



Tarifvertrag

über Rationalisierungsschutz

Inhalt

GELTUNGSBEREICH	1
BEGRIFFSBESTIMMUNG	2
RATIONALISIERUNG UND HUMANISIERUNG	3
ZUSAMMENARBEIT MIT DER PERSONALVERTRETUNG	4
ARBEITSPLATZSICHERUNG	5
WEITERBESCHÄFTIGUNG	6
SCHULUNGSMABNAHMEN	7
UMSETZUNG, VERSETZUNG, RÜCKGRUPPIERUNG	8
KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	9
ÖFFNUNGSKLAUSEL	10
INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG	11

1 GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten gemäß Nr. 1.1 Manteltarifvertrag (MTV) einschließlich der Beschäftigten gemäß Nr. 1.1 Absatz 3 MTV, die von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffen sind.

2 BEGRIFFSBESTIMMUNG

- (1) Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrags 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 die Beschäftigten eine Umsetzung, Versetzung, Rückgruppierung oder Kündigung unmittelbar zur Folge haben könnten.
- (2) Der Begriff Arbeitsplatz im Sinne dieses Tarifvertrags 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 Beschäftigten 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 ausgewertet werden. Besondere Programme, die hierauf ausgerichtet sind, dürfen weder erstellt noch eingesetzt werden.

4 ZUSAMMENARBEIT MIT DER PERSONALVERTRETUNG

- (1) Die Arbeitgeberin 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 Nr. 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 Arbeitsverhältnisses der Vorrang vor dessen Beendigung einzuräumen. Um dieses Ziel zu erreichen, hat die Arbeitgeberin die Weiterbeschäftigung der/des betreffenden Beschäftigten auf einem anderen freien Arbeitsplatz nach Maßgabe der nachstehenden Regelungen sicherzustellen.
- (2) Beschäftigte, 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 der/des Beschäftigten voraus, hat die Arbeitgeberin sie/ihn über alle unter Berücksichtigung ihrer/seiner Fähigkeiten und Kenntnisse sowie ihrer/seiner Versetzungsbereitschaft in Frage kommenden gleich- oder höherwertigen Arbeitsplätze in geeigneter Weise zu informieren.
- (3) Sind von einer Rationalisierungsmaßnahme nicht alle vergleichbaren Beschäftigten einer Dienststelle betroffen, ist die Auswahl unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte vorzunehmen, es sei denn, dass berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Beschäftigten bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen.

6 WEITERBESCHÄFTIGUNG

- (1) Ist eine gleichwertige Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, hat die Arbeitgeberin die Beschäftigte/den Beschäftigten bei der Besetzung eines höherwertigen Arbeitsplatzes im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

- (2) Steht kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatz 1 zur Verfügung, hat die Arbeitgeberin der/dem Beschäftigten einen gleichwertigen, geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz in nachstehender Reihenfolge
 - in derselben Dienststelle,
 - in einer anderen Dienststelle an demselben Dienst- oder Wohnort,
 - in einer anderen Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienst- oder Wohnortesanzubieten.

- (3) Steht kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 1 und 2 zur Verfügung, hat die Arbeitgeberin der/dem Beschäftigten einen niedriger bewerteten, geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz in nachstehender Reihenfolge
 - in derselben Dienststelle,
 - in einer anderen Dienststelle an demselben Dienst- oder Wohnort,
 - in einer anderen Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienst- oder Wohnortesanzubieten.

- (4) Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn die angebotene Tätigkeit der bisherigen Eingruppierung und der Umfang der neuen Tätigkeit der bisherigen tarifvertraglich/arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

- (5) Ein Arbeitsplatz ist geeignet, wenn er den Fähigkeiten und Kenntnissen der/des Beschäftigten sowie ihren/dessen bisherigen Tätigkeiten bei der Arbeitgeberin angemessen Rechnung trägt und damit zu rechnen ist, dass die/der Beschäftigte 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 der/dem Beschäftigten 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 der/des Beschäftigten entfernt ist als die bisherige Dienststelle oder
 - die neue Dienststelle nicht weiter als 25 km von der Wohnung der/des Beschäftigten 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 der/des Beschäftigten einen Wohnsitzwechsel unzumutbar machen.
- (9) Die/Der Beschäftigte hat einen ihr/ihm in der Reihenfolge der Absätze 2 und 3 angebotenen, geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz anzunehmen. Ist sie/er hierzu nicht bereit, kann die Arbeitgeberin unter Einhaltung der Fristen nach Nr. 6.1 Absatz 1 MTV das Arbeitsverhältnis kündigen; das gilt auch für Beschäftigte im Sinne der Nr. 6.2 Absatz 1 MTV. In diesem Falle finden die Regelungen der Nr. 9 keine Anwendung.
- (10) Erfolgt die Weiterbeschäftigung der/des Beschäftigten auf einem niedriger bewerteten Arbeitsplatz, ist sie/er bei der Besetzung eines im Vergleich zu ihrer/seiner früheren Tätigkeit gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsplatzes im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen

7 SCHULUNGSMAßNAHMEN

- (1) Erfordert die Weiterbeschäftigung der/des Beschäftigten auf einem geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz die Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme, hat die Arbeitgeberin der/dem Beschäftigten unter Fortzahlung der Gehaltsbezüge die Teilnahme rechtzeitig zu ermöglichen.
- (2) Ist die Durchführung einer entsprechenden Schulung durch die Arbeitgeberin 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 Arbeitgeberin den Beschäftigten in dem zeitlichen Umfang, in dem die Schulung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfindet, an demselben oder am nächsten Arbeitstag von der Arbeit freizustellen.
- (3) Die/Der Beschäftigte hat an erforderlichen Schulungsmaßnahmen teilzunehmen. Lehnt die/der Beschäftigte die Schulungsteilnahme ab und macht dies die Weiterbeschäftigung auf einem geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz unmöglich, gelten die Bestimmungen der Nr. 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 die/der Beschäftigte hierzu rechtzeitig zu hören. Eine aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme erfolgte Versetzung ist eine Versetzung aus dienstlichem Grund.
- (2) Hat die/der Beschäftigte das 55. Lebensjahr vollendet, kann eine Versetzung, die einen Wohnsitzwechsel erfordert, weil der/dem Beschäftigten die tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht möglich ist (Nr. 6 Absatz 7), nur mit Zustimmung der/des Beschäftigten ausgesprochen werden. Ist hiernach eine Versetzung ausgeschlossen und eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz nicht möglich, hat die Arbeitgeberin die/den Beschäftigten in entsprechender Anwendung der Nr. 5.1 MTV aus betrieblichen Gründen zu beurlauben.
- (3) Erfolgt die Weiterbeschäftigung der/des Beschäftigten auf einem niedriger bewerteten Arbeitsplatz, kommt eine Rückgruppierung nur um eine Vergütungsgruppe, bei unkündbaren Beschäftigten mit besonderem Kündigungsschutz nach Nr. 6.2 Absatz 1 MTV gar nicht in Betracht. Im Falle einer Rückgruppierung verdoppeln sich die Fristen gemäß Nr. 6.1 Absatz 1 MTV.
- (4) Erfolgt die Weiterbeschäftigung der/des Beschäftigten auf einem gleichwertigen oder niedriger bewerteten Arbeitsplatz und liegen hinsichtlich der neuen Tätigkeit die Voraussetzungen für eine Rückgruppierung gemäß Nr. 6.2 Absatz 2 MTV vor, ist die Rückgruppierung ausgeschlossen, wenn erkennbar ist, dass dieser Sachverhalt bei weiterer Ausübung der vorherigen Tätigkeit nicht eingetreten wäre.

9 KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

- (1) Kündigungen sind nach aller Möglichkeit zu vermeiden. Daher darf eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses als unmittelbare Folge einer Rationalisierungsmaßnahme nur ausgesprochen werden, wenn die Weiterbeschäftigung der/des Beschäftigten gemäß Nr. 6 nicht möglich ist. Will die/der Beschäftigte geltend machen, dass die Voraussetzungen für eine Kündigung nicht vorgelegen haben, so muss sie/er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben. Die ordentliche Beendigungskündigung einer/eines Beschäftigten mit besonderem Kündigungsschutz nach Nr. 6.2 Absatz 1 MTV bleibt ausgeschlossen.
- (2) Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich aus Nr. 6.1 Absatz 1 MTV nicht eine längere Kündigungsfrist ergibt. Auf Wunsch der/des Beschäftigten ist von der Einhaltung der Kündigungsfrist abzusehen.
- (3) Die/Der nach Absatz 1 gekündigte Beschäftigte 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 der/dem Beschäftigten zustehenden monatlichen Gehalts nach Nr. 4.2 Absatz 1 MTV 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 Arbeitgeberin ununterbrochen zurückgelegten und den nach Nr. 1.7 MTV 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 die/der Beschäftigte Kündigungsschutzklage erhoben, wird die Abfindung erst fällig, wenn endgültig feststeht, dass die/der Beschäftigte ausgeschieden ist.

- (6) Die/Der Beschäftigte, der/dem nach Absatz 1 gekündigt worden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn für sie/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 die/der Beschäftigte bei einer Fortdauer des Arbeitsverhältnisses an Bezügen während des Unterbrechungszeitraums erhalten hätte, hat die/der Beschäftigte den über diesen Betrag hinausgehenden Teil der Abfindung an die Arbeitgeberin zurückzuzahlen. Satz 2 gilt entsprechend, wenn der Beschäftigte bei einer/einem anderen Arbeitgeberin/Arbeitgeber unter gleichen Bedingungen eingestellt wird.
- (7) Wird einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer, auf den Nr. 1 keine Anwendung findet, als unmittelbare Folge einer Rationalisierungsmaßnahme gekündigt, weil eine Umsetzung oder Versetzung nicht möglich ist, gelten Absätze 3 bis 5 sowie Nr. 1.10 MTV entsprechend.

10 ÖFFNUNGSKLAUSEL

Der Abschluss ergänzender sowie günstigerer Dienstvereinbarungen bleibt zulässig.

11 INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2012 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende gekündigt werden.