



Teil IV

Tarifvereinbarung

zur Absicherung von Arbeitsplätzen und
Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen
(Rationalisierungsschutzabkommen)

RSA

für die
Volksbanken und Raiffeisenbanken
sowie die
genossenschaftlichen Zentralbanken

abgeschlossen am: 14. April 1983

in der Fassung vom: 8. Juli 2004

§ 1

Geltungsbereich

Das Rationalisierungsschutzabkommen hat den gleichen räumlichen und persönlichen Geltungsbereich wie Teil I (Manteltarifvertrag). Es gilt fachlich für alle Kreditgenossenschaften mit regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmern im Bankbetrieb und für die genossenschaftlichen Zentralbanken.

§ 2

Allgemeine Grundsätze

Die Vertragsparteien bejahen die wirtschaftliche Notwendigkeit von Rationalisierungsmaßnahmen. Diese haben sowohl den wirtschaftlichen Belangen der Unternehmen als auch den sozialen Interessen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen.

§ 3*)

Begriffsbestimmung

Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind wesentliche Änderungen der Arbeitstechnik oder der Arbeitsorganisation zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens, sofern diese zu Versetzungen, Herabgruppierungen oder Kündigungen führen.

§ 4

Zusammenarbeit mit der Betriebs- bzw. Personalvertretung

Der Arbeitgeber hat den Betriebs- bzw. Personalrat über die Planung von Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne von § 3 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre personellen Auswirkungen (Versetzungen, Umgruppierungen, Umschulungen, Kündigungen) mit ihm so rechtzeitig zu beraten, dass das Ergebnis der Beratungen noch berücksichtigt werden kann. Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Betriebs- bzw. Personalvertretung bleiben unberührt.

§ 5

Grundsatz der Arbeitsplatzsicherung

1. Vorrangiges soziales Ziel im Falle von Rationalisierungsmaßnahmen ist die Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses im Unternehmen. Dabei gehen die Vertragsparteien von der grundsätzlichen Bereitschaft der Arbeitnehmer zu Mobilität und Flexibilität aus.

Sofern aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen ein Arbeitsplatz in der tariflichen Wertigkeit sinkt oder wegfällt, ist dem Arbeitnehmer – soweit vorhanden –, gegebenenfalls nach einer Umschulung, ein zumutbarer Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe in demselben Betrieb des Unternehmens anzubieten. Sofern dies nicht möglich ist, ist dem Arbeitnehmer – soweit vorhanden – ein zumutbarer Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe in einem anderen nahe gelegenen Betrieb des Unternehmens anzubieten.

2. Steht ein Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe gemäß Ziff. 1 nicht zur Verfügung, ist dem Arbeitnehmer – soweit vorhanden – ein zumutbarer geringer bewerteter Arbeitsplatz im Betrieb oder, sofern dies nicht möglich ist, in einem anderen nahe gelegenen Betrieb des Unternehmens anzubieten.

3. Ist die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder in einem anderen nahe gelegenen Betrieb des Unternehmens nicht möglich, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich zu bemühen, dem Arbeitnehmer – soweit vorhanden – einen Arbeitsplatz in einem anderen nahe gelegenen Unternehmen des kreditgenossenschaftlichen Banken-

*) Protokollnotiz zu § 3

Fusionen sind wie Rationalisierungsmaßnahmen zu behandeln, wenn sie die Voraussetzungen des § 3 erfüllen.

verbundes zu vermitteln. Der Betriebsrat ist darüber zu unterrichten. Ziffern 1 und 2 finden entsprechend Anwendung. Ziffer 7 findet keine Anwendung, es sei denn, der Arbeitnehmer lehnt den durch Vermittlung angebotenen Arbeitsplatz ohne beachtlichen Grund ab.

4. §§ 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG, 102 Abs. 3 Ziff. 3 BetrVG bzw. die entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze bleiben unberührt.
5. Die Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzes richtet sich nach der Art der bisherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers, seinem Alter und Gesundheitszustand, seinen familiären Verhältnissen sowie der räumlichen Entfernung des neuen Arbeitsplatzes.
6. Der von Maßnahmen des § 3 in Verbindung mit § 5 dieses Abkommens betroffene Arbeitnehmer ist zu informieren und insbesondere wegen der Zumutbarkeit anzuhören.
7. Ein Arbeitnehmer, der es ablehnt, einen zumutbaren Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe zu übernehmen oder an zumutbaren Umschulungsmaßnahmen für die Übernahme eines solchen teilzunehmen, oder eine entsprechende Umschulung schuldhaft vorzeitig abbricht, erwirbt keine Ansprüche aus diesem Abkommen.

§ 6

Änderung der Tätigkeit – Versetzung

1. Ändert sich durch eine Rationalisierungsmaßnahme die Tätigkeit eines Arbeitnehmers an seinem bisherigen Arbeitsplatz, hat dieser Anspruch auf die notwendigen und geeigneten Maßnahmen zur Einarbeitung in die geänderte Tätigkeit. Dies gilt entsprechend bei einer Versetzung auf einen neuen Arbeitsplatz.
2. Ist die Versetzung mit einem Ortswechsel verbunden, so trägt der Arbeitgeber
 - a) bei einem notwendigen Wohnungswechsel die Kosten im Rahmen des Bundesumzugskostengesetzes,
 - b) für längstens zwölf Monate die nachgewiesenen Mehrkosten für die Fahrt zum neuen Arbeitsort bzw. die nachgewiesenen Kosten der doppelten Haushaltsführung im Rahmen der steuerlich jeweils zulässigen Höchstbeträge.
3. Erweist sich innerhalb von sechs Monaten nach einer Versetzung, dass der Arbeitnehmer den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht entspricht, ist ein zweites Mal im Sinne des § 5 zu verfahren.
4. Sofern ein Arbeitnehmer versetzt und das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach der Versetzung entweder vom Arbeitgeber gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst wird, weil der Arbeitnehmer den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht entspricht, bleiben die Ansprüche aus diesem Abkommen erhalten.

§ 7

Qualifikationssicherung

1. Vor einer Herabgruppierung oder Kündigung aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen ist zu prüfen, inwieweit diese durch Umschulung oder Fortbildung gemindert oder verhindert werden können. Kann dem Arbeitnehmer gemäß § 5 ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden, der eine Umschulung erfordert, so hat er Anspruch auf die hierfür erforderlichen Umschulungsmaßnahmen.
2. Für die Dauer der Umschulung erhält der Arbeitnehmer die bisherigen Bezüge, ausgenommen die Vergütungen gemäß § 5 MTV, es sei denn, deren Voraussetzungen sind erfüllt.

Die notwendigen Kosten der Umschulung trägt der Arbeitgeber.

3. Leistungen anderer Stellen gehen vor und sind auf die Ansprüche gemäß Ziffer 2 anzurechnen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die ihnen nach gesetzlichen oder sonstigen Regelungen zustehenden Leistungen zu beantragen.

4. Die betrieblichen Umschulungsmaßnahmen sollen soweit wie möglich im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden; sofern sie über diese Zeit hinausgehen, ist ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

Bei außerbetrieblichen Umschulungen ist der Arbeitnehmer freizustellen.

5. Eine begonnene Umschulung kann nur einvernehmlich geändert werden. Bricht ein Arbeitnehmer die Umschulung schuldhaft vorzeitig ab oder tritt er den neuen Arbeitsplatz schuldhaft nicht an, hat er dem Arbeitgeber die sachlichen Kosten der Umschulung zu erstatten.

§ 8

Änderungskündigung/Gehaltssicherung

1. Soll einem Arbeitnehmer wegen einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 3 eine Tätigkeit übertragen werden, die einer niedrigeren Tarifgruppe entspricht, so ist für eine Änderungskündigung oder Einvernehmen Schriftform erforderlich.

Für die Änderungskündigung gelten die Bestimmungen des § 17 MTV und des Kündigungsschutzgesetzes.

2. Für die Dauer der Kündigungsfrist erfolgt eine Fortzahlung der bisherigen Bezüge, ausgenommen die Vergütungen gemäß § 5 MTV, es sei denn, deren Voraussetzungen sind erfüllt. Nimmt der Arbeitnehmer das neue Vertragsangebot innerhalb von drei Wochen nach Zugang an, erhält er unter der Voraussetzung, dass er dem Betrieb mindestens 15 Jahre oder im Falle der Vollendung des 40. Lebensjahres mindestens zehn Jahre ununterbrochen angehört hat, zu seinem neuen Tarifgehalt eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen den bisherigen Bezügen und der neuen Tarifgruppe im Zeitpunkt der Versetzung. Auf diese Zulage werden allgemeine Tarifgehaltserhöhungen voll angerechnet. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer in der bisherigen Tarifgruppe in den vorangegangenen drei Jahren eingruppiert war.
3. § 7 Ziff. 5 MTV bleibt unberührt.
4. Bei einer einvernehmlichen Versetzung gelten die Ziffern 2–3 entsprechend.

§ 9 *) **)

Kündigung und Abfindung

1. Ist aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen eine Kündigung des Arbeitnehmers unvermeidbar, so gelten für die Kündigung die Bestimmungen des § 17 MTV und die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes. § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG findet entsprechende Anwendung.
2. Vor einer Kündigung gemäß Ziffer 1 ist für Arbeitnehmer mit 25-jähriger Betriebszugehörigkeit, die zwei Jahre vor der Möglichkeit des gesetzlichen Rentenbezugs stehen, zu prüfen, ob an die Stelle einer Kündigung mit Zahlung einer Abfindung eine andersartige einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z. B. Zahlung eines Übergangsgeldes) treten kann. Während der zeitlichen Geltung des Altersteilzeit-Tarifvertrags können Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre angehören, an Stelle einer unvermeidbaren betriebsbedingten Kündigung eine Altersteilzeitregelung – gegebenenfalls in Verbindung mit einer Versetzung – in Anspruch nehmen, sofern nicht betriebliche Gründe entgegenstehen. Bei Vereinbarung einer Alters-

*) **Protokollnotiz zu § 9**

Für das Gebiet der am 3. Oktober 1990 der Bundesrepublik Deutschland beigetretenen Länder einschl. Berlin (Ost) bezieht die Betriebszugehörigkeit bei Joint-Venture-Banken bzw. bei Banken, die aus Joint-Venture-Banken hervorgegangen sind, auch diejenigen Jahre ein, die bei einem Gründungsmitglied der betroffenen Joint-Venture-Bank oder einer Rechtsvorgängerin eines Gründungsmitglieds verbracht wurden.

) **Protokollnotiz zu § 9

Liegen die Voraussetzungen für einen Sozialplan vor, wird während der zeitlichen Geltung der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel) vor Kündigungen gemäß § 9 Abs. 1 die Möglichkeit einer freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarung auf der Grundlage der 31-Stunden-Klausel geprüft.

teilzeit endet das Arbeitsverhältnis mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer frühestens eine Rente (mit Abschlägen) beanspruchen kann.

Während des Altersteilzeitverhältnisses erhalten die betreffenden Arbeitnehmer einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 25 % des Teilzeitentgelts gemäß § 9 Ziff. 1 MTV; ausgenommen sind Mehrarbeitsvergütungen gemäß § 5 MTV. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich kann eine ungleichmäßige Verteilung des Aufstockungsprozentsatzes vereinbart werden (z. B. 30 % in der Arbeitsphase und 20 % in der Freistellungsphase).

Kann eine Altersteilzeitregelung nicht erfolgen, tritt während der zeitlichen Geltung des Vorruhestands-Tarifvertrags für Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre angehören, an die Stelle einer unvermeidbaren Kündigung eine entsprechende Vorruhestandsregelung.

3. Führen Rationalisierungsmaßnahmen – auch in Form eines Auflösungsvertrags – zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung. Sie beträgt:

BZ	Alter				
	40	44	48	52	56
	Monatsgehälter				
10	4	4,5	5	5,5	6
14	5	5,75	6,5	7,25	8
18	6	7	8	9	10
22	7	8,25	9,5	10,75	12
26	–	9,5	11	12,5	14

Für Arbeitnehmer vor Vollendung des 40. Lebensjahres beträgt die Abfindung:

- bei 5-jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Monatsgehalt,
- bei 10-jähriger Betriebszugehörigkeit 2 Monatsgehälter,
- bei 15-jähriger Betriebszugehörigkeit 3 Monatsgehälter.

Für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter ist der Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend.

4. Betriebliche Leistungen, die aus gleichem Anlass erfolgen, werden auf Ansprüche aus den vorstehenden Regelungen angerechnet.
5. Der Anspruch auf die Abfindung ruht, wenn der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhebt.
6. Ein Anspruch auf die Abfindung besteht nicht, wenn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit des Bezugs von Altersruhegeld bzw. vorgezogenem Altersruhegeld oder Dauerrente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, von Leistungen aus einer gesetzlichen Befreiungsversicherung oder von öffentlich-rechtlichen Versorgungsbezügen besteht. Tritt eine dieser Möglichkeiten oder die Vollendung des 63. Lebensjahres innerhalb eines Zeitraums ein, der kürzer ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, so verringert sich die Abfindung entsprechend. Ein Anspruch auf Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung auf Zeit/bei Berufsunfähigkeit wird in seiner für die Bezugsdauer insgesamt festgestellten Höhe auf den Abfindungsanspruch angerechnet. Eine Anrechnung findet nicht statt, wenn bereits vor Eintritt des Rationalisierungsfalles eine teilweise Erwerbsminderungsrente vorlag und die Abfindung auf der entsprechenden Teilzeitbasis berechnet wurde.

7. Arbeitnehmer, die unter voller Anrechnung der Betriebszugehörigkeitsjahre im bisherigen Unternehmen und unter entsprechender Wahrung der darauf beruhenden Rechte einen neuen Arbeitsplatz in einem anderen Unternehmen des kreditgenossenschaftlichen Bankenverbundes aufgrund einer Vermittlung gemäß § 5 Ziff. 3 erhalten, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Abfindung.
8. Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist bei Vorliegen sozialer Härten eine Fortführung bestehender Arbeitgeberdarlehen zu Angestelltenkonditionen bis maximal drei Jahre nach billigem Ermessen zu prüfen.

§ 10

Subsidiaritätsklausel

Leistungen, die auf anderer Rechtsgrundlage zu den gleichen Zwecken wie die in diesem Abkommen aufgeführten Leistungen gewährt werden, sind auf die Ansprüche aus den vorstehenden Bestimmungen anzurechnen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, derartige Leistungen zu beantragen.

§ 11

Schlussbestimmungen

Günstigere gesetzliche, tarifliche und günstigere bestehende betriebliche oder einzelvertragliche Bestimmungen bleiben von diesem Abkommen unberührt. Der Abschluss abweichender Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen auf der Grundlage der §§ 111 ff. BetrVG bzw. der entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze sowie ergänzender Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen anlässlich von Vorgängen, die dem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bzw. Personalrats unterliegen, ist zulässig, soweit diese nicht die Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen zum Inhalt haben.

§ 12

Laufzeit

Dieses Abkommen tritt am 1. Mai 1983 in Kraft*). Es kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

*) Geändert durch Tarifvertrag zur Änderung des Rationalisierungsschutzabkommens vom 14. März 1985, vom 16. Mai 1987 und vom 28. Mai 1997 sowie durch Tarifvertrag zur gesetzlichen Neuordnung der Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrenten mit Wirkung ab 1. September 2001, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 28. Mai 2003 mit Wirkung ab 1. Januar 2003 und durch Tarifvertrag zur Änderung des Rationalisierungsschutzabkommens vom 8. Juli 2004.