

## **Betriebsvereinbarung - Interessenausgleich/Sozialplan (Versicherung)**

Quelle: <http://www.soliserv.de>  
Download von <http://www.sozialplan.de>

### **Interessenausgleich**

Die Versicherungs Aktiengesellschaft XXXX übernimmt zum 1.1.1999 im Wege der Bestandsübertragung das Versicherungsgeschäft sowie die Betriebsstätten der XXXX Versicherungs-AG in XXXX (im folgenden ND genannt), sowie der Niederlassung Deutschland der XXXX in XXXX (im folgenden NR genannt).

Die neue Gesellschaft hat ihren Hauptsitz in XXXX und betreibt neben der bereits bestehenden Niederlassung in XXXX weitere Niederlassungen in XXXX und XXXX. Aus diesem Grund werden zwischen der XXXX und dem Gesamtbetriebsrat nachfolgende Maßnahmen vereinbart:

Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter der ND und der NR gehen zum Zeitpunkt der Bestandsübertragung auf die XXXX über.

Durch die Bestandsübertragung und die Übernahme der Betriebsstätten sollen mögliche Synergien genutzt werden.

Die dadurch bedingten Umstrukturierungsmaßnahmen werden voraussichtlich zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen. Die XXXX ist aber bestrebt, Kündigungen zu vermeiden. Sollte dies nicht möglich sein, kann den betroffenen Mitarbeitern unter Beachtung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen betriebsbedingt gekündigt werden.

Diese Kündigungen werden jedoch nicht vor dem 31.12.1999 wirksam.

Der Einsatz von Mitarbeitern ist an allen Standorten möglich, jedoch gilt grundsätzlich der Standortvorteil.

Die XXXX hat den Betriebsrat über die beabsichtigten Maßnahmen umfassend unterrichtet und mit ihm die geplanten Maßnahmen beraten. Dabei hat der Betriebsrat seine Einwände vorgetragen. Die Beratungen haben zu dem in diesem Interessenausgleich niedergelegten Ergebnis geführt.

In einem Sozialplan werden zum Ausgleich und zur Milderung etwaiger wirtschaftlicher Nachteile und zur Förderung der Mobilität der Mitarbeiter finanzielle Regelungen vereinbart.

Interessenausgleich und Sozialplan sollen auch dann Anwendung finden, wenn aus formellen Gründen der rechtliche Zusammenschluß bzw. die Bestandsübertragung verschoben wird.

XXXX, den 26. März 1999

Vorstand      Gesamtbetriebsrat

## Sozialplan

### 1. Geltungsbereich

Die Bestimmungen des Sozialplanes gelten für alle Betriebsstätten der XXXX. Sie gelten für alle Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt seines Inkrafttretens in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis zur XXXX stehen und die infolge von fusionsbedingten Umstrukturierungsmaßnahmen von Kündigungen oder Versetzungen betroffen sind.

### 2. Nichtanwendung des Sozialplans

Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG erhalten keine Leistungen aus dem Sozialplan. Mitarbeiter, die innerhalb einer Betriebsstätte auf einen neuen Arbeitsplatz versetzt werden, erhalten keine Leistungen nach Ziffer 8 bis 10.

Ebenfalls keine Leistungen aus dem Sozialplan erhalten Mitarbeiter:

- Die auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, es sei denn, der Arbeitsplatz entfällt durch die Umstrukturierung (siehe Ziff. 8.6)
- Deren Arbeitsverhältnis aus wichtigem, in ihrer Person oder ihrem Verhalten liegenden Grund durch die XXXX nach Anhörung des Betriebsrates gekündigt ist oder gekündigt wird, oder deren Arbeitsverhältnis aus diesen Gründen einvernehmlich beendet wird.
- Die einen ihnen angebotenen anderweitigen Arbeitsplatz bei der XXXX oder einer anderen Gesellschaft, die der XXXX Gruppe angehört annehmen oder einen ihnen entsprechend angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnen.
- Die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, es sei denn, daß vor Vertragende eine Kündigung durch die XXXX erfolgt.
- Deren Arbeitsverhältnis noch während der Probezeit gekündigt oder aufgelöst wird bzw. denen noch während der Probezeit eine befristete Anstellung angeboten wird.
- Deren Arbeitsverhältnis aufgrund des Anspruchs auf Altersruhegeld, Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrente oder Altersteilzeitregelungen endet oder nur deshalb nicht endet, weil der Mitarbeiter den entsprechenden Antrag nicht stellt.
- Die in einem Ausbildungsverhältnis mit der XXXX stehen, wenn zugleich sichergestellt ist, daß das Ausbildungsverhältnis ohne zusätzliche Kosten für den Auszubildenden ordnungsgemäß abgeschlossen werden kann. Dasselbe gilt sinngemäß für die Studenten der Berufsakademie.

### 3. Grundsätze der Arbeitsplatzumstrukturierung

Die XXXX ist bestrebt, jedem Mitarbeiter, dessen Arbeitsplatz wegfällt, einen anderen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz bei der XXXX oder einer anderen Gesellschaft, die der XXXX Gruppe angehört, anzubieten. Von der Gesellschaft und dem entsprechenden Betriebsrat sind bei der Besetzung der angebotenen Arbeitsplätze neben der erforderlichen fachlichen und persönlichen Eignung die Kriterien Dienstjahre, Lebensalter, Familienstand, Anzahl der Kinder und soziale Besonderheiten zu beachten. Alle Arbeitnehmer erhalten bei Ausscheiden oder Vorgesetztenwechsel auf Wunsch ein qualifiziertes Zwischenzeugnis.

#### 4. Arbeitsplatzwechsel

Ein Angebot auf einen anderen Arbeitsplatz wird nach vorheriger mündlicher Absprache mit dem Betroffenen schriftlich - unter genauer Bezeichnung des Arbeitsplatzes und Angabe der Gehaltsgruppe - erfolgen. Der Mitarbeiter hat die Möglichkeit, den angebotenen Arbeitsplatz zu besichtigen und sich über die Tätigkeit und die Bedingungen umfassend zu informieren. Die Kosten hierfür werden gemäß der gültigen Reisekostenbestimmungen der XXXX übernommen.

Nach einer erfolgten Versetzung an einen anderen Dienort mit dadurch bedingtem Wohnsitzwechsel kann eine Kündigung seitens der XXXX aus betriebsbedingten Gründen erst nach Ablauf von 36 Monaten erfolgen. Diese Schutzfrist erhöht sich für Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Versetzung älter sind als 49 Jahre, auf 48 Monate.

#### 5. Einarbeitung/Fortbildung

Bei einem Arbeitsplatzwechsel hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die erforderliche Einarbeitung und/oder Fortbildungsmaßnahmen bis zu einer Dauer von 6 Monaten. Die Kosten von Einarbeitungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen trägt die XXXX. Für die Dauer der Einarbeitung/Fortbildung erhält der Arbeitnehmer seine regelmäßigen Bezüge weiter. Einarbeitung bzw. Fortbildung erfolgen in der Regel während der regelmäßigen Arbeitszeit. Fahrzeiten zu extern stattfindenden Fortbildungsmaßnahmen gelten nicht als Arbeitszeit.

Die Parteien sind sich darüber einig, daß die Teilnahme des Arbeitnehmers an Fortbildungsmaßnahmen für seine berufliche Fort- und Weiterbildung erfolgt. Der Arbeitnehmer ist daher zur Rückzahlung der von der XXXX übernommenen Kosten der Fortbildungsmaßnahmen verpflichtet, wenn er das Arbeitsverhältnis selbst kündigt oder wenn das Arbeitsverhältnis von der XXXX aus einen personen- oder verhaltensbedingten Grund fristlos oder fristgerecht gekündigt oder im beiderseitigen Einvernehmen aufgelöst wird.

Für jeden Monat der Beschäftigung nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme werden dem Arbeitnehmer 1/36 des gesamten Rückzahlungsbetrages erlassen. Vor dem vereinbarten Ende der Einarbeitungs- und/oder Fortbildungsmaßnahmen kann die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen.

Im Falle der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer 50 % des nach Ziff 8.1 festgelegten Abfindungsgrundbetrages. Das

Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt. In diesem Falle erhält der Arbeitnehmer keine Abfindung.

## 6. Gehaltssicherung

Eine Gehaltskürzung im Rahmen der Umstrukturierungsmaßnahmen ist nur ausnahmsweise und nur mit Zustimmung des betreffenden Betriebsrates möglich.

Künftige tarifliche Gehaltserhöhungen oder Gehaltssteigerungen aufgrund von Veränderungen der Gehaltsstruktur sollen nicht mit tariflichen oder außertariflichen Zulagen verrechnet werden, es sei denn, der betreffende Betriebsrat stimmt dem zu.

## 7. Ausscheiden aus dem Unternehmen

### 7.1 Altersversorgung

Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus der XXXX das 35. Lebensjahr und mindestens 10 Dienstjahre vollendet haben, jedoch nicht die Voraussetzungen für eine frühzeitige Pensionierung erfüllen, wird eine unverfallbare Anwartschaft gemäß den gesetzlichen Bestimmungen gewährt. Der Anspruch wird zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis schriftlich bestätigt.

### 7.2 Kündigungsfristen

Werden durch die Umstrukturierung betriebsbedingte Kündigungen oder Änderungskündigungen durch die XXXX erforderlich, so gelten die tariflich festgelegten Kündigungsfristen, wobei die Kündigung frühestens zum 31.12.1999 ausgesprochen werden kann. Die Kündigungsfristen lauten wie folgt:

Bei einer Beschäftigungszeit unter 5 Jahren Wochen zum Quartalsende  
Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren 3 Monate zum Quartalsende  
Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 8 Jahren 4 Monate zum Quartalsende  
Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren 5 Monate zum Quartalsende  
Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 12 Jahren 6 Monate zum Quartalsende  
Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 20 Jahren 7 Monate zum Quartalsende

Bei der Feststellung der Kündigungsfrist werden alle Dienstjahre nach Vollendung des 21. Lebensjahres berücksichtigt. Die Gesellschaft wird bemüht sein, den Mitarbeitern die Kündigungsabsicht so früh wie möglich mitzuteilen.

### 7.3 Anspruch auf sonstige Leistungen

Von betriebsbedingten Kündigungen betroffene Mitarbeiter erhalten im Jahr des Ausscheidens den anteiligen Jahresurlaub. Bei Inanspruchnahme von Weiterbeschäftigungszeiten mit Freistellung nach Ziffer 8 wird der durch die Weiterbeschäftigung entstehende Urlaubsanspruch mit der Freistellung verrechnet.

Außerdem erhalten von betriebsbedingten Kündigungen betroffene Mitarbeiter im Jahr des Ausscheidens das gesamte Urlaubs- und Weihnachtsgeld entsprechend der zum Fusionszeitpunkt gültigen individuellen Betriebsvereinbarung. Bei Inanspruchnahme von Weiterbeschäftigungszeiten mit Freistellung nach Ziffer 8 erhalten Mitarbeiter bei Ausscheiden bis zum 30.6. eines Jahres das volle Urlaubsgeld und bei Ausscheiden zwischen dem 30.6. und dem 31.12. eines Jahres das volle Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

#### 7.4 Arbeitnehmerschulden

Zur Vermeidung von sozialen Härtefällen wird bei entlassenen Arbeitnehmern, die noch offene Vorschüsse, Darlehen oder Hypotheken gegenüber dem Arbeitgeber haben, eine Einzelfallregelung für die Tilgung und Verzinsung herbeigeführt. Die Geschäftsleitung wird zusammen mit dem entsprechenden Betriebsrat die Konditionen, die im Einzelfall zur Anwendung kommen sollen, festlegen.

### 8. Abfindung

#### 8.1 Grundbetrag

Mitarbeiter, denen die XXXX aufgrund der Umstrukturierung betriebsbedingt kündigt, erhalten eine Abfindung, der sich wie folgt errechnet:

Altersgruppe	Abfindung
bis 30 Jahre	10.000,-
30 bis 35 Jahre	15.000,-
35 bis 40 Jahre	25.000,-
40 bis 45 Jahre	35.000,-
45 bis 50 Jahre	45.000,-
ab 50 Jahre	50.000,-

Die Abfindungen werden nach der gegenwärtigen Rechtslage in Anwendung der lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen steuerfrei ausgezahlt, soweit dies möglich ist.

#### 8.2 Weiterbeschäftigungszeit

Darüber hinaus haben Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der arbeitgeberseitig ausgesprochenen, betriebsbedingten Kündigung älter sind als 25 Jahre, die Möglichkeit, Weiterbeschäftigungszeit in Anspruch zu nehmen. Die Weiterbeschäftigungszeit beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem die Kündigung erfolgen sollte und berechnet sich wie folgt:

Anzahl der Dienstjahre = Anzahl der Weiterbeschäftigungsmonate

-----

Für die Ermittlung der Weiterbeschäftigungszeit gelten nur die nach Vollendung der Ausbildung zurückgelegten Dienstjahre als Betriebszugehörigkeit.

Während der Dauer der Weiterbeschäftigungszeit werden die Mitarbeiter von ihrer Arbeitsleistung unter Anrechnung ihres Urlaubs- oder sonstiger Freizeitanprüche unwiderruflich freigestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende der Weiterbeschäftigungszeit, auch wenn der Endzeitpunkt nicht dem tariflich vorgesehenen Quartalsende entspricht.

Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der arbeitgeberseitig ausgesprochenen, betriebsbedingten Kündigung älter sind als 45 Jahre haben die Möglichkeit, in Abstimmung mit XXXX und zuständigem Betriebsrat ihren Grundbetrag in Weiterbeschäftigungszeit umzuwandeln. Während der Weiterbeschäftigungszeit erhalten die Arbeitnehmer ihre vollen monatlichen Bezüge weiter.

Für jede Inanspruchnahme der Weiterbeschäftigungszeit gilt, daß sie vor Vollendung des 56. Lebensjahres beendet sein muß. Eine Inanspruchnahme danach ist in keinem Fall möglich.

### 8.3 Qualifizierungsmaßnahmen und Outplacementberatung

Von betriebsbedingten Kündigungen betroffene Mitarbeiter haben die Möglichkeit, nach Absprache mit der Personalabteilung der XXXX, dem zuständigen Betriebsrat sowie dem zuständigen Arbeitsamt während ihrer Weiterbeschäftigungszeit Qualifizierungsmaßnahmen und/oder Out-placement-Beratung in Anspruch zu nehmen. Die XXXX beteiligt sich mit 50 % an den durch Rechnung nachgewiesenen Kosten für derartige Maßnahmen, höchstens jedoch bis zu einem Betrag von DM 15.000,- je Mitarbeiter. Die Qualifizierungsmaßnahmen dienen der Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit der Betroffenen. Sofern auf die von der XXXX erstatteten Kosten Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer anfällt, trägt diese der Arbeitnehmer.

### 8.4 Einzahlung in Direkt-Lebensversicherung

Außerdem besteht für die von betriebsbedingten Kündigungen betroffenen Mitarbeiter die Möglichkeit, einen Teil des Abfindungsbetrages in eine Direkt-Lebensversicherung einzubezahlen. Auf den eingezahlten Betrag ist statt der Einkommenssteuer nur Pauschalsteuer zu entrichten, die der Mitarbeiter selbst trägt.

### 8.5 Zusätzliche Leistungen

Schwerbehinderte, die eine mit mindestens 50 % anerkannte Schwerbehinderung haben, erhalten eine zusätzliche Abfindung von DM 5.000,-. Mitarbeiter mit Kindern unter 18 Jahren oder mit nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages anerkannten Kindern in der Ausbildung oder mit unterhaltsberechtigten Kindern erhalten je Kind eine zusätzliche Abfindung von DM 3.500,-. Mitarbeiter, die innerhalb von drei Jahren nach der arbeitgeberseitig veranlaßten Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses ein Dienstjubiläum nach der zum Zeitpunkt der Fusion für sie jeweils gültigen Be-

etriebsvereinbarung gefeiert hätten, erhalten bei ihrem Ausscheiden als zusätzliche Abfindung ein Jubiläumsgeld analog der betreffenden Betriebsvereinbarung.

## 8.6 Vorzeitiges Ausscheiden

Scheiden Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz durch die Umstrukturierung entfällt, durch Eigenkündigung vorzeitig aus, erhalten sie bei rechtlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis mindestens 6 Monate vor dem von der XXXX esehenen Zeitpunkt eine Teilabfindung in Höhe von 50 % nach Ziff. 8.1, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als 6 Monate vor dem von der XXXX vorgesehenen Zeitpunkt eine Teilabfindung in Höhe von 75 % nach Ziff. 8. 1. Auf die Ansprüche nach Ziff. 7.3 hat ein vorzeitiges Ausscheiden keinen Einfluß.

## 8.7 Rückzahlungsverpflichtung

Wird ein ehemaliger Mitarbeiter, der aufgrund dieses Sozialplanes Leistungen erhält, bei der XXXX wieder eingestellt, so wird ein Teil der erhaltenen Leistungen nach dem Sozialplan zur Rückzahlung fällig.

Die erhaltenen Leistungen sind bei Wiedereintritt  
Bis zu 12 Monaten nach Ausscheiden in Höhe von 80 %  
Nach 12 Monaten nach Ausscheiden 70 %  
Nach 24 Monaten nach Ausscheiden 60 %  
Nach 36 Monaten nach Ausscheiden 50 %

der Nettobeträge zurückzuzahlen. War der Mitarbeiter bis zur Wiedereinstellung nachweislich ohne Beschäftigung, vermindert sich der Rückerstattungsbetrag um 10 %.

## 8.8 Rationalisierungsschutzabkommen der Privaten Versicherungswirtschaft

Die Parteien sind sich einig darüber, daß der Vereinbarte Abfindungsgrundbetrag (Ziff 8.1) zusammen mit den Zahlungen der XXXX während der Weiterbeschäftigungszeit (Ziff. 8.2) und den Leistungen nach Ziff. 8.5 die im Rationalisierungsschutzabkommen vorgesehene Abfindung nicht unterschreiten soll. Im Falle des vorzeitigen Ausscheidens von Mitarbeitern aus der Weiterbeschäftigungszeit wird die XXXX prüfen, ob durch den Abfindungsgrundbetrag zusammen mit den Zahlungen in der Weiterbeschäftigungszeit und ggf. den Leistungen nach Ziff. 8.5 die im Rationalisierungsschutzabkommen vorgesehene Abfindung erreicht wird. Sollte dies nicht der Fall sein, wird der Abfindungsgrundbetrag entsprechend aufgestockt.

## 8.9 Auszahlung der Abfindung

Die Abfindungsansprüche werden zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Auszahlung fällig. Erhebt ein Mitarbeiter Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Kündigung oder des Fortbestehens des Arbeitsverhält-

nisses, so werden die Ansprüche aus diesem Sozialplan erst fällig, wenn das Verfahren abgeschlossen ist und feststeht, daß das Arbeitsverhältnis beendet ist.

Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage berührt die Ansprüche auf Leistungen nach dem Sozialplan selbst nicht. Die XXXX ist berechtigt, die Leistungen aus dem Sozialplan mit eigenen Ansprüchen (Rückerstattungsansprüche, Ansprüche aus Arbeitgeberdarlehen etc.) zu verrechnen.

## 9. Härtefond

Die XXXX stellt zur Milderung besonderer sozialer Härten, die im Zuge der Durchführung dieses Sozialplanes auftreten können, einen Härtefond in Höhe von DM 200.000,- zur Verfügung. Im Einzelfall kann so eine zusätzliche Beihilfe für den ausscheidenden Arbeitnehmer gewährt werden. Über den Einzelfall werden die vertragsschließenden Parteien beraten und eine Entscheidung über die Härtefondkommission treffen (siehe Anlage 1).

Auf Zahlungen aus dem Härtefond besteht kein Rechtsanspruch. Nicht verbrauchte Mittel gehen an die XXXX zurück.

## 10. Umzugskosten

Zieht ein/e Mitarbeiter/in bis zum Ablauf von 18 Monaten nach Versetzung an eine andere Betriebsstätte an die betreffende Betriebsstätte oder in die nähere Umgebung dieser Betriebsstätte um, erstattet die XXXX gegen Vorlage der Rechnungen die Kosten für die marktübliche Maklercourtage für Wohnungssuche, Transportkosten des Umzugs, Packerstunden für Einpacken, Möbelabbau in der alten Wohnung und Möbelaufbau in der neuen Wohnung, Miete für Umzugskartons sowie die Versicherung des Umzugsgutes. Es sind vorher drei Kostenvoranschläge einzuholen.

Weiterhin erstattet die XXXX für sonstige Kosten im Zusammenhang mit Wohnungssuche (Fahrkosten, Übernachtungskosten etc.) maximal DM 750,- gegen Vorlage der Kostennachweise.

Bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb 12 Monaten nach Wechsel des Wohnortes sind die erstatteten Umzugskosten zurückzuzahlen.

## 11. Mutterschutz/Erziehungsurlaub

Auf Mitarbeiterinnen, die sich zum Zeitpunkt der Durchführung der Fusion im Mutterschutz bzw. Erziehungsurlaub befinden, findet dieser Sozialplan nach Beendigung des Mutterschutzes bzw. Erziehungsurlaubes Anwendung, soweit die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind.

## 12. Schlußbestimmungen

Der vorliegende Interessenausgleich/Sozialplan tritt mit dem Unterzeichnungsdatum in Kraft. Er gilt bis zum 31.12. 2002.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Interessenausgleichs/Sozialplanes unwirksam sein, so berührt dies die Wirksamkeit dieser Vereinbarung im übrigen nicht. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung werden die Parteien einvernehmlich eine der unwirksamen Bestimmung nach ihrem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommende Bestimmung setzen. Dasselbe gilt für den Fall einer vertraglichen Lücke.

Mit diesem Interessenausgleich/Sozialplan wird der bisherige Interessenausgleich/Sozialplan der XXXX AG ersetzt

XXXX, den 26. März 1999

Gesamtbetriebsrat      Vorstand

## **Anlage 1 zum Sozialplan**

Geschäftsordnung des Härtefond nach Punkt 9 des Sozialplanes Zur Durchführung und Entscheidung von Beihilfen aus dem Härtefond nach Punkt 9 des Sozialplanes vom 26. März 1999 werden seitens des Betriebsrates der jeweilige Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende des zuständigen Standort-Betriebsrates und seitens des Unternehmens der jeweilige Ressortvorstand sowie die Personalleitung benannt.

Zur Verwaltung des Härtefond wurde folgende Geschäftsordnung getroffen: Sinn und Zweck des Härtefonds ist die Zahlung einer zusätzlichen Abfindung bzw. Aufstockung der Abfindung nach dem Sozialplan bei Mitarbeitern mit besonderen sozialen Härten oder Mitarbeitern, die an einen anderen Standort versetzt werden und denen außergewöhnliche, nicht in Punkt 10 des Sozialplanes gedeckte Kosten entstehen.

Es besteht ein Entscheidungszwang des Gremiums. Jede Entscheidung ist ehrheitlich, d.h. mit mindestens drei Stimmen, erforderlich. Anträge nach Punkt 9 des Sozialplanes können von Betroffenen bis zum 31.12.2002 schriftlich an den jeweils zuständigen Betriebsrat gestellt werden.

Entscheidungen werden nach Antragseingang innerhalb zwei Monaten getroffen. Die Entscheidung wird dem Antragsteller schriftlich begründet und mitgeteilt.

Zum 31.12.2002 ist eine Zusammenstellung bzw. ein Rechenschaftsbericht über die Verwendung der Fondmittel zu fertigen.

Die Tätigkeit des Härtefondgremiums endet spätestens am 31.03.2003.

XXXXXXXXX, den 26. März 1999

Gesamtbetriebsrat

Vorstand

## **PROTOKOLLNOTIZ 1.**

Angebot auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Sozialplans jünger als 55 Jahre sind, können die Aufhebung ihres Arbeitsvertrages anbieten.

Diese Möglichkeit gilt nur bis so viele Arbeitsplätze freigemacht worden sind, wie dafür geeignete und versetzungswillige Mitarbeiter zu Verfügung stehen. Die XXXX wird entscheiden, ob dem Angebot des Mitarbeiters entsprochen werden kann. Auf Mitarbeiter, die nach diesem Punkt ausscheiden, finden die Regelungen des Sozialplans Anwendung.

XXXX, den 26. März 1999

Gesamtbetriebsrat

Vorstand