

IG Metall
Vorstand
Frankfurt am Main

209 02 811 174 902 00

Baden-Württemberg

Industrie/ Arbeiter und Angestellte
Handwerk:

Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie/
Glaserhandwerk/
Schreinerhandwerk

Abschluss:	11.12.1970
gültig ab:	01.01.1971
kündbar zum:	6 Mo z. JE

RATIONALISIERUNGSSCHUTZ-ABKOMMEN

**Rationalisierungsschutz-Abkommen
für die Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung in Württemberg
für das Schreinerhandwerk in Baden-Württemberg
für das Glaserhandwerk in Baden-Württemberg**

Zwischen dem
Verband der Württembergischen Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung e. V.,
Stuttgart,
Fachverband Holz + Kunststoff Baden-Württemberg, Stuttgart,
Fachverband Badisches Schreinerhandwerk e. V., Freiburg, Landesinnungsverband
des Glaserhandwerks Baden-Württemberg, Stuttgart,
und der
Gewerkschaft Holz und Kunststoff, Bezirksleitung Baden-Württemberg, Stuttgart,
wird folgendes
Rationalisierungsschutz-Abkommen
abgeschlossen:

Geltungsbereich

1. Das Abkommen gilt

- räumlich:** für die Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung in
Württemberg,
für das Schreinerhandwerk in Baden-Württemberg,
für das Glaserhandwerk in Baden-Württemberg;
- fachlich:** a) für die Betriebe, Hilfs- und Nebenbetriebe sowie
selbständige Betriebsabteilungen der holz- und
kunststoffverarbeitenden Industrie, des
Serienmöbelhandwerks, des Schreinerhandwerks, des
Glaserhandwerks, der Sperrholz-, Faser- und
Spanplattenindustrie,
b) Betriebe verwandter Industrie- und Handwerkszweige,
c) Betriebe, die an Stelle oder in Verbindung mit Holz andere
Werkstoffe oder Kunststoffe verarbeiten,
soweit sie ständig mehr als 5 Arbeitnehmer (ohne
Auszubildende) beschäftigen;
- persönlich:** a) für alle - auch fachfremde - Arbeitnehmer, die eine
arbeiterrentenversicherungspflichtige Beschäftigung in
den vorgenannten Betrieben ausüben;
b) für alle Angestellten;

Angestellte im Sinne dieses Abkommens sind alle Arbeitnehmer, die eine der in den §§ 2 und 3 des Gesetzes zur Neuregelung des Rechts der Rentenversicherung der Angestellten vom 23. Februar 1957 angeführte Beschäftigung gegen Entgelt ausüben, soweit deren Tätigkeit von den Eingruppierungsbestimmungen gemäß Verzeichnis der Tarifgruppen (Anlage 2 zum Manteltarifvertrag für die Angestellten der Industrie in Nordwürttemberg und Nordbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern) erfaßt wird.

Nicht als Angestellte im Sinne dieses Abkommens gelten ferner

- Vorstandsmitglieder, gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts sowie Geschäftsführer und deren Stellvertreter,
- Angestellte, soweit sie selbständig zu Einstellungen oder Entlassungen berechtigt sind,
- Prokuristen.

Grundsatz

2. 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.

Rationalisierungsmaßnahmen können Auswirkungen auf bestehende Arbeitsverhältnisse haben.

Das nachstehende Abkommen soll dazu dienen, in den in ihm behandelten Fällen nachteilige Auswirkungen möglichst zu vermeiden, in jedem Falle aber zu mindern.

Anwendungsbereich

3. Betriebliche Maßnahmen, die eine rationellere Produktion und/oder Verwaltung bezwecken und Ansprüche der davon betroffenen Arbeitnehmer auslösen können, sind grundlegende Änderungen
 - a) der Produktionsabläufe durch Einsatz von Anlagen und Maschinen mit größerer technischer Leistungsfähigkeit,
 - b) der Arbeitstechniken durch Fertigungseinrichtungen mit größerer technischer Leistungsfähigkeit oder durch neue Materialien,
 - c) der betrieblichen Organisation, die der Kostenersparnis dienen, soweit sie
 - aa) Versetzungen oder Umgruppierungen mit Auswirkungen auf die Entlohnung oder
 - bb) Entlassungen

zur unmittelbaren Folge haben (Rationalisierungsmaßnahmen).

Maßnahmen, die der Abwendung einer unmittelbaren Existenzgefährdung dienen, sind keine Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Abkommens.

4. Ansprüche aus diesem Abkommen entstehen nur, wenn die in Ziff. 3 aa) oder bb) genannten Folgewirkungen durch Rationalisierungsmaßnahmen und nicht durch andere Gründe bedingt sind.

Verfahren

5. Sobald der Arbeitgeber überblicken kann, daß beabsichtigte Rationalisierungsmaßnahmen personelle und/oder soziale Auswirkungen im Sinne der Ziff. 3 haben, ist der Betriebsrat über Art und Umfang möglicher Auswirkungen unverzüglich zu unterrichten.
6. Mit dem Betriebsrat sind die möglichen personellen und sozialen Auswirkungen rechtzeitig zu beraten. Das Ergebnis ist den Arbeitnehmern, soweit sie davon unmittelbar betroffen sind, innerhalb zehn Arbeitstagen durch den Arbeitgeber mitzuteilen.
7. Wenn der Betriebsrat der begründeten Auffassung ist, daß geplante Rationalisierungsmaßnahmen nachteilige personelle und/oder soziale Auswirkungen haben werden, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die geplanten Maßnahmen zu informieren. Im übrigen gilt Ziff. 6.
8. Die Rechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz werden durch die obenstehende Regelung nicht berührt.

Versetzung

9. Sofern als Folge der in Ziff. 3 genannten Maßnahmen Arbeitsplätze wegfallen oder sich ändern, soll zur Vermeidung von Entlassungen den betroffenen Arbeitnehmern im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten werden, der ihnen nach ihrer Eignung, vor allem nach der Art ihrer bisherigen Tätigkeiten, nach ihrem Alter und nach ihrem Gesundheitszustand objektiv zuzumuten ist.

Sind solche Arbeitsplätze nicht vorhanden, so sind den betroffenen Arbeitnehmern später frei werdende Arbeitsplätze dieser Art bevorzugt anzubieten. Dieser Anspruch entfällt bei Arbeitnehmern, die inzwischen umgeschult worden sind.

10. Wird Arbeitnehmern, die das 45. Lebensjahr vollendet haben und ununterbrochen 10 Jahre dem Betriebe angehören, kein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten, so erhalten sie im Falle einer Abgruppierung mit der eine Verdienstminderung verbunden ist, für die Dauer der für sie jeweils geltenden Kündigungsfristen ihre Entlohnung auf der bisherigen Grundlage.

Nach Ablauf dieser Fristen erhalten sie eine Übergangszahlung. Diese beträgt in

den ersten 2 Monaten	75%
den folgenden 2 Monaten	50%
und den weiteren 2 Monaten	25%

des Unterschiedsbetrags zwischen dem bisherigen Durchschnittsverdienst und dem neuen Effektivverdienst.

Die Übergangszahlung wird längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt.

11. Mit Wegfall der rationalisierungsbedingten Verdienstminderung entfällt der Anspruch auf die Übergangszahlung.
12. Während einer Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine ihm angebotene objektiv zumutbare andere Arbeit auszuführen.
13. Begeht der Arbeitnehmer innerhalb der Frist, für die Übergangszahlungen vorgesehen sind, Arbeitsvertragsbruch, hat er die ihm gewährte Übergangszahlung in voller Höhe zurückzuerstatten. Das gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses veranlaßt hat.

Umschulung

14. Um innerhalb des Betriebs andere Arbeiten zu übernehmen, sind Arbeitnehmer, die von in Ziff. 3 aufgeführten Maßnahmen betroffen werden, verpflichtet, Umschulungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen, wenn ihnen dies nach der Art ihrer bisherigen Arbeiten, nach ihrem Alter und nach ihrem Gesundheitszustand objektiv zuzumuten ist.

Diese Umschulungsmaßnahmen müssen

- a) von außerbetrieblichen Stellen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen ermöglicht und vom Arbeitgeber nachgewiesen werden,
 - b) vom Arbeitgeber selbst angeboten und betrieblich durchgeführt werden.
15. Ist mit der Umschulung ein Verdienstausfall verbunden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihn bis zur Höhe des Durchschnittsverdienstes auszugleichen.
16. Umschulungen innerhalb des Betriebes werden während der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt, sofern nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Umschulungszeiten, die über die tägliche Arbeitszeit hinausgehen, sind keine Mehrarbeit. Ihre Bezahlung erfolgt ohne Mehrarbeitszuschläge.

17. Bei Umschulungen außerhalb des Betriebes ist der Arbeitnehmer unter Fortbestand des Arbeitsverhältnisses entsprechend freizustellen.
18. Die sachlichen Kosten einer Umschulung trägt der Arbeitgeber, sofern sie nicht von dritter Stelle übernommen oder ersetzt werden.
19. 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 der Dauer der Umschulung entspricht, mindestens aber 6 Monate beträgt, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Teil des von ihm gezahlten Lohnausgleichs zurückzufordern, für den der Arbeitnehmer während der Umschulungszeit keine für den Arbeitgeber verwertbare Leistung erbracht hat.

Dieser Rückforderungsanspruch entsteht nicht, wenn die Umschulung aus Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, nicht zum Angebot eines der Umschulung entsprechenden Arbeitsplatzes führt.

20. Sind im Anschluß an die Umschulung noch die Voraussetzungen der Ziff. 10 erfüllt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den dort geregelten Verdienstaussgleich; die Dauer der Umschulung ist jedoch auf den in Ziff. 10 genannten Zeitraum anzurechnen.

Entlassung

21. Arbeitnehmer, die als Folge der in Ziff. 3 genannten Maßnahmen entlassen werden, das 45. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb ununterbrochen 10 Jahre angehört haben, erhalten eine Abfindung.

22. Die Höhe der Abfindung ergibt sich aus folgender Staffel:

Jahre der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit	Lebensjahre			
	45-49	50-54	55-59	60-64
10 Jahre	3	4	5	6
15 Jahre	4	5	6	7
20 Jahre	5	6	7	8
25 Jahre	6	7	8	9

monatliche Durchschnittsverdienste.

23. Die Abfindung wird nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Die Auszahlung kann ratenweise in dem der Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Vierteljahr erfolgen.

24. Arbeitnehmer, die das 55., aber noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet haben und 10 Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehören, sollen als Folge der in Ziff. 3 genannten Maßnahmen nicht entlassen werden.

Ausschluß von Ansprüchen

25. Keinen Anspruch auf Abfindung haben Arbeitnehmer

- a) die das 65. Lebensjahr vollendet haben,
- b) ein Altersruhegeld oder eine Erwerbsunfähigkeitsrente beziehen,
- c) die von betrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen betroffen sind und es ablehnen, andere Arbeiten zu übernehmen und/oder an Umschulungsmaßnahmen teilzunehmen, obwohl ihnen das vor allem nach der Art ihrer bisherigen Arbeiten, nach ihrem Alter und nach ihrem Gesundheitszustand objektiv zuzumuten ist,
- d) vor fristgemäßer Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Vertragsbruch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden,
- e) die Kündigungsschutzklage gegen eine Entlassung erheben.

Errechnung des Durchschnittsverdienstes

26. Der Durchschnittsverdienst im Sinne dieses Abkommens wird nach den tariflichen Bestimmungen über das Urlaubsentgelt errechnet.

Verhältnis zu anderen Ansprüchen

27. Leistungen, die auf anderer Rechtsgrundlage zu den gleichen Zwecken wie die in diesem Abkommen aufgeführten Leistungen gewährt werden, können auf Ansprüche aus den vorstehenden Bestimmungen angerechnet werden.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm nach den gesetzlichen Regelungen zustehenden oder zugänglichen Leistungen in Anspruch zu nehmen. Darunter fallen auch gesetzliche oder durch Vergleich vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (§§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz, § 74 Betr.-VG.).

Diese Bestimmung gilt nicht für das Arbeitslosengeld.

Schieds- und Schlichtungsvereinbarung

28. Die Schiedsordnung vom 15. Dezember 1969 und die Schlichtungsvereinbarung vom 15. September 1952/30. Mai 1962 sind Gegenstand dieses Abkommens.

Vertragsdauer

29. Das Abkommen tritt am 1. Januar 1971 in Kraft. Es ist mit einer Frist von 6 Monaten jeweils zum Schluß eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 1974, kündbar.

Die Parteien verpflichten sich, im Falle einer Kündigung während der Kündigungsfrist in Verhandlungen einzutreten.

Stuttgart, den 11. Dezember 1970

Verband der Württembergischen
Holzindustrie und
Kunststoffverarbeitung e. V.

Gewerkschaft Holz und Kunststoff
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Unterschriften
Fachverband Holz + Kunststoff
Baden-Württemberg
Unterschriften
Fachverband
Badisches Schreinerhandwerk e. V.
Unterschriften
Landesinnungsverband
des Glaserhandwerks
Baden-Württemberg
Unterschriften

Unterschrift