



Teil E

RSA

Tarifvereinbarung

zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen
bei Rationalisierungsmaßnahmen
(Rationalisierungsschutzabkommen)

für die
Volksbanken und Raiffeisenbanken
sowie die
genossenschaftliche Zentralbank

abgeschlossen am: 14. April 1983
in der Fassung vom: 18. März 2025

§ 1

Geltungsbereich

Das Rationalisierungsschutzabkommen hat den gleichen räumlichen und persönlichen Geltungsbereich wie Teil A (Manteltarifvertrag). Es gilt fachlich für alle Kreditgenossenschaften mit regelmäßig mehr als 20 Mitarbeitern im Bankbetrieb und für die genossenschaftliche Zentralbank.

§ 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 Mitarbeiter Rechnung zu tragen.

§ 3*

Begriffsbestimmung

Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrags 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 dem Betriebsrat

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat 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 des Betriebsrates 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 Mitarbeiter zu Mobilität und Flexibilität aus.
Sofern aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen ein Arbeitsplatz in der tariflichen Wertigkeit sinkt oder wegfällt, ist dem Mitarbeiter – 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 Mitarbeiter – 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 Ziffer 1 nicht zur Verfügung, ist dem Mitarbeiter – 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 Mitarbeiters in demselben Betrieb oder in einem anderen nahe gelegenen Betrieb des Unternehmens nicht möglich, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich zu bemühen, dem Mitarbeiter – soweit vorhanden – einen Arbeitsplatz in einem anderen nahe gelegenen Unternehmen des kreditgenossenschaftlichen Bankenverbundes zu vermitteln. Der Betriebsrat ist darüber zu unterrichten. Ziffern 1 und 2 finden entsprechend Anwendung. Ziffer 7 findet keine Anwendung, es sei denn, der Mitarbeiter lehnt den durch Vermittlung angebotenen Arbeitsplatz ohne beachtlichen Grund ab.

* **Protokollnotiz zu § 3**

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

4. Die §§ 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG und 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG bleiben unberührt.
5. Die Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzes richtet sich nach der Art der bisherigen Tätigkeit des Mitarbeiters, 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 Mitarbeiter ist zu informieren und insbesondere wegen der Zumutbarkeit anzuhören.
7. Ein Mitarbeiter, 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 Mitarbeiters 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 Mitarbeiter den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht entspricht, ist ein zweites Mal im Sinne des § 5 zu verfahren.
4. Sofern ein Mitarbeiter versetzt und das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach der Versetzung entweder vom Arbeitgeber gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst wird, weil der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter freizustellen.
5. Eine begonnene Umschulung kann nur einvernehmlich geändert werden. Bricht ein Mitarbeiter 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/Vergütungssicherung

1. Soll einem Mitarbeiter 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 Vergütung, ausgenommen die Vergütungen gemäß § 5 MTV, es sei denn, deren Voraussetzungen sind erfüllt.
3. Im Übrigen gelten für die Vergütungssicherung die Regelungen in Teil B (Vergütungstarifvertrag), Teil II, § 4.
4. Bei einer einvernehmlichen Versetzung gelten die Ziffern 2-3 entsprechend.

§ 9* **

Kündigung und Abfindung

1. Ist aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen eine Kündigung des Mitarbeiters 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 Mitarbeiter mit mindestens 10-jähriger Betriebszugehörigkeit zu prüfen, ob auf eine Kündigung verzichtet und dem Mitarbeiter stattdessen die Überführung des Arbeitsverhältnisses in eine Transfergesellschaft angeboten werden kann. Ziel ist es, die Chancen der Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern (z. B. durch Bewerbertraining und Qualifikationsmaßnahmen für Mitarbeiter, die dem Arbeitsmarkt weiterhin zur Verfügung stehen) und sie bei der Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis zu unterstützen.

Sofern sich der Mitarbeiter innerhalb eines Monats für die Annahme eines solchen Angebots entscheidet, gilt Folgendes:

Für jeden vollen Monat, den der Mitarbeiter in einer Transfergesellschaft verbringt, reduziert sich die tarifliche Abfindung um 0,5 Monatsgehälter. Dies gilt nicht für Monate, in denen der Mitarbeiter vorzeitig – unter Abkürzung der Kündigungsfrist – in eine Transfergesellschaft wechselt.

Wechselt der Mitarbeiter vorzeitig – unter Abkürzung der maßgeblichen Kündigungsfrist – in eine Transfergesellschaft, soll sich die Beschäftigung durch die Transfergesellschaft für jeden Monat der Abkürzung der Kündigungsfrist entsprechend verlängern.

*** 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 vor dem Ausspruch von Kündigungen gemäß § 9 Abs. 1 die Möglichkeit einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung gemäß § 19 Ziffer 2 MTV geprüft.

Die maximale Beschäftigung durch die Transfergesellschaft beträgt zwölf Monate*.

3. Vor einer Kündigung gemäß Ziffer 1 ist für Mitarbeiter 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 Mitarbeiter, 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 Altersteilzeit endet das Arbeitsverhältnis mit Beginn des Kalendermonats, für den der Mitarbeiter frühestens eine Rente (mit Abschlägen) beanspruchen kann; dies gilt nicht, wenn die Option auf eine Rente mit Abschlägen auf einer Schwerbehinderung beruht.

Während des Altersteilzeitverhältnisses erhalten die betreffenden Mitarbeiter einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 25 % des Teilzeitentgelts gemäß § 9 Ziffer 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).

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

BZ	Alter				
	40	44	48	52	56
	Monatsgehälter				
10	4,5	5	5,5	7	7,5
14	5,5	6,25	7	8,75	9,5
18	6,5	7,5	8,5	10,5	11,5
22	7,5	8,75	10	12,25	13,5
26	–	10	11,5	14	15,5

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

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

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

5. Betriebliche Leistungen, die aus gleichem Anlass erfolgen, werden auf Ansprüche aus den vorstehenden Regelungen angerechnet.

* Protokollnotiz zu § 9 Ziffer 2

Für eine finanzielle Förderung der Transfergesellschaft durch Leistungen der Bundesagentur für Arbeit (Transfer-Kurzarbeitergeld) müssen unter anderem folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Es darf noch keine verbindliche betriebliche Absprache zur Transfergesellschaft vorliegen. Bei einer frühzeitigen Zusage muss ein entsprechender Vorbehalt formuliert werden.
- Der bisherige Arbeitgeber muss sich angemessen an den Kosten einer möglichen Transfergesellschaft beteiligen.

6. Der Anspruch auf die Abfindung ruht, wenn der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhebt.
7. * Unter den Voraussetzungen der Buchstaben a) bis d) gelten für Abfindungen nach Ziffer 4 folgende Einschränkungen:
 - a) Mitarbeitern mit Anspruch auf Altersrente ohne Abschläge oder auf Dauerrente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung steht kein Abfindungsanspruch zu. Entsprechendes gilt bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für vergleichbare Ansprüche.
 - b) ** Mitarbeiter, für die zwischen der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses und der Möglichkeit zum Bezug einer abschlagsfreien Altersrente*** maximal 48 Monate liegen, erhalten
 jeweils 0,3 Monatsgehälter für den 48. bis 25. Monat vor dem Ausscheiden und
 jeweils 0,2 Monatsgehälter für den 24. bis 1. Monat vor dem Ausscheiden
 als Abfindung.
 Ist der Mitarbeiter innerhalb des 48-Monats-Zeitraums für einzelne Monate weder durch die Möglichkeit zum Bezug von Arbeitslosengeld I noch durch Ansprüche auf Rente mit Abschlag abgesichert, erhöht sich die Abfindung für diese Monate auf 0,6 Monatsgehälter.
 Ist ein schwerbehinderter Mitarbeiter innerhalb des 48-Monats-Zeitraums für einzelne Monate nicht durch die Möglichkeit zum Bezug von Arbeitslosengeld I abgesichert und hat er nur aufgrund der Schwerbehinderung einen Anspruch auf Rente mit Abschlag, erhöht sich die Abfindung für diese Monate auf 1,0 Monatsgehälter.
 Die Abfindungen sind auf die in Ziffer 4 ausgewiesenen Höchstbeträge beschränkt.
 - c) Für Mitarbeiter mit Anspruch auf Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung auf Zeit/bei Berufsunfähigkeit wird dieser 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.
 - d) Mitarbeiter, 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 Ziffer 3 erhalten, haben 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.

*** Protokollnotiz zu § 9 Ziffer 7**

Die Regelung gilt ab dem 01.01.2015. Für bis Ende 2014 erfolgte Maßnahmen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und kollektive Vereinbarungen (z. B. Sozialplan) gelten die bisherigen Regelungen zur Abfindung.

**** Protokollnotiz zu § 9 Ziffer 7 Buchstabe b**

Wird bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht statt einer gesetzlichen Altersrente mit oder ohne Abschläge eine vergleichbare Leistung erbracht, gilt Buchstabe b entsprechend.

***** Protokollnotiz zu § 9 Ziffer 7 Buchstabe b Absatz 1**

Maßgeblich für die Beurteilung der Ansprüche auf ALG I und Rente ist der Zeitpunkt des Ausscheidens. Zum Nachweis der Rentenansprüche legt der Mitarbeiter eine Auskunft der Rentenversicherung vor.

Eine Neuberechnung der Abfindung nach dieser Vorschrift ist nicht vorzunehmen, wenn dem Mitarbeiter Anspruch auf eine abschlagsfreie Altersrente ausschließlich wegen einer Schwerbehinderung zusteht.

§ 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 Mitarbeiter 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 Betriebsvereinbarungen auf der Grundlage der §§ 111 ff. BetrVG sowie ergänzender Betriebsvereinbarungen anlässlich von Vorgängen, die dem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats 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, durch Tarifvertrag zur Änderung des Rationalisierungsschutzabkommens vom 8. Juli 2004, vom 1. Oktober 2010, vom 31. Oktober 2012, vom 29. Oktober 2014, vom 6. Dezember 2016, vom 7. August 2019, vom 6. Juli 2022 und vom 18. März 2025.

