

Tarifvertrag
über den Rationalisierungsschutz für Angestellte
(RatSchTVAng)
vom 9. Januar 1987

in der Fassung des Tarifvertrages vom 29. Oktober 2001
über die Fortentwicklung von Zulagenregelungen für Angestellte

Zwischen

der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V., vertreten
durch den Vorstand,

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.
- Landesbezirk Hamburg -
- Landesbezirk Nord -

(ehemals:
der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
- Bezirksverwaltung Hamburg -
- Bezirksverwaltung Nordwest -
bzw.
der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft - Landesverband Hamburg -)

andererseits

wird für die Angestellten, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages
für Angestellte (MTV Angestellte) fallen, folgendes vereinbart:

Vorbemerkung:

[1] Rationalisierung einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Verwaltungen und Betriebe anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen.

[2] ¹ Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Arbeitnehmer zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. ² Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften.

[3] Für Maßnahmen, die nicht unter diesen Tarifvertrag fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften unberührt.

§ 1**Begriffsbestimmung**

(1) [1] Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber veranlaßte erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Angestellte zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

[2] Unter den Voraussetzungen des Unterabsatzes 1 kommen als Maßnahmen z. B. in Betracht:

- a) Stilllegung oder Auflösung einer Verwaltung/eines Betriebes bzw. eines Verwaltungs-/Betriebsteils,
- b) Verlegung oder Ausgliederung einer Verwaltung/eines Betriebes bzw. eines Verwaltungs-/Betriebsteils,
- c) Zusammenlegung von Verwaltungen/Betrieben bzw. von Verwaltungs-/Betriebsteilen,
- d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Verwaltungen/Betrieben,
- e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

(2) ¹ Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z.B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1. ² Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabs. 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613 a BGB.

Protokollnotizen zu Absatz 1:

1. [1] Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.

[2] Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird.

[3] Eine Änderung, die für die gesamte Verwaltung bzw. den gesamten Betrieb nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Verwaltungs- bzw. Betriebsteil erheblich bzw. wesentlich sein.

[4] Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, daß sie für mehrere Angestellte zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.
2. Keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar z. B. durch
 - voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,
 - eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
 - Wegfall zweckgebundener Drittmittelveranlaßt sind.
3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund Werkvertrages durchgeführt werden sollen (z. B. bei Vergabe des Reinigungsdienstes).

§ 2**Unterrichtungspflicht**

- (1) ¹ Der Arbeitgeber hat die zuständige Personalvertretung/Betriebsvertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. ² Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Personalvertretung/Betriebsvertretung zu beraten.
- (2) ¹ Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen/Betriebsvertretungen sind zu beachten. ² Sie werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.
- (3) Unbeschadet der Absätze 1 und 2 soll der Arbeitgeber die Angestellten, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 3

Arbeitsplatzsicherung

(1) [1] Der Arbeitgeber ist dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Angestellten nach den Absätzen 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet.

[2] Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Angestellten voraus.

(2) [1] Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Angestellten einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern.

[2] Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Unterabsatzes 1, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und der Angestellte in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt.

[3] Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an demselben Ort,
- b) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an einem anderen Ort oder in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an demselben Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an einem anderen Ort.

[4] Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Angestellten abgewichen werden.

[5] Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatzes 3 nicht zur Verfügung, soll der Angestellte entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) [1]¹ Kann dem Angestellten kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Angestellten einen anderen Arbeitsplatz anzubieten.² Absatz 2 Unterabsatz 3 und 4 gilt entsprechend.

[2] Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann den Angestellten kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber, der der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg angehört, zu bemühen.

- (5) Kann dem Angestellten kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 zur Verfügung gestellt werden, kann der Arbeitgeber dem Angestellten auch einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 MTV Angestellte, vorzugsweise an demselben Ort, nachweisen.
- (6) Der Angestellte ist verpflichtet, einen ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 5 anzunehmen, es sei denn, daß ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

§ 4

Fortbildung, Umschulung

- (1) ^[1] Ist nach § 3 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen.

^[2] Der Angestellte darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.
- (2) ¹ Der Angestellte ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. ² Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung zu zahlen, im übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. ³ Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist dem Angestellten ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.
- (3) Setzt der Angestellte nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabs. 2:

Gibt ein Angestellter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

§ 5

Besonderer Kündigungsschutz

- (1) ¹ Ist dem Angestellten eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. ² Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.
- (2) [1] ¹ Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Angestellten ein Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 2 bis 5 nicht angeboten werden kann oder der Angestellte einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 6 nicht annimmt. ² Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Abs.2 MTV Angestellte eine längere Kündigungsfrist ergibt.
- [2] ¹ Bei Angestellten, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (§ 19 MTV Angestellte) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn der Angestellte einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber entgegen § 3 Abs. 6 nicht annimmt. ² Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.
- (3) Der Angestellte, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 6

Vergütungssicherung

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Abs. 2 und 3 eine Minderung der Vergütung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Angestellten die Vergütung auf der Grundlage des Sicherungsbetrages (Absatz 2) zu wahren.

(2) Der Sicherungsbetrag setzt sich zusammen aus

a) der Grundvergütung und dem Ortszuschlag der Stufe 1,

der allgemeinen Zulage nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982,

den in der Protokollnotiz Nr. 1 genannten Zulagen,

b) den in der Protokollnotiz Nr. 2 genannten Zulagen, die der Angestellte für dieselbe Tätigkeit mindestens die letzten drei Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag ununterbrochen bezogen hat,

und, wenn sie der Angestellte mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 MTV Angestellte) ununterbrochen bezogen hat, den in der Protokollnotiz Nr. 3 genannten Zulagen,

die dem Angestellten im Kalendermonat vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag zugestanden haben oder zugestanden hätten,

sowie

c) dem monatlichen Durchschnitt der Zulagen nach § 33 Abs. 2 MTV Angestellte, nach dem Tarifvertrag zu § 33 Abs. 1 Buchst. c MTV Angestellte und nach Sonderregelungen zu § 33 MTV Angestellte, die in den letzten zwölf Kalendermonaten vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag gezahlt worden sind, sofern der Angestellte mindestens die letzten fünf Jahre vor dem genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 MTV Angestellte) eine oder mehrere dieser Zulagen bezogen hat.

(3) ^[1]Für die Dauer der für den Angestellten nach § 53 Abs. 2 MTV Angestellte geltenden Frist - bei unter § 53 Abs. 3 MTV Angestellte fallenden Angestellten für die Dauer von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres - erhält der Angestellte eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Teil des Ortszuschlages, der sich aus der Differenz zwischen der Stufe 1 und der für ihn maßgebenden Stufe ergibt, sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Bezügen aus der neuen Tätigkeit.

^[2]Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Angestellte nach der Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

- (4) [1] Der Angestellte, der an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 MTV Angestellte) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die persönliche Zulage nach Absatz 3 auch nach Ablauf der für ihn nach Absatz 3 Unterabs. 1 maßgebenden Frist.

[2] ¹ Der Sicherungsbetrag vermindert sich mit jeder allgemeinen Vergütungserhöhung - beginnend mit der ersten allgemeinen Vergütungserhöhung nach Ablauf der für den Angestellten nach Absatz 3 Unterabs. 1 maßgebenden Frist - bei dem Angestellten, der an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag

- a) eine Beschäftigungszeit (§ 19 MTV Angestellte) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 50. Lebensjahr vollendet hat,

insgesamt fünfmal um jeweils ein Fünftel,

- b) eine Beschäftigungszeit (§ 19 MTV Angestellte) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat,

insgesamt viermal um jeweils ein Viertel,

- c) die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllt,

insgesamt dreimal um jeweils ein Drittel

der Summe der Bezügebestandteile, die nach Absatz 2 Buchst. b und c bei der Errechnung des Sicherungsbetrages zu berücksichtigen waren. ² Eine Verminderung unterbleibt bei dem Angestellten, der an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 MTV Angestellte) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

[3] Der jeweilige Sicherungsbetrag erhöht sich für den Angestellten, der

- a) an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 MTV Angestellte) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat,

jeweils um vier Viertel,

- b) unter Unterabsatz 2 Buchst. a fällt,

jeweils um drei Viertel,

- c) unter Unterabsatz 2 Buchst. b fällt,

jeweils um die Hälfte,

- d) an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 MTV Angestellte) von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat,

jeweils um ein Viertel

der sich aus einer allgemeinen Vergütungserhöhung ergebenden Mehrbeträge der Bezüge im Sinne des Absatzes 2 Buchst. a aus der neuen Tätigkeit.

[4] Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil die um den Teil des Ortszuschlags, der sich aus der Differenz zwischen der Stufe 1 und der für den Angestellten maßgebenden Stufe ergibt, sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten jeweiligen Bezüge aus der neuen Tätigkeit den Sicherheitsbetrag nicht unterschritten haben oder hätten.

- (5) Wird mit dem Angestellten für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Angestellte nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherheitsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.
- (6) [1]¹ Die persönliche Zulage wird neben der Vergütung aus der neuen Tätigkeit gezahlt. ² Sie ist keine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 MTV Angestellte. ³ Sie ist jedoch bei der Berechnung des Aufschlags im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 MTV Angestellte zu berücksichtigen. ⁴ § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 und Abs. 2 MTV Angestellte gilt entsprechend.

[2] Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 MTV Angestellte) berücksichtigt.

- (7) [1] Die Absätze 2 bis 6 gelten nicht, wenn der Angestellte seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht.

[2]¹ Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Angestellte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. ² Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Angestellte einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach § 236, § 236 a oder § 237 a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

- (8) Bei Vergütungssicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

1. Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe II a des Teils I der Anlage 1 a zum MTV Angestellte,

Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe II a des Teils II Abschn. E der Anlage 1 a zum MTV Angestellte,

Zulage nach den Fußnoten 1 bis 3 zu Vergütungsgruppe V c, der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b, den Fußnoten 1 und 2 zu Vergütungsgruppe IV b und der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe IV a des Teils II Abschn. F der Anlage 1 a zum MTV Angestellte,

Zulage nach der Fußnote 3 zu Vergütungsgruppe V b, der Fußnote 2 zu Vergütungsgruppe IV b und der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe II a des Teils II Abschn. L Unterabschn. V der Anlage 1 a zum MTV Angestellte,

Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b des Teils II Abschn. M Unterabschn. I der Anlage 1 a zum MTV Angestellte,

Zulage nach der jeweiligen Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe VII des Teils II Abschn. N Unterabschn. I und II der Anlage 1 a zum MTV Angestellte,

Zulage zu Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 des Teils II Abschn. O Unterabschn. I der Anlage 1 a zum MTV Angestellte,

Zulage nach der Fußnote 2 zu Vergütungsgruppe V b und der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe IV b des Teils II Abschn. S der Anlage 1 a zum MTV Angestellte,

Zulage nach der Fußnote 2 zu den Vergütungsgruppen V c, V b und der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe IV b des Teils II Abschn. W der Anlage 1 a zum MTV Angestellte,

Zulage nach der jeweiligen Fußnote 1 zu den Vergütungsgruppen Vb und IV b des Teils II Abschn. X der Anlage 1 a zum MTV Angestellte,

Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V c des Teils II Abschn. Z der Anlage 1 a zum MTV Angestellte,

Zulage zu Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 des Teils II Abschn. Z/1 Unterabschn. I der Anlage 1 a zum MTV Angestellte,

Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b, den Fußnoten 1 bis 4 zu Vergütungsgruppe IV b und den Fußnoten 1 und 2 zu Vergütungsgruppe IV a des Teils II Abschn. Z/3 der Anlage 1 a zum MTV Angestellte,

Zulage nach der Fußnote 2 zu den Vergütungsgruppen V c, V b und der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe IV b des Teils II Abschn. Z/7 der Anlage 1 a zum MTV Angestellte,

Zulage nach den Fußnoten 1 und 2 zu den Vergütungsgruppen VIb, V c, der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b und den Fußnoten 2 und 3 zu Vergütungsgruppe IV b des Teils II Abschnitt Z/9 der Anlage 1 a zum MTV Angestellte,

Zulage nach der Fußnote 2 zu den Vergütungsgruppen V c, V b und der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe IV b des Teils II Abschn. Z/10 der Anlage 1 a zum MTV Angestellte.

2. Zulagen nach Fußnoten und Protokollerklärungen in der Anlage 1 a zum MTV Angestellte, soweit nicht in den Protokollnotizen Nr. 1 und 3 aufgeführt,

Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 mit Ausnahme der allgemeinen Zulage.

3. Tarifvertragliche Wechselschicht- und Schichtzulagen,

Zulagen nach

- Nr. 10 Abs. 1 SR 2 a MTV Angestellte,
- Nr. 11 Abs. 4 SR 2 a MTV Angestellte - zu 50 v.H.-,
- Nr. 7 Abs. 1 SR 2 b MTV Angestellte - zu 50 v.H. -,
- Nr. 5 a und Nr. 6 Abs. 3 SR 2 f MTV Angestellte,
- Nr. 2 Ziff. 1 SR 2 o MTV Angestellte - zu 50 v.H. -,
- den Protokollerklärungen Nrn. 4 und 7 zu Unterabschnitt I und Nrn. 1 und 3 zu Unterabschnitt II des Teils II Abschn. N der Anlage 1 a zum MTV Angestellte,
- der jeweiligen Protokollerklärung Nr. 1 zu den Abschnitten A und B der Anlage 1 b zum MTV Angestellte.

4. Eine Zulage gilt auch dann als im Sinne des Buchstaben b ununterbrochen bezogen, wenn der Angestellte sie vorübergehend

wegen Arbeitsunfähigkeit, wegen Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs oder wegen Arbeitsbefreiung,

wegen Ableistung des Grundwehrdienstes, von Wehrübungen oder des Zivildienstes, wegen Mutterschaftsurlaubs oder wegen Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,

aus sonstigen Gründen bis zu insgesamt höchstens zwei Monaten

nicht erhalten hat.

§ 7**Abfindung**

- (1) [1] Der Angestellte, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit (§ 19 MTV Angestellte)	bis zum voll- endeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem Lebensjahr			
		40.	45.	50.	55.
Monatsbezüge					
3 Jahre	--	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	--	12	13	15	17
25 Jahre	--	13	14	16	18

[2] Monatsbezug ist der Betrag, der dem Angestellten als Summe aus der Vergütung (§ 26 MTV Angestellte), der allgemeinen Zulage nach dem Tarifvertrag vom 17. Mai 1982 und den in der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 6 Abs. 2 genannten Zulagen im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

- (2) ¹ Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. ² Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Angestellte Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, daß der Angestellte ausgeschieden ist.
- (3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn
- die Kündigung aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 3 Abs. 6, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 4 Abs. 1 Unterabs. 2) erfolgt ist oder
 - der Angestellte im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 MTV Angestellte übernommen wird.
- (4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nach dem MTV Angestellte nicht zu.

§ 8

Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

- (1) ¹ Ansprüche aus diesem Tarifvertrag bestehen nicht, wenn der Angestellte erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. ² Satz 1 gilt nicht für eine Angestellte, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 237 a SGB VI erfüllt, solange ihre Versorgungsrente nach § 65 Abs. 7 der Satzung der VBL oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.
- (2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Angestellte das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, daß innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.
- (3) ¹ Tritt der Angestellte innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 MTV Angestellte ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. ² Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 9

Frei aus redaktionellen Gründen

§ 10

Anrechnungsvorschrift

- (1) ¹ Leistungen, die dem Angestellten nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach diesem Tarifvertrag anzurechnen. ² Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (z. B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz, § 113 Betriebsverfassungsgesetz).
- (2) ^[1]¹ Der Angestellte ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. ² Er hat den Arbeitgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich zu unterrichten.

[2] Kommt der Angestellte seinen Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach diesem Tarifvertrag nicht zu.

§ 11

Frei aus redaktionellen Gründen

§ 12

Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) ¹ Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1987 in Kraft. ² Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.
- (2) ¹ Dieser Tarifvertrag gilt nur, wenn der Wechsel der Beschäftigung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Dezember 1986 eintritt. ² Ist der Wechsel der Beschäftigung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Januar 1987 eingetreten, verbleibt es bei den bisherigen Regelungen.

Hamburg, den 9. Januar 1987