



Die Berufsgewerkschaft



Unternehmen Leben

DAK Tarifvertrag (DAK-TV)

Anlage 12

Tarifvertrag über
Rationalisierungsschutz

Stand: 1.5.1988

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Angestellten gemäß § 1 EKT, einschließlich der Angestellten gemäß § 1 a EKT, die von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffen sind.

§ 2

Begriffsbestimmung

- (1) Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind beabsichtigte oder veranlaßte organisatorische und/oder technische Maßnahmen, wie z.B. die
- Änderung der Arbeitsorganisation, der Arbeitstechnik bzw. der Arbeitsmethoden,
 - Auflösung, Einschränkung, Verlegung, Zusammenlegung oder Ausgliederung einer Dienststelle oder mehrerer Dienststellen oder Teilen von diesen,
 - Verlagerung von Aufgaben zwischen den Dienststellen oder zwischen Teilen von diesen,
 - Einführung, der Betrieb oder die Änderung von Einrichtungen zur Nutzung des technischen Fortschritts,

wenn sie zu einer Veränderung, Verlegung oder einem Wegfall eines Arbeitsplatzes oder mehrerer Arbeitsplätze führen und damit für den Angestellten eine Umsetzung, Versetzung, Rückgruppierung oder Kündigung unmittelbar zur Folge haben könnten.

- (2) Der Begriff Arbeitsplatz im Sinne dieses Tarifvertrages ist nicht nur räumlich-gegenständlich zu verstehen, er umfaßt vielmehr auch die Aufgabenstellung und deren Wertigkeit sowie die Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte.

§ 3

Rationalisierung und Humanisierung

- (1) Rationalisierungsmaßnahmen sollen so umgesetzt werden, daß nicht nur wirtschaftliche Gesichtspunkte beachtet, sondern auch die berechtigten Interessen der Angestellten berücksichtigt werden.
- (2) Arbeitsplätze sollen vielseitig und abwechslungsreich gestaltet, monotone und einseitig belastende Tätigkeiten vermieden werden. Der Einrichtung von Mischarbeitsplätzen ist Vorrang zu geben.
- (3) Arbeitsplätze sind nach allgemein anerkannten sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und ergonomischen Erkenntnissen einzurichten.
- (4) Personenbezogene Daten dürfen weder zum Zwecke einer Leistungsbemessung oder eines Leistungsvergleichs noch zum Zwecke einer Leistungskontrolle maschinell aus gewertet werden. Besondere Programme, die hierauf ausgerichtet sind, dürfen weder erstellt noch eingesetzt werden.

§ 4

Zusammenarbeit mit der Personalvertretung

- (1) Die Kasse hat die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben, die sich im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen ergeben, unter Vorlage der hierfür erforderlichen Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten sowie insbesondere die personellen Auswirkungen gemäß § 2 und die insoweit nach diesem Tarifvertrag gebotenen Maßnahmen mit der Personalvertretung eingehend zu erörtern.
- (2) Die Unterrichtung über beteiligungspflichtige Maßnahmen hat so rechtzeitig und so umfassend zu erfolgen, daß die Personalvertretung ihre Beteiligungsrechte wahrnehmen kann und vor allem die Beratungsergebnisse noch in die Überlegungen vor Durchführung der beabsichtigten Maßnahme einfließen können.
- (3) Die sich aus dem Personalvertretungsgesetz ansonsten ergebenden beiderseitigen Rechte und Pflichten bleiben unberührt.

§ 5

Arbeitsplatzsicherung

- (1) Bei einer Änderung, Verlegung oder einem Wegfall eines Arbeitsplatzes ist der Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses der Vorrang vor dessen Beendigung einzuräumen. Um dieses Ziel zu erreichen, hat die Kasse die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten auf einem anderen freien Arbeitsplatz nach Maßgabe der nachstehenden Regelungen sicherzustellen.
- (2) Angestellte, die von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffen werden, sind hierüber rechtzeitig zu unterrichten. Die nach diesem Tarifvertrag vorgesehenen Maßnahmen sind mit ihnen zu besprechen. Setzt die weitere Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz oder die Wiedereinstellung eine Bewerbung des Angestellten voraus, hat ihn die Kasse über alle unter Berücksichtigung seiner Fähigkeiten und Kenntnisse sowie seiner Versetzungsbereitschaft in Frage kommenden gleich- oder höherwertigen Arbeitsplätze in geeigneter Weise zu informieren.
- (3) Sind von einer Rationalisierungsmaßnahme nicht alle vergleichbaren Angestellten einer Dienststelle betroffen, ist die Auswahl unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte vorzunehmen, es sei denn, daß berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Angestellten bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen.

§ 6

Weiterbeschäftigung

- (1) Ist eine gleichwertige Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, hat die Kasse den Angestellten bei der Besetzung eines höherwertigen Arbeitsplatzes im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.
- (2) Steht kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 1 zur Verfügung, hat die Kasse dem Angestellten einen gleichwertigen, geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz in nachstehender Reihenfolge in derselben Dienststelle,
 - in derselben Dienststelle,

- in einer anderen Dienststelle an demselben Dienst- oder Wohnort,
 - in einer anderen Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienst- oder Wohnortes
- anzubieten.
- (3) Steht kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 1 und 2 zur Verfügung, hat die Kasse dem Angestellten einen niedriger bewerteten, geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz in nachstellender Reihenfolge
- in derselben Dienststelle,
 - in einer anderen Dienststelle an demselben Dienst- oder Wohnort,
 - in einer anderen Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienst- oder Wohnortes
- anzubieten.
- (4) Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn die angebotene Tätigkeit der bisherigen Eingruppierung und der Umfang der neuen Tätigkeit der bisherigen tarifvertraglich/arbeits-vertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.
- (5) Ein Arbeitsplatz ist geeignet, wenn er den Fähigkeiten und Kenntnissen des Angestellten sowie dessen bisherigen Tätigkeiten bei der Kasse angemessen Rechnung trägt und damit zu rechnen ist, daß der Angestellte die Anforderungen am neuen Arbeitsplatz erfüllen oder die erforderlichen Qualifikationen im Rahmen einer Einarbeitung und/oder einer Schulungsmaßnahme erwerben kann.
- (6) Ein Arbeitsplatz ist zumutbar, wenn entweder die tägliche Rückkehr zum Wohnort oder ein Wohnsitzwechsel möglich ist. Vorrangig ist dem Angestellten ein Arbeitsplatz nächstliegend zum bisherigen Dienst- oder Wohnort anzubieten.
- (7) Die tägliche Rückkehr zum Wohnort im Sinne des Absatzes 6 ist möglich, wenn
- die neue Dienststelle nicht weiter von der Wohnung des Angestellten entfernt ist als die bisherige Dienststelle oder
 - die neue Dienststelle nicht weiter als 25 km von der Wohnung des Angestellten entfernt ist oder
 - sich die Fahrzeit für die Hin- und Rückfahrt unter Beibehaltung des bisher benutzten Beförderungsmittels nur unwesentlich erhöhen würde oder
 - der zeitliche Aufwand für den Hin- und Rückweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln zweieinhalb Stunden nicht überschreitet.
- (8) Ein Wohnsitzwechsel im Sinne des Absatzes 6 ist möglich, wenn nicht familiäre, gesundheitliche oder sonstige persönliche Umstände des Angestellten einen Wohnsitzwechsel unzumutbar machen.
- (9) Der Angestellte hat einen ihm in der Reihenfolge der Absätze 2 und 3 angebotenen, geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz anzunehmen. Ist er hierzu nicht bereit, kann die Kasse unter Einhaltung der Fristen nach § 32 Absatz 1 EKT das Beschäftigungsverhältnis kündigen; das gilt auch für Angestellte im Sinne des § 33 Absatz 1 EKT. In diesem Falle finden die Regelungen des § 9 keine Anwendung.

- (10) Erfolgt die Weiterbeschäftigung des Angestellten auf einem niedriger bewerteten Arbeitsplatz, ist er bei der Besetzung eines im Vergleich zu seiner früheren Tätigkeit gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsplatzes im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

§ 7

Schulungsmaßnahmen

- (1) Erfordert die Weiterbeschäftigung des Angestellten auf einem geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz die Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme, hat die Kasse dem Angestellten unter Fortzahlung der Gehaltsbezüge die Teilnahme rechtzeitig zu ermöglichen.
- (2) Ist die Durchführung einer entsprechenden Schulung durch die Kasse nicht möglich, hat sie die Kosten der Schulungsmaßnahme zu übernehmen. Die Schulung ist grundsätzlich während der Arbeitszeit durchzuführen. Ist das ausnahmsweise nicht möglich, hat die Kasse den Angestellten in dem zeitlichen Umfang, in dem die Schulung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfindet, an demselben oder am nächsten Arbeitstag von der Arbeit freizustellen.
- (3) Der Angestellte hat an erforderlichen Schulungsmaßnahmen teilzunehmen. Lehnt der Angestellte die Schulungsteilnahme ab und macht dies die Weiterbeschäftigung auf einem geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz unmöglich, gelten die Bestimmungen des § 6 Absatz 9 Sätze 2 und 3.

§ 8

Umsetzung, Versetzung, Rückgruppierung

- (1) Hat die Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz eine Umsetzung oder Versetzung zur Folge, ist der Angestellte hierzu rechtzeitig zu hören. Eine aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme erfolgte Versetzung ist eine Versetzung aus dienstlichem Grund.
- (2) Hat der Angestellte das 55. Lebensjahr vollendet, kann eine Versetzung, die einen Wohnsitzwechsel erfordert, weil dem Angestellten die tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht möglich ist (§ 6 Absatz 7), nur mit Zustimmung des Angestellten ausgesprochen werden. Ist hiernach eine Versetzung ausgeschlossen und eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz nicht möglich, hat die Kasse den Angestellten in entsprechender Anwendung des § 34 a EKT aus betrieblichen Gründen zu beurlauben.
- (3) Erfolgt die Weiterbeschäftigung des Angestellten auf einem niedriger bewerteten Arbeitsplatz, kommt eine Rückgruppierung nur um eine Vergütungsgruppe, bei unkündbaren Angestellten gar nicht in Betracht. Im Falle einer Rückgruppierung verdoppeln sich die Fristen gemäß § 32 EKT.
- (4) Erfolgt die Weiterbeschäftigung des Angestellten auf einem gleichwertigen oder niedriger bewerteten Arbeitsplatz und liegen hinsichtlich der neuen Tätigkeit die Voraussetzungen für eine Rückgruppierung gemäß § 33 Absatz 3 EKT vor, ist die Rückgruppierung ausgeschlossen, wenn erkennbar ist, daß dieser Sachverhalt bei weiterer Ausübung der vorherigen Tätigkeit nicht eingetreten wäre.

§ 9

Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses

- (1) Kündigungen sind nach aller Möglichkeit zu vermeiden. Daher darf eine ordentliche Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses als unmittelbare Folge einer Rationalisierungsmaßnahme nur ausgesprochen werden, wenn die Weiterbeschäftigung des Angestellten gemäß § 6 nicht möglich ist. Will der Angestellte geltend machen, daß die Voraussetzungen für eine Kündigung nicht vorgelegen haben, so muß er innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben. Die ordentliche Kündigung eines unkündbaren Angestellten bleibt ausgeschlossen.
- (2) Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres, soweit sich aus § 32 EKT nicht eine längere Kündigungsfrist ergibt. Auf Wunsch des Angestellten ist von der Einhaltung der Kündigungsfrist abzusehen.
- (3) Der nach Absatz 1 gekündigte Angestellte erhält als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung. Die Abfindung beträgt bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren das zwölfwache des im Monat des Beschäftigungsendes dem Angestellten zustehenden monatlichen Gehalts nach § 11 EKT einschließlich ruhegehaltsfähiger Zulagen. Bei einer Beschäftigungszeit von weniger als 15 Jahren macht die Abfindung den Teil der Abfindung nach Satz 2 aus, wie er dem Verhältnis der Anzahl der Beschäftigungsjahre zu der Zahl 15 entspricht.
- (4) Die Beschäftigungsjahre im Sinne des Absatzes 3 errechnen sich aus den bei der Kasse ununterbrochen zurückgelegten und den nach § 9 EKT auf die Kündigungsfristen angerechneten Beschäftigungszeiten, die nach Jahren und Tagen zusammenzuzählen sind, wobei ein Rest von mehr als 182 Tagen als vollendetes Beschäftigungsjahr gilt.
- (5) Die Abfindung ist am 15. des Monats des Beschäftigungsendes zu zahlen. Hat der Angestellte Kündigungsschutzklage erhoben, wird die Abfindung erst fällig, wenn endgültig feststeht, daß der Angestellte ausgeschieden ist.
- (6) Der Angestellte, der nach Absatz 1 gekündigt worden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn für ihn ein in Frage kommender Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Ist im Falle der Wiedereinstellung die Abfindung nach Absatz 3 höher gewesen als der Betrag, den der Angestellte bei einer Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses an Bezügen während des Unterbrechungszeitraums erhalten hätte, hat der Angestellte den über diesen Betrag hinausgehenden Teil der Abfindung an die Kasse zurückzuzahlen. Satz 2 gilt entsprechend, wenn der Angestellte bei einer anderen Ersatzkasse unter gleichen Bedingungen eingestellt wird.
- (7) Wird einem Arbeitnehmer, auf den § 1 keine Anwendung findet, als unmittelbare Folge einer Rationalisierungsmaßnahme gekündigt, weil eine Umsetzung oder Versetzung nicht möglich ist, gelten Absätze 3 bis 5 sowie § 40 a EKT entsprechend.

§ 10

Öffnungsklausel

Der Abschluß ergänzender sowie günstigerer Dienstvereinbarungen bleibt zulässig.

§ 11

Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 1988 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende, frühestens jedoch zum 31. Dezember 1993, gekündigt werden.