

## INTERESSENAUSGLEICH

Zwischen der

Niederlassungsleitung der Goldfinger GmbH,  
Niederlassung Köln

- nachfolgend "Arbeitgeber" genannt -  
und dem

Betriebsrat der Goldfinger GmbH,  
Niederlassung Köln

- nachfolgend "BR" genannt -,

wird gemäß § 112 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) folgender  
Interessenausgleich geschlossen:

### § 1 Betriebsänderung

1. Die räumliche Situation und die technische Ausstattung der Niederlassung Köln am jetzigen Standort in entspricht nicht mehr den Anforderungen an ein modernes Dienstleistungsunternehmen. Wegen der ungünstigen räumlichen Situation und der damit verbundenen fehlenden Möglichkeit zur Installierung einer modernen Anlage arbeitet die Niederlassung Köln unwirtschaftlich.

Aus diesem Grunde wurde beschlossen, die Niederlassung Köln nach Hürth zu verlagern in ein Gebäude, das den räumlichen, technischen und wirtschaftlichen Anforderungen genügt. Damit soll die Produktivität der Niederlassung und damit des Unternehmens insgesamt verbessert werden.

## § 2 Reorganisation der Betriebsabläufe

Durch die vorgenannten Maßnahmen werden Neustrukturierungen von Arbeitsabläufen in einigen Abteilungen in der Niederlassung notwendig.

## § 3 Personelle Konsequenzen

Hieraus ergeben sich folgende personellen Konsequenzen:

- a) Versetzungen von Mitarbeiter/innen auf neue oder andere freie Arbeitsplätze
- b) Neueingruppierungen, Umgruppierungen infolge veränderter Tätigkeiten, wobei finanzielle Nachteile ausgeschlossen sind.

Die materiellen Nachteile werden gemäß Rahmensozialplan und den nachfolgend vereinbarten Regelungen ausgeglichen.

Betriebsbedingte Kündigungen sind bis zum 31.12.2005 ausgeschlossen.

## § 4 Nachteilsausgleich

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, jedem am 01.06.2001 bei der Firma Goldfinger GmbH, Köln Beschäftigten, der zukünftig am Standort Hürth tätig ist, für den Ausgleich seiner Nachteile, ohne sie im Einzelnen nachweisen zu müssen, folgendes zu zahlen:

1. Zum Ausgleich von erhöhten Fahrtzeiten und Fahrtkosten werden entweder
  - a: DM 0,80 je Mehrkilometer (Nachweis im 1. Monat genügt) oder
  - b: pauschal DM 300 / brutto monatlich bezahlt.

Jeder Beschäftigte wählt selber eine dieser beiden Möglichkeiten.

2. Der Arbeitgeber übernimmt die im Umzugsfalle die Kosten im Rahmen des vereinbarten Sozialplans und zusätzlich
  - a: im Einzelnachweis bis zu DM 5000 (für Renovierung, Wände, Decken, Fußböden, Technik etc.) oder
  - b: pauschal DM 2000
3. Beschäftigte, die am 01.06.2001 nicht über einen Führerschein verfügen, der zum Führen eines Fahrzeuges berechtigt, erhalten vom Arbeitgeber einen Zuschuss zu den Kosten des Führerscheins (Fahrschule, Prüfungsgebühren, Erste-Hilfe-Kurs etc.) von maximal DM 3000. Darüber hinausgehende Kosten sind nicht vom Arbeitgeber zu tragen.
4. Der Arbeitgeber gewährt ein zinsloses Darlehen zur Anschaffung eines Fahrzeuges bis zu einer maximalen Höhe von vier (4) Brutto-Monatsgehältern.
5. Auf Grund der veränderten Arbeitszeitregelungen kommt es im Einzelfall zu einer Verringerung der Nachtschichtzulage. Diese wird pauschal mit DM 200 / monatlich ausgeglichen werden.

## § 5 Weitere Absprachen

1. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, einen Fahrdienst zu übernehmen, zu organisieren und die Kosten dafür zu tragen zwischen der Niederlassung und der räumlich und zeitlich nächsten Bahnhofstestelle und zwar so, dass jeder Mitarbeiter seine Schichtzeit einhalten kann, ohne das ihm mehr als 15 Minuten unbezahlte Wartezeiten am Arbeitsplatz entstehen. Nur mit Zustimmung des Betriebsrates kann dieser Fahrdienst eingestellt werden.

2. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, in vertrauensvoller Zusammenarbeit und in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat ein Qualifizierungsprogramm zu erarbeiten und ständig weiter zu entwickeln, damit die Beschäftigten den hohen neuen und auch zukünftigen Aufgaben gewachsen sind, das heißt, zukünftige auch anspruchsvollere Tätigkeiten sollen vorwiegend mit den bereits Beschäftigten abgedeckt werden.
3. Der Arbeitgeber verzichtet auf die weitere Fremdvergabe von Tätigkeiten, die vom Qualifikationsniveau her von Beschäftigten der Goldfinger GmbH durchgeführt werden können. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Fremdvergaben der letzten Jahre (Beispiel: Hallenreinigung) zurück zu nehmen. Sprechen spezielle haftungsrechtliche Gründe, die mit der Struktur des Unternehmens nicht vereinbar sind, für eine Fremdvergabe, gilt diese Regel entsprechend nicht.
4. Der Arbeitgeber verpflichtet sich mit der Zielsetzung, Personallengpässe zu vermeiden, Überstunden abzubauen, Kosten zu sparen, auf Leih-arbeiter weitgehend verzichten zu können, Arbeitsverdichtungen und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen möglichst zu vermeiden, ein effizientes Personalplanungssystem in der Niederlassung in Absprache mit dem Betriebsrat einzuführen. Als Qualitätsstandart für das Personalplanungssystem wird das RKW- Planungshandbuch Personalplanung vereinbart.

## § 6 Sozialplan

Zum Ausgleich und zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die den/die Mitarbeiter/innen infolge der Maßnahmen aus der Betriebsänderung gemäß § 1, Ziffer 1 und 2 entstehen, wird zwischen Arbeitgeber und BR neben den o.g. Regelungen die Anwendung des Rahmensozialplanes des Unternehmens vom 18. Dezember 1999 vereinbart. Im Falle der Kündigung oder im Falle des Auslaufens des Sozialplans wirkt dieser im Rahmen dieses Interessenausgleichs inhaltlich nach.

## § 7 Geltungsdauer

Die Beschäftigten der Goldfinger GmbH, Niederlassung Köln-Hürth haben einen Anspruch auf die vereinbarten Leistungen aus diesem Interessenausgleich bis zum 31.07.2006.

## § 8 Schlussbestimmungen

Die Goldfinger GmbH sichert zu, die Erfüllung der Pflichten aus dieser Vereinbarung und dem Rahmensozialplan vom 16.12.1999 sicherzustellen.

Meinungsverschiedenheiten aus dieser Vereinbarung werden einvernehmlich zwischen Niederlassungsleitung und Betriebsrat geregelt. Sollte keine einvernehmliche Regelung herzustellen sein, hat jede Seite das Recht auf Einsetzung einer Einigungsstelle, wobei der Vorsitzende der Einigungsstelle alternierend bestimmt wird (beim 1. Mal im Losverfahren) und die Zahl der Beisitzer auf 3 je Partei festgelegt ist.

Köln, den

Goldfinger GmbH

Betriebsrat

Weitere Informationen zu Kündigung und Kündigungsschutz finden Sie in unserem im Bund-Verlag erschienenen Ratgeber:



Seidel/Felser  
Kündigung – Was tun?  
Bund Verlag  
2. Auflage 2001

**TIPP:** Schließen Sie eine [Rechtsschutzversicherung](#) ab, wenn Sie noch keine haben. Wenn Sie zur Miete wohnen, ein Auto oder Motorrad haben und angestellt arbeiten, lohnt sich eine Rechtsschutzversicherung, die mit Vollrechtsschutz (Privat- und Familienrechtsschutz) zwischen 200 und 400 DM kostet, eigentlich immer. Ein Kündigungsschutzverfahren kann leicht in erster Instanz 3000 bis 4000 DM kosten, in zweiter Instanz können die Kosten sogar fünfstellig werden. Sie können daher errechnen, wie schnell sich eine Rechtsschutzversicherung „amortisiert“. Testergebnisse über Rechtsschutzversicherungen aus den Verbraucherzeitschriften Capital, Finanztest und Stiftung Warentest erhalten Sie im Internet, u.a. unter <http://www.felser.de>

Mehr zum Buch (u.a. Leseprobe) unter [http://www.felser.de/felser/buecher/buch\\_2.htm](http://www.felser.de/felser/buecher/buch_2.htm)

**Hier können Sie das Buch bestellen (einfach anklicken):**

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3766332309/juracity/302-9653824-8457643>

## Manager-Magazin: Website der Woche! Das Topexpertenforum im Internet



<http://www.competence-site.de>

\* \* \* \* \*

Bitte besuchen Sie auch die folgenden Internetseiten:

<http://www.kuendigung.de>

<http://www.abmahnungsrechtsstreit.de>

<http://www.betriebsverfassung.de>

