

Rationalisierungsschutzabkommen für das private Versicherungsgewerbe (RSchA)

(in der seit 1. Oktober 2024 geltenden Fassung)

Zwischen den unterzeichnenden Tarifvertragsparteien wird für die Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich von Teil II des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe fallen, folgende Vereinbarung getroffen:

§ 1 Grundsatz

Die Vertragspartner bejahen grundsätzlich die Notwendigkeit von Rationalisierungsmaßnahmen in Versicherungsunternehmen. Damit zusammenhängende Planungen und Maßnahmen müssen wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkten Rechnung tragen.

§ 2 Begriffsbestimmung

Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Vereinbarung sind vom Arbeitgeber veranlasste betriebsorganisatorische oder technische Maßnahmen mit dem Ziel der Erhaltung oder Verbesserung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens, soweit diese eine Änderung oder den Wegfall von Arbeitsplätzen zur Folge haben und damit unmittelbar zu Umgruppierungen, Versetzungen oder Kündigungen führen können. „Unmittelbar“ im Sinne dieser Vorschrift ist keine Zeitbestimmung.

§ 3 Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat oder Personalrat (Arbeitnehmervertretung) über die Planung von Rationalisierungsmaßnahmen umfassend zu unterrichten. Er hat mit der Arbeitnehmervertretung die vorgesehenen Maßnahmen und deren mögliche soziale und personelle Auswirkungen sowie die nach diesem Abkommen gebotenen Maßnahmen zu beraten.

(2) Die Unterrichtung hat jeweils so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Arbeitnehmervertretung im Rahmen der Beratungen ihre Aufgaben und Rechte wahrnehmen kann.

(3) Weitergehende gesetzliche Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretung bleiben unberührt.

§ 4 Arbeitsplatzzerhaltung

(1) Ändert sich die Tätigkeit eines Arbeitnehmers an seinem bisherigen Arbeitsplatz oder fällt dieser weg, hat grundsätzlich die Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses innerhalb des Unternehmens Vorrang vor dessen Auflösung. Um Kündigungen zu vermeiden, hat der Arbeitgeber deshalb unter Beachtung der Grundsätze des § 1 Satz 2 und unter Anhörung der Arbeitnehmervertretung insbesondere folgende Maßnahmen zu prüfen: Einstellungsstopp, Beschränkung von Überstunden, Kurzarbeit, Versetzungen (gegebenenfalls nach Umschulung), vorzeitige Pensionierungen.

(2) Die Vertragsparteien gehen von der grundsätzlichen Bereitschaft der Arbeitnehmer zu Mobilität und Flexibilität aus.

§ 5 Weiterbeschäftigung¹

(1) Ist die Weiterbeschäftigung an dem bisherigen Arbeitsplatz² nicht möglich, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer in demselben Betrieb einen gleichwertigen anderen Arbeitsplatz anzubieten, der für den Arbeitnehmer geeignet und zumutbar ist.

(2) Steht ein Arbeitsplatz, der die Anforderungen des Abs. 1 erfüllt, nicht zur Verfügung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen gleichwertigen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Unternehmens anzubieten, der für den Arbeitnehmer geeignet und zumutbar ist.

1 Betriebe i.S.d. § 5 sind auch Betriebe des Unternehmens, die gemeinsam mit anderen Unternehmen desselben Konzerns (i.S.v. § 18 AktG) oder einer wirtschaftlich vergleichbaren Unternehmensgruppe betrieben werden (Protokollnotiz zur Tarifvereinbarung vom 16.4.1983).

2 Der Begriff „Arbeitsplatz“ i.S.v. Abs. 1 wird nicht nur räumlich-gegenständlich, sondern auch inhaltlich-tätigkeitsbezogen verstanden. Abs. 1 und Abs. 8 finden danach jedenfalls auch dann Anwendung, wenn die tarifliche Wertigkeit sinkt und deshalb eine Abgruppierung erfolgt (Protokollnotiz zur Tarifvereinbarung vom 16.4.1983).

(3) Steht auch ein Arbeitsplatz, der die Anforderungen des Abs. 2 erfüllt, nicht zur Verfügung oder nimmt der Arbeitnehmer den ihm nach Abs. 2 angebotenen Arbeitsplatz nicht an, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz in demselben Betrieb anzubieten.

(4) Steht auch ein Arbeitsplatz, der die Anforderungen des Abs. 3 erfüllt, nicht zur Verfügung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer – soweit vorhanden – einen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Unternehmens anzubieten.

(5) Ein anderer Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn die Tätigkeit nach derselben Tarifgruppe vergütet wird. Er ist geeignet, wenn damit zu rechnen ist, dass der Arbeitnehmer die fachlichen und persönlichen Anforderungen des anderen Arbeitsplatzes erfüllen kann; dies ist auch dann der Fall, wenn zum Erwerb der Qualifikation für den anderen Arbeitsplatz eine Einarbeitung oder Umschulung erforderlich und dem Arbeitgeber gem. § 6 Abs. 1 Satz 1 zumutbar ist.

(6) Die Zumutbarkeit eines anderen Arbeitsplatzes für den Arbeitnehmer richtet sich nach der Art seiner bisherigen Tätigkeit, seinem Alter und Gesundheitszustand, seinen persönlichen Verhältnissen sowie den äußeren Umständen (z.B. bei einem Betriebs- oder Ortswechsel). Hat der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet, kann ihm gegen seinen Willen die Weiterbeschäftigung an einem anderen Ort, die einen Wohnsitzwechsel voraussetzt, nicht zugemutet werden.¹

(7) Ist ein Arbeitnehmer an einen anderen Ort versetzt worden und dorthin umgezogen, ist für die Dauer von 18 Monaten ab vollzogener Versetzung,

1 Protokollnotiz vom 1.7.2012:

„Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass die Schutzregelung des § 5 Abs. 6 RSchA für Angestellte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, auch unter Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wirksam ist. Die Regelung trägt dem besonderen Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer in höherem Lebensalter und deren schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung und ist somit in Anwendung vom § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG wirksam. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren für den Fall, dass entweder das Bundesarbeitsgericht oder der Europäische Gerichtshof zu dem Ergebnis gelangen, dass diese Rechtsauffassung der Tarifvertragsparteien unzutreffend und in der Folge das Tatbestandsmerkmal ‚55. Lebensjahr nichtig ist (sog. ‚Anpassung nach oben‘), dass die Schutzregelung mit Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung außer Kraft tritt. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall zeitnah, spätestens innerhalb von 3 Monaten, Verhandlungen über eine Neuregelung aufzunehmen, die dem mit der Schutzregelung verfolgten Zweck in gesetzeskonformer Weise Rechnung trägt.“

längstens jedoch von 12 Monaten nach dem Umzug, der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen.

(8) Nimmt der Arbeitnehmer den ihm angebotenen geringer bewerteten Arbeitsplatz¹ an, ist seine spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

§ 6 Einarbeitung/Umschulung²

(1) Wenn sich die Tätigkeit eines Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz ändert, hat er Anspruch auf die erforderliche Einarbeitung oder Umschulung³, soweit diese unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles in gerechter Abwägung wirtschaftlicher und sozialer Gesichtspunkte dem Arbeitgeber zugemutet werden kann. Der Arbeitgeber hat darüber sowie über Inhalt und Dauer der Einarbeitung oder Umschulung mit der Arbeitnehmervertretung zu beraten.

(2) Das Gleiche gilt, wenn die Weiterbeschäftigung an dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich ist und die Arbeitsvertragsparteien sich deshalb über die Versetzung auf einen gem. § 5 angebotenen Arbeitsplatz einigen.

(3) Allgemeine Grundsätze für die Durchführung der Einarbeitung oder Umschulung bedürfen der Zustimmung der Arbeitnehmervertretung; § 98 BetrVG sowie entsprechende Vorschriften der Personalvertretungsgesetze bleiben unberührt.

(4) Die Kosten von Einarbeitungs- und Umschulungsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber. Für die Dauer der Einarbeitung oder Umschulung erhält der Arbeitnehmer seine regelmäßigen Bezüge weitergezahlt. Einarbeitungen und Umschulungen erfolgen während der regelmäßigen Arbeitszeit, sofern nicht gewichtige Gründe entgegenstehen. Müssen Einarbeitungs- oder Umschulungsmaßnahmen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit

1 Siehe Fußnote 2 zu § 5 RSchA.

2 Der Wegfall der im bisherigen Rationalisierungsschutzabkommen enthaltenen Maximierung der Umschulung auf 9 Monate soll die Vorstellung vermeiden, 9 Monate seien die Regeldauer für Umschulungsmaßnahmen oder deren absolute Obergrenze (Protokollnotiz zur Tarifvereinbarung vom 16.4.1983).

3 Eine Einarbeitung oder Umschulung i.S.v. Abs. 1 erfolgt nicht, wenn aufgrund der beruflichen Erfahrung und Vorbildung des Arbeitnehmers für seine neue Tätigkeit lediglich eine Einweisung notwendig ist (Protokollnotiz zur Tarifvereinbarung vom 16.4.1983).

stattfinden, ist ein Freizeitausgleich zu gewähren, soweit die regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird.

(5) Hat der Arbeitnehmer die Einarbeitung oder Umschulung aufgenommen, kann sie vor dem vorgesehenen Endzeitpunkt nur mit seinem Einverständnis oder aus wichtigem Grund abgebrochen werden. Wird die Maßnahme vorzeitig abgebrochen oder steht nach ihrer Beendigung fest, dass sie nicht zu dem beabsichtigten Ergebnis geführt hat, ist erneut nach § 5 zu verfahren, es sei denn, der Arbeitnehmer hat den Abbruch verschuldet. Muss das Arbeitsverhältnis wegen Nichterreichens des Zieles aufgelöst werden, finden die §§ 9 ff. Anwendung.

§ 7 Überbrückungszahlungen/Gehaltssicherung

(1) Soll ein Arbeitnehmer abgruppiert werden, ist dafür eine Änderungskündigung oder – nach Unterrichtung der Arbeitnehmervertretung – Einvernehmen erforderlich. In diesen Fällen erhält er nach Ablauf der Kündigungsfrist die seiner neuen Tätigkeit entsprechenden Bezüge. Zur Wahrung des Besitzstandes erhält der Arbeitnehmer als Zulage den Differenzbetrag zu seinen bisherigen Monatsbezügen. Bei der Berechnung des Differenzbetrages bleiben Zulagen und Zuschläge, die eine besondere Belastung abgelten oder vom Familienstand abhängen, unberücksichtigt. Künftige Erhöhungen der Bezüge des Arbeitnehmers für die neue Tätigkeit werden mit Ausnahme berufsjahrbedingter Steigerungen auf diesen Differenzbetrag angerechnet.

(2) Für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 10 Jahre ununterbrochen dem Unternehmen angehören, hat der Arbeitgeber im Einvernehmen mit der Arbeitnehmervertretung nach billi-

gem Ermessen eine Gehaltssicherung zu treffen; eine niedrigere tarifliche Eingruppierung ist nicht zulässig.¹

§ 8 Wohnsitzwechsel

(1) Bei einem durch die Versetzung an einen anderen Ort veranlassten Wohnsitzwechsel trägt der Arbeitgeber gegen Nachweis

- a) die erforderlichen Speditionskosten aus dem Umzug des Arbeitnehmers und
- b) die weiteren sich aus dem Umzug ergebenden angemessenen Kosten im Rahmen der steuerlichen Vorschriften, jedoch nicht mehr als das höchste Tarifgehalt.

(2) Weitere durch die Versetzung an einen anderen Ort bedingte notwendige Aufwendungen des Arbeitnehmers (z.B. für getrennte Haushaltsführung und Wohnungsbeschaffung) werden nach den im Unternehmen bestehenden Regelungen ersetzt. Fehlen unternehmensinterne Regelungen, werden dem Arbeitnehmer die notwendigen Aufwendungen gemäß vorheriger in Textform zu fassender Vereinbarung ersetzt.

§ 9 Vermittlung im Konzern

Ist die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers im Unternehmen nicht möglich, wird der Arbeitgeber bemüht sein, dem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz in einem anderen Unternehmen des Konzerns (§ 18 AktG) oder einer wirtschaftlich vergleichbaren Unternehmensgruppe zu vermitteln.

¹ Protokollnotiz vom 1.7.2012:

„Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass die Schutzregelung des § 7 Abs. 2 RSchA für Angestellte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, auch unter Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wirksam ist. Die Regelung trägt dem besonderen Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer in höherem Lebensalter Rechnung und ist somit in Anwendung vom § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG wirksam.“

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren für den Fall, dass entweder das Bundesarbeitsgericht oder der Europäische Gerichtshof zu dem Ergebnis gelangen, dass diese Rechtsauffassung der Tarifvertragsparteien unzutreffend und in der Folge das Tatbestandsmerkmal ‚50. Lebensjahr‘ nichtig ist (sog. ‚Anpassung nach oben‘), dass die Schutzregelung mit Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung außer Kraft tritt. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall zeitnah, spätestens innerhalb von 3 Monaten, Verhandlungen über eine Neuregelung aufzunehmen, die dem mit der Schutzregelung verfolgten Zweck in gesetzeskonformer Weise Rechnung trägt.“

§ 10 Vorzeitige Pensionierung

(1) Kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz weggefallen ist oder sich geändert hat, nicht gem. §§ 5 oder 9 weiterbeschäftigt werden, hat der Arbeitgeber spätestens im Rahmen der Anhörung zur beabsichtigten Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitnehmervertretung zu beraten, ob die Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und der sich aus betrieblichen Versorgungsregelungen und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ergebenden Möglichkeiten durch die einvernehmliche Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (z.B. vorzeitige Pensionierung) vermieden werden kann.

(2) Freiwillige Vereinbarungen über die vorzeitige Pensionierung sollen Regelungen über die Interessenwahrung des Arbeitnehmers bezüglich seiner Altersversorgung und über die finanzielle Überbrückung des Zeitraumes bis zum Einsetzen einer Sozialversicherungsrente enthalten.

§ 11 Kündigung

(1) Ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber unvermeidbar, gilt § 15 MTV. Eine Kündigung, die unter Nichtbeachtung einer Bestimmung dieses Abkommens ausgesprochen wird, ist sozial ungerechtfertigt, es sei denn, die Kündigung beruht nicht darauf.

§ 12 Abfindung

(1) Endet das Arbeitsverhältnis, hat der Arbeitnehmer, wenn er länger als 5 Jahre dem Unternehmen angehört, Anspruch auf eine Abfindung. Diese beträgt mindestens – unbeschadet einer Regelung gem. §§ 111 ff. BetrVG und der entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze – nach 5 Jahren Unternehmenszugehörigkeit 1 Monatsbezug, nach 10 Jahren Unternehmenszugehörigkeit 2 Monatsbezüge und nach 15 Jahren Unternehmenszugehörigkeit 3 Monatsbezüge. Im Übrigen gilt nachstehende Tabelle:

Unternehmens- zugehörigkeit	Lebensalter						
	40	43	46	49	52	55	58
	Monatsbezüge						
10 Jahre	4	5	6	7	8	9	10
13 Jahre	5	6	7	8	9	10	11
16 Jahres	6	7	8	9	10	11	12
19 Jahre	7	8	9	10	11	12	13
22 Jahre	8	9	10	11	12	13	14
25 Jahre	9	10	11	12	13	14	15
28 Jahre	-	11	12	13	14	15	16

(2) Monatsbezug im Sinne der vorstehenden Bestimmungen ist das zuletzt vom Arbeitnehmer bezogene volle Monatsgehalt einschließlich aller Zulagen.

(3) Für die Anzahl der Monatsbezüge sind das Lebensjahr und das Dienstjahr maßgebend, die der Arbeitnehmer im Laufe des Jahres vollendet, in dem sein Arbeitsverhältnis endet.

(4) Die Abfindung ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

§ 13 Arbeitgeberdarlehen

Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist bei Vorliegen sozialer Härten nach billigem Ermessen eine Fortführung bestehender Arbeitgeberdarlehen zu Angestelltenkonditionen bis maximal 3 Jahre zu prüfen.

§ 14 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Vereinbarung bestehen nicht, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ungekürzte Regelaltersrente nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung hat oder haben würde, wenn er in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert wäre oder die Möglichkeit des Bezuges von vorgezogenem Altersruhegeld, Leistungen aus einer Befreiungsversicherung gem. § 3 Ziff. 4 MTV oder entsprechender öffentlich-rechtlicher Versorgungsbezüge besteht.

Führt die vorstehende Regelung bei vorgezogenem Altersruhegeld zu einer wirtschaftlichen Härte, ist dafür ein angemessener Ausgleich anzustreben.

(2) Hat der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Dauerrente wegen voller Erwerbsminderung, entfällt ein Abfindungsanspruch nach § 12; 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 gem. § 12 zu zwei Drittel angerechnet. Eine Anrechnung findet nicht statt, wenn der teilweise erwerbsgeminderte Angestellte im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber tätig ist.

(3) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und ist absehbar, dass das für den Bezug der individuellen Regelaltersrente maßgebende Lebensalter oder eine der Möglichkeiten nach Abs. 1 oder 2 innerhalb eines Zeitraumes eintritt, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(4) Arbeitnehmer, die die Umschulung für eine geänderte Tätigkeit oder das Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes im Sinne des § 5 ablehnen, eine Umschulung ohne wichtigen Grund vorzeitig abbrechen oder den Abbruch schuldhaft verursachen, erwerben ebenfalls keine Ansprüche aus dieser Vereinbarung. Als gleichwertig gilt ein Arbeitsplatz auch dann, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Gehaltssicherung gem. § 7 Abs. 2 hat.

(5) Arbeitnehmer, die unter voller Anrechnung der Unternehmenszugehörigkeitsjahre und unter entsprechender Wahrung der darauf beruhenden Rechte im bisherigen Unternehmen einen neuen Arbeitsplatz in einem anderen Unternehmen des Konzerns erhalten (§ 9), haben ebenfalls keinen Anspruch auf Abfindung.

(6) Soweit im Rationalisierungsschutzabkommen von Unternehmenszugehörigkeit, Beschäftigungszeit, Beschäftigungsjahren o. Ä. die Rede ist, bezieht sich das im Gebiet der ehemaligen DDR und des ehemaligen Ostberlin für die Zeit vor dem 1.1.1991 nur auf Zeiträume, in denen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen ein Arbeitsverhältnis bestand und eine Tätigkeit ausgeübt wurde, wie sie dem normalen Geschäftsbetrieb eines westdeutschen Versicherungsunternehmens entspricht.

§ 15 Subsidiaritätsklausel

(1) Ansprüche auf Leistungen gem. §§ 6, 7 und 12 bestehen nur, soweit nicht auf anderer Rechtsgrundlage Leistungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden. Dazu gehören auch gesetzliche oder durch Vergleich vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (z.B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz, § 112 BetrVG) sowie zusätzliche Leistungen bei freiwilliger vorzeitiger Pensionierung (§ 10), insbesondere auch in Verbindung mit einer betrieblichen Altersversorgung.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm nach gesetzlichen Regelungen (z.B. SGB III) zustehenden Leistungen zu beantragen; der Arbeitgeber hat ihn über diese zu informieren. Wird die Antragstellung schuldhaft unterlassen, hat der Arbeitgeber in Höhe des nach der gesetzlichen Regelung dem Arbeitnehmer zustehenden Betrages ein Leistungsverweigerungsrecht.

(3) Abs. 1 und 2 gelten nicht für Arbeitslosengeld I und II, soweit keine Erstattungspflicht des Arbeitgebers besteht.

§ 16 Öffnungsklausel

Günstigere gesetzliche, tarifliche, betriebliche oder einzelvertragliche Bestimmungen bleiben von diesem Abkommen unberührt. Der Abschluss abweichender Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ist zulässig. Satz 1 gilt nicht für Regelungen im Gebiet der ehemaligen DDR und des ehemaligen Ostberlin aus der Zeit vor dem 1.1.1991.

§ 17 Inkrafttreten/Laufzeit

Dieses Abkommen tritt mit Wirkung vom 1.5.1983 an die Stelle des Rationalisierungsschutzabkommens für das private Versicherungsgewerbe vom 9.4.1970. Es kann mit dreimonatiger Frist zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2013.

Düsseldorf, den 22.7.2011

Unterschriften

Das RSchA wurde vom Arbeitgeberverband mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der DHV und dem DBV abgeschlossen.