

**Tarifvertrag
über den Rationalisierungsschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in
der gesetzlichen Unfallversicherung (RatSchTV UV)**

vom 09.01.1987

**(frühere Bezeichnung: Tarifvertrag
über den Rationalisierungsschutz für Angestellte (RatSchTV Ang))**

in der Fassung vom 17.07.2023

Zwischen

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), Berlin,

einerseits

und

der Gewerkschaft der Sozialversicherung, Bundesvorstand, Bonn,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Vorbemerkung:

¹Rationalisierung einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Verwaltung und Betriebe anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen.

²Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. ³Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften.

⁴Für Maßnahmen, die nicht unter diesen Tarifvertrag fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften unberührt.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer gewerblichen Berufsgenossenschaft oder einem Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand stehen, sofern sie nicht aufgrund gesetzlicher Regelungen oder einer Mitgliedschaft in einem kommunalen Arbeitgeberverband anderweitig tarifgebunden sind. ²Er findet jedoch auf einen Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand erst zeitgleich mit dem Inkrafttreten eines für ihn geltenden Anwendungstarifvertrages Anwendung.
- (2) § 1 Abs. 2 des Tarifvertrages für die Beschäftigten der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand (BG-AT) in der jeweiligen Fassung gilt entsprechend.
- (3) ¹Dieser Tarifvertrag gilt nicht im Falle eines Betriebsübergangs im Sinne des § 613 a BGB. ²Er gilt ferner nicht für Formwechsel gemäß § 190 UmwG sowie für sonstige gesellschaftsrechtliche Änderungen, soweit diese keine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 2 darstellen.
- (4) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Beschäftigte, die bereits eine Vereinbarung zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geschlossen haben.

§ 2 Begriffsbestimmung

- (1) ¹Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Beschäftigte zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.
²Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 kommen als Maßnahmen z. B. in Betracht:
 - a) Stilllegung oder Auflösung einer Verwaltung/eines Betriebes bzw. eines Verwaltungs-/Betriebsteils, auch durch Überführung in eine Gesellschaft des Privatrechts, sofern es sich um keinen Betriebsübergang nach § 613 a BGB handelt,
 - b) Verlegung oder Ausgliederung einer Verwaltung/eines Betriebes bzw. eines Verwaltungs-/Betriebsteils,
 - c) Zusammenlegung von Verwaltungen/Betrieben bzw. von Verwaltungs-/Betriebsteilen, auch von Verwaltungen/Betrieben bzw. Verwaltungs-/Betriebsteilen verschiedener gesetzlicher Unfallversicherungsträger im Rahmen von Kooperationen mit anderen Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung, sowie Vereinigung von Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung
 - d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Verwaltungen/Betrieben,
 - e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind (z.B. durch Digitalisierung, künstliche Intelligenz).

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. ¹Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.

²Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird.

³Eine Änderung, die für die gesamte Verwaltung bzw. den gesamten Betrieb nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Verwaltungs- bzw. Betriebsteil erheblich bzw. wesentlich sein.

⁴Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Beschäftigte zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

2. Keine Maßnahmen im Sinne dieses Absatzes sind Maßnahmen, die unmittelbar z.B. durch
 - voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,
 - eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
 - Wegfall zweckgebundener Drittmittelveranlasst sind.
3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund Werkvertrages durchgeführt werden sollen (z. B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

- (2) Ebenfalls als Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des Absatzes 1 gilt die ausdrückliche schriftliche Festlegung des Arbeitgebers von Stellenabbaubereichen, die wegen veränderten Bedingungen aufgrund äußerer Einflüsse (z.B. Aufgabenänderungen durch gesetzliche Regelungen, dauerhaft sinkende Fallzahlen), die nicht durch normale Fluktuation ausgeglichen werden können, erforderlich ist, wenn diese Maßnahme für die Beschäftigte / den Beschäftigten des Bereichs innerhalb von fünf Jahren nach der Festlegung des Arbeitgebers zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Die ausdrückliche Festlegung des Arbeitgebers von Stellenabbaubereichen kann auch durch

- voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,
- eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
- Wegfall zweckgebundener Drittmittel

veranlasst sein.

- (3) ¹Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z. B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1. ²Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.
- (4) Die Rationalisierungsmaßnahme wird mit Durchführung der personellen Einzelmaßnahme umgesetzt.

§ 3 Unterrichtungspflicht

- (1) ¹Der Arbeitgeber hat die zuständige Personalvertretung/den zuständigen Betriebsrat sowie die zuständige Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. ²Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der zuständigen Personalvertretung/dem zuständigen Betriebsrat und gegebenenfalls mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung zu beraten.
- (2) ¹Die gesetzlichen Beteiligungsrechte der Personalvertretungen/Betriebsräte sowie der Schwerbehindertenvertretung sind zu beachten. ²Sie werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.
- (3) Unbeschadet der Absätze 1 und 2 soll der Arbeitgeber die Beschäftigten, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 4 Rationalisierungsschutz

- (1) ¹Der Arbeitgeber hat spätestens drei Monate vor der Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahme mit den davon betroffenen Beschäftigten in einem persönlichen Gespräch die Möglichkeiten nach diesem Tarifvertrag mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. ²Bei Herstellung des Einvernehmens kann von der in Absatz 3 beschriebenen Reihenfolge abgewichen werden. ³Die wesentlichen Gesprächsinhalte werden vom Arbeitgeber in einem Ergebnisprotokoll festgehalten.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Intention dieses Gesprächs ist es herauszufinden, ob auf Seiten des Arbeitgebers und der/des Beschäftigten bereits übereinstimmende Vorstellungen hinsichtlich der Zukunft bestehen.

- (2) ¹Die/der Beschäftigte ist zur Teilnahme am Gespräch nach Absatz 1 verpflichtet. ²Auf Wunsch der/des Beschäftigten kann an dem Gespräch eine Vertreterin / ein Vertreter der Personalvertretung/des Betriebsrates teilnehmen. ³Führen die Arbeitsvertragsparteien aus einem von der/dem Beschäftigten zu vertretenden Grund kein Gespräch oder teilt die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber nicht innerhalb von vier Wochen nach der Übergabe eines aus dem Gespräch resultierenden schriftlichen Vertragsangebots ihre/seine Entscheidung mit, entscheidet der Arbeitgeber nach billigem Ermessen über die zu ergreifenden Maßnahmen nach Maßgabe des Absatzes 3.
- (3) Sofern eine einvernehmliche Regelung gemäß Absatz 1 nicht getroffen wurde, werden die Belange der Beschäftigten durch die Rationalisierungsschutzmaßnahmen in folgender Reihung gewahrt:
 1. Arbeitsplatzsicherung (§ 5)
 2. Fortbildung, Umschulung (§ 6)
 3. Altersteilzeit (§ 7)
 4. Abfindung (§ 8)

§ 5 Arbeitsplatzsicherung

- (1) ¹Der Arbeitgeber ist der/dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Beschäftigten nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet.

²Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung der/des Beschäftigten voraus.

- (2) ¹Der Arbeitgeber ist zunächst verpflichtet, der/dem Beschäftigten einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten.

²Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Satzes 1, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die/der Beschäftigte in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang beschäftigt bleibt.

³Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an demselben Ort,
- b) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an einem anderen Ort oder in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an demselben Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an einem anderen Ort.

⁴Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der/dem Beschäftigten abgewichen werden.

⁵Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Satzes 3 nicht zur Verfügung, soll die/der Beschäftigte entsprechend fortgebildet oder umgeschult (§ 6) werden, wenn ihr/ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

- (3) ¹Kann der/dem Beschäftigten kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber berechtigt, der/dem Beschäftigten

- a) nach Möglichkeit einen anderen nicht gleichwertigen Arbeitsplatz in seiner Verwaltung / in seinem Betrieb anzubieten oder
- b) einen anderen nicht gleichwertigen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes (im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BG-AT der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung) oder bei einer seiner oder ihrer Beteiligungsgesellschaften oder Arbeitsgemeinschaften anzubieten.

²Absatz 2, Sätze 3 und 4 gelten jeweils entsprechend.

³Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigneten Bewerberinnen/Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

- (4) ¹Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, einen ihr/ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 anzunehmen, es sei denn, dass ihr/ihm die Annahme eines Arbeitsplatzes nach Absatz 3 nach ihren/seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann. ²Unzumutbar ist in diesem Zusammenhang die Annahme eines Arbeitsplatzes, der für Beschäftigte bis EG 8 um mehr als eine Entgeltgruppe, für Beschäftigte ab EG 9a um mehr als zwei Entgeltgruppen niedriger bewertet ist. ³Nimmt die/der Beschäftigte einen ihr/ihm angebotenen und zumutbaren Arbeitsplatz nicht an, so kann der Arbeitgeber eine Beendigungskündigung nach § 10 Absatz 2 aussprechen.
- (5) ¹Kommen für die Besetzung eines Arbeitsplatzes mehrere Beschäftigte in Betracht, so ist die Auswahl im Wege der Sozialauswahl zu treffen. ²§ 1 Absatz 3 S. 2 KSchG gilt entsprechend. ³Bei der Auswahl sind die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung der/des Beschäftigten ausreichend zu berücksichtigen. ⁴Die Gewichtung der in Satz 3 genannten Kriterien kann in einvernehmlichen Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen wie folgt vorgenommen werden:
- a) Betriebszugehörigkeit: 1,5 Punkte für jedes vollendete Beschäftigungsjahr
 - b) Lebensalter: 1 Punkt für jedes vollendete Lebensjahr, maximal 59 Punkte
 - c) Unterhaltspflichten: 15 Punkte pro unterhaltsberechtigtem Kind, für jede andere unterhaltsberechtigte Person 5 Punkte.

Maßgebend ist der Lohnsteuereintrag im Zeitpunkt der Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahme, es sei denn, es sind bis zu diesem Zeitpunkt durch entsprechende Unterlagen abweichende Verhältnisse nachgewiesen.
 - d) Schwerbehinderung: Beschäftigte mit einem GdB von mindestens 50 oder Gleichgestellte erhalten 10 Punkte.

Protokollerklärung zu Absatz 5 Satz 4:

¹Die Sozialauswahl nach einem Punktesystem stellt nur eine Möglichkeit der Sozialauswahl dar.
²Die Sozialauswahl kann auch durch Einzelfallabwägung anhand der Kriterien nach Satz 3 erfolgen.

- (6) Versetzung:
- a) ¹Versetzung im Sinne dieses Tarifvertrages ist die dauerhafte Veränderung des Beschäftigungsortes, sofern sich dadurch der Arbeitsweg der/des Beschäftigten auf einer üblicherweise befahrenen Strecke um mehr als 20 Kilometer täglich bzw. 100 Kilometer pro Woche bei einer 5 Tage-Woche verlängert (einfache Wegstrecke). ²Bei weniger Arbeitstagen pro Woche verringert sich die Kilometerzahl pro Woche entsprechend.
 - b) ¹Bei einer Versetzung ist hinsichtlich der Auswahl auf die persönlichen und sozialen Belange der/des Betroffenen Rücksicht zu nehmen. ²Zu den Belangen gehören insbesondere die Betreuung unterhaltspflichtiger Kinder oder pflegebedürftiger Personen nach § 7 Absatz 3 Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008, zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 19.12.2022.

- c) ¹Schwerbehinderte Menschen und gleichgestellte behinderte Menschen im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX dürfen ohne Einwilligung nicht an einen anderen Beschäftigungsort versetzt werden. ²Die Vorschriften des SGB IX sind zu beachten.
- d) ¹Beschäftigte, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, sollen ohne ihre Einwilligung nicht an einen anderen Beschäftigungsort versetzt werden. ²Satz 1 gilt nicht im Falle der Schließung eines Standortes.
- e) Ist einer/einem Beschäftigten nach dieser Regelung die Versetzung nicht zumutbar (gemäß den Buchstaben b bis d), hat sie/er Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einer Abfindung nach Maßgabe des § 8 oder eine Fort- oder Weiterbildung nach Maßgabe des § 6 Absatz 1.
- f) ¹Bei Versetzungen an einen anderen Beschäftigungsort strebt der Arbeitgeber auf entsprechenden Wunsch der/des Beschäftigten an, dieser/diesem eine Beschäftigung auf einem alternierenden Arbeitsplatz oder Heimarbeitsplatz/Telearbeitsplatz zu ermöglichen. ²Er entscheidet nach billigem Ermessen und unter Abwägung der berechtigten Interessen der/des Beschäftigten und des Arbeitgebers ³Sofern der Wunsch der/des Beschäftigten abgelehnt wird, erläutert der Arbeitgeber die Gründe für die Ablehnung in einem Gespräch mit der/dem Beschäftigten.

§ 6 Fortbildung, Umschulung

- (1) ¹Ist nach § 5 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen. ²Die/der Beschäftigte darf ihre/seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nur aus wichtigem Grund verweigern.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

¹Die Fortbildung oder Umschulung kann grundsätzlich in Form von klassischen Schulungsmaßnahmen oder in digitalen Formen der Wissensvermittlung (E-Learning) erfolgen. ²Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist angemessen zu berücksichtigen.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:

Gibt eine/ein Beschäftigte/r, die/der das 57. Lebensjahr vollendet hat, ihre/seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, so gilt dies als wichtiger Grund im Sinne des Absatzes 1 Satz 2.

- (2) ¹Die/der Beschäftigte ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. ²Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. ³Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist der/dem Beschäftigten ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren. ⁴Auf eine Umschulung, welche die Dauer von zwölf Monaten überschreitet, hat die/der Beschäftigte keinen Anspruch; diese gilt nicht als erforderlich im Sinne des Abs. 1.
- (3) ¹Die/der Beschäftigte ist zur (ggf. anteiligen) Rückzahlung des nach Absatz 2 Satz 2 gezahlten Entgeltes und der Kosten der Fortbildung oder Umschulung verpflichtet, wenn das Beschäftigungsverhältnis nach Beendigung der Fortbildung oder Umschulung aus einem von der/dem Beschäftigten zu vertretenden Grund vor Ablauf des Zeitraumes endet, welcher der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entspricht. ²Satz 1 gilt entsprechend, wenn das Ausbildungsziel aus einem von der/dem Beschäftigten zu vertretenden Grund nicht erreicht wird.

§ 7 Altersteilzeit

- (1) ¹Mit den von Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Beschäftigten kann frühestens 10 Jahre vor Erreichen der jeweils für die Beschäftigte / den Beschäftigten maßgeblichen Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung wegen Alters ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart werden, sofern die Voraussetzungen des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 in der Fassung des ÄTV Nr. 2 vom 30. Juni 2000 vorliegen. ²Es kann abweichend von § 2 Abs. 4 S. 2 TV ATZ auch nach dem 1. Januar 2010 beginnen.
- (1a) ¹Sofern die Stelle der/des von der Rationalisierungsmaßnahme betroffenen Beschäftigten wegfällt, so kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Vereinbarung eines Altersteilzeitverhältnisses nach Absatz 1 bei Beschäftigten, deren Standort geschlossen wird und die das 60. Lebensjahr vollendet haben, nur ablehnen, wenn dringende dienstliche Gründe – bei Beschäftigten der Entgeltgruppen 9c oder höher dienstliche Gründe – entgegenstehen. ²Bei einem schwerbehinderten Menschen oder einem gleichgestellten behinderten Menschen (§ 2 Abs. 2 und 3 SGB IX) kann der Antrag auf Altersteilzeitarbeit in den Fällen des Satzes 1 nicht abgelehnt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1a Satz 1:

Maßgebend für die Beurteilung, ob eine Stelle wegfällt, ist der Wegfall der Stelle der/des Beschäftigten aus dem Haushaltsplan.

- (2) Die/der Beschäftigte hat den Arbeitgeber möglichst frühzeitig, spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über den Antrag auf Altersteilzeit zu informieren; von dem Fristenfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.
- (3) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit ist nur im Blockmodell möglich und wird so verteilt, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erbracht (Arbeitsphase) und die/der Beschäftigte anschließend unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 4 und 5 TV ATZ freigestellt (Freistellungsphase) wird.
- (4) ¹Abweichend von § 5 Abs. 2 Satz 1 TV ATZ werden die Bezüge

in den Entgeltgruppen 1 bis 9a	auf 87%,
in den Entgeltgruppen ab 9b	auf 83%

des bisherigen Bruttoarbeitsentgeltes aufgestockt.

²Abweichend von § 5 Abs. 4 TV ATZ wird für die Aufstockung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und zur Zusatzversorgung

in den Entgeltgruppen 1 bis 9a	97%,
in den Entgeltgruppen ab 9b	93%

des Regelarbeitsentgelts (höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze) zugrunde gelegt.

§ 8 Abfindung

- (1) Die/der Beschäftigte, die/der wegen einer Rationalisierungsmaßnahme auf Veranlassung des Arbeitgebers oder im gegenseitigen Einvernehmen innerhalb eines Jahres nach dem Zeitpunkt der Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahme aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hat Anspruch auf eine Abfindung, die nach folgenden Grundsätzen berechnet wird:
- (2) Jede/jeder anspruchsberechtigte Beschäftigte erhält einen Grundbetrag, der sich nach den folgenden Formeln errechnet:

**Für Beschäftigte ab Entgeltgruppe 9b:
Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsgehalt x Faktor 0,7**

**Für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 9a:
Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsgehalt x Faktor 0,8**

- (3) ¹Bruttomonatsentgelt ist das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt, das sich aus allen Entgeltbestandteilen im Zeitraum von Januar bis Dezember des Beschäftigungsjahres vor Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahme ergibt. ²Das arbeitsvertragliche Eintrittsdatum ist die Berechnungsgrundlage für die Betriebszugehörigkeit. ³Stichtag für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist der Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. ⁴Die Betriebszugehörigkeit wird in Jahren auf zwei Dezimalstellen genau angesetzt. ⁵Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, werden bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit nicht berücksichtigt; dies gilt nicht für die Elternzeit. ⁶Die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu einem anderen gesetzlichen Unfallversicherungsträger, für den dieser Tarifvertrag Anwendung findet, wird zur Hälfte angerechnet und zu der Betriebszugehörigkeit, die sich nach Satz 2 bis 5 ergibt, addiert; Satz 2 bis 5 gilt für die Berechnung entsprechend.
- (4) ¹Der Grundbetrag beträgt mindestens ein Bruttomonatsgehalt. ²Die Höchstsumme (Deckelung) beträgt maximal 25 Bruttomonatsgehälter. ³Der Anspruch ist ferner gedeckelt auf den Betrag, den die/der Beschäftigte bei Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses bis zu dem Zeitpunkt erhalten hätte, zu dem die Voraussetzungen für den abschlagsfreien Bezug einer Rente wegen Alters erfüllt sind.
- (5) ¹Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tage nach dem rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses. ²Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls die/der Beschäftigte Kündigungsschutzklage erhoben hat, rechtskräftig festgestellt worden ist, dass die Kündigung wirksam ist.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

¹Die Abrechnung und die Auszahlung der Abfindung erfolgen unter Berücksichtigung der jeweiligen steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen. ²Auf Wunsch der/des Beschäftigten kann die sogenannte „Fünftelregelung“ vereinbart werden, sofern die rechtlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen. ³Etwaig anfallende Steuern und Sozialabgaben werden von den Beschäftigten in Höhe der gesetzlichen Bestimmungen getragen.

(6) Der Anspruch auf Abfindung entsteht nicht, wenn

- a) die Kündigung aus einem von der/dem Beschäftigten zu vertretenden Grund erfolgt, insbesondere wenn die/der Beschäftigte einen angebotenen Arbeitsplatz entgegen § 5 Abs. 4 nicht annimmt, oder ihre/seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 6 Abs. 1 Satz 2 verweigert, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, oder das Ausbildungsziel der Fortbildungsmaßnahme im Sinne des § 6 aus einem von der/dem Beschäftigten zu vertretenden Grund nicht erreicht wird oder
- b) die/der Beschäftigte im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil sie/er von einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung des BG-AT übernommen wird.

(7) ¹Im Einzelfall kann auf Wunsch der/des Beschäftigten bei deren/dessen beabsichtigtem Ausscheiden in einem Aufhebungsvertrag vereinbart werden, dass der Arbeitgeber statt der Zahlung der Abfindung eine von der/dem Beschäftigten gewünschte Fort- oder Weiterbildung finanziert, soweit dies dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit entspricht. ²Die Kosten der Fort- und Weiterbildung sollen die ansonsten nach § 8 zu zahlende Abfindung abzüglich der etwaig auf die Dauer der Fort- oder Weiterbildung entfallenden Bruttovergütung (Arbeitgeberbrutto) der/des Beschäftigten nicht überschreiten.

(8) ¹Für den Fall einer Nachwirkung dieses Tarifvertrags berechnet sich die Abfindung für Beschäftigte aller Entgeltgruppen nach der folgenden Formel:

$$\text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Bruttomonatsgehalt} \times \text{Faktor } 0,7$$

²Abweichend von Absatz 4 Satz 2 ist die Höchstsumme der Abfindung im Falle einer Nachwirkung auf 18 Bruttomonatsgehälter begrenzt.

§ 9

Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitigem Rentenbeginn

Die/der Beschäftigte, die/der nach diesem Tarifvertrag einen Anspruch auf eine Abfindung gemäß § 8 hat und wegen einer Rationalisierungsmaßnahme auf Veranlassung des Arbeitgebers oder im gegenseitigen Einvernehmen innerhalb eines Jahres nach dem Zeitpunkt der Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahme ausscheidet, erhält auf Wunsch anstelle der Abfindung eine Ausgleichszahlung gemäß § 187a SGB VI unter folgenden Bedingungen:

- a) ¹Anspruch auf die Ausgleichszahlung besteht nur, wenn die/der Beschäftigte sich bei Abschluss des Auflösungsvertrages verpflichtet, im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rente wegen Alters in Anspruch zu nehmen. ²Die Rente wegen Alters muss mindestens sechs Monate vor dem abschlagsfreien Rentenbeginn in Anspruch genommen werden.
- b) ¹Als Ausgleich für die Rentenminderung zahlt der Arbeitgeber die Beiträge in die Deutsche Rentenversicherung nach Maßgabe des § 187 a SGB VI und die hierauf entfallenden Steuern. ²Die Ausgleichszahlung ist der Höhe nach beschränkt auf den der/dem Beschäftigten fiktiv zustehenden Abfindungsbetrag.
- c) Leistungen, die Beschäftigten nach anderen Bestimmungen wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden, sind auf die Ausgleichszahlung anzurechnen.

- d) Eine Ausgleichszahlung steht nicht zu, wenn das Arbeitsverhältnis ruht (z. B. bei Gewährung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit auf Zeit).

Protokollerklärung zu Buchstabe c:

Unter Leistungen im Sinne von Buchstabe c sind nicht solche Leistungen zu verstehen, die Beschäftigte aus privatrechtlichen Verträgen und nach dem SGB III erhalten.

§ 10 Besonderer Kündigungsschutz

- (1) ¹Ist der/dem Beschäftigten eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. ²Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.
- (2) ¹Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der/dem Beschäftigten ein Arbeitsplatz nach § 5 Abs. 2 und 3 nicht angeboten werden kann oder die/der Beschäftigte einen Arbeitsplatz entgegen § 5 Abs. 4 nicht annimmt oder ihre/seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 6 Abs. 1 Satz 2 verweigert, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. ²Gleiches gilt für den Fall, dass die/der Beschäftigte das Ausbildungsziel einer Fortbildungsmaßnahme im Sinne des § 6 aus einem von ihr/ihm zu vertretenden Grund nicht erreicht. ³Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 34 Abs. 1 BG-AT eine längere Kündigungsfrist ergibt.
- (3) ¹Bei Beschäftigten, die zum Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes gemäß § 34 Abs. 2 Satz 1 BG-AT eine Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 Satz 1 und 2 BG-AT) von mehr als 15 Jahre zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur aus wichtigem Grunde ausgesprochen werden. ²Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. ³Soweit Beschäftigte nach den bisherigen tariflichen Bestimmungen unkündbar gewesen sind, darf diesen nur dann gekündigt werden, wenn sie einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber entgegen § 5 Absatz 4 nicht annehmen. ⁴Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

§ 11 Vergütungssicherung

- (1) ¹Wird einer/einem Beschäftigten ein anderer, niedriger bewerteter Arbeitsplatz zugewiesen, wird eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem Bruttoentgelt, das ihr/ihm in ihrer/seiner bisherigen Tätigkeit zuletzt zugestanden hat und dem Bruttoentgelt des zugewiesenen Arbeitsplatzes gewährt. ²Als Entgelt aus der bisherigen Tätigkeit wird berücksichtigt:
- a) das Tabellenentgelt (§ 15 BG-AT) sowie
 - b) in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, die in den letzten drei Jahren der bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung für Zeiten im Sinne des § 17 Abs. 3 Satz 1 und 2 BG-AT bezogen wurden.

³Die Zulage verändert sich nicht bei allgemeinen Entgeltanpassungen, es sei denn die neue Eingruppierung erfolgt in EG 9a oder niedriger; in diesem Fall nimmt die Zulage zwei

Jahre lang an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil. ⁴Durch Höhergruppierungen bedingte Entgelterhöhungen sowie persönliche Zulagen nach § 14 BG-AT werden in vollem Umfang auf die persönliche Zulage im Sinne des Abs. 1 Satz 1 angerechnet. ⁵Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung der Jahressonderzahlung (§ 20 BG-AT) berücksichtigt.

- (2) Wird auf Antrag einer/eines Beschäftigten nach Aufnahme der neuen Tätigkeit mit ihr/ihm eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, verringert sich die persönliche Zulage entsprechend, wird die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit anschließend wieder verlängert, erhöht sich die persönliche Zulage entsprechend.
- (3) Für den Fall einer Nachwirkung dieses Tarifvertrags gilt für Zuweisungen eines anderen, niedriger bewerteten Arbeitsplatzes nach dem Eintritt der Nachwirkung (Neufälle), dass die Absätze 1 und 2 mit der Maßgabe gelten, dass die Zulage nur für die Dauer von 36 Monaten gezahlt wird und danach entfällt.

§ 12

Ausschluss von Leistungen

- (1) Ansprüche aus diesem Tarifvertrag bestehen nicht, wenn die/der Beschäftigte im Zeitpunkt der Rationalisierungsmaßnahme voll erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den abschlagsfreien Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Erreichen der Regelaltersgrenze oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt.
- (2) ¹Ist im Zeitpunkt der Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahme absehbar, dass innerhalb eines Jahres einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintreten wird, verringert sich die Abfindung um den Betrag, welcher der Höhe des in dieser Zeit entstehenden Anspruches der/des Beschäftigten gegen den Rentenversicherungsträger entspricht. ²Auf eine tatsächliche Inanspruchnahme der Leistungen kommt es nicht an. ³Treten die Voraussetzungen nach Absatz 1 innerhalb eines Jahres nach Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahme ein, ohne dass dies vorher absehbar war, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend mit der Maßgabe, dass der überzahlte Betrag spätestens innerhalb eines Monats nach Entstehen der Voraussetzungen nach Absatz 1 zurückzuzahlen ist; um unbillige Härten zu vermeiden kann der Arbeitgeber auf Wunsch der/des Beschäftigten angemessene monatliche Ratenzahlungen vereinbaren. ⁴Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, den Eintritt der Voraussetzungen nach Absatz 1 dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
- (3) ¹Tritt die/der Beschäftigte innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis bei einer gewerblichen Berufsgenossenschaft oder einem Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand oder in ein Arbeitsverhältnis mit mindestens gleichwertiger Entgeltgruppe bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung des BG-AT ein oder erfolgt innerhalb eines Jahres eine Wiedereinstellung bei dem bisherigen Arbeitgeber, verringert sich die Abfindung, soweit diese den Betrag übersteigt, den die/der Beschäftigte bei unveränderter Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses in der Zeit zwischen der Beendigung des bisherigen und Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses als Bruttoentgelt (Arbeitnehmerbrutto) erhalten hätte. ²Der überzahlte Betrag ist spätestens innerhalb eines Monats nach Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen; um unbillige Härten zu vermeiden kann der Arbeitgeber auf Wunsch der/des Beschäftigten angemessene monatliche Ratenzahlungen vereinbaren.

§ 13
Anrechnung von Leistungen

- (1) ¹Leistungen, die der/dem Beschäftigten nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach diesem Tarifvertrag anzurechnen. ²Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (z. B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz, § 113 Betriebsverfassungsgesetz).
- (2) ¹Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, die ihr/ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. ²Sie/er hat den Arbeitgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihr/ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich zu unterrichten. ³Kommt die/der Beschäftigte ihren/seinen Verpflichtungen nach den Sätzen 1 und 2 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihr/ihm Ansprüche nach diesem Tarifvertrag nicht zu. ⁴Etwas bereits geleistete Zahlungen des Arbeitgebers sind zu erstatten; um unbillige Härten zu vermeiden kann der Arbeitgeber auf Wunsch der/des Beschäftigten angemessene monatliche Ratenzahlungen vereinbaren.

§ 14
Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.10.2023 in Kraft.
- (2) ¹Er kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2028. ²Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, unverzüglich nach der Kündigung Tarifverhandlungen aufzunehmen.
- (3) Kündigt eine der vertragsschließenden Tarifvertragsparteien diesen Tarifvertrag, ist eine Nachwirkung des § 2 Absatz 2 und der §§ 7 und 9 dieses Tarifvertrages im Sinne des § 4 Absatz 5 Tarifvertragsgesetz ausgeschlossen.
- (4) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte (RatSchTV Ang) vom 09.01.1987, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 23.06.2009, außer Kraft und wird durch diesen Tarifvertrag ersetzt.

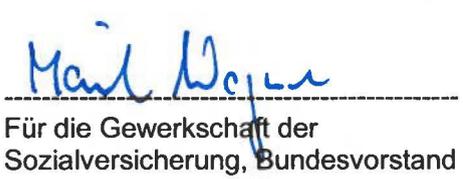
Protokollerklärung zu Absatz 4:

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bereits begonnene Umsetzungen von Rationalisierungsmaßnahmen und hiernach begründete Rechtsverhältnisse und Leistungen nach den Regelungen des Rationalisierungsschutztarifvertrages vom 9. Januar 1987 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 23. Juni 2009 bleiben von diesem Tarifvertrag unberührt; demgegenüber gilt dieser Tarifvertrag für die Umsetzung von Rationalisierungsmaßnahmen, mit denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages noch nicht begonnen wurde.

Sankt Augustin, den

Bonn, 26.02.2024


Für die Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e. V.


Für die Gewerkschaft der
Sozialversicherung, Bundesvorstand

Niederschriftserklärungen:

1. Zu § 5 Absatz 3b:

§ 29 Abschn. B Abs. 7 BG-AT der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung lautet:

„(7) Öffentlicher Dienst (...) ist die Tätigkeit im Dienste des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen; ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden, sofern nicht bei organisatorisch selbständigen Einrichtungen, insbesondere bei Schulen, Hochschulen, Krankenhäusern, Kindergärten, Altersheimen, die Voraussetzungen des Satzes 3 erfüllt sind. Dem öffentlichen Dienst steht die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder einer der dort bezeichneten Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. Dem öffentlichen Dienst steht ferner gleich die Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts oder die darin oder in Besoldungsgesetzen über Familienzuschläge, Ortszuschläge oder Sozialzuschläge getroffenen Regelungen oder vergleichbare Regelungen anwendet, wenn der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. (...).“

2. Zu § 5 Absatz 4 Satz 3:

§ 7 Absatz 3 Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008, zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 19.12.2022, lautet:

„(3) Nahe Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.“

3. Zu § 7 Absatz 1 Satz 1:

Die Voraussetzungen des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 i.d.F. des ÄTV Nr. 2 vom 30. Juni 2000 lauten:

„§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

- (1) Der Arbeitgeber kann mit Arbeitnehmern, die
 - a) das 55. Lebensjahr vollendet haben,
 - b) eine Beschäftigungszeit (z.B. § 19 BG-AT) von fünf Jahren vollendet haben und
 - c) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben,die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren; das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein.
- (2) Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren; von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.
- (3) Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.
- (4) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen.“