat, sowie von der maßgebenden Bemessungsgrundlage abhängig.

Keinen Anspruch auf die Abfindung hat der Arbeitnehmer, der am Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Beschäftigungszeit

- von weniger als drei Jahren zurückgelegt oder
- von weniger als fünf Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet

hat sowie der Arbeitnehmer (siehe oben), der die Beendigungskündigung zu vertreten hat.

Bemessungsgrundlage ist die in Absatz 1 Satz 2 beschriebene Summe bestimmter Bezügebestandteile, die dem Arbeitnehmer im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden, also in dem Kalendermonat zugestanden hat oder hätte, der dem Kalendermonat vorangeht, in dem oder mit dessen Ablauf das Arbeitsverhältnis geendet hat.

Der für die Errechnung der Abfindung des Arbeitnehmers maßgebende Multiplikator ergibt sich aus der Tabelle des Absatzes 1 Satz 1.

2.

Nach Absatz 2 Satz 1 entsteht der Anspruch auf die Abfindung am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In den Fällen der Beendigungskündigung im Sinne des § 5 Abs. 2 wird die Abfindung jedoch erst am Tag nach Ablauf der Frist fällig, die für die Erhebung der Kündigungsenschutzklage gilt. Hat der Arbeitnehmer Klage erhoben, wird die Abfindung erst dann fällig, wenn endgültig feststeht (z.B. Klagerücknahme, Vergleich, rechtskräftige Abweisung der Klage), dass das Arbeitsverhältnis beendet ist.

Die Abfindung ist kein der Beitragspflicht zur Sozialversicherung unterliegendes Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 Abs. 1 SGB IV in Verbindung mit der Arbeitsentgeltverordnung. Die Abfindung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt (vgl. § 8 Abs. 5 Satz 3 Buchst. e Versorgungs-TV).

Die Abfindung ist, weil sie wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten Auflösung des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird, nach § 3 Nr. 9 des Einkommensteuergesetzes (EStG) bis zu 7.200 Euro steuerfrei. Hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 50. Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden, erhöht sich der steuerfreie Betrag auf 9.000 Euro. Hat der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre bestanden, sind 11.000 Euro steuerfrei. Von den über die

steuerfreien Beträge hinausgehenden Beträgen wird die Lohnsteuer nur mit dem halben Betrag erhoben (vgl. § 24 Nr. 1 in Verbindung mit § 34 Abs. 1 und 2 Nr. 2 sowie § 39 b Abs. 3 EStG).

3.

Durch die in Absatz 3 enthaltenen Ausschlusstatbestände werden die Fälle, in denen eine Abfindung zusteht, eingegrenzt.

Nach Absatz 3 Buchst. a steht in den Fällen der Beendigungskündigung die Abfindung nicht zu, wenn diese Kündigung aus einem von dem Arbeitnehmer zu vertretenden Grund erfolgt ist. Als in diesem Sinne zu vertretender Grund gilt es, wenn die Kündigung ausgesprochen wird, weil

a)

der unkündbare Arbeitnehmer einen zumutbaren gleichwertigen Arbeitsplatz (vgl. § 3 Abs. 2 und 6) - ggf. einschließlich Fortbildung oder Umschulung - abgelehnt hat (vgl. Ziffer VII Nr. 2 Buchst. a),

b)

der kündbare Arbeitnehmer einen zumutbaren Arbeitsplatz (vgl. § 3 Abs. 2 bis 6) - ggf. einschließlich Fortbildung oder Umschulung - abgelehnt hat (vgl. Ziffer VII Nr. 2 Buchst. b).

Nach Absatz 3 Buchst. b steht in den Fällen, in denen mit einem - kündbaren - Arbeitnehmer wegen der Annahme eines Arbeitsplatzes im Sinne des § 3 Abs. 4 oder 5 ein Auflösungsvertrag geschlossen worden ist (vgl. Ziffer V Nr. 7), ebenfalls keine Abfindung zu. Hinzuweisen ist darauf, dass § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT auch die in der Protokollnotiz zu § 3 Abs. 4 genannten Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes erfasst.

X.

Persönliche Anspruchsvoraussetzungen (§ 8)

1.

Nach Absatz 1 Satz 1 bestehen Ansprüche nach dem Tarifvertrag nicht oder nicht mehr für den

a)

Arbeitnehmer, der berufs- oder erwerbsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist,

b)

Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung zur Vollendung des 65. Lebensjahres erfüllt,

c)

Angestellten, der die Voraussetzungen für den Bezug einer dem vor Vollendung des 65. Lebensjahres gezahlten Rente wegen Alters entsprechenden Rente einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI erfüllt oder

d)

Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen für den Bezug einer Vorsorgungsrente erfüllt.

(Vgl. Ziffer VIII Nr. 8 Buchst. c.)

Es ist Grundgedanke dieser Regelung, dass wegen der bestehenden Rentenansprüche der Schutz und die Leistungen nach dem Tarifvertrag nicht bzw. nicht mehr erforderlich sind. In der gesetzlichen Rentenversicherung versicherte Arbeitnehmer sollten, wenn sie noch keinen Rentenbescheid erhalten oder noch keinen Rentenantrag gestellt haben, rechtzeitig zur Stellung eines Antrags auf Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit bzw. auf eine vorgezogene Altersrente nach § 39 SGB VI veranlasst werden, in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherte Angestellte zur Stellung eines Antrags auf eine entsprechende Rente bei der zuständigen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI bzw. in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherte Arbeitnehmer zur Stellung eines Antrags bei der VBL (vgl. § 39 Abs. 2 VBL-Satzung). Wird der Rentenantrag vom Versicherungsträger endgültig abgelehnt, steht die Abfindung zu.

Nach Absatz 1 Satz 2 haben jedoch Arbeitnehmerinnen, die zwar die Voraussetzungen für den Bezug der vorgezogenen Altersrente nach § 39 SGB VI erfüllen, jedoch das 62. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und weder berufsunfähig noch erwerbsunfähig und auch nicht als Schwerbehinderte anerkannt sind, bis zum Ablauf des Monats, in dem sie das 62. Lebensjahr vollenden, Ansprüche nach dem Tarifvertrag, weil die Versorgungsrente bis zu diesem Zeitpunkt nach § 65 Abs. 7 der VBL-Satzung oder entsprechender Vorschriften ruht.

2.

Die Absätze 2 und 3 modifizieren die Abfindungsregelung des § 7.

Nach Absatz 2 verringert sich der für die Errechnung der Abfindung maßgebende Multiplikator (vgl. Ziffer IX Nr. 1), wenn der Arbeitnehmer zwischen dem Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (= Tag des Entstehens des Anspruchs auf Abfindung - vgl. Ziffer IX Nr. 2) und dem Ablauf der Zahl von Monaten, die dem maßgebenden Multiplikator entspricht, das 65. Lebensjahr vollendet. Der Multiplikator wird außerdem verringert, wenn es am Tag des Entstehens des Anspruchs auf Abfindung absehbar ist, dass der Arbeitnehmer innerhalb des genannten Zeitraums die Voraussetzungen für den Bezug eines vorgezogenen oder flexiblen Altersruhegeldes erfüllt oder berufsunfähig oder erwerbsunfähig wird (vgl. Nr. 1). Hinsichtlich der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer zur Stellung eines entsprechenden Rentenantrags zu veranlassen, sofern er diesen noch nicht gestellt hat. Wird der Rentenantrag endgültig abgelehnt, ist die Abfindung nicht zu verringern.

Ist in den vorgenannten Fällen eine Verringerung vorgenommen, entspricht der verringerte Multiplikator der Zahl von Monaten des Zeitraums vom Tag des Entstehens des Anspruchs auf Abfindung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres bzw. bis zum Eintritt eines der Tatbestände des Absatzes 1.

Beispiel:

- a) Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag mit Ablauf des 14. März
- b) Vollendung des 65. Lebensjahres am 26. November desselben Jahres.
- c) Multiplikator für die Errechnung der Abfindung höchstens für März 17/31 Monate
 - + für April bis Oktober 7 Monate
 - + für November 26/30 Monate

= 8,415

gerundet = 8,42.

Diese Begrenzungsregelung ist schon bei der Berechnung der Abfindung zu beachten.

Nach Absatz 3 ist eine nachträgliche Neuberechnung der Abfindung vorzunehmen, wenn der Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und vor Ablauf der Zahl von Monaten, die dem für ihn maßgebenden Multiplikator entspricht, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber i.S. des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT (der Kreis der Arbeitgeber i.S. des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT erfasst auch die Arbeitgeber i.S. der Protokollnotiz zu § 3 Abs. 4) eintritt. Auf die vereinbarten Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeit, Vergütungs- bzw. Lohngruppe) kommt es nicht an. In diesen Fällen ist Multiplikator höchstens die Zahl, die der Zahl der Monate von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum Eintritt in das neue Arbeitsverhältnis entspricht. Das vorstehende Beispiel gilt entsprechend.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den überzählten Teil der Abfindung zurückzuzahlen. Es ist zweckmäßig, bei Zahlung der Abfindung einen entsprechenden Vorbehalt zu machen.

Der Eintritt in ein Arbeitsverhältnis bei einem nicht von § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT erfassten Arbeitgeber berührt den Anspruch auf Abfindung nicht.

XI.

Bezirkliche und betriebliche Regelungen

§ 9 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte betrifft bezirkliche und betriebliche Regelungen im Bereich der VKA und ist für das Land ohne Bedeutung.

XII.

Anrechnung anderer Leistungen (§ 9/§ 10)

Nach dieser Vorschrift ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die nach anderen Bestimmungen zustehenden Leistungen Dritter, die zu den gleichen Zwecken gewährt werden, zu beantragen. In Betracht kommen neben den in Absatz 1 Satz 2 genannten Abfindungsansprüchen (z.B. auch nach einem in einem Kündigungsprozess geschlossenen Vergleich bzw. ergangenen Urteil - vgl. § 7 Abs. 2 Satz 2) z.B. Leistungen, die anlässlich von Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen nach dem SGB III zustehen. Diese Leistungen sind neben den in Absatz 1 Satz 2 genannten Abfindungen auf die Abfindung nach dem Tarifvertrag anzurechnen, ferner die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit nach § 38 SGB VI, wenn der Arbeitgeber diese Leistungen nach dem SGB III zu erstatten hat.

Kommt der Arbeitnehmer - trotz Belehrung - seinen Verpflichtungen, die Leistungen zu beantragen und den Arbeitgeber davon sowie von den Entscheidungen und den Zahlungen zu unterrichten, nicht nach, stehen dem Arbeitnehmer Ansprüche nach dem Tarifvertrag nicht bzw. nicht mehr zu. Die Ansprüche nach dem Tarifvertrag sind gegenüber den nach anderen Bestimmungen zustehenden Leistungen subsidiär.

XIII.

Übergangsvorschrift

§ 11 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte betrifft nur den Bereich der VKA.

XIV.

In-Kraft-Treten/Anwendungsfälle (§ 10/§ 12)

Die neuen Rationalisierungsschutztarifverträge sind mit Wirkung vom 1. Januar 1987 in Kraft getreten. Sie sind nach Absatz 2 auf Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne des § 1 anzuwenden, bei denen der Wechsel der Beschäftigung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Dezember 1986 eingetreten ist oder eintritt.

**MBI. NRW. 1987 S. 1036, geändert durch Gem. RdErl. v. 16.12.1987 (MBI. NRW. 1988 S. 24),
20.9.1990 (MBI. NRW. 1990 S. 1440), 19.9.1997 (MBI. NRW. 1997 S. 1180).**

Anlagen

Anlage 1 (Anlage1)

[URL zur Anlage \[Anlage1\]](#)