

**Tarifvertrag
über den Rationalisierungsschutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
der Bundesagentur für Arbeit
(TVRatio-BA)**

vom 28. März 2006

Zwischen

der Bundesagentur für Arbeit, vertreten durch den Vorstand

einerseits

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch den Bundes-
vorstand

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I: Geltungsbereich

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

Abschnitt II: Rationalisierungsschutz

§ 2 Begriffsbestimmungen

§ 3 Unterrichtungspflicht

§ 4 Arbeitsplatzsicherung

§ 5 Fortbildung, Umschulung

§ 6 Besonderer Kündigungsschutz

§ 7 Gehaltssicherung

§ 8 Abfindung

§ 9 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

§ 10 Anrechnungsvorschrift

Abschnitt III: Beschäftigtenbeteiligung und Beschäftigtensicherung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Umbaus der BA

§ 11 Sachlicher Geltungsbereich

§ 12 Beteiligung der Personalvertretung

§ 13 Arbeitsplatzsicherung

§ 14 Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit

§ 15 Beendigung der Arbeitsverhältnisse

§ 16 Sonderregelungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch der/des Beschäftigten

Abschnitt IV: Schlussbestimmungen

§ 17 Inkrafttreten, Laufzeit

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt - sofern nachfolgend nichts anderes geregelt ist - für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) vom . .2005 fallen.

Abschnitt II Rationalisierungsschutz

Vorbemerkungen

Rationalisierungsschutz einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen.

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

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

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind von der BA 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.

Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 kommen als Maßnahmen z.B. in Betracht:

- a) Stilllegung oder Auflösung einer Dienststelle bzw. eines Dienststellenteils,
- b) Verlegung oder Ausgliederung einer Dienststelle bzw. eines Dienststellenteils,
- c) Zusammenlegung von Dienststellen bzw. Dienststellenteilen,
- d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Dienststellen,
- e) Einführung anderer Arbeitmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

(2) Maßnahmen, 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. Maßnahmen 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.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

Eine 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.

Eine Änderung, die für die gesamte Dienststelle nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Dienststellenteil erheblich bzw. wesentlich sein.

Ist 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 Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar, z.B. durch

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

veranlasst sind.

3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund von Werkverträgen durchgeführt werden sollen (z.B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

4. Dienststellen im Sinne des Satzes 2 sind die in § 367 Abs. 2 SGB III genannten Stellen.

§ 3

Unterrichtungspflicht

(1) Die BA hat die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. Sie hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Personalvertretung zu beraten.

(2) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen sind zu beachten. Sie werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

(3) Unbeschadet der Absätze 1 und 2 soll die BA die Beschäftigten, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 4

Arbeitsplatzsicherung

(1) Die BA ist der/dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Beschäftigten nach den Absätzen 2 bis 6 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung der/des Beschäftigten voraus.

(2) Die BA ist verpflichtet, der/dem Beschäftigten einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die/der Beschäftigte in der neuen Tätigkeit im gleichen Umfang wie bisher beschäftigt bleibt.

(3) Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei der BA gilt folgende Reihenfolge:

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

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der/dem Beschäftigten abgewichen werden. Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Satzes 1 nicht zur Verfügung, soll die/der Beschäftigte entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihr/ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei der BA zur Verfügung gestellt werden kann.

(4) Kann der/dem Beschäftigten kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist die BA verpflichtet, der/dem Beschäftigten einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. Absatz 3 gilt entsprechend. Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(5) Kann der/dem Beschäftigten kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 zur Verfügung gestellt werden, ist die BA verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes an demselben Ort zu bemühen.

(6) Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, einen ihr/ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 5 anzunehmen, es sei denn, dass ihr/ihm die Annahme nach ihren/seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

Öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes 5 ist eine Beschäftigung

- a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,
- b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den TVöD oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 5

Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat die BA diese rechtzeitig zu veranlassen oder auf ihre Kosten durchzuführen. Die/der Beschäftigte darf ihre/seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

(2) Die/der Beschäftigte ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist das Urlaubsgeld zu zahlen, im Übrigen ist das Gehalt fortzuzahlen. Wird 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.

(3) Setzt die/der Beschäftigte nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihr/ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist die BA berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 2 gezahlte Urlaubsgeld bzw. Gehalt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:

Gibt eine/ein Beschäftigte/r, die/der das 55. Lebensjahr vollendet hat, ihre/seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

§ 6

Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist 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. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der/dem Beschäftigten ein Arbeitsplatz nach § 4 Abs. 2 bis 5 nicht angeboten werden kann oder die/der Beschäftigte einen Arbeitsplatz entgegen § 4 Abs. 6 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 37 TV-BA eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Bei Beschäftigten, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (§ 37 Abs. 3 TV-BA) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn die/der Beschäftigte einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei der BA entgegen § 4 Abs. 6 nicht annimmt. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(4) Die/der Beschäftigte, die/der auf Veranlassung der BA im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch die BA aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 7 Gehaltssicherung

(1) Ergibt sich in Fällen des § 4 Absatz 4 eine Minderung des Gehaltes, ist die BA verpflichtet, der/dem Beschäftigten das Gehalt auf Grundlage des Sicherungsbetrages (Absatz 2) zu wahren.

(2) Der Sicherungsbetrag setzt sich zusammen aus dem Festgehalt, Gehaltspauschalen und -komponenten, die der/dem Beschäftigten im Kalendermonat vor dem in Absatz 3 Satz 2 genannten Tag zugestanden haben oder zugestanden hätten.

(3) Für die Dauer der für die/den Beschäftigten nach § 37 Abs. 1 TV-BA geltenden Frist - bei unter § 37 Abs. 2 TV-BA fallenden Beschäftigten für die Dauer von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres – erhält die/der Beschäftigte eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und der Summe aus dem Festgehalt, Gehaltspauschalen und -komponenten und den Funktionsstufen aus der neuen Tätigkeit. Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem die/der Beschäftigte auf Anordnung der BA die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

(4) Die/der Beschäftigte, die/der an dem nach Absatz 3 Satz 2 für sie/ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 37 Abs. 3 TV-BA) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die persönliche Zulage nach Absatz 3 auch nach Ablauf der für sie/ihn nach Absatz 3 Satz 1 maßgebenden Frist.

Der Sicherungsbetrag erhöht sich bei Beschäftigten, die an dem nach Absatz 3 Satz 2 maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet haben, um die sich aus einer allgemeinen Gehaltserhöhung ergebenden Mehrbeträge des Gehaltes im Sinne des Absatzes 3 Satz 2 aus der neuen Tätigkeit.

Bei Beschäftigten, die eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 50. Lebensjahr vollendet haben beträgt die Erhöhung 3/4, bei Beschäftigten, die eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, beträgt die Erhöhung 1/2 und im Übrigen 1/4 der Mehrbeträge.

Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil das nach Absatz 3 Satz 1 zu berücksichtigende Gehalt aus der neuen Tätigkeit den Sicherungsbetrag nicht unterschritten haben oder hätten.

(5) Wird mit der/dem Beschäftigten für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die die/der Beschäftigte nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(6) Die persönliche Zulage wird neben dem Gehalt aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist bei der Berechnung der Gehaltsfortzahlung nach § 23 Abs. 1 in Verbindung mit § 29 TV-BA zu berücksichtigen.

(6) Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 25 Abs. 3 TV-BA) berücksichtigt.

(7) Absatz 1 gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte ihre/seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 6 Abs. 1 S. 2 verweigert oder die Fortbildung zw. Umschulung

aus einem von ihr/ihm zu vertretenden Grund abbricht. Die Zulage entfällt, wenn die/der Beschäftigte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn die/der Beschäftigte einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach § 236, § 236a oder § 237a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

(8) Bei Vergütungssicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

§ 8 Abfindung

(1) Die/der Beschäftigte, die/der auf Veranlassung der BA im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch die BA aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit	bis zum vollendeten	nach vollendetem			
	40.	40.	45.	50.	55.
Lebensjahr					
Monatsgehalt					
3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	-	12	13	15	17
25 Jahre	-	13	14	16	18

Monatsgehalt ist der Betrag, der der/dem Beschäftigten als Summe aus dem Festgehalt, einer Gehaltspauschale oder –komponente und Funktionsstufe(n) im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hat die BA das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls die/der Beschäftigte Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass die/der Beschäftigte ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

- a) die Kündigung aus einem von der/dem Beschäftigten zu vertretenden Grund (z.B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 4 Abs. 7, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 5 Abs. 1 S. 2 erfolgt ist oder
- b) die/der Beschäftigte im Einvernehmen mit der BA aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil sie/er von einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übernommen wird.

§ 9

Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus diesem Abschnitt bestehen nicht, wenn die/der Beschäftigte erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird die/der Beschäftigte das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt die/der Beschäftigte innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 10

Anrechnungsvorschrift

(1) Leistungen, die der/dem Beschäftigten nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach diesem Tarifvertrag anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen die BA (z.B. §§ 1a, 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, die ihr/ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Sie/Er hat die BA von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich zu unterrichten.

(3) Kommt die/der Beschäftigte ihren/seinen Verpflichtungen nach Absatz 2 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihr/ihm Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nicht zu.

Abschnitt III

Beschäftigtenbeteiligung und Beschäftigtensicherung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Umbaus der BA

§ 11

Sachlicher Geltungsbereich

Die Regelungen dieses Abschnitts gelten für Beschäftigte, die von einer Personalmaßnahme in Folge der aufbau- und ablauforganisatorischen Veränderungen im Rahmen des Umbaus der BA zur Erbringung „Moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ unmittelbar oder mittelbar erfasst werden.

§ 12 Beteiligung der Personalvertretung

- (1) Die BA sichert zu, dass anstehende Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation mit der Personalvertretung eingehend erörtert werden.
- (2) Auch in den Fällen, in denen kein gesetzliches Beteiligungsrecht besteht, ist die Personalvertretung vor der Durchführung von organisatorischen Maßnahmen im Sinne des § 11 zu unterrichten.
- (3) Gibt die Personalvertretung zu geplanten Maßnahmen nach Absatz 1 ein schriftliches Votum ab, ist dieses Votum allen Entscheidungs- und Unterrichtungsvorlagen für den Verwaltungsrat der BA beizufügen.
- (4) Die Rechte der Personalvertretung, insbesondere hinsichtlich des Abschlusses von diesen Tarifvertrag ergänzenden Dienstvereinbarungen, bleiben unberührt.

§ 13 Arbeitsplatzsicherung

- (1) Über die Regelungen des § 4 Absatz 3 hinaus werden bei den personellen Entscheidungen im Zusammenhang mit der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes die persönlichen Lebensumstände, soweit diese objektiv anzuerkennen sind, im Sinne sozialverträglicher Lösungen berücksichtigt. Persönliche Lebensumstände sind in diesem Zusammenhang insbesondere gesundheitliche, familiäre, fürsorgliche und sonstige wichtige Gründe.
- (2) Freistellungen im Sinne des § 5 Abs. 2 können im Einzelfall den Zeitraum von 12 Monaten übersteigen.

§ 14 Besitzstandswahrung

- (1) Kann den von einer Personalmaßnahme im Sinne des § 11 betroffenen Beschäftigten kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des § 4 Abs. 1 angeboten werden, kommt die Übertragung einer Tätigkeit, die einer niedrigeren Tätigkeitsebene zugeordnet ist, mit Besitzstandswahrung in Betracht.
- (2) Die Besitzstandswahrung erfolgt auf Basis des am Tag vor dem unterwertigen Ansatz zustehenden tariflichen Gehaltes. Allgemeine Gehaltserhöhungen sind zu berücksichtigen.
- (3) § 7 Abs. 1 bis 4 finden keine Anwendung. § 7 Abs. 5 bis 8 gelten entsprechend.

§ 15 Beendigung der Arbeitsverhältnisse

Abweichend von § 6 verzichtet die BA für die Dauer der Laufzeit dieses Tarifvertrages auf betriebsbedingte Kündigungen als unmittelbare oder mittelbare Folge einer Veränderung im Sinne von § 11. Dies gilt nicht für den Fall, dass die/der Beschäftigte einen ihr/ihm angebotenen und nach § 13 zumutbaren Arbeitsplatz nicht annimmt oder eine für diesen Arbeitsplatz erforderliche Qualifizierungsmaßnahme nicht antritt.

§ 16 Sonderregelungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch der/des Beschäftigten

- (1) Für Beschäftigte, die personalwirtschaftlich einer Integrations- und Projekteinheit (IPE) zugeordnet sind, gelten die in den nachfolgenden Absätzen getroffenen Sonderregelungen.
- (2) Bei einem beabsichtigten Übertritt zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes wird ein dienstliches Interesse anerkannt. In diesen Fällen ist zunächst eine sechsmonatige Abordnung möglich, während die BA weiterhin die Bezüge trägt.

(3) Bei einer Existenzgründung kann auf Antrag der/des Beschäftigten Sonderurlaub ohne Gehalt bis zur Höchstdauer von fünf Jahren gewährt werden.

(4) Bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes können Beschäftigte eine Ausgleichszulage erhalten, wenn das Entgelt aus der neuen Tätigkeit hinter dem bisherigen Gehalt zurückbleibt. Die Ausgleichszulage wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem monatlichen Bruttoentgelt bei dem neuen Arbeitgeber und dem sozialversicherungspflichtigen monatlichen Bruttogehalt, die am Tag vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der BA zugestanden haben, gewährt. Die Ausgleichszulage wird nicht dynamisiert. Hinsichtlich der Dauer der Zahlung findet die Tabelle in § 8 Abs. 1 sinngemäß Anwendung. Gehalt im Sinne des Satzes 2 sind das Festgehalt, Gehaltspauschalen und –komponenten und Funktionsstufen.

Abschnitt IV Schlussbestimmungen

§ 17 Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1.1.2006 in Kraft. Zugleich treten die in der Anlage 1 aufgeführten Tarifverträge außer Kraft.

(2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, Abschnitt II frühestens zum 31.12.2010, schriftlich gekündigt werden.

(3) Kündigt eine der vertragsschließenden Tarifvertragsparteien diesen Tarifvertrag, ist eine Nachwirkung der §§ 11 bis 16 im Sinne des § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz ausgeschlossen. Dies gilt nicht für die Regelung des § 14 für Beschäftigte, bei denen bereits vor dem Wirksamwerden der Kündigung eine Gehaltssicherung erfolgte.

Nürnberg, den 28. März 2006

Für die
Bundesagentur für Arbeit
Der Vorstand

Für die
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- Bundesvorstand -

Anlage 1**Tarifverträge, die mit Inkrafttreten des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TVRatio-BA) vom 2006 außer Kraft treten**

- Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte (RatSch-TV-Ang) vom 30. September 1987
- Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter (RatSch-TV-Arb) vom 30. September 1987
- Tarifvertrag zur Übertragung des Geltungsbereichs der Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz für Angestellte und Arbeiter auf das Tarifgebiet Ost vom 9. Oktober 2003
- Tarifvertrag über die Beschäftigtenbeteiligung und die Beschäftigungssicherung bei organisatorischen Veränderungen vom 9. Oktober 2003