

Rationalisierungsschutz-Tarifvertrag vom 8./10. Juni 1988

Der Verband der Nord-Westdeutschen Textilindustrie e.V. Münster hat

– mit der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Düsseldorf
und

– mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Hamburg
bezüglich der Angestellten und Meister

folgenden, sonst gleichlautenden Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

1. sachlich: Auf alle Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern und die selbständigen Betriebsabteilungen mit textilindustrieller, textiltechnologischer und verwandter Fertigung. Miteinfaßt sind – auch sofern sie einem Textilbetrieb angegliedert sind oder mit ihm in Konzernverbindung stehen – Betriebe/Abteilungen mit Ersatz- und Ergänzungsfertigung bzw. Service-Funktion sowie sonstige Betriebe und Abteilungen, in denen Textilien, Natur-, Kunst- und synthetische Fasern bzw. -stoffe be- und verarbeitet werden.
2. persönlich: Wie MTV/gewerbliche Arbeitnehmer und MTV/Angestellte, jeweils ohne Auszubildende.
3. räumlich: Auf Westfalen (ohne Schwelm) sowie auf den Ortsteil Dingden der Gemeinde Hamminkeln im Reg.-Bez. Düsseldorf sowie auf die Länder Niedersachsen, Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein.

§ 2

Allgemeine Grundsätze

Die Tarifparteien stimmen in der Auffassung überein,

- daß zur Sicherung der Arbeitsplätze die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen unverzichtbar ist,
- daß deshalb die hierfür erforderlichen Rationalisierungsmaßnahmen der Unternehmen auch im Interesse der Beschäftigten liegen,
- daß jedoch die betroffenen Arbeitnehmer vor den Auswirkungen der Rationalisierungsmaßnahmen soweit wie möglich geschützt werden müssen.

§ 3

Rationalisierungsbegriff

Als Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages gelten folgende, vom Arbeitgeber veranlaßte und auf eine Verbesserung der Wirtschaftlichkeit gerichtete Maßnahmen, sofern hierdurch betroffene Arbeitnehmer unmittelbar nicht nur vorübergehend versetzt oder abgruppiert oder entlassen werden müssen:

1. Änderung von Produktionstechniken durch Einsatz neuer Maschinen oder durch neue Fertigungsanlagen einschließlich Informations-, Datenerfassungs- und Datenverarbeitungstechniken.

2. Änderungen von Arbeitsabläufen durch Einsatz von neuen Maschinen und Anlagen sowie durch Veränderungen an vorhandenen Maschinen und Anlagen, einschließlich EDV-Anlagen (Hardware).
3. Änderungen der Arbeitsorganisation und der Software, soweit davon in Betrieben mit bis zu 150 Arbeitnehmern mindestens drei, darüber hinaus mindestens fünf Arbeitnehmer betroffen sind.

Konjunkturelle, saisonale, produkt- und modebedingte Veränderungen; Tatbestände, die unter § 111 BetrVG fallen; Änderungen, die ihren Ursprung in behördlichen Maßnahmen (z. B. Umwelt- und Arbeitsschutz, Gewerbeaufsicht) haben sowie solche aufgrund der Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten und/oder der Durchführung von Tarifverträgen (z. B. Wechsel vom Zeitlohn zum Leistungslohn) sowie die ersatzlose Aufgabe von Funktionen, der Zukauf von Ware und die Ausgliederung von Produktion und Produktionsschritten, sind keine Änderungen der Arbeitsorganisation im Sinne dieses Tarifvertrages.

Eine ersatzlose Aufgabe von Funktionen liegt vor, wenn der Betrieb auf Tätigkeiten verzichtet, wie z. B. Fortfall der betrieblichen Rechnungskontrolle oder der Warenchau.

Die Übertragung von Tätigkeiten oder die Vergabe betriebseigener Dienst- oder Serviceleistungen an Fremdfirmen, wie z. B. Reinigungsarbeiten (Putzen), Handwerksarbeiten, Aufgaben des betrieblichen Rechnungswesens einschließlich der Lohnbuchhaltung, Lagerhaltung und Versandarbeiten einschließlich Fuhrpark sowie Aufgaben von Pförtnern und/oder Wächtern gelten als Änderungen der Arbeitsorganisation.

In Fällen der Ausgliederung von Produktion und Produktionsschritten, die nicht unter § 111 BetrVG fallen, ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu erörtern, wie unter Beachtung der betrieblichen Belange soziale Härten vermieden werden können.

Rationalisierungsmaßnahmen liegen auch dann vor, wenn sich die genannten personellen Auswirkungen hieraus erst innerhalb von 12 Monaten nach Durchführung der Änderung ergeben.

§ 4

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

1. Im Zusammenhang mit den Maßnahmen nach § 3 ist der Betriebsrat während der Planung, spätestens jedoch vor der Realisierung, rechtzeitig und umfassend zu informieren.

Die Unterrichtung des Betriebsrats hat nach Vorliegen eines konkreten Planungsvorhabens so rechtzeitig zu erfolgen, daß die vom Betriebsrat vorgebrachten Änderungsvorschläge und Bedenken noch in der Planung berücksichtigt werden können.

2. Die Unterrichtung des Betriebsrats enthält folgende Informationen:

- Ziel und Umfang der Planung,
- geplante technische Anlagen und/oder wesentliche Veränderungen bestehender Anlagen,
- geplante Veränderungen der Arbeitsinhalte und -abläufe,
- die sich aus der Planung ergebenden Auswirkungen auf die Art der Arbeit und Arbeitsumgebung sowie auf den Personalbedarf einschließlich der Qualifikationsanforderungen,
- geplante Bauten oder die Veränderungen von Bauten.

Diese Informationen sind mit zunehmendem Planungsfortschritt inhaltlich zu konkretisieren.

3. Sind im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen Auswirkungen gemäß § 3 zu erwarten, so beraten Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen der bestehenden Mitwirkungsrechte nach dem BetrVG in enger Zusammenarbeit die zu treffenden Maßnahmen mit dem Ziel, Entlassungen oder Einkommensverluste zu vermeiden oder abzumildern.

§ 5

Rechtzeitige Personalplanung

1. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat vor Rationalisierungsmaßnahmen über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und mit ihm darüber zu beraten. Dabei sollten möglichst folgende Punkte konkretisiert werden:
 - Personalbedarfsplanung (Zahl, Qualifikation, Zeitpunkt)
 - Personalbeschaffung (rechtzeitige Bereitstellung)
 - Personalentwicklungsplanung (Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen)
 - Personaleinsatzplanung (Zuordnung von Arbeitsplätzen).
2. Durch das zeitliche Abstimmen geplanter Rationalisierungsmaßnahmen mit den jeweils vorgegebenen Personalverhältnissen sowie durch Steuerung des Personaleinsatzes im Rahmen einer vorbeugenden Personalplanung ist dafür Sorge zu tragen, daß personelle und soziale Härten vermieden oder gemildert werden.
3. Generell sind vor möglichen Versetzungen und Kündigungen alle bekannten Fälle des Ausscheidens von Arbeitnehmern (Fluktuation, Mutterschaft, Rentenbezug u. ä.) im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung zu berücksichtigen und bei der Steuerung des Personaleinsatzes mit einzubeziehen.
4. Um Kündigungen zu vermeiden, hat der Arbeitgeber unter Beachtung der wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkte sowie unter Berücksichtigung der jeweils bestehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats insbesondere folgende Maßnahmen zu prüfen:
 - Keine Neueinstellungen
 - Beschränkungen von Überstunden
 - Kurzarbeit
 - Versetzungen (ggf. nach Umschulungen)
 - vorzeitiger Rentenbezug entsprechend der Vorruhestandsregelung.

§ 6

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

1. Bei Rationalisierungsmaßnahmen sind die Arbeitsplätze, die Arbeitsabläufe und die Arbeitsumgebung menschengerecht zu gestalten. Dabei sind die Erfahrungen und Fähigkeiten der Mitarbeiter zu nutzen.
2. Ist der Betriebsrat der Auffassung, daß Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung diesen Anforderungen nicht entsprechen, so kann er beantragen, daß Maßnahmen zur Behebung der Mängel getroffen werden.
Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes.

§ 7

Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung

1. Arbeitnehmer, in deren Arbeitsbereich durch die geplanten Rationalisierungsmaßnahmen Veränderungen eintreten, sind über diese Rationalisierungsmaßnahmen und die personellen Auswirkungen sobald wie möglich zu unterrichten. Dabei soll auch erläutert werden, wie Nachteile vermieden und soweit wie möglich ausgeglichen werden.
2. Den betroffenen Arbeitnehmern sind vorrangig die neuen rationalisierten Arbeitsplätze oder andere gleichwertige Arbeitsplätze im Betrieb anzubieten.
3. Steht kein gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung, ist ihnen ein zumutbarer anderer Arbeitsplatz im Betrieb anzubieten.
4. Die betroffenen Arbeitnehmer sind verpflichtet, solche anderen ihnen angebotenen Arbeitsplätze zu übernehmen, wenn sie für sie geeignet sind.

§ 8

Sicherung und Erweiterung der beruflichen Qualifikation

1. Bei Maßnahmen im Sinne des § 3 beraten Arbeitgeber und Betriebsrat in Ausführung einer betrieblichen Personalplanung mit dem Ziel, in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit bedarfsgerechte Umschulungs- und Fortbildungsmöglichkeiten festzulegen.
2. a) Der Betriebsrat ist berechtigt, Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern an Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen zu machen; die Auswahl der zu schulenden Arbeitnehmer ist sodann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und dem zuständigen Arbeitsamt zu treffen.
b) Dem betroffenen Arbeitnehmer sind die für ihn vorgesehenen Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen zu erläutern.
c) Der Arbeitnehmer darf seine Zustimmung zu einer Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.
d) Die Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen sind in Abstimmung mit der Bundesanstalt für Arbeit entsprechend zeitlich festzulegen. Sie sind möglichst auf 13 Wochen zu begrenzen.
e) Gleichwertige innerbetriebliche Maßnahmen haben Vorrang.
3. Die Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen sind nach den Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes durchzuführen und finden während der Arbeitszeit statt. Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer als Zuschuß die Differenz zwischen dem Unterhaltsgeld nach dem Arbeitsförderungsgesetz und dem Entgelt, das der Berechnung des Unterhaltsgeldes zugrunde gelegen hat. Werden die Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen von der Bundesanstalt für Arbeit nicht oder nur im Wege der Darlehensgewährung finanziert, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines Durchschnittsverdienstes. Der Durchschnittsverdienst steigert sich bei Tarifierhöhungen um den Prozentsatz, um den die bisherige Lohn- oder Gehaltsgruppe verbessert wird.

Entstehende Sachkosten der Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen trägt die Bundesanstalt für Arbeit. Werden diese Kosten von der Bundesanstalt für Arbeit nicht übernommen, trägt sie der Arbeitgeber.

§ 9

Ausschluß von Ansprüchen

Wenn der Arbeitnehmer die Versetzung an einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz aus in seiner Person liegenden nachprüfbaren Gründen, wie z. B. Lebensalter, Gesundheitszustand, Mobilität, Eignung ablehnt oder eine geplante Umschulung oder Fortbildungsmaßnahme nach § 8 ablehnt, gelten die Bestimmungen der §§ 10, 11 und 12. Eine willkürliche Ablehnung schließt den Anspruch aus dem Rationalisierungsschutzvertrag aus.

§ 10

Versetzungen

1. Im Falle einer Versetzung, die mit einer Verdienstminderung verbunden ist, erhält der betroffene Arbeitnehmer eine Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zwischen seinem bisherigen Durchschnittsverdienst und dem Durchschnittsverdienst an seinem neuen Arbeitsplatz, solange und soweit eine Differenz zwischen den Durchschnittsverdiensten vorliegt.

Auf die Ausgleichszulage sind spätere Verdienststeigerungen gleich welcher Art, ausgenommen Tariferhöhungen, anzurechnen.

Bei der ersten allgemeinen Tariferhöhung unterbleibt eine Kürzung der Ausgleichszulage. Beim Wirksamwerden weiterer allgemeiner Tariferhöhungen kann die Ausgleichszulage wie folgt gekürzt werden:

bei der zweiten	um 20%
bei der dritten	um 25%
bei der vierten	um 33⅓%
bei der fünften	um 50%
bei der sechsten	um 100%

des jeweils noch gültigen Restbetrages.

2. Umzugskosten, die dem Arbeitnehmer bei Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz entstehen, sind zu erstatten. Ebenso sind höhere Fahrtkosten im Rahmen der steuerlichen km-Pauschale für eine Übergangszeit von 2 Jahren zu erstatten.

§ 11

Kündigungen

1. Soweit bei Rationalisierungsmaßnahmen Änderungskündigungen und Entlassungen notwendig werden, dürfen diese erst nach der Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmer ausgesprochen werden.
2. Für die betroffenen Arbeitnehmer verlängert sich die für sie gültige Kündigungsfrist um 3 Monate, höchstens jedoch auf 8 Monate.
3. Den entlassenen Arbeitnehmern sind bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz alle zumutbaren Hilfen zu gewähren. Ihnen ist für die Arbeitssuche bei Fortzahlung des persönlichen Durchschnittsverdienstes die dazu erforderliche Freizeit in angemessenem Umfang zu gewähren.

§ 12 Abfindungen

1. Arbeitnehmer, die als Folge von Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages entlassen werden, erhalten eine Abfindung (Durchschnittsmonatsverdienste) nach folgender Staffel:

Lebensalter	Betriebszugehörigkeit			
	über 10	über 15	über 20	über 25 Jahre
über 28 J.	1	2	3	—
über 35	2	3	4	5
über 40	3	4	5	6
über 45	4	5	6	7
über 50	6	7	8	9
über 55	8	9	10	12

2. Maßgebend sind das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers bei Ausspruch der Kündigung. Die Entschädigung wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, sie gilt als Abfindung im Sinne der §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz und § 3 Ziff. 9 EStG.
3. Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer durch eigene Kündigung oder vor dem Ablauf der Kündigungsfrist durch eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ausscheidet.
4. Eventuelle Abfindungen nach §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz werden auf Abfindungen nach dieser Vorschrift angerechnet.

§ 13 Durchschnittsberechnungen

1. Der Durchschnittsverdienst zur Bestimmung der Ausgleichszulage gem. § 10 ist der persönliche Durchschnittsverdienst einschließlich der Zulagen (ohne Zuschläge für Mehrarbeit, Nacharbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit und ohne Einmalzahlungen), den der Arbeitnehmer in den letzten abgerechneten 3 Kalendermonaten vor der Versetzung erzielt hatte.
2. Das für die Abfindungen gem. § 12 zugrunde zu legende Monatseinkommen ist das effektive Durchschnittseinkommen (ohne Einmalzahlungen), das der Arbeitnehmer in den letzten abgerechneten 3 Kalendermonaten erzielt hatte.

§ 14 Vorrang von Leistungen

1. Keine Ansprüche aus diesem Tarifvertrag haben Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt des Wirksamwerdens von Ansprüchen nach diesem Tarifvertrag aus Altersgründen aus dem Betrieb ausscheiden oder in den Vorruhestand gehen.
2. Die Bestimmungen der Tarifverträge über die Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer in der Textilindustrie gehen als speziellere Normen den Vorschriften dieses Tarifvertrages vor, soweit sie günstiger sind.

§ 15

Betriebsvereinbarung

Sofern nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Einvernehmen hergestellt werden muß, sind hierüber Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Diese bedürfen der Schriftform.

§ 16

Schlußbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. 01. 1989 in Kraft. Er läuft auf unbestimmte Zeit und kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31. 12. 1993 gekündigt werden.

Steinhagen, den 8. Juni 1988
Hanstedt-Ollsen, den 10. Juni 1988

Verband der Nord-Westdeutschen
Textilindustrie
Münster

Gewerkschaft Textil-Bekleidung
Düsseldorf
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
Hamburg