

**Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen
(Rationalisierungsschutzabkommen)
für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank**

**§ 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 Arbeitnehmern 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 Arbeitnehmer Rechnung zu tragen.

**§ 3
Begriffsbestimmung**

Rationalisierungsmaßnahmen i. S. dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber veranlaßte Änderungen der Arbeitstechnik oder der Arbeitsorganisation zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens, sofern diese zu Versetzungen, Herabgruppierungen oder Kündigungen führen.

Protokollnotiz

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

**§ 4
Zusammenarbeit mit der Betriebs- bzw. Personalvertretung**

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung von Rationalisierungsmaßnahmen i. S. 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 Arbeitnehmer zu Mobilität und Flexibilität aus.

Sofern aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen ein Arbeitsplatz in der tariflichen Wertigkeit sinkt oder wegfällt, ist dem Arbeitnehmer - soweit vorhanden -, ggf. 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 nahegelegenen Betrieb des Unternehmens anzubieten.

2. Steht ein Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe gem. 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 nahegelegenen Betrieb des Unternehmens anzubieten.

3. Ist die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder in einem anderen nahegelegenen Betrieb des Unternehmens nicht möglich, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich zu bemühen, dem Arbeitnehmer - soweit vorhanden - einen Arbeitsplatz in einem anderen nahegelegenen Unternehmen des kreditgenossenschaftlichen Bankenverbundes zu vermitteln. Der Betriebsrat ist darüber zu unterrichten. Ziff. 1 und 2 finden entsprechend Anwendung. Ziff. 7 findet keine Anwendung, es sei denn, der Arbeitnehmer lehnt den durch Vermittlung angebotenen Arbeitsplatz ohne beachtlichen Grund ab.
4. Die §§ 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG und § 102 Abs. 3 Ziff. 3 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 12 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 6 Monaten nach einer Versetzung, daß der Arbeitnehmer den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht entspricht, ist ein zweites Mal i. S. des § 5 zu verfahren.
4. Sofern ein Arbeitnehmer versetzt und das Arbeitsverhältnis innerhalb von 6 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 gem. § 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 gem. § 5 MTV, es sei denn, deren Voraussetzungen sind erfüllt.

Die notwendigen Kosten der Umschulung trägt der Arbeitgeber.

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

- 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

- Soll einem Arbeitnehmer wegen einer Rationalisierungsmaßnahme i. S. 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 Kündigungsschutzes.

- Für die Dauer der Kündigungsfrist erfolgt eine Fortzahlung der bisherigen Bezüge, ausgenommen die Vergütungen gem. § 5 MTV, es sei denn, deren Voraussetzungen sind erfüllt.
- Im Übrigen gelten für die Verdienstsicherung die Regelungen in Teil B (Vergütungstarifvertrag), Teil II, § 4.
- Bei einer einvernehmlichen Versetzung gelten die Ziff. 2 - 3 entsprechend.

§ 9

Kündigung und Abfindung

- 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.
- Vor einer Kündigung gem. Ziff. 1 ist für Arbeitnehmer mit 25jähriger Betriebszugehörigkeit, die 2 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-Tarifvertrages können Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehören, an Stelle einer unvermeidbaren betriebsbedingten Kündigung eine Altersteilzeitregelung – ggf. 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 Arbeitnehmer frühestens eine Rente (mit Abschlägen) beanspruchen kann.

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

Während der zeitlichen Geltung des Vorruhestands-Tarifvertrages tritt für Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehören, an die Stelle einer unvermeidbaren Kündigung eine entsprechende Vorruhestandsregelung.

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

Betriebs- zugehörigkeit	Alter				
	40	44	48	52	56
	Monatsgehälter				
10	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5
14	5,5	6,25	7,0	7,75	8,5
18	6,5	7,5	8,5	9,5	10,5
22	7,5	8,75	10,0	11,25	12,5
26	--	10,0	11,5	13,0	14,5

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

- bei 5jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Monatsgehalt,
- bei 10jähriger Betriebszugehörigkeit 2,5 Monatsgehälter,
- bei 15jähriger Betriebszugehörigkeit 3,5 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 gem. § 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 3 Jahre nach billigem Ermessen zu prüfen.

Protokollnotiz

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.

§ 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 Betriebsvereinbarungen auf der Grundlage der §§ 111 ff. BetrVG sowie ergänzender Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen 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 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

)* zuletzt in Folge am 01. Januar 2003