

Tarifvertrag

zur Gestaltung sozialverträglicher Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus zum
31. Dezember 2018

(TV Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau)

gültig ab 1. April 2012

INHALT

| | | |
|----------|--|----------|
| 1 | Präambel | 4 |
| 1.1 | Gesetzliche Vorgaben | 4 |
| 1.2 | Zielsetzung des Tarifvertrages | 4 |
| 2 | Allgemeine Bestimmungen | 5 |
| 2.1 | Sachlicher Geltungsbereich | 5 |
| 2.2 | Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich | 6 |
| 2.3 | APG-berechtigte Arbeitnehmer | 6 |
| 2.4 | Subsidiarität | 6 |
| 3 | Mitarbeiterentwicklungszentren (M.E.C.) | 7 |
| 3.1 | Einrichtung von Mitarbeiterentwicklungszentren (M.E.C.) | 7 |
| 3.2 | Aufgaben des M.E.C. | 7 |
| 3.3 | Durchführung der Vermittlung/Qualifizierung | 7 |
| 3.4 | Rechte der Arbeitnehmer | 8 |
| 3.5 | Clearingstelle | 8 |
| 4 | Besondere Regelungen für APG-berechtigte Arbeitnehmer | 9 |
| 4.1 | Besonderer Kündigungsschutz | 9 |
| 4.2 | Pflichten der Arbeitnehmer | 9 |
| 4.2.1 | Allgemeine Mitwirkungspflichten | 9 |
| 4.2.2 | Qualifizierung | 10 |
| 4.2.3 | Bundesweite Verlegung | 10 |
| 4.2.4 | Arbeitnehmerüberlassung | 10 |
| 4.3 | Entgeltsicherung | 11 |
| 4.4 | Verletzung der Mitwirkungspflichten | 12 |
| 4.5 | Umschulungsmaßnahmen | 13 |
| 4.6 | Förderung Aufnahme eines Studiums | 14 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 5 | Regelungen für nicht APG-berechtigte Arbeitnehmer | 14 |
| 5.1 | Besonderer Kündigungsschutz | 14 |
| 5.2 | Versetzung in das M.E.C. | 14 |
| 5.3 | Mitwirkungspflichten der Arbeitnehmer im M.E.C. | 14 |
| 5.3.1 | Allgemeine Mitwirkungspflichten | 14 |
| 5.3.2 | Vorübergehende Abordnung auf Arbeitsplätze im Unternehmen | 15 |
| 5.3.3 | Vermittlung auf externe Arbeitsplätze | 15 |
| 5.3.4 | Arbeitnehmerüberlassung | 16 |
| 5.3.5 | Qualifizierung | 16 |
| 5.4 | Entgeltsicherung im M.E.C. | 16 |
| 5.5 | Entgeltsicherung (Lohn-/Gehaltsbeihilfe) bei Vermittlung auf externe Arbeitsplätze | 17 |
| 5.6 | Rückkehrrecht bei Vermittlung in neues Arbeitsverhältnis | 18 |
| 5.7 | Verletzung der Mitwirkungspflichten | 19 |
| 5.8 | Umschulungsmaßnahmen | 20 |
| 5.9 | Förderung Aufnahme eines Studiums | 21 |
| 6 | Ergänzende Regelungen | 21 |
| 7 | Geschäftsgrundlage und Änderungsvorbehalt | 21 |
| 8 | Vertragsdauer | 21 |
| 9 | Aufhebung / Verdrängung entgegenstehender Regelungen | 22 |

1 Präambel

1.1 Gesetzliche Vorgaben

In der kohlepolitischen Verständigung vom 7. Februar 2007 hatten sich der Bund, das Land Nordrhein-Westfalen und das Saarland darauf geeinigt, die sozialverträgliche Beendigung des Steinkohlenbergbaus zum Ende des Jahres 2018 - mit Ausnahme der von der RAG-Stiftung übernommenen Lasten - gemeinsam durch Beihilfen zu finanzieren. Die Beihilfen der öffentlichen Hand werden mit einer Rahmenvereinbarung zwischen Bund, Revierländern und RAG AG und durch Gesetz geregelt. Der Gesetzgeber hat mit dem Steinkohlefinanzierungsgesetz vom 20. Dezember 2007 die Beendigung der subventionierten Förderung der Steinkohle in Deutschland zum Ende des Jahres 2018 beschlossen und damit den Beitrag des Bundes zur Finanzierung des beschlossenen Auslaufprozesses ab 2009 geregelt. Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des Steinkohlefinanzierungsgesetzes am 15. Juli 2011 wurde die bis dahin vorgesehene Revisionsklausel gestrichen. Damit ist die Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus zum Ende des Jahres 2018 endgültig.

Die Tarifvertragsparteien sind für die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder zuständig. Ihre Regelungsbefugnis erstreckt sich gem. § 1 Abs. 1 TVG im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen grundsätzlich auf alle Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen. Angesichts der beschlossenen Einstellung der staatlichen Subventionierung ist die Stilllegung der Bergwerke und aller übrigen Betriebe im deutschen Steinkohlenbergbau zum Zeitpunkt des Auslaufens der staatlichen Förderung unausweichlich. Die Tarifvertragsparteien haben damit die Aufgabe, die beschlossene sozialverträgliche Beendigung konstruktiv zu begleiten und die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Der Gesetzgeber hat für die sozialverträgliche Beendigung Beihilfen, insbesondere in Form des Anpassungsgeldes (APG) zur Verfügung gestellt, um den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen in die Arbeitslosigkeit nach Möglichkeit auszuschließen. Die Tarifvertragsparteien setzen dies mit dem vorliegenden Tarifvertrag um.

1.2 Zielsetzung dieses Tarifvertrages

Mit diesem Tarifvertrag üben die Tarifvertragsparteien ihr beschäftigungspolitisches Mandat aus. Sie schützen den im Rahmen der Stilllegung entstehenden bzw. bereits jetzt absehbaren Personalüberhang gegen an sich notwendige betriebsbedingte Be-

endigungskündigungen. Dafür ist aber von den Arbeitnehmern kollektive maximale Flexibilität erforderlich.

Mit diesem Tarifvertrag sollen die Interessen aller Beteiligten in einen angemessenen Ausgleich gebracht werden. Es soll eine geordnete Stilllegung des deutschen Steinkohlenbergbaus erfolgen, die den Interessen der Arbeitnehmer an einem höchstmöglichen Bestandsschutz ihrer Arbeitsverhältnisse Rechnung trägt. Soweit und sobald als möglich werden die Arbeitnehmer mit Anpassungsgeld ausscheiden. Die Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen für den Bezug von Anpassungsgeld im gesetzlichen Zeitrahmen nicht erfüllen, werden in anderweitige konzerninterne oder externe Arbeitsverhältnisse vermittelt.

2 Allgemeine Bestimmungen

2.1 Sachlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Maßnahmen, die der Zielsetzung im Sinn von Ziffer 1.2 dienen. Das sind insbesondere:

- Änderungen der Aufbauorganisation
- Änderungen der Ablauforganisation
- Stilllegung und Teilstilllegung von Betrieben
- Sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen

im Zuge der sozialverträglichen Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus, wenn und soweit hierdurch Arbeitsplätze wegfallen, in ihrem Aufgabenbereich qualitativ und/oder quantitativ verändert oder verlegt werden.

Einzelne Personalmaßnahmen, die durch Gründe in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers ausgelöst werden und Maßnahmen, die (Teil-)Betriebsübergänge im Sinn des § 613 a BGB sind, sind keine Maßnahmen im Sinn dieses Tarifvertrages. Gleiches gilt für betrieblich bedingte Maßnahmen, die nicht unmittelbar wegen der Beendigung des Steinkohlenbergbaus vorgenommen werden, sondern im Zuge der normalen Betriebstätigkeit erfolgen¹. Für sie gilt dieser Tarifvertrag nicht.

¹ Protokollnotiz: Demzufolge gilt dieser Tarifvertrag nicht für Maßnahmen, die im Zuge der normalen Betriebstätigkeit erforderlich sind, wie insbesondere in den nachfolgend aufgeführten Beispielen:

- Überbrückung personeller Engpässe wegen Krankheit, Urlaub
- Verzögerung des Anlauftermins eines Ablösebetriebes einer Bauhöhe
- Gewährleistung der Abförderung durch eine temporäre Kolonne aus dem Abbau oder der Vorleistung, weil durch erhöhte Konvergenzen in der Kohlenabfuhrstrecke zusätzliche Sicherungsarbeiten erforderlich werden
- Temporäre Drosselung der Produktion eines Bergwerkes und Beschäftigung der davon betroffenen Arbeitnehmer mit anderen Bedarfstätigkeiten auf dem Bergwerk
- Projektbezogene Tätigkeiten durch Arbeitnehmer in einem Lean-Processing-Team

2.2 Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle unbefristet beschäftigten

- Arbeitnehmer² des rheinisch-westfälischen und des Ibbenbürener Steinkohlenbergbaus, soweit sie in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur RAG AG oder der RAG Anthrazit Ibbenbüren GmbH stehen,
- soweit deren Arbeitsverhältnisse im Zeitpunkt der jeweiligen Maßnahme mindestens sechs Monate ununterbrochen bestehen.

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Arbeitnehmer des Saarbergbaus, die am 10. Juni 2008 in den Betrieben Bergwerk Saar, Betrieb Saarbrücken und Betrieb Hirschbach beschäftigt waren.

Dieser Tarifvertrag gilt ebenfalls nicht für Arbeitnehmer, die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages vom Übergang ihres Arbeitsverhältnisses wegen eines (Teil-)Betriebsübergangs auf einen anderen Arbeitgeber Kenntnis erhielten und die dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprochen haben bzw. noch widersprechen.

2.3 APG-berechtigte Arbeitnehmer

APG-berechtigte Arbeitnehmer im Sinn dieses Tarifvertrages sind alle Arbeitnehmer, die bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung der Arbeitgeber im Rahmen der sozialverträglichen Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus spätestens bis zum 31. Dezember 2022 die im Übrigen vorgesehenen Voraussetzungen der jeweils geltenden Richtlinien des BMWI für die Gewährung von Anpassungsgeld erfüllen.

2.4 Subsidiarität

Rechtswirksam vereinbarte Befristungen werden von diesem Tarifvertrag nicht berührt.

Das Recht zur Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate, sowie zur Kündigung aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen bleibt unberührt. Gleiches gilt für betriebsbedingte Änderungskündigungen. Diesen steht der in diesem Tarifvertrag vereinbarte besondere Bestandsschutz nicht entgegen, solange durch sie der Sinn

² Der Begriff Arbeitnehmer wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit im Folgenden synonym verwendet für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

und Zweck der in diesem Tarifvertrag geregelten besonderen Entgeltsicherung nicht unterlaufen wird.

3 Mitarbeiterentwicklungszentrum (M.E.C.)

3.1 Einrichtung von Mitarbeiterentwicklungszentren (M.E.C.)

Die Arbeitgeber des deutschen Steinkohlenbergbaus sind verpflichtet, eine Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit, nachfolgend als Mitarbeiterentwicklungszentrum bezeichnet (abgekürzt: M.E.C.) einzurichten, und bis zum 31. Dezember 2018 zu unterhalten.

3.2 Aufgaben des M.E.C.

Aufgabe des M.E.C. ist die Qualifizierung und Vermittlung der dorthin versetzten Arbeitnehmer auf zumutbare Arbeitsplätze in den konzerninternen und externen Arbeitsmarkt. Gleichzeitig wird über das M.E.C. der Ausgleich des Personalbedarfs der Arbeitgeber und ihrer Betriebe in der Phase der Stilllegung sichergestellt.

Zu diesen Zwecken können in das M.E.C. versetzte Arbeitnehmer sowohl innerhalb der Unternehmen als auch konzernintern abgeordnet und konzernintern wie auch an externe Arbeitgeber verliehen werden. Die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowie ggf. ergänzender gesetzlicher und tariflicher Regelungen werden beachtet.

3.3 Durchführung der Vermittlung / Qualifizierung

Der Arbeitgeber führt notwendige Qualifizierungsmaßnahmen für die Verbesserung der Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt mit den Arbeitnehmern durch. Dafür wird nach Feststellung der beruflichen Kenntnisse und persönlichen Qualifikationen ein Profil erstellt (sogen. Profiling), das die Karriereziele, Wünsche an den zukünftigen Arbeitsplatz und persönliche Interessen und Neigungen des Arbeitnehmers im Rahmen des Möglichen berücksichtigt.

Dieses Profil wird mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes abgeglichen und daraus die ggf. resultierenden notwendigen Maßnahmen abgeleitet. Jeder Arbeitnehmer des M.E.C. wird individuell auf die Vermittlung vorbereitet und unterstützt. Ein Richtbeispiel für das Verfahren ist in der **Anlage 1** dargestellt. Ziel der Vermittlung ist, dem Arbeitnehmer ein für ihn bestmögliches Angebot für ein neues Arbeitsverhältnis unterbreiten zu können.

3.4 Rechte der Arbeitnehmer

Jeder in das M.E.C. versetzte Arbeitnehmer hat Anspruch auf seiner persönlichen und fachlichen Eignung entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zur Erhöhung seiner Vermittlungschancen, soweit dies nach seinem Profil oder zur Erfüllung der Anforderungen eines konkreten Arbeitsplatzangebotes notwendig ist, und die Kosten dem Arbeitgeber zumutbar sind. Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber, wenn und soweit öffentliche Fördermittel nicht zur Verfügung stehen. Sie sind zumutbar, wenn die Kosten bezogen auf den Arbeitnehmer maximal EUR 10.000 betragen.

3.5 Clearingstelle

Die Tarifvertragsparteien richten für das M.E.C. in jedem Unternehmen eine ständige Clearingstelle ein, die paritätisch mit jeweils zwei Vertretern der Arbeitgeberseite und jeweils zwei Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats³ besetzt wird. Beide Seiten stellen alternierend den Vorsitz.

Die Clearingstelle entscheidet unter Berücksichtigung der Vorgaben dieses Tarifvertrages verbindlich über:

- die Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzangebots zur Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis,
- die Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzangebots im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung konzernintern und an externe Arbeitgeber,
- die Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzangebots im Rahmen der internen Abordnung,
- Notwendigkeit, Art und Dauer einer von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer verlangten Qualifizierungsmaßnahme.

Die Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzangebotes zur Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis ist von der Clearingstelle in jedem Einzelfall zu bestätigen. Der Arbeitgeber muss eine Entscheidung beantragen. In den übrigen Fällen können der Arbeitgeber und der jeweils betroffene Arbeitnehmer die Entscheidung der Clearingstelle beantragen. Die Clearingstelle entscheidet unverzüglich auf Antrag des Arbeitgebers oder eines betroffenen Arbeitnehmers. Sie ist mit einer Zahl von mindestens zwei (davon je ein Vertreter der Arbeitgeberseite und der Seite des Gesamtbetriebsrats) an der

³ Protokollnotiz: Soweit in einem Unternehmen ein Gesamtbetriebsrat nicht gewählt ist, entsendet der Betriebsrat des Hauptbetriebes die Mitglieder der Arbeitnehmerseite in die ständige Clearingstelle.

Abstimmung teilnehmenden Mitgliedern beschlussfähig, wenn alle Mitglieder vom jeweils amtierenden Vorsitzenden ordnungsgemäß mit einer Mindestfrist von drei Tagen unter Mitteilung des Entscheidungsgegenstandes eingeladen worden sind.

Eine Entscheidung im schriftlichen Umlaufverfahren ist zulässig, es sei denn ein Mitglied widerspricht binnen zwei Tagen nach Erhalt der entsprechenden Aufforderung des Vorsitzenden. Die Entscheidung ergeht mit Stimmenmehrheit, Enthaltungen gelten als nicht abgegebene Stimme. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des jeweils amtierenden Vorsitzenden den Ausschlag.

Durch Gesamtbetriebsvereinbarung⁴ können weitere Einzelheiten des Verfahrens wie auch eine personelle Vergrößerung der paritätischen Clearingstelle geregelt werden. Durch die Entscheidung der Clearingstelle wird der nach anderen Vorschriften gegebene Rechtsweg nicht ausgeschlossen.

4 Besondere Regelungen für APG-berechtigte Arbeitnehmer

4.1 Besonderer Kündigungsschutz

APG-berechtigte Arbeitnehmer genießen besonderen Kündigungsschutz nach Maßgabe dieses Tarifvertrages. Das Arbeitsverhältnis eines APG-berechtigten Arbeitnehmers ist betriebsbedingt ordentlich unkündbar. Das gilt nicht für betriebsbedingte Änderungskündigungen im Sinn der Ziffer 2.4. Abweichend von Satz 2 ist eine betriebsbedingte ordentliche „Kündigung in das APG“ zulässig. Diesen Arbeitnehmern kann frühestens zu dem Zeitpunkt gekündigt werden, zu dem der jeweilige Arbeitnehmer die im Übrigen notwendigen Voraussetzungen der jeweils geltenden Richtlinien des BMWI für den Bezug von Anpassungsgeld erstmals erfüllt.

4.2 Pflichten der Arbeitnehmer

4.2.1 Allgemeine Mitwirkungspflichten

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich ab dem Zeitpunkt des absehbaren Wegfalls von, auch seinen Arbeitsplatz betreffenden, Beschäftigungsbedarf für eine Qualifizierung zur Verfügung zu halten. Das bedeutet insbesondere, dass er seine Erreichbarkeit sicherzustellen hat. Er hat allen Anforderungen Folge zu leisten und alle erforderlichen

⁴ Protokollnotiz: Soweit ein Gesamtbetriebsrat nicht gewählt ist, gilt die Öffnung der tariflichen Regelungen für Gesamtbetriebsvereinbarungen hier und im Folgenden für Betriebsvereinbarungen entsprechend.

derlichen Angaben zu machen und Unterlagen beizubringen, die für die Vorbereitung, Einleitung und Unterstützung einer Qualifizierungsmaßnahme erforderlich sind.

Er ist verpflichtet, nach Aufforderung an Informationsveranstaltungen teilzunehmen. Jede Änderung in seinen persönlichen Umständen, die für eine Qualifizierung von Bedeutung sein könnten, sind dem zuständigen Personalbetreuer unverzüglich mitzuteilen.

4.2.2 Qualifizierung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, an mit Blick auf seine weitere Beschäftigung notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen und alle im Rahmen der Aufnahme und Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme zu erledigenden Aufgaben nach bestem Wissen und Können im Rahmen des ihm Möglichen zu erfüllen. Er hat alles zu unterlassen, was den Erfolg der Qualifizierung gefährden oder zum Abbruch der Maßnahme führen könnte.

4.2.3 Bundesweite Verlegung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ab dem Zeitpunkt des absehbaren Wegfalls von, auch seinen Arbeitsplatz betreffenden, Beschäftigungsbedarf (gegebenenfalls auch mehrfach) auf einem zumutbaren anderweitigen freien Arbeitsplatz im Unternehmen oder Konzern tätig zu werden. Jede Versetzung auf einen Arbeitsplatz im deutschen Steinkohlenbergbau (d. h. bundesweit), für den der Arbeitnehmer persönlich und fachlich nach maximal dreimonatiger Einarbeitung geeignet ist, ist zumutbar. Gleiches gilt für Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer nach maximal neunmonatiger Qualifizierung ausüben kann.

4.2.4 Arbeitnehmerüberlassung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich ab dem Zeitpunkt des Wegfalls von, auch seinen Arbeitsplatz betreffenden, Beschäftigungsbedarf für die Überlassung zur Arbeitsleistung auf einem zumutbaren Arbeitsplatz bei einem Konzernunternehmen oder einem externen Arbeitgeber verleihen zu lassen⁵. Im Rahmen der Überlassung zur Ar-

⁵ Protokollnotiz: Es besteht Einigkeit darüber, dass die betroffenen Arbeitnehmer vorrangig konzernintern an andere Unternehmen zur Arbeit überlassen werden sollen. Ist dies nicht möglich, kann die Überlassung an externe Arbeitgeber nur nach vorheriger Zustimmung des obersten betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsgremiums durchgeführt werden. Dabei soll vorrangig versucht werden, einen Arbeitsplatz bei einem Unternehmen zu finden, das einen Bezug zum Bergbau hat.

beitsleistung an Dritte hat er alle für jenes Arbeitsverhältnis geltenden gesetzlichen und vertraglichen sowie etwaig geltenden tariflichen und betrieblichen Vorgaben zu beachten und die zu erledigenden Aufgaben nach bestem Wissen und Können im Rahmen des ihm Möglichen zu erfüllen.

Zumutbar ist ein Arbeitsplatz bei einem Konzernunternehmen oder einem externen Arbeitgeber, wenn die Voraussetzungen der **Anlage 2** erfüllt sind.

4.3 Entgeltsicherung

Der Arbeitnehmer behält bei Wechsel seines Arbeitsplatzes für die Dauer von 24 Monaten seinen Anspruch auf mindestens die Höhe seines bisherigen Brutto-Monatseinkommens, wenn ihm kein Anspruch auf gesetzliche Entgeltsatzleistungen zusteht und er arbeitsfähig und arbeitswillig ist.

Ein Wechsel im Sinn dieser Vorschrift liegt nur dann vor, wenn für einen Zeitraum von voraussichtlich mehr als einem Monat ein neuer Arbeitsbereich zugewiesen wird und sich die Arbeitsbedingungen in örtlicher, zeitlicher und/ oder inhaltlicher Hinsicht in erheblicher Weise verändern⁶. Die bloße Zuordnung des bisherigen Arbeitsplatzes zu einer neuen Organisationseinheit, der bloße Vorgesetztenwechsel oder die Teilnahme an einer Umschulungsmaßnahme oder an einer Einarbeitungsqualifizierung ist ebenso, wie der Wechsel in sogenanntes „AltersKuG“ kein Wechsel des Arbeitsplatzes im Sinn dieser Regelung.

Für die Ermittlung des Brutto-Monatseinkommens wird bei Arbeitern die während der letzten 12 abgerechneten Monate vor dem Wechsel bei regelmäßiger betrieblicher Arbeitszeit durchschnittlich verdiente Vergütung im Sinne des § 41 Absatz 1 Satz 1 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus bzw. des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer des Ibbenbürener Steinkohlenbergbaus zugrunde gelegt. Einmalzahlungen und Mehrarbeitsvergütungen bleiben dabei außer Betracht. In dem 12-Monatszeitraum erfolgte allgemeine Entwicklungen der Tariflöhne sowie individuelle Umgruppierungen werden entsprechend berücksichtigt. Der so berechnete Betrag wird mit 21,75 multipliziert und ergibt das Brutto-Monatseinkommen.

⁶ Protokollnotiz: Ein Wechsel des Arbeitsplatzes liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer von der RAG Aktiengesellschaft in ein Arbeitsverhältnis mit der RAG Anthrazit Ibbenbüren GmbH oder von der RAG Anthrazit Ibbenbüren GmbH in ein Arbeitsverhältnis mit der RAG Aktiengesellschaft wechselt.

Bei Angestellten wird das Brutto-Monatseinkommen auf der Grundlage der während der letzten 12 abgerechneten Monate vor dem Wechsel bei regelmäßiger betrieblicher Arbeitszeit durchschnittlich verdienten Vergütung im Sinne des § 41 Absatz 1 Satz 1 des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus bzw. des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer des Ibbenbürener Steinkohlenbergbaus ermittelt. Einmalzahlungen und Mehrarbeitsvergütungen bleiben dabei außer Betracht. In dem 12-Monatszeitraum erfolgte allgemeine Entwicklungen der Tarifgehälter, Stufensteigerungen sowie individuelle Umgruppierungen werden entsprechend berücksichtigt. Der so berechnete Betrag ergibt das Brutto-Monatseinkommen.

Allgemeine Entwicklungen der Tariflöhne und Tarifgehälter, die nach dem Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb des laufenden Entgeltsicherungszeitraums stattfinden, werden entsprechend berücksichtigt.

Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb des laufenden Entgeltsicherungszeitraums aufgrund von Personalmaßnahmen, die durch Gründe in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers ausgelöst werden, mit der Folge einer Abstufung des tariflichen Schichtlohns bzw. tariflichen Gehalts sowie des Entfalls funktions- oder aufgabenbezogener Zulagen, wird die Entgeltsicherung neu berechnet, indem das bisher zu Grunde gelegte Brutto-Monatseinkommen entsprechend gemindert wird.

4.4 Verletzung der Mitwirkungspflichten

Verweigert der Arbeitnehmer oder verstößt er gegen seine Arbeitspflicht im Rahmen der Überlassung zur Arbeitsleistung (a) oder gegen seine Pflichten im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen (b), oder verweigert oder verstößt er gegen seine Mitwirkungs- und/oder Unterlassungspflichten (c) gemäß Ziffer 4.2, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, verletzt er seine ihm obliegenden vertraglichen Pflichten.

- (a) Verweigert der Arbeitnehmer oder verstößt er in anderer Weise gegen seine Arbeitspflicht im Rahmen der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte (konzernintern oder extern), wird er unter Hinweis auf die drohende Kündigung bei Fortsetzung oder Wiederholung gleichen oder ähnlichen Verhaltens abgemahnt. Jede folgende Pflichtverletzung berechtigt den Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Außerdem verliert der Arbeitnehmer alle Rechte und Ansprüche aus diesem Tarifvertrag, wie insbesondere auch den besonderen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen.

- (b) Verweigert der Arbeitnehmer die Aufnahme oder die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme oder verstößt er in anderer Weise gegen die ihm im Rahmen der Qualifizierung obliegenden Mitwirkungs- und/oder Unterlassungspflichten, wird er unter Hinweis auf die drohende Kündigung im Wiederholungsfall abgemahnt. Jede folgende Pflichtverletzung berechtigt den Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Außerdem verliert der Arbeitnehmer alle Rechte und Ansprüche aus diesem Tarifvertrag, wie insbesondere auch den besonderen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen.
- (c) Verstößt der Arbeitnehmer gegen die ihm nach Ziffer 4.2 obliegenden allgemeinen und besonderen Mitwirkungs- und/oder Unterlassungspflichten, wird er unter Hinweis auf die drohende Abmahnung bei Fortsetzung oder Wiederholung gleichen oder ähnlichen Verhaltens ermahnt. Setzt er trotz dieser Ermahnung sein Verhalten fort oder verstößt in gleicher oder ähnlicher Weise erneut gegen die ihm obliegenden Pflichten, wird er unter Hinweis auf die drohende Kündigung bei Fortsetzung oder Wiederholung gleichen oder ähnlichen Verhaltens abgemahnt. Jede folgende Pflichtverletzung berechtigt den Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Außerdem verliert der Arbeitnehmer alle Rechte und Ansprüche aus diesem Tarifvertrag, wie insbesondere auch den besonderen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen.

4.5 Umschulungsmaßnahmen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine vom Arbeitgeber finanzierte Umschulungsmaßnahme bis zu einer Maximaldauer von zwei Jahren unter der Voraussetzung, dass dem zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Maßnahme betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, diese Maßnahme dem Arbeitgeber zumutbar ist und der Arbeitnehmer vor dem Beginn der Umschulungsmaßnahme einer Aufhebung seines Arbeitsverhältnisses spätestens zum Ende der Umschulungsmaßnahme zustimmt.

Die Kosten der Umschulung trägt der Arbeitgeber, wenn und soweit öffentliche Fördermittel nicht zur Verfügung stehen. Eine Umschulungsmaßnahme ist dem Unternehmen finanziell zumutbar, wenn die Kosten maximal EUR 20.000 betragen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Wahrnehmung der Umschulungsmaßnahme durch den Arbeitnehmer die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt.

Durch Gesamtbetriebsvereinbarung können weitere Einzelheiten geregelt werden.

4.6 Förderung Aufnahme eines Studiums

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Arbeitgeberdarlehen zur Förderung der Aufnahme eines Studiums unter der Voraussetzung, dass dem zum gewünschten Zeitpunkt der Aufnahme des Studiums betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Förderhöchstdauer beträgt 24 Monate. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer vor Beginn des Studiums einer Aufhebung seines Arbeitsverhältnisses zustimmt.

Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn das Ausscheiden des Arbeitnehmers zum gewünschten Zeitpunkt die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt.

Durch Gesamtbetriebsvereinbarung können weitere Einzelheiten geregelt werden.

5 Regelungen für nicht APG-berechtigte Arbeitnehmer

5.1 Besonderer Kündigungsschutz

Nicht APG-berechtigte Arbeitnehmer genießen besonderen Kündigungsschutz nach Maßgabe dieses Tarifvertrages. Das Arbeitsverhältnis eines nicht APG-berechtigten Arbeitnehmers ist betriebsbedingt ordentlich frühestens zum 30. Juni 2018 kündbar. Das gilt nicht für betriebsbedingte Änderungskündigungen im Sinn der Ziffer 2.4. Auch eine eventuell einzelvertraglich vereinbarte Befristung wird hiervon nicht berührt.

5.2 Versetzung in das M.E.C.

Nicht APG-berechtigte Arbeitnehmer können ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages in das M.E.C. versetzt werden. Diese Versetzung ist zumutbar.

5.3 Mitwirkungspflichten der Arbeitnehmer im M.E.C.

5.3.1 Allgemeine Mitwirkungspflichten

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich ab dem Zeitpunkt der Versetzung in das M.E.C. für die Vermittlung und Qualifizierung zur Verfügung zu halten. Das bedeutet insbesondere, dass er seine Erreichbarkeit sicherzustellen hat. Er hat allen Anforderungen Folge zu leisten und alle erforderlichen Angaben zu machen und Unterlagen beizubringen, die für die Erstellung des Profils und die weitere Vorbereitung und Unterstützung der Vermittlung und Qualifizierung erforderlich sind.

Er ist verpflichtet, nach Aufforderung an Informationsveranstaltungen teilzunehmen. Jede Änderung in seinen persönlichen Umständen, die für die Vermittlung und Qualifizierung von Bedeutung sein könnten, sind dem zuständigen Berater unverzüglich mitzuteilen.

5.3.2 Vorübergehende Abordnung auf Arbeitsplätze im Unternehmen

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich ab dem Zeitpunkt der Versetzung in das M.E.C. vorübergehend auf zumutbare anderweitige Arbeitsplätze im Unternehmen abordnen zu lassen, soweit dadurch seine Chancen auf eine Qualifizierung und Vermittlung auf einen externen Arbeitsplatz nicht nachhaltig beeinträchtigt werden.

Er hat die auf diesem Arbeitsplatz zu erledigenden Aufgaben nach bestem Wissen und Können im Rahmen des ihm Möglichen zu erfüllen. Während der Dauer der Abordnung bleibt der Betroffene Arbeitnehmer des M.E.C.

Zumutbar ist jede Abordnung, die den Voraussetzungen der **Anlage 3** entspricht.

5.3.3 Vermittlung auf externe Arbeitsplätze

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich ab dem Zeitpunkt der Versetzung in das M.E.C. auf zumutbare Arbeitsplätze eines Konzernunternehmens oder eines externen Arbeitgebers vermitteln zu lassen. Er ist verpflichtet, sich auf ihm nachgewiesene Arbeitsplatzangebote zu bewerben, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, Praktika zu absolvieren oder bei einem potentiellen neuen Arbeitgeber zur Probe zu arbeiten.

Dabei hat er alles zu unterlassen, was den Erfolg der Vermittlung gefährden könnte. Er ist verpflichtet ein ihm unterbreitetes zumutbares Arbeitsplatzangebot⁷ eines Konzernunternehmens oder eines externen Arbeitgebers anzunehmen.

Zumutbar ist ein Arbeitsplatz bei einem Konzernunternehmen oder einem externen Arbeitgeber, wenn die Voraussetzungen der **Anlage 4** erfüllt sind.

⁷ Protokollnotiz: Ein zumutbares Arbeitsplatzangebot ist in diesem Sinn unterbreitet, wenn das Arbeitsvertragsangebot nur noch der Annahme durch den Arbeitnehmer bedarf.

5.3.4 Arbeitnehmerüberlassung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich ab dem Zeitpunkt der Versetzung in das M.E.C. für die Überlassung zur Arbeitsleistung auf einem zumutbaren Arbeitsplatz bei einem Konzernunternehmen oder einem externen Arbeitgeber verleihen zu lassen. Im Rahmen der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte hat er alle für jenes Arbeitsverhältnis geltenden gesetzlichen und vertraglichen sowie etwaig geltende tarifliche und betriebliche Vorgaben zu beachten und die zu erledigenden Aufgaben nach bestem Wissen und Können im Rahmen des ihm Möglichen zu erfüllen.

Zumutbar ist ein Arbeitsplatz bei einem Konzernunternehmen oder einem externen Arbeitgeber, wenn die Voraussetzungen der **Anlage 2** erfüllt sind.

5.3.5 Qualifizierung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ab dem Zeitpunkt der Versetzung in das M.E.C. an notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen und alle im Rahmen der Aufnahme und Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme zu erledigenden Aufgaben nach bestem Wissen und Können im Rahmen des ihm Möglichen zu erfüllen. Er hat alles zu unterlassen, was den Erfolg der Qualifizierung gefährden oder zum Abbruch der Maßnahme führen könnte.

5.4 Entgeltsicherung im M.E.C.

Der Arbeitnehmer behält bei Versetzung in das M.E.C. und für die Dauer einer vorübergehenden Abordnung auf einen Arbeitsplatz beim Arbeitgeber an anderer Stelle sowie im Rahmen einer etwaigen Tätigkeit als Leiharbeiter, seinen Anspruch auf Entgelt mindestens in der Höhe seines bisherigen Brutto-Monatseinkommens, wenn ihm kein Anspruch auf gesetzliche Entgeltsatzleistungen zusteht und er arbeitsfähig und arbeitswillig ist. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die an einer Umschulung oder einer Einarbeitungsqualifizierung teilnehmen.

Für die Ermittlung des Brutto-Monatseinkommens wird bei Arbeitern die während der letzten 12 abgerechneten Monate vor der Versetzung bei regelmäßiger betrieblicher Arbeitszeit durchschnittlich verdiente Vergütung im Sinne des § 41 Absatz 1 Satz 1 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus bzw. des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer des Ibbenbürener Steinkohlenbergbaus zugrunde gelegt. Einmalzahlungen und Mehrarbeitsvergütungen bleiben dabei außer Betracht. In dem 12-Monatszeitraum erfolgte allgemeine

Entwicklungen der Tariflöhne sowie individuelle Umgruppierungen werden entsprechend berücksichtigt. Der so berechnete Betrag wird mit 21,75 multipliziert und ergibt das Brutto-Monatseinkommen.

Bei Angestellten wird das Brutto-Monatseinkommen auf der Grundlage der während der letzten 12 abgerechneten Monate vor der Versetzung bei regelmäßiger betrieblicher Arbeitszeit durchschnittlich verdienten Vergütung im Sinne des § 41 Absatz 1 Satz 1 des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus bzw. des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer des Ibbenbürener Steinkohlenbergbaus ermittelt. Einmalzahlungen und Mehrarbeitsvergütungen bleiben dabei außer Betracht. In dem 12-Monatszeitraum erfolgte allgemeine Entwicklungen der Tarifgehälter, Stufensteigerungen sowie individuelle Umgruppierungen werden entsprechend berücksichtigt. Der so berechnete Betrag ergibt das Brutto-Monatseinkommen.

Allgemeine Entwicklungen der Tariflöhne und Tarifgehälter, die nach der Versetzung innerhalb des laufenden Entgeltsicherungszeitraums stattfinden, werden entsprechend berücksichtigt.

Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb des laufenden Entgeltsicherungszeitraums aufgrund von Personalmaßnahmen, die durch Gründe in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers ausgelöst werden, mit der Folge einer Abstufung des tariflichen Schichtlohns bzw. tariflichen Gehalts sowie des Entfalls funktions- oder aufgabenbezogener Zulagen, wird die Entgeltsicherung neu berechnet, indem das bisher zu Grunde gelegte Brutto-Monatseinkommen entsprechend gemindert wird.

5.5 Entgeltsicherung (Lohn-/Gehaltsbeihilfe) bei Vermittlung auf externe Arbeitsplätze

Wird ein Arbeitnehmer auf einen Arbeitsplatz bei einem externen Arbeitgeber vermittelt und erhält er eine geringere Vergütung, hat er Anspruch auf zeitlich befristete Lohn- bzw. Gehaltsbeihilfe in Form einer Einmalzahlung nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen. Nimmt er das erste Angebot an, hat er für die Dauer von 48 Monaten Anspruch auf Beihilfe zur Aufstockung seines neuen Entgelts bis zur Höhe seines bisherigen Brutto-Monatseinkommens.

Nimmt er erst das zweite Angebot an, hat er für die Dauer von 36 Monaten Anspruch auf Beihilfe zur Aufstockung seines neuen Entgelts bis zur Höhe seines bisherigen Brutto-Monatseinkommens.

Liegt ein Sonderfall im Sinn der **Anlage 4, Ziffer 9** vor, entscheidet die Clearingstelle, ob und wie lange die Dauer der vorstehenden Entgeltsicherung verlängert oder dem Sonderfall in anderer Weise Rechnung getragen wird.

Für die Ermittlung des bisherigen Brutto-Monatseinkommens gelten die Regelungen in Ziffer 5.4.

Bei dem neuen Arbeitgeber ist das Brutto-Monatseinkommen maßgeblich, das dem Arbeitnehmer für den ersten vollen Monat der Beschäftigung bei tarifgerechter Bezahlung oder falls kein Tarifvertrag anwendbar ist, bei Anwendung der örtlichen tariflichen Regelungen für gleiche oder ähnliche Beschäftigungen ohne Einmalzahlungen zusteht. Maßgeblich ist die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit. Spätere Veränderungen des Brutto-Monatseinkommens bleiben unberücksichtigt.

Die Lohn- bzw. Gehaltsbeihilfe wird als Einmalzahlung gezahlt. Der Arbeitnehmer hat unaufgefordert und unverzüglich nach Erhalt der Abrechnung seines neuen Arbeitgebers für den ersten Beschäftigungsmonat, diese Abrechnung bei seinem bisherigen Arbeitgeber vorzulegen. Bei verschuldeter Nichtvorlage der Abrechnung entfällt der Anspruch auf die Lohn- bzw. Gehaltsbeihilfe.

Ein Anspruch auf Lohn- bzw. Gehaltsbeihilfe besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer vor dem Ausscheiden eine Beschäftigungsdauer von weniger als zwei Jahren im Steinkohlenbergbau zurückgelegt hat.

5.6 Rückkehrrecht bei Vermittlung in neues Arbeitsverhältnis

Wird ein Arbeitnehmer auf einen Arbeitsplatz bei einem konzerninternen oder externen Arbeitgeber vermittelt und endet sein neues Arbeitsverhältnis, ohne dass der Arbeitnehmer dafür durch sein Verhalten einen Grund gesetzt hat, steht ihm ein Anspruch auf Wiedereinstellung zu den vor seinem Ausscheiden geltenden Bedingungen zu, wenn

- das neue Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten sechs Monate rechtswirksam arbeitgeberseitig gekündigt wird,
- das neue Arbeitsverhältnis innerhalb des ersten Jahres rechtswirksam arbeitgeberseitig betriebsbedingt gekündigt endet,

- das ein- oder mehrfach befristete neue Arbeitsverhältnis nicht über den Zeitraum von einem Jahr hinaus fortgesetzt bzw. verlängert wird.

Abfindungen, Lohnbeihilfe oder anderweitige Leistungen, die wegen des Ausscheidens beim Arbeitgeber im Rahmen der sozialverträglichen Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus gewährt worden sind, sind im Fall der Rückkehr in voller Höhe zurückzuzahlen⁸. Der Rückzahlungsanspruch entsteht mit Geltendmachung des Rückkehrrechts und ist am ersten Arbeitstag nach Rückkehr in voller Höhe fällig. Dieses Rückkehrrecht gilt nicht für Arbeitnehmer, die im Wege einer Umschulungsmaßnahme oder wegen Aufnahme eines Studiums aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

5.7 Verletzung der Mitwirkungspflichten

Lehnt der Arbeitnehmer zumutbare Arbeitsplätze ab (a), verweigert er oder verstößt er gegen seine Arbeitspflicht im Rahmen der Abordnung oder der Überlassung zur Arbeitsleistung (b) oder gegen seine Pflichten im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen (c) oder verweigert oder verstößt er gegen seine Mitwirkungs- und/oder Unterlassungspflichten (d) gemäß Ziffer 5.3, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, verletzt er seine ihm obliegenden vertraglichen Pflichten.

- (a) Lehnt der Arbeitnehmer erstmals einen ihm angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz in einem Konzernunternehmen oder bei einem externen dritten Unternehmen ab, wird er unter Hinweis auf die drohende außerordentliche Kündigung im Wiederholungsfall für ein zweites zumutbares Angebot abgemahnt. Lehnt er einen ihm danach angebotenen weiteren zumutbaren Arbeitsplatz ab, verliert er alle Rechte und Ansprüche aus diesem Tarifvertrag, wie insbesondere auch den besonderen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen. Diese zweite Ablehnung stellt zudem einen wichtigen Grund dar, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen und fristlosen Kündigung seines Arbeitsvertrages berechtigt.
- (b) Verweigert er oder verstößt der Arbeitnehmer in anderer Weise gegen seine Arbeitspflicht im Rahmen der Abordnung oder der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte (konzernintern oder extern), wird er unter Hinweis auf die drohende Kündigung bei Fortsetzung oder Wiederholung gleichen oder ähnlichen Verhaltens abgemahnt. Jede folgende Pflichtverletzung berechtigt den Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Außerdem verliert der Arbeit-

⁸ Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass im Fall einer Rückkehr nach Ziffer 5.6 dieses Tarifvertrages eine bereits ausgezahlte Lohnbeihilfe/Gehaltsbeihilfe anteilig für den Zeitraum zurückzuzahlen ist, der durch die Rückkehr ins Unternehmen keiner Entgeltsicherung mehr bedarf.

nehmer alle Rechte und Ansprüche aus diesem Tarifvertrag, wie insbesondere auch den besonderen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen.

- (c) Verweigert der Arbeitnehmer trotz einer durch die Clearingstelle festgestellten Notwendigkeit erstmals die Aufnahme oder die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme oder verstößt er in anderer Weise gegen die ihm im Rahmen der Qualifizierung obliegenden Mitwirkungs- und/oder Unterlassungspflichten, wird er unter Hinweis auf die drohende Kündigung im Wiederholungsfall abgemahnt. Jede folgende Pflichtverletzung berechtigt den Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Außerdem verliert der Arbeitnehmer alle Rechte und Ansprüche aus diesem Tarifvertrag, wie insbesondere auch den besonderen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen.
- (d) Verstößt der Arbeitnehmer gegen die ihm nach Ziffer 5.3 obliegenden allgemeinen und besonderen Mitwirkungs- und/oder Unterlassungspflichten, wird er unter Hinweis auf die drohende Abmahnung bei Fortsetzung oder Wiederholung gleichen oder ähnlichen Verhaltens ermahnt. Setzt er trotz dieser Ermahnung sein Verhalten fort oder verstößt in gleicher oder ähnlicher Weise erneut gegen die ihm obliegenden Pflichten, wird er unter Hinweis auf die drohende Kündigung bei Fortsetzung oder Wiederholung gleichen oder ähnlichen Verhaltens abgemahnt. Jede folgende Pflichtverletzung berechtigt den Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Außerdem verliert der Arbeitnehmer alle Rechte und Ansprüche aus diesem Tarifvertrag, wie insbesondere auch den besonderen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen.

5.8 Umschulungsmaßnahmen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine vom Arbeitgeber finanzierte Umschulungsmaßnahme bis zu einer Maximaldauer von zwei Jahren unter der Voraussetzung, dass dem zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Maßnahme betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, diese Maßnahme dem Arbeitgeber zumutbar ist und der Arbeitnehmer vor Beginn der Umschulungsmaßnahme einer Aufhebung seines Arbeitsverhältnisses spätestens zum Ende der Umschulungsmaßnahme zustimmt.

Die Kosten der Umschulung trägt der Arbeitgeber, wenn und soweit öffentliche Fördermittel nicht zur Verfügung stehen. Eine Umschulungsmaßnahme ist dem Unternehmen finanziell zumutbar, wenn die Kosten maximal EUR 20.000 betragen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Wahrnehmung der Umschulungsmaßnahme durch den Arbeitnehmer die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt.

Durch Gesamtbetriebsvereinbarung können weitere Einzelheiten geregelt werden.

5.9 Förderung Aufnahme eines Studiums

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Arbeitgeberdarlehen zur Förderung der Aufnahme eines Studiums unter der Voraussetzung, dass dem zum gewünschten Zeitpunkt der Aufnahme des Studiums betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Förderhöchstdauer beträgt 24 Monate. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer vor Beginn des Studiums einer Aufhebung seines Arbeitsverhältnisses zustimmt.

Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn das Ausscheiden des Arbeitnehmers zum gewünschten Zeitpunkt die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt.

Durch Gesamtbetriebsvereinbarung können weitere Einzelheiten geregelt werden.

6 Ergänzende Regelungen

Soweit den Arbeitnehmern in Ausführung dieses Tarifvertrages wirtschaftliche Nachteile entstehen, können die Betriebsparteien für den Ausgleich und die Milderung dieser Nachteile ergänzende Regelungen treffen, soweit diese dem Sinn und Zweck dieses Tarifvertrages nicht widersprechen.

7 Geschäftsgrundlage und Änderungsvorbehalt

Wenn sich die Verhältnisse, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Tarifvertrages bestanden, wesentlich ändern, werden auf Verlangen einer Seite unverzüglich Gespräche über die Anpassung, gegebenenfalls auch die Aufhebung dieses Tarifvertrages und insbesondere auch der mit diesem Tarifvertrag eingeräumten besonderen Kündigungsschutzrechte aufgenommen. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich die bei Abschluss dieses Tarifvertrages zu Grunde gelegten wirtschaftlichen Plandaten wesentlich ändern, oder wenn es zu grundlegenden Änderungen in den europäischen wie deutschen gesetzlichen Vorschriften, einschließlich Verordnungen und Erlassen betreffend die Stilllegung des deutschen Steinkohlenbergbaus kommt.

8 Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 1. April 2012 in Kraft. Er ist mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 31. Dezember 2014 kündbar. Dieser Tarifvertrag wirkt nach seiner Beendigung nicht nach.

9 Aufhebung / Verdrängung entgegenstehender Regelungen

Dieser Tarifvertrag beendet mit seinem Inkrafttreten den Tarifvertrag zur sozialverträglichen Flexibilisierung des rheinisch- westfälischen und des Ibbenbürener Steinkohlenbergbaus (TV Flex Steinkohlenbergbau) vom 18. Juni 2009 nachwirkungslos und löst diesen ab.

Die Regelungen dieses Tarifvertrages gelten für die von seinem Geltungsbereich erfassten Arbeitnehmer so lange, wie dieser Tarifvertrag in Kraft ist vorrangig, vor allen anderweitigen Tarifverträgen. Etwaige entgegenstehende anderweitige tarifvertragliche Regelungen, wie insbesondere § 5 Abs. 5 MTV für die Arbeitnehmer des rheinisch- westfälischen Steinkohlenbergbaus und § 5 Abs. 5 MTV für die Arbeitnehmer des Ibbenbürener Steinkohlenbergbaus werden für diese Zeit verdrängt.

Die in diesem Tarifvertrag vorgesehene Clearingstelle ersetzt für die ihr nach diesem Tarifvertrag zugewiesenen Regelungsgegenstände die in § 22 TV über die Betriebsverfassung im deutschen Steinkohlenbergbau vorgesehene tarifliche Schlichtungsstelle, solange dieser Tarifvertrag in Kraft ist.

Mit dem Zeitpunkt der Beendigung dieses Tarifvertrages gelten die verdrängten tariflichen Regelungen wieder uneingeschränkt, soweit sie zu diesem Zeitpunkt noch in Kraft sind.

Herne, 29. Februar 2012

Für den
Gesamtverband Steinkohle e. V.:

Taupitz *Wodf.*

Für die Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie:

J. ... *A. ...*

Anlage 1 zu Ziffer 3.3

*des Tarifvertrages zur Gestaltung sozialverträglicher Personalmaßnahmen
anlässlich der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus
zum 31. Dezember 2018*

(TV Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau)

Richtbeispiel für Durchführung der Vermittlung / Qualifizierung

1. Profiling

1.1 Diagnose

1.2 Prognose

1.2.1 Cluster A: Vermittlung ist ohne weitere Trainings/Qualifizierungen möglich

1.2.2 Cluster B: Vermittlung nach Auffrischungs-/kurzen Trainingsmaßnahmen möglich

1.2.3 Cluster C: Vermittlung nach arbeitsmarktorientierter Qualifizierung möglich

1.2.4 Cluster D: Vermittlungsfähigkeit muss durch individuell abgestimmte besondere Maßnahmen hergestellt werden

1.3 Fortlaufende Aktualisierung

1.4 Orientierungsphase

2. Vermittlung

3. Qualifizierung

4. Datenschutz

1. Profiling

Arbeitnehmer, die in das M.E.C. versetzt worden sind, nehmen an einem aussagekräftigen und fundierten Profiling teil, mit dem nach anerkannten Regeln ein Profil erstellt wird. Das Profiling, das in zwei Schritten entwickelt wird, der Diagnose und der Prognose, analysiert das persönliche Berufsprofil hinsichtlich der beruflichen Kennt-

nisse, der persönlichen Qualifikationen, der Karriereziele, der Wünsche an den zukünftigen Arbeitsplatz und der persönlichen Interessen und Neigungen.

1.1 Diagnose

Im Rahmen der Diagnose wird im Gespräch zwischen Arbeitnehmer und Berater das individuelle Qualifikations- und Fähigkeitsprofil erarbeitet. Dazu werden folgende Daten für die zu diagnostizierenden Bereiche erhoben:

- Qualifikation: Schule, Ausbildung, Weiterbildung
- Berufliche Erfahrungen: Verantwortlichkeiten, Dauer, Qualität
- Sprachkenntnisse: Deutsch, Fremdsprachen
- EDV-Kenntnisse
- Mobilität: regional, überregional, Führerscheine, PKW
- Flexibilität: alternative Einsatzmöglichkeiten, Schnittstellenerfahrungen, Begabung
- Motivation: bisherige Eigenbemühungen, Aktivitäten
- Bewerbermanagement: Verhalten, Strategien,
- Auftreten und Erscheinungsbild: Positions-, Berufs- und Branchenangemessenheit
- Weiterbildungsbereitschaft und -fähigkeit
- Besondere Vermittlungshemmnisse: z. B. Gesundheit, Überschuldung

Zur Vertiefung der Diagnose können Testverfahren angewandt werden, die nach anerkannten Regeln der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik entwickelt worden sind.

Die erhobenen Daten dienen als Basis für die individuelle Analyse, Prognose und ggf. Entwicklung weiterer notwendiger Maßnahmen.

1.2 Prognose

Die im Rahmen der Diagnose erhobenen Daten werden für eine Gesamteinschätzung analysiert. Maßgeblich für die Vermittlung ist die Bewertung, inwieweit der Arbeitnehmer mit seinem Bewerberangebot arbeitsmarktfähig ist, für den für ihn in Betracht kommenden Sektor.

Die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes werden sowohl für die Region als auch überregional durch sorgfältige und kontinuierliche Analyse der Stellenangebote festgestellt und mit den vorhandenen Eignungsprofilen der Arbeitnehmer verglichen.

Je nachdem, in welchem Umfang eine Arbeitsmarktfähigkeit des Arbeitnehmers festgestellt wird, wird eine Einstufung vorgenommen (Cluster):

1.2.1 Cluster A: Vermittlung ist ohne weitere Trainings/Qualifizierungen möglich

Ergibt der Datenabgleich, dass für den Arbeitnehmer passende Stellenangebote zur Verfügung stehen, wird er entsprechend zielgenau bei der Bewerbung unterstützt (Erstellung Bewerbungsunterlagen) und das Bewerbungsgespräch vorbereitet.

1.2.2 Cluster B: Vermittlung nach Auffrischungs-/kurzen Trainingsmaßnahmen möglich

Der Arbeitnehmer benötigt kurze auffrischende bzw. vertiefende Schulungen oder betriebliche Trainingsmaßnahmen im Bereich Sprache und/oder seinem Fachbereich. Das können bspw. sein:

- Erneuerung von Schweißprüfungen: Dauer zwei Monate
- Auffrischung von Sprachkenntnissen: Dauer ein Monat

1.2.3 Cluster C: Vermittlung nach arbeitsmarktorientierter Qualifizierung möglich

Der Arbeitnehmer benötigt Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen im technischen, kaufmännischen oder sprachlichen Bereich mit einer Gesamtdauer von bis zu maximal neun Monaten. Das können bspw. sein:

- CAD: Dauer sechs Monate
- Schweißtechnik: Dauer drei bis sieben Monate
- CNC-Technik: Dauer sechs Monate
- Sprachen: Dauer sechs Monate
- Vertrieb, Marketing, Logistik: Dauer vier bis sechs Monate
- Rechnungswesen: Dauer drei bis sechs Monate
- kfm. Anpassungsfortbildung: Dauer drei bis neun Monate

1.2.4 Cluster D: Vermittlungsfähigkeit muss durch individuell abgestimmte besondere Maßnahmen hergestellt werden

Der Arbeitnehmer ist aufgrund seiner persönlichen Situation, eventueller Handicaps für den aktuellen Arbeitsmarkt nicht vermittelbar. Er benötigt individuell auf ihn zugeschnittene Maßnahmen, um seine Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu bessern, herzustellen oder wiederherzustellen und seine weitere Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

1.3 Fortlaufende Aktualisierung

Die Zuordnung der Arbeitnehmer wird regelmäßig mit Blick auf Änderungen des Arbeitsmarktes und etwaige durch zwischenzeitliche Maßnahmen erworbene neue Fähigkeiten und Qualifikationen überprüft.

1.4 Orientierungsphase

Dem Profiling kann eine kurze Orientierungsphase folgen für die Arbeitnehmer, die schon seit längerem nicht mehr im Bewerbungsprozess standen. Diesen sollen Erkenntnisse über ihre eigenen Stärken und Schwächen vermittelt und Ansatzpunkte zum Verringern der Defizite aufgezeigt werden. Ggf. sollen weitere Maßnahmen, wie bspw. Bewerbertrainings und Informationsveranstaltungen angeboten werden.

2. Vermittlung

Die Arbeitnehmer werden im Rahmen der Vermittlung ständig aktiv in ihren Bemühungen von einem für sie zuständigen Berater begleitet. Dies beinhaltet Hilfestellungen unterschiedlichster Art, die jeweils individuell auf den jeweiligen Arbeitnehmer abgestellt werden. Dabei kann es sich bspw. handeln um Hilfe bei

- der Vorbereitung von aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen,
- der Auswertung von Stellenanzeigen in Zeitungen, Fachzeitschriften und anderen Medien,
- der Vorbereitung zur Vorsprache in Betrieben in einem angemessenen Erscheinungsbild und mit einem angemessenen Auftreten,
- der Nutzung von Jobbörsen und internen wie allgemeinen Datenbanken.

Arbeitnehmer und der für ihn zuständige Berater stehen in ständigem Kontakt, um eine schnellstmögliche Vermittlung zu realisieren. Der zuständige Berater begleitet den Arbeitnehmer bei allen Maßnahmen und evtl. Terminen, insbesondere auch bei Bewerbungs- und Vorstellungsgesprächen. Er ist Ansprechpartner für alle Anliegen des ihm zugeordneten Arbeitnehmers im Zusammenhang mit dessen Zugehörigkeit zum M.E.C..

3. Qualifizierung

Je nach Ergebnis der Prognose und der daraus resultierenden Einstufung werden ggf. Trainings- und Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Auch im Rahmen solcher Maßnahmen bleiben Arbeitnehmer und der für ihn zuständige Berater in

ständigem Kontakt, um den Fortgang und Abschluss der Maßnahme mit für den Arbeitnehmer größtmöglichem Erfolg sicherzustellen.

4. Datenschutz

Sowohl im Rahmen des Profiling als auch bei Durchführung der Vermittlung und Qualifizierung werden die jeweils geltenden gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Bestimmungen zum Datenschutz beachtet.

Anlage 2 zu Ziffer 4.2.4 und 5.3.4

*des Tarifvertrages zur Gestaltung sozialverträglicher Personalmaßnahmen
anlässlich der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus
zum 31. Dezember 2018*

(TV Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau)

Überlassung zur Arbeitsleistung auf zumutbare Arbeitsplätze

- 1. Gleichwertige Tätigkeit**
- 2. Räumliche Zumutbarkeit**
- 3. Zumutbarkeit der Arbeitszeit**
- 4. Soziale Zumutbarkeit**
- 5. Schwer behinderte und diesen gleichgestellte Menschen,
Bergmannsversorgungsschein-Inhaber**

1. Gleichwertige Tätigkeit

Ein anderweitiger Arbeitsplatz ist zumutbar, wenn der Arbeitnehmer nach seiner Befähigung, Ausbildung und Eignung den anderen Arbeitsplatz ausfüllen kann oder der Arbeitnehmer die fehlende Befähigung oder Ausbildung durch eine Qualifizierung erwerben kann. Die Gleichwertigkeit wird unabhängig von der bisherigen Statusgruppe beurteilt.

2. Räumliche Zumutbarkeit

Räumlich zumutbar sind bundesweit alle Arbeitsplätze, die gleichwertig sind im Sinn der Ziffer 1.

3. Zumutbarkeit der Arbeitszeit

Für Arbeitnehmer, in deren Haushalt ein Kind im Alter bis zu 12 Jahren überwiegend lebt, ist eine regelmäßig in der Zeit von 18.00 Uhr bis 07.00 Uhr zu leistende Arbeit unzumutbar. Voraussetzung ist, was der Arbeitnehmer nachzuweisen hat, dass das Kind nicht von einer im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, und dass die Lage der neuen Arbeitszeit nicht der bisherigen entspricht.

4. Soziale Zumutbarkeit

Jeder nach den vorstehenden Regelungen zumutbare Arbeitsplatz ist grundsätzlich sozial zumutbar. Etwas anders gilt ausnahmsweise dann, wenn aufgrund besonderer persönlicher Umstände des Arbeitnehmers oder aufgrund besonderer familiärer, von ihm nicht zumutbar änderbarer Rahmenbedingungen unter Abwägung seiner Interessen und der des Arbeitgebers eine Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer unzumutbar ist (besonderer sozialer Härtefall).

Ein besonderer sozialer Härtefall im vorstehenden Sinn kann insbesondere dann vorliegen, wenn

- ein Arbeitnehmer einen Ehepartner, ein Kind oder einen Verwandten in gerader Linie als Pflegeperson in seiner häuslichen Umgebung nachweislich pflegt (§ 19 Satz 1 SGB XI). Der Nachweis ist von dem Arbeitnehmer durch die Bescheinigungen der Sozialversicherungsträger zu erbringen. Aus diesen Bescheinigungen muss sich insbesondere ergeben, dass der Angehörige pflegebedürftig gem. §§ 14, 15 SGB XI (Nachweis der Pflegestufe) und der Arbeitnehmer Pflegeperson des Angehörigen gem. § 19 Satz 1 SGB XI ist (z.B. Nachweis aus dem Pflegegutachten, Bescheid über Leistungen zur sozialen Sicherung der Pflegeperson gem. § 44 SGB XI).
- bei einem Alleinerziehenden die Kinderbetreuung eines Kindes bis zu 12 Jahren an einem ggf. einzunehmenden neuen Wohnort nachweislich nicht sichergestellt ist bzw. nicht zumutbar sichergestellt werden kann. Ein Arbeitnehmer ist alleinerziehend, wenn in seinem Haushalt kein Ehepartner/Lebenspartner oder Lebensgefährtin wohnt.

5. Schwer behinderte und diesen gleichgestellte Menschen, Bergmannsversorgungsschein-Inhaber

Arbeitnehmer, die als schwer behinderte Menschen anerkannt oder diesen gleichgestellt sind, sowie Inhaber des Bergmannsversorgungsscheins unterfallen grundsätzlich den vorstehenden Regelungen. Darüber hinaus aber ist in jedem Fall eine zusätzliche Prüfung vorzunehmen.

Im Rahmen der Feststellung der Zumutbarkeit ist auch zu prüfen, ob die besonderen Umstände, die zur Anerkennung oder Gleichstellung als schwer behinderter Mensch bzw. zur Zuerkennung des Bergmannsversorgungsscheins geführt haben, der Ausübung der Tätigkeit entgegenstehen und inwieweit dem durch anderweitige Unterstützungsmaßnahmen (ggf. unter Einbeziehung des Integrationsamtes) abgeholfen werden kann.

Anlage 3 zu Ziffer 5.3.2

*des Tarifvertrages zur Gestaltung sozialverträglicher Personalmaßnahmen
anlässlich der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus
zum 31. Dezember 2018*

(TV Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau)

Abordnung auf Arbeitsplätze im Unternehmen Zumutbare Arbeitsplätze im Unternehmen

- 1. Gleichwertige Tätigkeit**
- 2. Räumliche Zumutbarkeit**
- 3. Zumutbarkeit der Arbeitszeit**
- 4. Soziale Zumutbarkeit**
- 5. Schwer behinderte und diesen gleichgestellte Menschen,
Bergmannsversorgungsschein-Inhaber**

1. Gleichwertige Tätigkeit

Ein anderweitiger Arbeitsplatz ist zumutbar, wenn der Arbeitnehmer nach seiner Befähigung, Ausbildung und Eignung den anderen Arbeitsplatz ausfüllen kann oder der Arbeitnehmer die fehlende Befähigung oder Ausbildung durch eine Qualifizierung erwerben kann. Die Gleichwertigkeit wird unabhängig von der bisherigen Statusgruppe beurteilt.

2. Räumliche Zumutbarkeit

Räumlich zumutbar ist jeder gleichwertige Arbeitsplatz im Sinn der Ziffer 1 im deutschen Steinkohlenbergbau, d. h. bundesweit.

3. Zumutbarkeit der Arbeitszeit

Für Arbeitnehmer, in deren Haushalt ein Kind im Alter bis zu 12 Jahren überwiegend lebt, ist eine regelmäßig in der Zeit von 18.00 Uhr bis 07.00 Uhr zu leistende Arbeit unzumutbar. Voraussetzung ist, was der Arbeitnehmer nachzuweisen hat, dass das Kind nicht von einer im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, und dass die Lage der neuen Arbeitszeit nicht der bisherigen entspricht.

4. Soziale Zumutbarkeit

Jeder gleichwertige, räumlich zumutbare Arbeitsplatz ist grundsätzlich sozial zumutbar. Etwas anderes gilt ausnahmsweise dann, wenn aufgrund besonderer persönlicher Umstände des Arbeitnehmers oder aufgrund besonderer familiärer, von ihm nicht zumutbar änderbarer Rahmenbedingungen unter Abwägung seiner Interessen und der des Arbeitgebers eine Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer unzumutbar ist (besonderer sozialer Härtefall).

Ein besonderer sozialer Härtefall im vorstehenden Sinn kann insbesondere dann vorliegen, wenn

- ein Arbeitnehmer einen Ehepartner, ein Kind oder einen Verwandten in gerader Linie als Pflegeperson in seiner häuslichen Umgebung nachweislich pflegt (§ 19 Satz 1 SGB XI). Der Nachweis ist von dem Arbeitnehmer durch die Bescheinigungen der Sozialversicherungsträger zu erbringen. Aus diesen Bescheinigungen muss sich insbesondere ergeben, dass der Angehörige pflegebedürftig gem. §§ 14, 15 SGB XI (Nachweis der Pflegestufe) und der Arbeitnehmer Pflegeperson des Angehörigen gem. § 19 Satz 1 SGB XI ist (z.B. Nachweis aus dem Pflegegutachten, Bescheid über Leistungen zur sozialen Sicherung der Pflegeperson gem. § 44 SGB XI).
- bei einem Alleinerziehenden die Kinderbetreuung eines Kindes bis zu 12 Jahren an einem ggf. einzunehmenden neuen Wohnort nachweislich nicht sichergestellt ist bzw. nicht zumutbar sichergestellt werden kann. Ein Arbeitnehmer ist alleinerziehend, wenn in seinem Haushalt kein Ehepartner/Lebenspartner oder Lebensgefährtin wohnt.

5. Schwer behinderte und diesen gleichgestellte Menschen, Bergmannsversorgungsschein-Inhaber

Arbeitnehmer, die als schwer behinderte Menschen anerkannt oder diesen gleichgestellt sind, sowie Inhaber des Bergmannsversorgungsscheins unterfallen grundsätzlich den vorstehenden Regelungen. Darüber hinaus aber ist in jedem Fall eine zusätzliche Prüfung vorzunehmen.

Im Rahmen der Feststellung der Zumutbarkeit ist auch zu prüfen, ob die besonderen Umstände, die zur Anerkennung oder Gleichstellung als schwer behinderter Mensch bzw. zur Zuerkennung des Bergmannsversorgungsscheins geführt haben, der Ausübung der Tätigkeit entgegenstehen und inwieweit dem durch anderweitige Unterstützungsmaßnahmen (ggf. unter Einbeziehung des Integrationsamtes) abgeholfen werden kann.

Anlage 4 zu Ziffer 5.3.3

*des Tarifvertrages zur Gestaltung sozialverträglicher Personalmaßnahmen
anlässlich der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus
zum 31. Dezember 2018*

(TV Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau)

Vermittlung auf externe Arbeitsplätze Zumutbarkeit externer Arbeitsplätze

- 1. Gleichwertige Tätigkeit**
- 2. Zeitliche Zumutbarkeit**
- 3. Zumutbarkeit der Vergütung**
- 4. Räumliche Zumutbarkeit**
- 5. Zumutbarkeit des Beschäftigungsgrades**
- 6. Zumutbarkeit der Arbeitszeit**
- 7. Soziale Zumutbarkeit**
- 8. Schwer behinderte und diesen gleichgestellte Menschen,
Bergmannsversorgungsschein-Inhaber**
- 9. Sonderfälle**

1. Gleichwertige Tätigkeit

Ein anderweitiger Arbeitsplatz ist zumutbar, wenn der Arbeitnehmer nach seiner Befähigung, Ausbildung und Eignung den anderen Arbeitsplatz ausfüllen kann oder der Arbeitnehmer die fehlende Befähigung oder Ausbildung durch eine Qualifizierung erwerben kann. Die Gleichwertigkeit wird unabhängig von der bisherigen Statusgruppe beurteilt.

2. Zeitliche Zumutbarkeit

Ein Arbeitsplatz ist zumutbar, es sei denn, es handelt sich um ein auf weniger als 12 Monate befristetes Arbeitsverhältnis.

3. Zumutbarkeit der Vergütung

Das erste einem Arbeitnehmer unterbreitete Arbeitsplatzangebot ist zumutbar, wenn das angebotene Bruttomonatseinkommen mindestens 90 % des bisherigen Bruttomonatseinkommens beträgt. Das zweite einem Arbeitnehmer unterbreitete Arbeitsplatzangebot ist zumutbar, wenn das angebotene Bruttomonatseinkommen mindestens 80 % des bisherigen Bruttomonatseinkommens beträgt.

Für die Ermittlung des bisherigen Bruttomonatseinkommens gilt Ziffer 4.3, Absätze 3 und 4 des Tarifvertrages Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau. Das angebotene Bruttomonatseinkommen errechnet sich aus dem angebotenen Bruttojahresgehalt/Bruttojahreslohn bzw. Bruttojahreszielgehalt/Bruttojahresziellohn, dividiert durch 12.

4. Räumliche Zumutbarkeit

Räumlich zumutbar sind Arbeitsplatzangebote

- für das erste Angebot:

Wenn die Wegstrecke Wohnung - Arbeitsstätte nicht mehr als 150 km, auch für (jeweils grenznaher Bereich) Beneluxländer beträgt.

- für das zweite Angebot:

Bundesweit sowie (jeweils grenznaher Bereich) Beneluxländer.

5. Zumutbarkeit des Beschäftigungsgrades

Arbeitsplatzangebote für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind zumutbar, wenn ein Vollzeitarbeitsplatz angeboten wird oder der angebotene Teilzeitarbeitsplatz mit mindestens 90 % des bisherigen Bruttomonatseinkommens i. S. der Ziffer 3 vergütet wird.

Als zweites Angebot sind für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer alle (Teilzeit-)Arbeitsplätze zumutbar, wenn diese mit mindestens 80 % des bisherigen Bruttomonatseinkommens i. S. der Ziffer 3 vergütet werden.

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gilt Gleiches, solange die angebotene zu erbringende Gesamtarbeitszeit der bisherigen entspricht oder geringer ist.

6. Zumutbarkeit der Arbeitszeit

Für Arbeitnehmer, in deren Haushalt ein Kind im Alter bis zu 12 Jahren überwiegend lebt, ist eine regelmäßig in der Zeit von 18.00 Uhr bis 07.00 Uhr zu leistende Arbeit unzumutbar. Voraussetzung ist, was der Arbeitnehmer nachzuweisen hat, dass das Kind nicht von einer im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, und dass die Lage der neuen Arbeitszeit nicht der bisherigen entspricht.

7. Soziale Zumutbarkeit

Jeder nach den vorstehenden Regelungen zumutbare Arbeitsplatz ist grundsätzlich sozial zumutbar. Etwas anderes gilt ausnahmsweise dann, wenn aufgrund besonderer persönlicher Umstände des Arbeitnehmers oder aufgrund besonderer familiärer, von ihm nicht zumutbar änderbarer Rahmenbedingungen unter Abwägung seiner Interessen und der des Arbeitgebers eine Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer unzumutbar ist (besonderer sozialer Härtefall).

Ein besonderer sozialer Härtefall im vorstehenden Sinn kann insbesondere dann vorliegen, wenn

- ein Arbeitnehmer einen Ehepartner, ein Kind oder einen Verwandten in gerader Linie als Pflegeperson in seiner häuslichen Umgebung nachweislich pflegt (§ 19 Satz 1 SGB XI). Der Nachweis ist von dem Arbeitnehmer durch die Bescheinigungen der Sozialversicherungsträger zu erbringen. Aus diesen Bescheinigungen muss sich insbesondere ergeben, dass der Angehörige pflegebedürftig gem. §§ 14, 15 SGB XI (Nachweis der Pflegestufe) und der Arbeitnehmer Pflegeperson des Angehörigen gem. § 19 Satz 1 SGB XI ist (z. B. Nachweis aus dem Pflegegutachten, Bescheid über Leistungen zur sozialen Sicherung der Pflegeperson gem. § 44 SGB XI).
- bei einem Alleinerziehenden die Kinderbetreuung eines Kindes bis zu 12 Jahren an einem ggf. einzunehmenden neuen Wohnort nachweislich nicht sichergestellt ist bzw. nicht zumutbar sichergestellt werden kann. Ein Arbeitnehmer ist alleinerziehend, wenn in seinem Haushalt kein Ehepartner/Lebenspartner oder Lebensgefährtin wohnt.

8. Schwer behinderte und diesen gleichgestellte Menschen, Bergmannsversorgungsschein-Inhaber

Arbeitnehmer, die als schwer behinderte Menschen anerkannt oder diesen gleichgestellt sind, sowie Inhaber des Bergmannsversorgungsscheins unterfallen grundsätz-

lich den vorstehenden Regelungen. Darüber hinaus aber ist in jedem Fall eine zusätzliche Prüfung vorzunehmen.

Im Rahmen der Feststellung der Zumutbarkeit ist auch zu prüfen, ob die besonderen Umstände, die zur Anerkennung oder Gleichstellung als schwer behinderter Mensch bzw. zur Zuerkennung des Bergmannsversorgungsscheins geführt haben, der Ausübung der Tätigkeit entgegenstehen und inwieweit dem durch anderweitige Unterstützungsmaßnahmen (ggf. unter Einbeziehung des Integrationsamtes) abgeholfen werden kann.

9. Sonderfälle

Ein Sonderfall liegt vor, wenn es nicht möglich ist, für den Arbeitnehmer innerhalb von einem Jahr nach seiner Versetzung in das M.E.C. bzw. einem Jahr nach Aufhebung einer eventuellen Rückabordnung einen zumutbaren Arbeitsplatz im Sinn der vorstehenden Regelungen zu finden. Dann ist der Arbeitnehmer verpflichtet das Angebot anzunehmen, das die Clearingstelle als zumutbar feststellt.

Die Clearingstelle entscheidet nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers und der des betroffenen Arbeitnehmers sowie seiner Chancen auf dem aktuellen Arbeitsmarkt unter Einbeziehung der in diesem Tarifvertrag und anderen geltenden Regelwerken vorgesehenen Leistungen über die Zumutbarkeit des konkreten Angebotes. Kommt sie zu dem Ergebnis, dass bei Abwägung der beiderseitigen Interessen die in diesem Tarifvertrag und in anderen geltenden Regelwerken vorgesehenen Leistungen nicht ausreichen, um die Zumutbarkeit des Angebotes festzustellen, kann sie darüber hinausgehende Ausgleichsleistungen festsetzen und damit die Feststellung der Zumutbarkeit des Angebots im zu prüfenden Sonderfall begründen.