

**Industriegewerkschaft Metall**  
für die Bundesrepublik Deutschland  
Vorstand

6 Frankfurt am Main  
Untermainkai 76

Zentrale Tarifsammlung Nr. 15/1

**Bundesgebiet**

Industrie: Arbeiter / 10  
Industrie: Angestellte



Abschlußdatum: 27. Mai/25. Juni 1968

## **Abkommen zum Schutz der Arbeiter und Angestellten vor Folgen der Rationalisierung**

Zwischen

- a) Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalens e. V., Düsseldorf
- b) Verband Württemberg-Badischer Metallindustrieller e. V., Stuttgart,
- c) Verein der Bayerischen Metallindustrie, München,
- d) Arbeitgeberverband der hessischen Metallindustrie e. V., Frankfurt am Main,
- e) Arbeitgeberverband der Berliner Metallindustrie e. V., Berlin,
- f) Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e. V., Hannover (einschließlich des Verbandes der Metallindustriellen des nordwestlichen Niedersachsens e. V., Wilhelmshaven),
- g) Verband der Metallindustriellen Hamburgs und Umgebung e. V., Hamburg,
- h) Gruppe Württemberg-Hohenzollern
  - 1. Verband der Metallindustrie von Südwürttemberg-Hohenzollern e. V., Reutlingen,
  - 2. Verband der Schwarzwälder Uhrenindustrie e. V., Schwenningen a. N.,
  - 3. Sozialrechtlicher Landesverband der südwürttembergischen Elektroindustrie e. V., Tübingen,
  - 4. Fachvereinigung Waagenbau, Württemberg-Hohenzollern, Ebingen/Württemberg,
- i) Arbeitgeberverband der Badischen Eisen- und Metallindustrie e. V., Freiburg i. B.,
- k) Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie des Saarlandes, Saarbrücken,
- l) Arbeitgeberverband der Metallindustrie in Schleswig-Holstein e. V., Kiel,
- m) Arbeitgeberverband der Metallindustrie im Unterwesergebiet e. V., Bremen,
- n) Verband der pfälzischen Eisen- und Metallindustrie e. V., Neustadt/Weinstraße,
- o) Vereinigung der Eisen- und Metallindustrie Rheinland-Rheinessen e. V., Koblenz,
- p) Verband der Metallindustrie im Bezirk Osnabrück e. V., Osnabrück,

vertreten durch den bevollmächtigten Vorstand

**Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V.,**

einerseits,

und der  
**Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland,**  
vertreten durch den Vorstand,  
andererseits

ist auf der Grundlage des Einigungsvorschlages der gemeinsamen Schlichtungsstelle vom 19. Mai 1968 folgendes

**ABKOMMEN**  
**zum Schutz der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte)**  
**vor Folgen der Rationalisierung**

geschlossen worden.

**§ 1**  
**Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. Räumlich  
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich West-Berlin.
2. Fachlich  
Für alle Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie.  
Ausgenommen von diesem Abkommen sind:
  - a) die Salzgitter-Hüttenwerke AG., Salzgitter-Verkehrsbetriebe GmbH., Ilseeder Hütte AG.,
  - b) die Betriebe der eisenschaffenden Industrie des Saarlandes,
  - c) die Metallhüttenwerke Lübeck GmbH.
3. Persönlich  
Für alle gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich der Nichtmetallarbeiter.  
Für alle kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister, soweit für sie der persönliche Geltungsbereich des jeweiligen regionalen Manteltarifvertrages zutrifft. Ausgenommen sind die gewerblichen, kaufmännischen und technischen Lehrlinge und Anlernlinge auf Grund eines Anlernvertrages sowie Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitengesetzes.

**§ 2**  
**Grundsatz**

1. Die Rationalisierung unter Einschluß von Mechanisierung und Automatisierung als ein ständiger Prozeß der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung schafft notwendige Voraussetzungen für das wirtschaftliche Wachstum und soll dazu beitragen, den erreichten Lebensstandard zu sichern und zu verbessern.
2. Durch die Rationalisierungsmaßnahmen können aber auch nachteilige Folgen für Arbeitnehmer entstehen. Die Tarifvertragsparteien streben deshalb mit diesem Abkommen an, solche nachteiligen Folgen, die durch Rationalisierungsmaßnahmen entstehen, nach Möglichkeit zu vermeiden oder zu mindern.

**§ 3**  
**Anwendungsbereich**

1. Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages, die Ansprüche der davon betroffenen Arbeitnehmer auslösen können, sind vom Arbeitgeber, auch aus Weisungsgebundenheit, veranlaßt

- a) Änderungen der Produktionsabläufe durch Einsatz von Anlagen und Maschinen mit größerer technischer Leistungsfähigkeit,
- b) Änderungen der Arbeitstechniken durch Fertigungseinrichtungen mit größerer technischer Leistungsfähigkeit,
- c) der Kostenersparnis dienende erhebliche Umgestaltungen der betrieblichen Organisation, soweit sie
  - aa) Umsetzungen, Versetzungen oder Umgruppierungen,
  - bb) Umschulungen oder
  - cc) Entlassungen
 zur unmittelbaren Folge haben.

Der Vertrag wird auch dann angewandt, wenn Rationalisierungsmaßnahmen nach a), b), c) einerseits und Folgewirkungen nach aa), bb), cc) andererseits auf Grund einheitlicher Weisungsgebundenheit im Bereich verschiedener Arbeitgeber eintreten.

2. Ansprüche aus diesem Tarifvertrag entstehen daher nur, wenn die in Abs. 1 aa), bb), cc) genannten Folgewirkungen durch die in Abs. 1 a), b), c) genannten Rationalisierungsmaßnahmen und nicht unmittelbar durch andere Gründe bedingt sind.

#### § 4

##### **Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat**

1. Sobald der Arbeitgeber überblicken kann, daß die Maßnahmen aus seinen Planungen personelle und soziale Auswirkungen im Sinne von § 3 haben, ist der Betriebsrat zu unterrichten.
2. Mit dem Betriebsrat sind die möglichen personellen und sozialen Auswirkungen unter Berücksichtigung des vorhandenen und verbleibenden Arbeitskräftepotentials zu beraten.
3. Abs. 1 und Abs. 2 finden keine Anwendung bei laufenden Veränderungen, deren personelle und soziale Auswirkungen im Hinblick auf die jeweilige Betriebsgröße nur von geringer Bedeutung sind.
4. Die Rechte des Betriebsrates nach dem BetrVG werden durch die obenstehende Regelung nicht beschränkt.

#### § 5

##### **Umsetzung, Versetzung und Umgruppierung**

1. Sofern als Folge der in § 3 genannten Maßnahmen Arbeiten wegfallen oder sich ändern, sollen den betroffenen Arbeitnehmern nach Möglichkeit durch Umsetzung oder Versetzung gleichwertige und zumutbare Arbeiten angeboten werden. Sind keine gleichwertigen und zumutbaren Arbeiten vorhanden, sollen den betroffenen Arbeitnehmern nach Möglichkeit später freiwerdende gleichwertige und zumutbare Arbeiten bevorzugt angeboten werden.
2. Werden Arbeitnehmern, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 10 Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehören, keine gleichwertigen und zumutbaren Arbeiten angeboten, so erhalten sie im Falle einer Abgruppierung für die Dauer der für sie jeweils geltenden Kündigungsfristen, mindestens aber für 3 Monate, den früheren Arbeitsverdienst<sup>1)</sup>. Danach erhalten sie eine Anpassungshilfe; diese beträgt in den ersten 2 Monaten 75%, in den folgenden 2 Monaten 50% und in den darauf folgenden 2 Monaten 25% des Unterschieds zwischen dem alten und dem neuen Arbeitsverdienst.

---

<sup>1)</sup> Für die Berechnung des Arbeitsverdienstes sind die gleichen Grundsätze anzuwenden, wie sie für die Berechnung der Urlaubsvergütung (ohne zusätzliche Urlaubsvergütung) gelten.

## § 6

### Umschulung

1. Werden Arbeitnehmer als Folge der in § 3 genannten Maßnahmen umgeschult, um innerhalb des Betriebs andere Arbeiten zu übernehmen, erhalten sie für die Dauer dieser Umschulung, höchstens für 6 Monate, den bisherigen Arbeitsverdienst<sup>2)</sup>.
2. Umschulungen, die im Betrieb durchgeführt werden, erfolgen während der regelmäßigen Arbeitszeit, sofern nicht organisatorische Gründe entgegenstehen. Bei Umschulungen außerhalb des Betriebes ist der Arbeitnehmer unter Fortbestand des Arbeitsverhältnisses entsprechend freizustellen.
3. Die sachlichen Kosten der Umschulung trägt der Arbeitgeber. Bei Umschulung außerhalb des Betriebes trägt der Arbeitgeber auch die notwendigen Mehrkosten für Fahrten.
4. Bricht ein Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Umschulung vorzeitig ab oder setzt er nach erfolgter Umschulung ohne wichtigen Grund das Arbeitsverhältnis nicht für einen Zeitraum weiter fort, der mindestens der Dauer der Umschulungszeit gleichkommt, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Teil des von ihm gezahlten Nettoarbeitsverdienstes zurückzufordern, für den der Arbeitnehmer während der Umschulungszeit keine für den Arbeitgeber verwertbare Leistung erbracht hat.  
Der Teil des gezahlten Arbeitsverdienstes, der als Abgeltung für eine verwertbare Leistung anzusehen ist, wird nach billigem Ermessen festgesetzt.  
Hat der Arbeitnehmer nach erfolgter Umschulung für einen gewissen die Umschulungszeit nicht erreichenden Zeitraum das Arbeitsverhältnis fortgesetzt, so soll der Arbeitgeber dies bei der Geltendmachung seines Rückzahlungsanspruches angemessen berücksichtigen.  
Ein Rückerstattungsanspruch besteht nicht, wenn die Umschulung aus Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, nicht zum Angebot eines der Umschulung entsprechenden Arbeitsplatzes führt.
5. Nach einer Umschulung sind Ansprüche aus § 5 nicht ausgeschlossen. Jedoch ist die Dauer der Umschulung auf die in § 5 Abs. 2 genannten Zeiträume anzurechnen.

## § 7

### Entlassung

1. Arbeitnehmer, die als Folge der in § 3 genannten Maßnahmen entlassen werden, erhalten eine Abfindung, wenn sie bei Ausspruch der Kündigungs das 40. Lebensjahr vollendet und mindestens 10 Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehört haben.
2. Die Höhe der Abfindung ergibt sich aus folgender Staffel:

Jahre der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit	Lebensjahre				
	40–46	47–52	53–58	59–64	
10 Jahre . . . . .	2	3	4	5	monat-
14 Jahre . . . . .	3	4	5	6	liche
18 Jahre . . . . .	4	5	6	7	Arbeits-
22 Jahre . . . . .	5	6	7	8	ver-
25 Jahre . . . . .	6	7	8	9	dienst <sup>3)</sup> )
3. Die Abfindung wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.
4. Arbeitnehmer, die das 55., aber noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 10 Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehören, sollen als Folge der in § 3 genannten Maßnahmen nicht entlassen werden.

<sup>2)</sup> vgl. Fußnote zu § 5 Abs. 2.

<sup>3)</sup> vgl. Fußnote zu § 5 Abs. 2.

## § 8

### **Persönliche Anspruchsvoraussetzungen**

1. Arbeitnehmer erwerben keine Ansprüche aus diesem Tarifvertrag, wenn sie das 65. Lebensjahr vollendet haben.
2. Arbeitnehmer, die von Maßnahmen im Sinne des § 3 betroffen sind und es ablehnen, nach § 5 andere Arbeiten zu übernehmen und/oder an Umschulungsmaßnahmen gemäß § 6 teilzunehmen, obwohl ihnen das vor allem nach Art ihrer bisherigen Arbeiten, nach ihrem Alter und nach ihrem Gesundheitszustand zuzumuten ist, erwerben keine Ansprüche aus diesem Tarifvertrag.

## § 9

### **Subsidiaritätsklausel**

1. Leistungen, die auf anderer Rechtsgrundlage zu den gleichen Zwecken wie die in den §§ 5 bis 7 aufgeführten Leistungen gewährt werden, sind auf Ansprüche aus diesem Tarifvertrag anzurechnen. Darunter fallen auch gesetzliche oder durch Vergleich vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (§§ 7, 8 Kündigungsschutzgesetz, § 74 BetrVG).
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm nach gesetzlichen Regelungen (z. B. AVAVG bzw. AFG) zustehenden Leistungen zu beantragen.
3. Abs. 1 und Abs. 2 gelten nicht für das Arbeitslosengeld.

## § 10

### **Schlußbestimmung**

Bestehende günstigere tarifliche Regelungen werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

## § 11

### **Laufzeit**

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1968 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 1972, gekündigt werden.
2. Die Kündigung ist durch eingeschriebenen Brief gegenüber der Geschäftsstelle von Gesamtmetall bzw. dem Vorstand der IG Metall zu erklären. Die Kündigungserklärung wird mit dem Zugang gemäß § 130 BGB wirksam. Sie kann nur mit Wirkung für und gegen alle an dieser Vereinbarung Beteiligten von Gesamtmetall und dem Vorstand der IG Metall abgegeben und entgegengenommen werden.

Köln/Frankfurt am Main, den 27. Mai/25. Juni 1968

**Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland**

Vorstand

Otto Brenner

Hans Mayr

**Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V.**

Der Vorstand

Herbert van Hüllen

Horst Knapp