

Rationalisierungsschutz-Tarifvertrag des Westdeutschen Rundfunks Köln

Vom 01.10.1990

Zwischen

dem Westdeutschen Rundfunk Köln
– Anstalt des öffentlichen Rechts –

und

der IG Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
dem Deutschen Journalisten-Verband, Landesverband NRW e. V.,
der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband NRW

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

Präambel

Rationalisierung dient dem Ziel, die Erfüllung des gesetzlichen Auftrages des WDR unter Wahrung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit zu gewährleisten und die Konkurrenzfähigkeit zu erhalten.

Dieser Tarifvertrag soll die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer/innen sozialverträglich gestalten. Bei Rationalisierungsentscheidungen und -maßnahmen sind die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer/innen nach Maßgabe dieses Tarifvertrages zu berücksichtigen.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle unter den Manteltarifvertrag des WDR vom 08.08.1979 fallenden unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer/innen.
- (2) Der Tarifvertrag erfasst alle Rationalisierungsmaßnahmen des WDR. Das sind vom WDR veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, die maßgebliche quantitative und/oder qualitative Auswirkungen auf Arbeitsinhalte, Arbeitsmethoden und/oder Arbeitsabläufe haben, sofern diese Maßnahmen
 - zu einer Änderung oder Beendigung von Arbeitsverträgen oder
 - zu einer Umschulung für eine andersartige berufliche Tätigkeit oder
 - zu einer Umsetzung wegen des Wegfalls des Arbeitsplatzes führen.
- (3) Unter den Voraussetzungen von Absatz 2 kommen als Maßnahmen z. B. in Betracht:

- Einführung und/oder Erweiterung oder veränderte Anwendung neuer Techniken, wie EDV-Nutzung
 - Einführung von neuen und/oder wesentliche Änderung von vorhandenen Arbeitsabläufen oder Arbeitsorganisationsformen.
- (4) Keine Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind Maßnahmen, die aufgrund gesetzlicher Entscheidungen getroffen werden oder die auf Programmentscheidungen beruhen.

Protokollnotiz zu § 1:

1. Für nach § 4 des Manteltarifvertrages des WDR in der Fassung vom 08.08.1979 befristet beschäftigte Arbeitnehmer/innen sind folgende Vorschriften dieses Tarifvertrages entsprechend anzuwenden:

§§ 2, 3, 4, 6, 7, 8 und 11, wenn die dort genannten Maßnahmen angesichts der Restlaufzeit des befristeten Arbeitsvertrages vertretbar sind.
2. Für den Fall, dass ein Betriebsteil, in dem Auszubildende ausgebildet werden, aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme stillgelegt wird, wird der WDR im Rahmen seiner Möglichkeiten für eine Weiterführung bzw. für einen Abschluss der Ausbildung sorgen.

Protokollnotiz zu § 1 Abs. 2:

1. Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.
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. Eine Änderung, die für den gesamten WDR nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Teil des WDR erheblich bzw. wesentlich sein.
2. Es besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen, dass die Formulierung „führen“ im Sinne von „führen würden bzw. führen werden“ und nicht „geführt haben“ zu verstehen ist.

Protokollnotiz zu § 1 Abs. 4:

Folgen von Programmentscheidungen, die ausschließlich oder schwerpunktmäßig das Ziel verfolgen, Programme durch technische und/oder organisatorische Maßnahmen rationeller herzustellen, werden in sinngemäßer Anwendung der Vorschriften dieses Tarifvertrages geregelt.

§ 2 Unterrichtungspflicht

- (1) Der WDR ist verpflichtet, bei der Planung von Rationalisierungsmaßnahmen den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu informieren.
- (2) Zur Konkretisierung der Beteiligungsrechte des Personalrates bei einzelnen Rationalisierungsmaßnahmen können Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden.
- (3) Unbeschadet der Absätze 1 und 2 wird der WDR die Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsplätze von vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahmen voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig über mögliche Auswirkungen unterrichten.

§ 3 Arbeitsplatzgestaltung

- (1) Von Rationalisierungsmaßnahmen betroffene Arbeitsplätze haben hinsichtlich ihrer Ausstattung und Gestaltung den gesicherten und anerkannten arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und ergonomischen Erkenntnissen zu entsprechen. Alle einschlägigen Sicherheitsregeln und Normen sind einzuhalten.
- (2) In besonderen Fällen, in denen z. B. berufsgenossenschaftliche Vorschriften für spezielle, rundfunkspezifische Arbeitsplätze nicht vorhanden sind, soll der/die WDR-Betriebsarzt/Betriebsärztin eine Beurteilung abgeben.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten unbeschadet der beim WDR geltenden tariflichen Regelungen und der Rechte des Personalrates nach dem LPVG NW.

§ 4 Arbeitsplatzsicherung

Der WDR ist dem/der von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffenen Arbeitnehmer/in – ggf. durch Fortbildung/Umschulung – zur Arbeitsplatzsicherung nach folgenden Grundsätzen verpflichtet:

- (1) Fällt ein Arbeitsplatz aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme weg oder wird er in seiner Wertigkeit zukünftig niedriger bewertet, ist dem/der betroffenen Arbeitnehmer/in ein mindestens gleichwertiger anderer Arbeitsplatz anzubieten.

Dabei ist zuerst ein Arbeitsplatz anzubieten, der der Qualifikation und der bisherigen tariflichen Eingruppierung des/der Arbeitnehmer(s)/in entspricht und bei vergleichbarer Arbeitszeit am selben Ort ausgefüllt werden kann.

Steht ein Arbeitsplatz, der alle o. g. Kriterien erfüllt, nicht zur Verfügung, ist unter Berücksichtigung der berechtigten Belange des/der Arbeitnehmer(s)/in sowie unter Berücksichtigung der Gesamtumstände ein Arbeitsplatz zu suchen, der dem bisherigen weitestgehend entspricht und unter Beachtung eines überschaubaren Zeitraumes zur Verfügung steht.

Bei der Suche nach dem anderen Arbeitsplatz sind die Möglichkeiten einer Fortbildung und/oder Umschulung zu berücksichtigen, wenn die Maßnahme in einem angemessenen Verhältnis zu anderen Möglichkeiten steht.

- (2) Gelingt es nicht, einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten, ist, soweit ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht, ein geringer bewerteter – ggf. auch der bisherige – Arbeitsplatz anzubieten.
- (3) Der/Die Arbeitnehmer/in hat einen ihm/ihr nach Abs. 1 oder Abs. 2 angebotenen Arbeitsplatz anzunehmen, es sei denn, dass ihm/ihr die Annahme nach seinen/ihren Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.
- (4) Erfordert ein aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme nach Abs. 1 oder Abs. 2 angebotener Arbeitsplatz eine andere Qualifikation, ist dem/der betroffenen Arbeitnehmer/in die Weiterbeschäftigung auf diesem Arbeitsplatz durch geeignete Fortbildung und/oder Umschulung zu ermöglichen. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, eine solche Fortbildungs-/ Umschulungsmaßnahme wahrzunehmen.
- (5) Erweist sich innerhalb von 6 Monaten, dass der/die Arbeitnehmer/in den Anforderungen des angebotenen Arbeitsplatzes nicht gerecht wird, ist erneut ein Arbeitsplatz nach § 4 Abs. 1 oder Abs. 2 anzubieten.
- (6) Wird ein Arbeitsplatz aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme in seiner Wertigkeit zukünftig höher bewertet, ist dem/der Arbeitsplatzinhaber/in die Weiterbeschäftigung zu ermöglichen, sofern zwischen dem WDR und dem/der Arbeitnehmer/in Einvernehmen erzielt wird, ob die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für den höher bewerteten Arbeitsplatz vorliegen oder mit vertretbarem Bildungsaufwand erreicht werden können. Im anderen Falle gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend.

Protokollnotiz zu § 4:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Weigerung der Annahme eines angebotenen Arbeitsplatzes oder die Weigerung der Wahrnehmung bzw. der Abbruch einer Fortbildungs-/ Umschulungsmaßnahme ohne anzuerkennende Gründe eine schwerwiegende Verletzung der Pflichten des/der Arbeitnehmer(s)/in darstellt.

§ 5 Vergütungssicherung

- (1) Wird dem/der Arbeitnehmer/in ein geringer bewerteter Arbeitsplatz angeboten (§ 4 Abs. 2 und Abs. 3) und ergibt sich dadurch eine Minderung der Vergütung, wird eine Besitzstandszulage in Höhe der Differenz der bisherigen Grundvergütung und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe, die der künftig wahrzunehmenden Tätigkeit entspricht, gewährt.
- (2) Die Besitzstandszulage vermindert sich nach Ablauf von 2 Jahren mit jeder allgemeinen Vergütungserhöhung um den daraus resultierenden Erhöhungsbetrag.

- (3) Bei den Arbeitnehmer(n)/innen, die zum Zeitpunkt der Vertragsänderung die Voraussetzungen des § 36 Abs. 3 MTV erfüllen oder das 55. Lebensjahr vollendet haben, wird eine Besitzstandszulage in Höhe der jeweiligen Differenz des Vergütungsbetrages aus der bisherigen Eingruppierung/Einstufung und der neuen Eingruppierung/Einstufung gewährt.
- (4) Die vorgenannten Grundsätze zur Vergütungssicherung gelten nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in seine/ihre Teilnahme an einer nach § 4 Abs. 4 angebotenen Fortbildungs-/ Umschulungsmaßnahme willkürlich verweigert oder die Fortbildungs-/ Umschulungsmaßnahme ohne anzuerkennende Gründe abbricht.

Protokollnotiz zu § 5:

1. Soweit durch Rationalisierungsmaßnahmen die tarifliche Wertigkeit von Arbeitsplätzen verändert wird, soll die Anpassung des Stellenwertes erst im Stellenplan des übernächsten Jahres vollzogen werden.
2. Bei der Festsetzung der Vergütungsstufe der Vergütungsgruppe, die der künftig wahrzunehmenden Tätigkeit entspricht, werden die Berufsjahre, die nach § 12 Abs. 2 MTV anzurechnen wären, wenn der/die Arbeitnehmer/in bei der Einstellung unmittelbar in diese Vergütungsgruppe eingruppiert worden wäre, und die Beschäftigungszeit beim WDR zugrunde gelegt.

§ 6 Unterrichtung über offene Stellen

- (1) Die von Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Arbeitnehmer/ innen, denen ein Arbeitsplatz nach § 4 in Verbindung mit § 8 nicht zeitnah angeboten werden kann, sind weiterhin über andere in Betracht kommende Arbeitsplätze zu informieren.
- (2) Auf Wunsch sind die unter Absatz 1 fallenden Arbeitnehmer/innen auch über die bei einem Wechsel zu berücksichtigenden Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzanforderungen und dafür in Frage kommenden Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen zu informieren; ihnen ist nach den Grundsätzen des § 8 dieses Tarifvertrages die Möglichkeit zur Teilnahme an einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme einzuräumen.
- (3) Bewerbungen auf offene Stellen im WDR von Arbeitnehmer(n)/innen, die von Rationalisierungsmaßnahmen betroffen sind, sind im Falle gleicher Qualifikation in der Regel vorrangig zu berücksichtigen, wobei die durch eine Fortbildungs-/ Umschulungsmaßnahme zu erwerbende Qualifikation entsprechend einzubeziehen ist.

§ 7 Mobilitätshilfe

- (1) Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsplätze durch Rationalisierungsmaßnahmen entfallen und die bereit sind, einen ihnen vom WDR nachgewiesenen Arbeitsplatz bei

einem anderen Arbeitgeber in ihrem Beruf auf Dauer an einem anderen Ort in der Bundesrepublik Deutschland einschl. Berlin-West anzunehmen, erhalten eine finanzielle Unterstützung (Mobilitätshilfe) unter Berücksichtigung der im WDR maßgebenden Regelungen zur Trennungsentschädigung und zur Umzugskostenerstattung.

- (2) Die Mobilitätshilfe umfasst – insoweit diese Leistungen nicht durch den neuen Arbeitgeber übernommen werden – insbesondere die Speditionskosten für die Beförderung des Umzugsgutes bei einem notwendig werdenden Wohnsitzwechsel sowie Aufwendungen im Zusammenhang mit der Erlangung einer neuen Wohnung (unumgängliche Maklergebühren in ortsüblicher Höhe) sowie ggf. erforderlich werdende Renovierungskosten anlässlich des Auszuges aus der bisherigen Wohnung nach den Erstattungsgrundsätzen des Landesumzugskostengesetzes NW.
- (3) Im Rahmen der Mobilitätshilfe werden ebenfalls berücksichtigt die Aufwendungen für eine anlässlich der Neueinstellung bei einem anderen Arbeitgeber erforderlich werdende vorübergehende doppelte Haushaltsführung bis zur Erlangung einer familiengerechten Wohnung, längstens jedoch für die Dauer von 12 Monaten, wenn die doppelte Haushaltsführung infolge Wohnungsmangel am bzw. im Bereich des neuen Arbeitsortes fortgesetzt werden muss.
- (4) Ist ein Umzug im Zusammenhang mit der Neueinstellung bei einem anderen Arbeitgeber nicht erforderlich bzw. beabsichtigt, wird im Rahmen der Mobilitätshilfe für die täglichen Fahrten zwischen Wohn- und neuem Arbeitsort eine Fahrkostenerstattung in Höhe der Aufwendungen für entsprechende Zeitkarten (Monatskarten) 2. Klasse regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel gewährt – insoweit der neue Arbeitgeber zu diesem Zwecke Fahrkostenerstattungen nicht leistet. Die Kosten für die Fahrten zum neuen Arbeitsort werden – falls die Voraussetzungen noch gegeben sind – längstens für die Dauer eines Jahres, gerechnet ab dem Zeitpunkt der Einstellung bei dem neuen Arbeitgeber, erstattet.
- (5) Sehen die im WDR maßgebenden Regelungen zur Umzugskostenerstattung nach Absatz 2 bzw. zur Trennungsentschädigung nach Absatz 3 in ihren Bestandteilen Höchstbeträge und/oder Pauschalen vor, so richtet sich die Zuordnung nach der Reisekostenstufe, der die/der Arbeitnehmer/in zum Zeitpunkt des Ausscheidens beim WDR angehört.

§ 8 Qualifikationssicherung

- (1) Grundsätze
 - a) Rationalisierungsbedingte Fortbildung/Umschulung erfolgt unter Fortzahlung der Grundvergütung und der Kinderzuschläge. Vorher erhaltene Zulagen und Pauschalen nach § 3 des Tarifvertrages über die Zahlung eines Urlaubsgeldes werden in der Höhe des Durchschnitts der letzten 3 Monate, längstens für die Dauer von 3 Monaten fortgezahlt.

- b) Werden die Schulungsmaßnahmen parallel zur bisherigen Tätigkeit durchgeführt, sind die Zulagen und Pauschalen nach § 3 des Tarifvertrages über die Zahlung eines Urlaubsgeldes unbefristet für die Dauer der Maßnahme fortzuzahlen.
- c) Ist eine Fortbildung oder Umschulung nach Maßgabe von § 4 erforderlich, hat sie der WDR rechtzeitig zu veranlassen und den/die Arbeitnehmer/in im erforderlichen Umfang und Zeitraum von der Arbeit freizustellen. Die Freistellung soll in der Regel den Zeitraum von 12 Monaten nicht überschreiten. Die Kosten der Fortbildung/Umschulung trägt der WDR.
- d) Wird bei einer Fortbildungs-/ Umschulungsmaßnahme die regelmäßige Arbeitszeit überschritten, gelten die Regelungen des § 8 MTV des WDR.

(2) Betriebliche Fortbildung/Umschulung

- a) Die betrieblichen Fortbildungs-/ Umschulungsmaßnahmen sollen soweit wie möglich im Rahmen der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit stattfinden.
- b) Nach erfolgreich beendeter Fortbildung/Umschulung erhält der/die Arbeitnehmer/in eine Bescheinigung über Art und Umfang der Schulung.

(3) Außerbetriebliche Fortbildung/Umschulung

- a) Kann der WDR eine geeignete innerbetriebliche Fortbildung/Umschulung nicht vornehmen, ist er verpflichtet, den betroffenen Arbeitnehmer(n)/innen eine außerbetriebliche Fortbildung/Umschulung zu ermöglichen, um eine Weiterbeschäftigung sicherzustellen.
- b) Für den Fall, dass eine Umschulung durch einen anderen Träger gefördert wird, zahlt der WDR dem/der umzuschulenden Arbeitnehmer/in die Differenz zwischen dem vom Träger der Maßnahme bewilligten Unterhaltsgeld und der Vergütung gemäß § 8 Abs. 1.
- c) Vor der Entscheidung über eine außerbetriebliche Fortbildung/Umschulung ist der/die betroffene Arbeitnehmer/in anzuhören. Bei der Entscheidung sind Alter, Gesundheit und familiäre Verhältnisse des/der Arbeitnehmer(s)/in zu berücksichtigen.

(4) Verfahren

- a) Eine einmal begonnene Fortbildung/Umschulung kann nur in gegenseitigem Einvernehmen geändert werden.
- b) Erweist sich, dass der/die Arbeitnehmer/in den Anforderungen der Umschulung nicht gerecht wird, ist ein weiterer Umschulungsversuch zu unternehmen. Dies gilt auch dann, wenn der/die Arbeitnehmer/in den

veränderten Anforderungen eines nach § 4 angebotenen Arbeitsplatzes nicht gerecht wird.

- c) Setzt der/die Arbeitnehmer/in nach der Fortbildung/Umschulung aus einem von ihm/ihr zu vertretenden Grund das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung/Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der WDR berechtigt, die über die Fortzahlung der Vergütung hinausgehenden wesentlichen Aufwendungen für die Fortbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen zurückzufordern, wenn die Rückzahlung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles keine unzumutbare Härte darstellt.

§ 9 Besondere Bestimmungen für über 55-jährige Arbeitnehmer/innen

Arbeitnehmer/innen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, sind nicht verpflichtet, eine Umschulungsmaßnahme zu akzeptieren. § 4 gilt davon unabhängig. Eine Vergütungssicherung erfolgt nach § 5 Abs. 3 dieses Tarifvertrages.

Wenn dem/der Arbeitnehmer/in kein gleichwertiger bzw. zumutbarer Arbeitsplatz im Sinne des § 4 angeboten werden kann, so kann im Einvernehmen zwischen WDR und Arbeitnehmer/in das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des § 6 Versorgungsordnung WDR in der jeweils gültigen Fassung vorzeitig beendet werden.

§ 10 Änderungskündigung

Soweit die Maßnahmen nach § 4 eine Kündigung mit dem Ziel der Änderung der Arbeitsbedingungen (Änderungskündigung) erfordern, kann diese mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende ausgesprochen werden.

§ 36 Abs. 2, 3 des MTV des WDR findet keine Anwendung.

§ 11 Ausschlussfrist

Für die Geltendmachung von Ansprüchen aus diesem Tarifvertrag gilt § 39 des MTV des WDR.

§ 12 Übergangs- und Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.10.1990 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten jeweils zum Monatsende gekündigt werden.
- (2) Die Regelungen dieses Tarifvertrages gelten auch für die Rationalisierungsmaßnahmen, die bei Inkrafttreten noch nicht abgeschlossen sind.

Köln, den 01.10.1990

Westdeutscher Rundfunk Köln
F. Nowotny

IG Medien, Druck und Papier, Publizistik und
Kunst

Deutscher Journalisten-Verband,
Landesverb. NRW e. V.

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft,
Landesverband NRW