

# Interessenausgleich zum Thema Sozialplan

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Rahmenbetriebsvereinbarung über einen Interessenausgleich/Sozialplan abgeschlossen:

## Präambel

Zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit und der Wettbewerbsfähigkeit sind von der Firma in einem ständigen Prozess der Orientierung an sich ändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen - Maßnahmen zur rationellen Gestaltung des Unternehmens und einzelner Betriebsteile durchzuführen. Maßnahmen im Sinne dieser Rahmenvereinbarung sind sämtliche von Arbeitgeberseite veranlasste Änderungen der Arbeitstechnik oder der Arbeitsorganisation, sofern diese personelle Maßnahmen nach sich ziehen können. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um größere Projekte oder einzelne Maßnahmen handelt.

Bei der Umsetzung von Maßnahmen ist den sozialen Interessen der Beschäftigten in besonderem Maße Rechnung zu tragen. Die nachstehende Regelung soll helfen, anstehende Maßnahmen zur Zufriedenheit aller Beteiligten zu lösen. Ziel von Arbeitgebern und den Betriebsräten ist es, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

Diese Betriebsvereinbarung ist zugeschnitten auf die Personalstruktur der Firma, insbesondere in Bezug auf erreichtes Alter, Betriebszugehörigkeit und Bezüge der Mitarbeiter.

## 1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt personell für alle Mitarbeiter der Firma, soweit sie nicht leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 sind. Der personelle Geltungsbereich wird auch nicht durch Ziffer 3.1 vorletzter Satz ausgedehnt.

## 2. Beschäftigungspolitische Grundsätze

Der Arbeitgeber sagt zu, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, Mitarbeitern bei Fortfall ihres bisherigen Arbeitsplatzes andere Arbeitsplätze anzubieten.

Arbeitgeber und Betriebsrat stimmen darin überein, dass die Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses Vorrang vor dessen Auflösung hat.

Ist dies nicht möglich oder äußert eine betroffener Mitarbeiter einen entsprechenden Wunsch, dann werden auch innerhalb des Konzerns und hier bevorzugt in der Gruppe ..... Personalvermittlungsaktivitäten eingeleitet.

Im Rahmen der Beziehungen zu örtlichen Behörden oder befreundeten Firmen wird sich der Arbeitgeber für die Vermittlung von Mitarbeitern, die trotz der nachstehenden Maßnahmen nicht weiterbeschäftigt werden können, außerhalb des Unternehmens ebenfalls einsetzen.

Die betroffenen Mitarbeiter sowie die zuständigen Betriebsratsgremien werden vom Arbeitgeber an diesen Bemühungen beteiligt und, wo dieses nachweislich nicht möglich ist, zumindest sofort informiert.

Der Arbeitgeber hat deshalb unter Beteiligung des Betriebsrates folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- begrenzter Einstellungsstopp
- Ausnutzung der normalen Fluktuation
- Versetzungen (Ringtausch gegebenenfalls nach Qualifizierung oder Weiterqualifikation)
- Abbau von Überstunden
- "Versetzung" im Konzern - Stellenbörse (Nachweis offener Stellen soweit bekannt)
- Verstärktes Angebot von Teilzeitarbeit
- Vornahme von befristeten Einstellungen beziehungsweise befristeter Einsatz von externen Mitarbeitern.

### **3. Grundsatzregelungen**

Die mit Rationalisierungsmaßnahmen verbundenen Personalanpassungen werden nach Art und Umfang sozialverträglich durchgeführt. Ziel ist die Erhaltung möglichst vieler Arbeitsplätze und deren langfristige Sicherung.

#### **3.1 Zusammenarbeit mit den Betriebsratsgremien**

Bei der Umsetzung von Maßnahmen ist den Interessen der Beschäftigten in besonderem Maße Rechnung zu tragen. Die Planungen sowie die sich daraus ergebenden Durchführungsschritte und Planungsunterlagen werden vor der Entscheidung mit den zuständigen Betriebsratsgremien so rechtzeitig und umfassend beraten, dass der Betriebsrat bei der anstehenden Entscheidung mitwirken kann.

"Rechtzeitig" heißt, im Regelfall mindestens 2 Monate, im begründeten Ausnahmefall mindestens 1 Monat vor der geplanten Umsetzung; "umfassend" heißt, unter Vorlage der auf die einzelne Person bezogenen Maßnahmenpläne über die jeweilige Einzelmaßnahme sowie der Auswirkung auf die einzelnen, persönlichen Arbeitsplätze.

Anstehende Maßnahmen werden unverzüglich in der Personalplanung berücksichtigt. Die Betriebsratsgremien werden laufend (mindestens jedoch alle vier Wochen) über die aktuelle Personalplanung im Detail unterrichtet und Auswirkungen der Umsetzung von Maßnahmen werden mit ihnen beraten.

Die Betriebsratsgremien werden regelmäßig, d. h. mindestens alle zwei Wochen, über den jeweiligen Planungs- und Realisierungsstand von Maßnahmen informiert (ergänzende Bestimmungen des § 99 BetrVG 1972 bleiben davon unberührt). Die Information erfolgt umfassend, d. h. alle Unterlagen, die der Planung oder Realisierung gedient haben, werden dem zuständigen Betriebsrat überlassen.

In der Planungsphase von Konzentrationen, Zentralisierungen und Auslagerungen von Aufgaben beziehungsweise Arbeitsprozessen wird den zuständigen Betriebsratsgremien rechtzeitig eine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung und die sich daraus ergebenden, insbesondere personellen Konsequenzen vorgelegt und erläutert. Auf Wunsch der Betriebsratsgremien wird nach Umsetzung von Maßnahmen eine Nachbetrachtung vorgenommen und bei Bedarf erläutert.

Den Betriebsratsgremien steht es frei, weitere betriebsverfassungsrechtliche Gremien beratend in Gespräche einzuschalten.

Die Firma wird alle gegenwärtigen Unternehmen des Konzerns, die Mitarbeiter der Firma aufnehmen, verpflichten, die diesen gegenüber bestehenden Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung zu übernehmen und einzuhalten.

Die Vorschriften gemäß § 106 BetrVG 2001 bleiben von vorstehenden Regelungen unberührt.

### **3.2 Zusammenarbeit mit den betroffenen Mitarbeitern und Information derselben**

Vor der Umsetzung von personellen Maßnahmen werden die Betroffenen über Veränderungen ihres Arbeitsplatzes beziehungsweise Aufgabenbereiches rechtzeitig und umfassend unterrichtet. Sofern mit der Durchführung von Maßnahmen ein Wechsel des Arbeitsortes oder ein Wegfall eines Arbeitsplatzes verbunden ist, werden in Einzelgesprächen mit den betroffenen Mitarbeitern deren Vorstellungen, Möglichkeiten, familiäre und sonstige sozialen Verhältnisse erörtert. Dies ist die Grundlage für die weitere individuelle mit den zuständigen Betriebsratsgremien abzustimmende Maßnahmenplanung.

Daraus resultiert ein schriftliches Arbeitsplatzangebot/Stellenangebot mit allen wichtigen Merkmalen: z. B. Übernahmetermin, Einsatzort, Reisetätigkeit, Funktionsbeschreibung, Entwicklungsmöglichkeiten in Bezug auf Aufgaben und Bezüge. Vor einem Wechsel zu einem anderen Betrieb innerhalb der VGDB beinhaltet das Arbeitsplatzangebot die Betriebsordnung und die Betriebsvereinbarungen des übernehmenden Betriebes.

Mit den Mitarbeitern werden erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen besprochen, die sie in die Lage versetzen, den Anforderungen und dem Wandel ihres bestehenden beziehungsweise eines neuen Arbeitsplatzes gerecht zu werden. Bei der Feststellung der Eignung und der Qualifizierbarkeit sowie bei der Festlegung der individuellen Qualifizierungsmaßnahmen von betroffenen Mitarbeitern wegen anstehender Umsetzungen/Veränderungen des Arbeitsgebietes bestimmt der Betriebsrat im Rahmen des § 98 BetrVG 1972 bzw. der hierzu bestehenden Betriebsvereinbarungen mit. Den beruflichen Interessen der betroffenen Mitarbeiter ist Rechnung zu tragen.

Die daraus resultierenden Qualifizierungsmaßnahmen werden schriftlich festgehalten und dem Mitarbeiter und den zuständigen Betriebsratsgremien ausgehändigt.

Die Mitarbeiter haben für ihre Entscheidung eine angemessene Bedenkzeit. In der Regel sind 4 Wochen angemessen. Innerhalb der Bedenkzeit können sie während der Arbeitszeit eine angebotene Stelle aufsuchen und sich informieren.

Alle Kosten für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber verzichtet auf die Forderung von Rückzahlungen. Zeiten der Einarbeitung und Qualifizierung gelten als Arbeitszeit.

Bei allen Gesprächen mit den Betroffenen ist auf Wunsch des Mitarbeiters ein Mitglied des Betriebsrates hinzuzuziehen - auf dieses Recht werden die Betroffenen schon bei der Anberaumung des Gesprächstermins ausdrücklich hingewiesen. Die Rechte aus §§ 84, 85 BetrVG 1972 bleiben hiervon unberührt. Diese Gespräche sind den betroffenen Mitarbeitern und dem zuständigen Betriebsratsgremium rechtzeitig vorher unter Angabe des Gesprächsthemas anzukündigen.

## **4. Durchführung von Maßnahmen**

Da zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Vereinbarung anstehende Maßnahmen nur zu einem sehr geringen Teil konkretisiert und mögliche weitere Maßnahmen nur ansatzweise bekannt sind, wird zwischen Arbeitgeberseite und Betriebsrat vereinbart, zu anstehenden Maßnahmen Vereinbarungen zu treffen, die mindestens folgende Inhalte haben:

- eine Funktionen- oder Funktionsbereichsorientierte Beschreibung der Maßnahmen mit einer Gegenüberstellung von Ist- und Sollzuständen und
- die hieraus resultierenden Betroffenheit sowie
- die Terminvorstellungen für die Realisierung der Maßnahmen.

Es ist unstrittig, dass vor Abschluss derartiger Vereinbarungen die Maßnahmen nicht durchgeführt werden dürfen. Planungsaktivitäten, die sich nicht in konkreten Maßnahmen ausdrücken, werden hierdurch nicht berührt.

## **5. Arbeitsplatzsicherung**

Vorrangiges Ziel bei der Umsetzung von Maßnahmen ist die Aufrechterhaltung eines gleichwertigen Arbeitsverhältnisses bei der Firma. Hierzu sind den betroffenen Mitarbeitern im Rahmen von Qualifizierungs- und Vermittlungsanstrengungen Vorschläge zu unterbreiten.

Es gilt das Rationalisierungsschutzabkommen vom ....., soweit in der vorliegenden Rahmenvereinbarung nicht günstigere Regelungen getroffen werden.

### **5.1 Wertigkeit von Arbeitsplätzen**

Gleichwertig ist ein Arbeitsplatz, wenn bei gleicher Arbeitszeit zumindest die Wertigkeit (z. B. Vergütung/tarifliche Eingruppierung) des neuen Arbeitsplatzes der des bisherigen entspricht und/oder wenn die für diesen Arbeitsplatz erforderliche Qualifikation durch vom Arbeitgeber angebotene Qualifizierungsmaßnahmen erworben werden kann und der Arbeitsplatz am bisherigen Dienort liegt.

Bei einer Versetzung oder Umbesetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz bleiben die Bezüge nach Art und Höhe erhalten.

Gleichwertig-zumutbar ist ein Arbeitsplatz, wenn Gleichwertigkeit vorliegt und ein Ortswechsel zumutbar ist. Zumutbar ist ein Ortswechsel, wenn die Gesamtwegezeit (Hin- und Rückweg) 120 Minuten nicht überschreitet und die sozialen Belange und persönlichen Gründe der betroffenen Mitarbeiter berücksichtigt werden (z. B. die Ortsbindung, die Bedürfnisse schulpflichtiger Kinder sowie unterhaltsberechtigter und zu betreuender Angehöriger, Alter und Gesundheitszustand).

### **5.2 Beschäftigungssicherung / Vermeidung von Entlassungen**

Im Rahmen einer Existenzsicherung und Qualifizierung entsprechend den künftigen Anforderungen besteht Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, dass folgende Maßnahmen mit Beteiligung des Betriebsrats durchgeführt werden:

1. Alle freien Stellen werden im Unternehmen ausgeschrieben. Im Falle einer Ablehnung erhalten die internen Bewerber eine schriftliche Begründung.
2. Wechsel ein Mitarbeiter aufgrund des Wegfalls seines bisherigen Arbeitsplatzes auf einen anderen Arbeitsplatz und ändert sich dabei auch sein Aufgabengebiet, so werden dem Mitarbeiter erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, und es wird ihm ausreichend

Gelegenheit gegeben, sich zur Bewältigung seiner künftigen Aufgaben den Anforderungen der neuen Stelle entsprechend zu qualifizieren. Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich einig, dass in der Regel ein Zeitraum von 18 Monaten - in begründeten Einzelfällen auch länger - für Qualifizierungsmaßnahmen ausreichend ist.

3. Fällt ein Arbeitsplatz weg und müsste das Beschäftigungsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung beendet werden, so besteht die Möglichkeit, dass ein anderer Mitarbeiter gegen Zahlung einer Abfindung freiwillig ausscheidet und der vom Wegfall seines Arbeitsplatzes betroffene Mitarbeiter den somit freiwerdenden Arbeitsplatz besetzt (Ringtausch).
4. Bei einem Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen ist zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen den Umwandlungswünschen der Mitarbeiter (z. B. auch spätere Rückkehr in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis) Rechnung zu tragen. Betroffene haben bei entsprechender Qualifikation oder Qualifizierbarkeit den Vorzug.  
Über die veränderten Arbeitsbedingungen ist eine schriftliche Vereinbarung mit den Betroffenen abzuschließen. Bei Umstellung auf ein Teilzeitarbeitsverhältnis erhält der Mitarbeiter eine einmalige Ausgleichszahlung in Höhe von 50 Prozent der Differenz zwischen bisherigem und künftigem Monatsgehalt inklusive Zulagen und vermögenswirksamen Leistungen (zum Zeitpunkt der Arbeitszeitänderung) multipliziert mit 12 als Bruttoausgleichszahlung. Eventuell anstehende Fälle für eine Umwandlung in einen Teilzeitarbeitsplatz werden zwischen Arbeitgeber und den zuständigen Betriebsratsgremien beraten. In diesem Zusammenhang können Ausgleichszahlungen nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verweigert werden. Es besteht Einigkeit, dass mit Teilzeitmitarbeitern über Jobsharing gesprochen werden kann.
5. Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit der Verlagerung von Funktionen in andere Unternehmen der VGDB versetzt/umgesetzt werden, erhalten die Zusage,
  - dass sie im Falle einer (Konzern-)internen Bewerbung bei der Besetzung von freien Stellen vorrangig berücksichtigt werden
  - dass für den Fall einer Liquidation der übernehmenden Gesellschaft oder der Veräußerung des übernehmenden Betriebes oder der Mehrheit der Geschäftsanteile an Dritte, mit Ausnahme an ein Unternehmen des Konzerns, die Firma die Rückübernahme der Arbeitsverhältnisse garantiert. Dabei bleibt eine den Umständen nach angemessene Änderung des Tätigkeits- und Aufgabengebietes vorbehalten.
  - dass die Firma eine Rückübernahme der Arbeitsverhältnisse in Aussicht stellt, wenn einem Mitarbeiter aufgrund seiner Ausbildung beziehungsweise seines Ausbildungsstandes oder der Art der bisherigen Tätigkeit (Funktionsbeschreibung) nichtmehr zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis mit der übernehmenden Gesellschaft beziehungsweise dem übernehmenden Betrieb fortzusetzen und kein Grund in der Person des Mitarbeiters der Rückübernahme entgegensteht.

Diese Zusage gilt für einen Zeitraum von drei Jahren nach erfolgter Versetzung/Umsetzung. Sollte für einen rückübernommenen Mitarbeiter kein Arbeitsplatz in Anwendung dieser Rahmenvereinbarung zur Verfügung stehen, kann das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung gemäß den Regelungen dieser Rahmenvereinbarung aufgelöst werden.

6. Wird Mitarbeitern, die im Rahmen der Vorschriften dieser Betriebsvereinbarung in ein anderes Konzernunternehmen gewechselt haben, innerhalb von drei Jahren betriebsbedingt gekündigt, verpflichtet sich die Firma, diesen Mitarbeiter

zurück zu übernehmen. Steht auch hier kein Arbeitsplatz in Anwendung dieser Rahmenvereinbarung zur Vergütung, gilt Ziffer 5.2 5) letzter Absatz.

## **6. Mobilitätserfordernisse**

Die Regelung der Mobilität bezieht sich auf den Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Konzerns.

### **6.1 Tägliche Mobilität**

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich einig, dass mit einem Wechsel auf einen geographisch weiter entfernten Arbeitsplatz nicht zwingend auch eine sofortige Verlagerung des persönlichen Lebensraumes verbunden sein kann. Es werden daher vom Arbeitgeber für einen Übergangszeitraum von bis zu einem Jahr gewisse Unterstützungsleistungen gewährt.

1. **Hotelkosten**  
Für die Dauer von zunächst 3 Monaten - in begründeten Ausnahmefällen bis zu 6 Monaten - übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für ein gutes Mittelklassehotel oder ein adäquates Apartment am neuen Arbeitsort, wenn der Mitarbeiter nicht täglich pendelt und solange er nicht seinen Wohnsitz an den neuen Arbeitsort verlegt.
2. **Familienheimfahrten**  
Für den Zeitraum, in dem ein Mitarbeiter nicht täglich pendelt, sondern die Hotelkostenübernahme nach vorstehender Ziffer 1) in Anspruch nimmt, übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für eine Familienheimfahrt (Bundesbahnregelung, wie in der Betriebsvereinbarung über die Regelung von Dienstreisen und Dienstgängen) wöchentlich.
3. **Trennungsgeld**  
Sofern bei Mitarbeitern eine doppelte Haushaltsführung anfällt, wird für einen Zeitraum von 6 Monaten eine Trennungsschädigung nach den steuerlichen Richtlinien gewährt.
4. **Fahrtkostenübernahme**  
Für den Zeitraum von einem Jahr erstattet der Arbeitgeber die Kosten für Monatskarten der DB (Bundesbahnregelung, wie in der Betriebsvereinbarung über die Regelung von Dienstreisen und Dienstgängen) zwischen dem alten und dem neuen Arbeitsort, sofern der Mitarbeiter nicht die Hotelkostenübernahme nach vorstehender Ziffer 1) in Anspruch nimmt oder vorher seinen Wohnsitz an den neuen Arbeitsort verlegt. Die Kostenerstattung erfolgt brutto. Diese Fahrtkostenerstattung erhalten auch Mitarbeiter, die anfangs oder zwischenzeitlich in einem Hotel gewohnt haben und hierfür die Hotelkostenübernahme nach vorstehender Ziffer 1) in Anspruch genommen haben. Die Zeiten der Hotelkostenübernahme werden auf den Zeitraum der Fahrtkostenerstattung angerechnet.
5. **Fahrtzeitanrechnung als Arbeitszeit**  
Für den Zeitraum von einem Jahr rechnet der Arbeitgeber von der täglichen Fahrtzeit zwischen dem alten und dem neuen Arbeitsort die Differenz zwischen alter und neuer Wegezeit - maximal zwei Stunden - vergütungsrechtlich als Arbeitszeit an, sofern der Mitarbeiter täglich pendelt. Die Dauer der täglichen Arbeitszeit wird hierdurch nicht berührt.

### **6.2 Geographische Mobilität**

Entscheidet sich ein Mitarbeiter, seinen persönlichen Lebensraum in die Nähe seines neuen Arbeitsplatzes zu verlagern, werden vom Arbeitgeber folgende Unterstützungsleistungen gewährt:

1. Wohnungssuche  
Für Wohnungsbesichtigungen und für Termine mit Maklern wird in angemessenem Rahmen bezahlte Freizeit gewährt, wenn diese Termine nicht außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit wahrgenommen werden können. Die Kosten für zwei Anzeigen in regional verbreiteten Zeitungen werden vom Arbeitgeber übernommen. Reisekosten für die Besichtigung von Wohnobjekten werden auch für die Lebenspartnerin/den Lebenspartner erstattet.
2. Umzugskosten  
Der Arbeitgeber übernimmt die erforderlichen Umzugskosten. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die Umzugskosten anteilig zurückzuzahlen, wenn er innerhalb von zwei Jahren aufgrund eigener Kündigung den Konzern verlässt.

## **7. Besitzstandswahrung**

1. Betriebszugehörigkeit:  
Die bisherige Betriebszugehörigkeit wird auch in übernehmenden Unternehmen des Konzerns anerkannt. In diesem Zusammenhang bleiben auch besondere Kündigungsschutzrechte erhalten.
2. Für die Mitarbeiter, die innerhalb des Konzerns wechseln, gelten die Tarifverträge - soweit arbeitsvertraglich vereinbart - weiter.
3. Gehaltssicherung:  
Wird ein Mitarbeiter wegen Wegfalls seiner Stelle auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt und dieser ist nicht gleichwertig, erfolgt eine Gehaltssicherung wie folgt:  
Für Mitarbeiter, die im Rahmen dieser Vereinbarung ihren Arbeitsplatz wechseln und auf einen geringer bezahlten Arbeitsplatz versetzt werden, wird eine Gehaltssicherung für die Dauer von 2 Jahren vereinbart. In dieser Zeit wird die Differenz zwischen bisherigem und neuem Gehalt dynamisiert, das heißt, diese Differenz nimmt an tariflichen Erhöhungen teil. Nach Ablauf von 2 Jahren wird die Differenz als nicht dynamisierte Zulage gezahlt, die mit allen tariflichen und individuellen Gehaltserhöhungen verrechnet wird. Dabei wird die bevorzugte Versetzung auf einen im Vergleich zum früheren Arbeitsplatz gleichwertigen Arbeitsplatz zugesagt.  
Im Zusammenhang mit Zulagen, die wegfallen, gilt folgende gleitende Besitzstandswahrung:  
Schichtarbeitszuschläge werden für die Dauer eines Jahres ab Wegfall der Zahlungs-voraussetzung weiterbezahlt. Danach werden die Zuschläge über einen Zeitraum von 4 Jahren in 4 gleichen Jahresraten abgebaut.  
Für Bereitschaftsgelder, Nachtarbeitszuschläge und weitere Zuschläge (z. B. "Startgeld für Nachtschichten im Operating") gibt es eine einmalige Abfindung in Höhe der im Zeitraum der letzten 12 Monate gezahlten Beträge brutto.
4. Probezeit  
Bei einem Wechsel innerhalb des Konzerns werden keine Probezeiten vereinbart.
5. Darlehen für Angestellte und sonstige Mitarbeiterkonditionen bei Konzern-Unternehmen  
Diese Vergünstigungen bleiben - soweit sie bestehen - bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes bzw. Arbeitgebers innerhalb des Konzerns unverändert erhalten.
6. Haustarife und Mitarbeiterkonditionen bei Konzern-Unternehmen  
Mitarbeiter, die innerhalb des Konzerns wechseln, erhalten unverändert die üblichen Haustarifkonditionen sowie folgende Bankkonditionen: z. Zt.

kostenfreie Kontoführung und EC-Karte, verbilligte Kreditkarte. Hiervon unberührt bleiben bestehende Vergünstigungen nach vorstehender Ziffer 5.

#### 7. Altersversorgung

Bestehende Versorgungsmodelle (Pensionszusagen etc.) bleiben bei einem Wechsel innerhalb des Konzerns unverändert erhalten.

### **8. Ausscheideregelungen**

Arbeitgeber und Betriebsrat stimmen darin überein, dass unter Umständen nicht in allen Fällen die Aufrechterhaltung eines Beschäftigungsverhältnisses gewährleistet werden kann. Es sind daher Maßnahmen vorzusehen, die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses so sozialverträglich wie nur irgend möglich zu gestalten.

Der örtlich zuständige Betriebsrat wird vor dem Zustandekommen von Aufhebungsverträgen schriftlich informiert.

Als ein Bestandteil des Aufhebungsvertrages ist von dem Mitarbeiter zu unterschreiben, dass er über das Beratungsrecht des Betriebsrates unterrichtet worden ist. Den Mitarbeitern wird eine Bedenkzeit bis zur Unterschriftsleistung von einer Woche eingeräumt. Spätestens zwei Arbeitstage nach Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages erhält der Betriebsrat davon eine Kopie.

#### **8.1 Abfindungsanspruch**

Einen Anspruch auf Abfindung unter Ausnutzung der steuerlichen Möglichkeiten haben diejenigen Mitarbeiter,

- die infolge der Maßnahmen betriebsbedingt gekündigt werden,
- die einvernehmlich aufgrund eines Aufhebungsvertrages aus dem Unternehmen ausscheiden,
- deren Arbeitsplatz wegfällt und die aufgrund eigener Kündigung aus dem Unternehmen ausscheiden; es sei denn, ihnen wird vorher schriftlich ein nach den Bestimmungen dieser Rahmenvereinbarung gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten,
- die infolge eines Ringtausches gemäß Ziffer 5.2 3) ausscheiden.

#### **8.2 Abfindungsermittlung**

##### **8.2.1 Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren**

Für Betriebszugehörigkeiten bis gleich und kleiner 5 Jahre setzt sich die Abfindung aus einem Sockelbetrag und einem Steigerungsbetrag zusammen. Mitarbeiter, die weniger als 2 Jahre Betriebszugehörigkeit haben und jünger als 50 Jahre sind, erhalten nur den Sockelbetrag.

Der Steigerungsbetrag gilt demzufolge für alle Mitarbeiter, die 2 Jahre und mehr Betriebszugehörigkeit haben bzw. 50 Jahre oder älter sind.

Teilzeitkräfte sind mit dem Prozentsatz am Sockelbetrag und Steigerungsbetrag beteiligt, wie sich ihre Wochenstunden zu den Wochenstunden eines Vollzeitbeschäftigten verhalten.

##### **8.2.1.1 Der Sockelbetrag ist wie folgt gestaffelt:**



erreichtes Alter	Betrag
bis 29 Jahre	10.000,- EUR
von 30 bis 39 Jahre	15.000,- EUR
von 40 bis 49 Jahre	20.000,- EUR
ab 50 Jahre	25.000,- EUR.

### 8.2.1.2 Der Steigerungsbetrag errechnet sich wie folgt:

erreichtes Alter	nach der Formel
bis 29 Jahre	$(\text{erreichtes Alter} \div 20) \times 1.500,00 \text{ EUR}$
von 30 bis 39 Jahre	$(\text{erreichtes Alter} \div 29) \times 2.000,00 \text{ EUR} + 13.500,00 \text{ EUR}$
von 40 bis 49 Jahre	$(\text{erreichtes Alter} \div 39) \times 2.500,00 \text{ EUR} + 33.500,00 \text{ EUR}$
ab 50 Jahre	$(\text{erreichtes Alter} \div 49) \times 3.000,00 \text{ EUR} + 58.500,00 \text{ EUR.}$

### 8.2.2 Betriebszugehörigkeit über 5 Jahre

Für Betriebszugehörigkeiten von mehr als 5 Jahren (z. B. 5 Jahre und 1 Monat) ist die Abfindung abhängig von den Monatsbezügen. Die Höhe der Abfindung beträgt je Dienstjahr (VGDB-Jahre):

- bis zum erreichten Alter von 29 Jahren: Faktor 0,7
- ab erreichtes Alter 30 bis 39 Jahre: Faktor 1,0
- ab erreichtes Alter 40 bis 49 Jahre: Faktor 1,2
- ab erreichtes Alter von 50 Jahren: Faktor 1,4

der letzten Monatsbezüge (inkl. alle Zulagen, auch VL).

Ein begonnenes Dienstjahr gilt als volles Jahr, wenn bereits mehr als 6 Monate bis zum Ausscheidetermin erfüllt sind.

Der Monatsbezug hat für die Berechnung der Abfindung eine verbindliche Obergrenze. Die Obergrenze ist abhängig von dem Tarifgehalt der höchsten Gehaltsgruppe mit allen Berufsjahren (Basisbetrag). Der Basisbetrag wird mit dem Faktor 1,2 multipliziert und das Ergebnis auf einen durch 500 teilbaren EUR-Betrag nach oben gerundet. Dieser Betrag gilt als Obergrenze ohne Berücksichtigung von sonstigen Zulagen für die Multiplikation mit dem altersabhängigen Faktor.

Die Höchstabfindung beträgt 250.000,00 EUR (Teilzeitbeschäftigte anteilig, siehe letzter Satz zu 8.2.1).

Ist der Abfindungsbetrag nach Ziffer 8.2.2 kleiner als nach einer Berechnung gemäß Ziffer 8.2.1, gilt der höhere Betrag als Abfindung.

### 8.2.3 Sonderregelung für Mitarbeiter ab Vollendung des 55. Lebensjahres

Ältere Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, werden nicht betriebsbedingt entlassen, bis eine abschließende Austrittsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Gesamtbetriebsrat zustande gekommen ist.

## 8.2.4 Unterhaltsberechtigte Kinder

Für jedes unterhaltsberechtigte Kind erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter eine zusätzliche Abfindung nach folgender Tabelle:

erreichtes Alter des Kindes	Betrag
bis 5 Jahre	10.000,00 EUR
von 6 bis 10 Jahre	7.500,00 EUR
von 11 bis 15 Jahre	5.000,00 EUR
ab 16 Jahre	2.500,00 EUR.

## 8.2.5 Behandlung von Gratifikationen/Tantiemen

Sind Maigratifikation/Maitantiemen bzw. Weihnachtsgratifikation/Novembertantiemen zum Zeitpunkt der Vorlage der betriebsbedingten Kündigung bereits gezahlt, so entfällt eine Rückzahlung. Sind die genannten Gratifikationen/Tantiemen noch nicht gezahlt, so erhält der Mitarbeiter für die in den jeweiligen Kalenderhalbjahren bis zum Ausscheidezeitpunkt anfallenden Betriebszugehörigkeits-monate pro Monat 1/6 der betroffenen Gratifikation/Tantiemen.

Ist die Abschlussvergütung zum Zeitpunkt der Vorlage der betriebsbedingten Kündigung bereits gezahlt, so entfällt eine Rückzahlung. Ist die Abschlussvergütung noch nicht gezahlt, so erhält der Mitarbeiter für die in dem jeweiligen Kalenderjahr bis zum Ausscheidezeitpunkt anfallenden Betriebszugehörigkeitsmonate pro Monat 1/12 der betroffenen Abschlussvergütung.

Stehen zum Zeitpunkt des Ausscheidens die Gratifikationsbeträge/Tantiemenbeträge noch nicht fest, so gilt folgendes:

- Ausscheidezeitpunkt im ersten Kalenderhalbjahr je Betriebszugehörigkeitsmonat 1/6 der Maigratifikation/Maitantieme und 1/12 der Abschlussvergütung auf der Berechnungsbasis (%-Satz) des Vorjahres,
- Ausscheidezeitpunkt im zweiten Kalenderhalbjahr je Betriebszugehörigkeitsmonat ab 1.07. 1/6 der Weihnachtsgratifikation/Novembertantieme und je Betriebszugehörigkeitsmonat ab 1.01. 1/12 der Abschlussvergütung auf der Berechnungsbasis (%-Satz) des Vorjahres.

Für die Ermittlung und Bewertung der Betriebszugehörigkeitsmonate im Zusammenhang mit den Gratifikationen gelten § 3 Ziffer 3 des Manteltarifvertrages für die private Versicherungswirtschaft sowie die Angaben in den Rundschreiben des Arbeitgebers, mit denen die Gratifikationen/Tantiemen bekannt gegeben werden.

## 8.2.6 Behandlung der Anwartschaften von bestehenden Versorgungsmodellen (Pensionszusagen etc.)

### 8.2.6.1 Personenkreis mit Unverfallbarkeitsanspruch

Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Austritts mindestens das 35. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 10 Jahre Mitglied der Versorgungskasse sind, haben in Bezug

auf diese Versorgungseinrichtungen einen Anspruch auf die Unverfallbarkeit des Rentenanspruchs.

Für Pensionszusagen gilt ebenfalls die Altersgrenze von 35 Jahren. Darüber hinaus muss die Pensionszusage entweder mindestens 10 Jahre bestehen oder der Mitarbeiter muss eine Betriebszugehörigkeit von 12 Jahren haben und die Pensionszusage muss mindestens 3 Jahre bestehen.

Für den Unverfallbarkeitsanspruch gilt vorrangig § 1 und für die Höhe des Anspruchs § 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung.

Mitglieder der Versorgungskasse mit Unverfallbarkeitsanspruch haben die Möglichkeit der freiwilligen Weiterzahlung von Beträgen.

#### **8.2.6.2 Personenkreis ohne Unverfallbarkeitsanspruch**

Mitarbeiter, die keinen Unverfallbarkeitsanspruch haben, erhalten die von ihnen eingezahlten Beiträge zurück. Beitragsrückerstattungen aus der Versorgungskasse werden mit 3 % verzinst.

Mitarbeiter, die Mitglied der Versorgungskasse sind, haben jedoch die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung.

Mitarbeiter, die die vorstehende Möglichkeit wegen der Struktur der betrieblichen Altersversorgung nicht haben und die eine Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren und mehr haben oder mindestens das 35. Lebensjahr vollendet und eine Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren und mehr haben, erhalten einen Härteausgleich für die verfallene Rentenanswartschaft nach folgender Formel:

1.500,00 EUR × Jahre der Betriebszugehörigkeit, maximal jedoch 10.000,00 EUR.

Ein Unverfallbarkeitsanspruch kann hieraus nicht abgeleitet werden.

#### **8.2.7 Fortführung von Mitarbeiterkonditionen**

Im Falle eines betriebsbedingten Ausscheidens eines Mitarbeiters werden Mitarbeiterkonditionen (steuerpflichtig) gemäß Ziffer 7. 6), wie bei einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Konzerns, jedoch nur bis zu zwei Jahren weitergewährt. Für Baudarlehen und die damit verbundenen Lebensversicherungen gilt entsprechendes bis zum Ablauf der Zinsfestschreibung, maximal jedoch 5 Jahre ab dem Datum des Ausscheidens. Für ehemalige Mitarbeiter, die eventuell nach Ablauf dieser Zeit durchgehend arbeitslos sind, verlängert sich der vorgenannte Zeitraum bis zur Wiederaufnahme einer Beschäftigung, maximal 5 Jahre.

Die vorgenannten Grundsätze gelten nicht, wenn der Mitarbeiter eine Beschäftigung bei einem anderen Unternehmen aufnimmt, das in Konkurrenz zu Unternehmen des Konzerns steht.

#### **8.2.8 Allgemeines**

Alle Leistungen, die sich gemäß der Ziffern 8.2.1, 8.2.2, 8.2.4 und 8.2.6.2 vorletzter Satz (Härteausgleich) ergeben, gelten als Abfindung.

Das erreichte Alter wird zum Zeitpunkt des Ausscheidens stets nach der Jahredifferenzmethode (Ausscheidejahr ./ Geburtsjahr) errechnet.

Ein Betriebszugehörigkeitsjahr sind 12 vollendete Zugehörigkeitsmonate in der VGDB.

Die Beträge gemäß Ziffer 8.2.1 und von 8.2.2 nur die Höchstabfindung ändern sich jeweils um den gleichen Prozentsatz, um den sich das Tarifgehalt eines Versicherungsangestellten nach der höchsten Gehaltsgruppe mit vollen Berufsjahren des Gehaltstarifvertrages ändert. Dabei werden die Beträge auf volle 50 EUR aufgerundet. Die Dynamisierung gilt ab ..... Der jeweilige Anpassungstermin richtet sich nach dem Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe.

Wird für einen Mitarbeiter, der bereits eine Abfindung nach dieser Rahmenvereinbarung bekommen hat, eine Neuberechnung durchgeführt - gleich aus welchem Grund - so wird der bereits erhaltene Betrag auf die Neuberechnung angerechnet.

Die Abfindung ist mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig und ist vererblich. Sollte die Firma den Mitarbeiter unter Vergütungsfortzahlung von der Arbeit freistellen, ist die Abfindung zusammen mit der Gehaltszahlung für den Freistellungsmonat zur Auszahlung fällig.

Spätestens zum Zeitpunkt des Ausspruchs der betriebsbedingten Kündigung bzw. der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages erstellt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter ein qualifiziertes Zwischenzeugnis.

Mitarbeitern wird für die Wahrnehmung von Vorstellungsgesprächen im Rahmen ihrer Bewerbungen nach vorheriger Absprache mit dem Arbeitgeber bezahlte Freizeit gewährt.

## **9. Schlussbestimmungen**

1. In besonderen Härtefällen wird eine Einzelfallregelung für den betroffenen Mitarbeiter zwischen dem Arbeitgeber und dem zuständigen Betriebsrat ausgehandelt.
2. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Zeitpunkt der Unterzeichnung in Kraft und kann frühestens zum ..... - mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten - gekündigt werden. Sie verlängert sich jeweils um ein Kalenderjahr, wenn sie nicht mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt wird.