11012/21

AVE

Rationalisierungsschutzvertrag
für das Saarland

Zwischen dem

Verband der saarländischen Textil- und Lederindustrie e.V., Warndtstraße 35, 6601 Klarenthal,

einerseits,

und der

Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Bezirksleitung Frankfurt/M, Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77, 6000 Frankfurt/Main,

andererseits,

wird folgender

Rationalisierungsschutzvertrag

abgeschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: für das Saarland,

2. fachlich: für alle zur Bekleidungs-, Wäsche-, Mieder-, Stepp-, Daunendecken- und Textilindustrie gehörenden Betriebe mit mehr als 30 Arbeitnehmern und selbständige Betriebsabteilungen,

3. persönlich: für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten.

§ 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
Begriffsbestimmung

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. Änderungen 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 3, über 150 Arbeitnehmer mindestens 5 Arbeitnehmer, betroffen sind.

Keine Änderungen der Arbeitsorganisation im Sinne dieses Tarifvertrages sind:

a) konjunkturelle, saisonale, produkt- und modebedingte Veränderungen,

b) Tatbestände, die unter § 111 BetrVG fallen,

c) 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),

d) sowie die ersatzlose Aufgabe von Funktionen, der Zukauf von Ware und die Ausgliederung von Produktion und Produktionsschritten.

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

   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 Pförtner 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 umfassed zu informieren.

Die Unterrichtung des Betriebsrates 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 Betriebsrates 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 Veränderung 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 sollen möglichst folgende Punkte konkretisiert werden:*

   - *Personalbedarfsplan (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 Betriebsrates, insbesondere folgende Maßnahmen zu prüfen:

   - Keine Neueinstellungen.

   - Beschränkungen von Überstunden.

   - Kurzarbeit.

   - Versetzungen (ggf. nach Umschulungen).

§ 6

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

1. Die Arbeitsplätze, Arbeitsablauf und Arbeitsorganisation müssen menschengerecht im Sinne von § 90 BetrVG gestaltet sein.

2. Ist der Betriebsrat der Auffassung, daß der Arbeitsplatz diesen Anforderungen nicht entspricht, so kann er verlangen, daß Maßnahmen zur Behebung der Mängel getroffen werden.

3. Kommt eine Einigung hierüber 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 diese 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- oder 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 Tariferhöhung um den Prozentsatz, um den die bisherige Lohn- und 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 2. um 25 %,
bei der 3. um 33 1/3 %,
bei der 4. um 50 %
bei der 5. 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.
Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt, so ist dem hiervon betroffenen Arbeitnehmer für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz, bei Fortzahlung des persönlichen Durchschnittsverdienstes, die erforderliche Freizeit zu gewähren.

§ 12

Abfindungen

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

	Betriebszugehörigkeit			
Alter	über 10	über 15	über 20	über 25
über 28	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, Ziffer 9, Einkommensteuergesetz.

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

Durchschnittsverdienst

1. Der Durchschnittsverdienst zur Bestimmung der Ausgleichszulage gem. § 10 ist der persönliche Durchschnittsverdienst, einschließlich der Zulagen (ohne Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, 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.

2. Die Bestimmungen des Tarifvertrages über die Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer 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 1.9.1989 in Kraft.

Er läuft auf unbestimmte Zeit und kann mit einer Frist von drei Monaten, zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31.8.1994, gekündigt werden.

Kirkel, den 8. Dezember 1988

Verband der saarländischen
Textil- und Lederindustrie e.V.

(Hermann Kiefer)

Gewerkschaft Textil-Bekleidung
Bezirksleitung Frankfurt /Main

(Fritz Kaiser)

11012/87
AVE

V E R E I N B A R U N G

Zwischen dem

Verband der saarländischen Textil- und Lederindustrie e.V., Warndtstr. 35, 6601 Klarenthal,

einerseits

und der

Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Bezirksleitung Frankfurt/M. Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77, 6000 Frankfurt/M.

andererseits

wird zum Rationalisierungsschutzvertrag für das Saarland vom 8. Dezember 1988 folgendes vereinbart :

Die Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes werden durch den § 8 des Tarifvertrages nicht berührt. Insbesondere werden keine Verpflichtungen der Bundesanstalt für Arbeit durch diesen Tarifvertrag begründet.

Frankfurt/M., den 10. März 1989

Verband der saarländischen Textil- und Lederindustrie e.V.	**Gewerkschaft Textil-Bekleidung Bezirksleitung Frankfurt/ Main**
Hermann Kiefer	Fritz Kaiser
(Hermann Kiefer)	(Fritz Kaiser)