



# PROFIL

Informationen für die Mitarbeiter  
der Maxhütte Unterwellenborn GmbH

Jahrgang 2 - Nummer 5

9. Juni 1992

## Zusatzvereinbarung zur Betriebsvereinbarung (BV) 7/91 - Sozialplan -

**Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat der Maxhütte Unterwellenborn GmbH (MHU) treffen auf der Grundlage des Interessenausgleiches vom 17.03.1992 in Ergänzung zu der BV 7/91 (Sozialplan) nachstehende Vereinbarung:**

### 1. BV 7/91 (Sozialplan)

Die Geltungsdauer der **BV 7/91** (Sozialplan) wird auf der Grundlage des Interessenausgleiches vom 17.03.1992 bis zur Beendigung der Restarbeiten im "Restbetrieb der MHU" verlängert mit der Maßgabe, daß Belegschaftsmitglieder, die nach § 613a BGB von einem anderen Unternehmen übernommen werden, **keinen Anspruch** auf Sozialplanleistungen (Abfindungen) nach der BV 7/91 haben.

Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis infolge Eigenkündigung oder Widerspruch\*) nicht auf den Erwerber übergeht.

In allen übrigen Punkten findet die BV 7/91 (Sozialplan) unverändert Anwendung.

### 2. Zusätzliche betriebliche Leistungen zur BV 7/91 (Sozialplan)

#### 2.1. Geltungsbereich

Zusätzliche betriebliche Leistungen zur BV 7/91 (Sozialplan) erhalten Belegschaftsmitglieder, die aufgrund der vorgezogenen Stillelegungsmaßnahmen aus betriebsbedingten Gründen durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag zum **30.06./31.07.1992** oder zu einem späteren Kündigungs-

termin aus dem Unternehmen ausscheiden. Dies gilt **nicht** für Belegschaftsmitglieder,

- die nach §613a BGB von einem anderen Unternehmen übernommen werden. Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis infolge Eigenkündigung oder Widerspruch\*) nicht auf den Erwerber übergeht,

- die nach ihrer Ausbildung auf der Grundlage der BV 7/91 (Nachtrag Ziffer 1) in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden sind bzw. übernommen werden oder unmittelbar nach ihrem Ausbildungsabschluß ausscheiden,

- die im Restbetrieb MHU weiterbeschäftigt werden; diese haben Anspruch auf Leistungen nach der BV 7/91 (Sozialplan), und ggf. nach Ziffer 2.3, wenn sie bis zum 31.07.93 aus dem Restbetrieb MHU aus betrieblichen Gründen durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag ausscheiden,

- die nach Vollendung des 55. Lebensjahres aus dem Unternehmen ausscheiden und Altersübergangsgeld bzw. Arbeitslosengeld und Leistungen nach MUV-RL beziehen (Ziffer 3., 3.1. und 3.2. des BV 7/91 Sozialplan). Diese Belegschaftsmitglieder erhalten Leistungen nach der BV 7/91.

- deren betriebsbedingte Kündigung oder deren Aufhebungsvertrag bis zum 31.03.1992 wirksam geworden ist.

#### 2.2. Belegschaftsmitglieder, die zum 30.06./31.07.1992 ausscheiden

Sie erhalten unter Anrechnung von Wartegeld nach MUV-RL § 12 und Arbeitslosengeld nach AFG (die ggf. als fiktive Größe zugrunde gelegt werden) als Abfindung **zusätzliche betriebliche Leistungen, die personenbezogen sind.**

Diese werden in der Weise ermittelt, daß das einzelne Belegschaftsmitglied für den Zeitraum bis 30.06./31.07.1993 in aller Regel Gesamtleistungen in Höhe von **max. 12 Nettomonatsbezügen** erhält.

Bemessungsgrundlage sind die Nettomonatsbezüge des Monats **Juni 1992**, Basis tarifliche Arbeitszeit 174 Stunden bzw. vereinbarte Teilzeit (einschließlich Schichtzuschläge, jedoch **ohne** Vergütungen für Mehrarbeit, Reisezeit, Aufwandsentschädigungen u.a. nicht regelmäßig anfallende Bezüge).

#### 2.3. Belegschaftsmitglieder, die wegen längerer Kündigungsfristen nach dem 31.07.1992 ausscheiden

Sie erhalten die betrieblichen Leistungen auf der Grundlage der Ziffer 2.2 für die Restlaufzeit vom Tag des Ausscheidens bis zum 31.07.1993.

#### 2.4. Aufstockungsbetrag

Zum Ausgleich zukünftiger tariflicher Veränderungen wird der betriebliche Abfindungsbetrag, der sich gemäß Ziffer 2.2 bzw. 2.3 ergibt, um einen Prozentsatz aufgestockt, der spätestens bis 20.06.1992 festgelegt wird.

#### 2.5. Belegschaftsmitglieder in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)

Für Belegschaftsmitglieder, die in ABM eingeordnet sind bzw. werden, gilt folgendes:

- Belegschaftsmitglieder, denen zum 31.12.1991 gekündigt war und deren Kündigung entsprechend Vereinbarung zeitgleich mit dem Auslauf der

ABM wirksam wird, erhalten Leistungen nach der BV 7/91 (Stichtag 31.07.92).

- Belegschaftsmitglieder, die ab 01.03.92 als Kurzarbeiter entsprechend AFG § 63/4 (auf Grund der Festlegungen im Schnellbrief des Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit vom 04.02.1992) in einer ABM eingeordnet sind, erhalten betriebliche Leistungen nach BV 7/91 (Stichtag 31.07.92). Für den Zeitraum 01.08.92 bis 28.02.1993 erhalten diese Belegschaftsmitglieder eine betriebliche Leistung, die analog Ziffer 2.2 aus dem **Differenzbetrag zwischen Nettoeinkommen und den Gesamteinkünften aus der ABM** ermittelt wird.

Die Abfindung für den Zeitraum 01.03. bis 31.07.1993 wird entsprechend Ziffer 2.2 ermittelt. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird zeitgleich mit Auslauf der ABM wirksam.

- Belegschaftsmitglieder, die ab 01.07.1992 als Kurzarbeiter in eine ABM eingeordnet sind, erhalten betriebliche Leistungen nach der BV 7/91 (Stichtag 31.07.92). Für den Zeitraum 01.07.92 bis 30.06.93 erhalten diese Belegschaftsmitglieder eine betriebliche Leistung analog Ziffer 2.2. Diese wird aus dem Differenzbetrag zwischen dem Nettoeinkommen und den Einkünften aus der ABM ermittelt.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird zeitgleich mit Auslauf der AB-Maßnahme wirksam.

## 2.6. Leistungen von Dritten

Für Leistungen, die das Belegschaftsmitglied seitens Dritter zu beanspruchen hat, tritt das Unternehmen nicht ein und erbringt dazu auch keine Vorleistungen.

## 3. Härtefonds

Für Härtefälle wird ein Fonds gebildet, dem ca. 5 Mio DM zugeführt werden. Die Dotierung des Härtefonds errechnet sich wie folgt: Gesamtvolumen (46,4 Mio DM) ./ Leistungen aus BV 7/91 (Sozialplan) ./ Leistungen Ziffer 2 dieser Vereinbarung.

### 3.1. Als Härtefälle werden vom Grundsatz her definiert:

- Belegschaftsmitglieder, die am 01.07.1991 das 51. Lebensjahr vollendet hatten und zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben,

- Schwerbehinderte und Gleichgestellte,

- Alleinerziehende mit Kind(ern) unter drei Jahren,

- Mitarbeiterinnen, die unter das Mutterschutzgesetz fallen bzw. Belegschaftsmitglieder, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen.

## 3.2. Vergabemodalitäten

Über die Vergabemodalitäten aus dem Härtefonds entscheiden Geschäftsführung und Betriebsrat gemeinsam. Der Anspruch regelt sich vom Grundsatz heraus der beigefügten Regelungsabsprache zu Ziffer 3.1. dieser Zusatzvereinbarung.

## 4. Gesamtvolumen

Das Gesamtvolumen aller Sozialplanleistungen (BV 7/91 und dieser Vereinbarung einschließlich MUV-Abfindungsleistungen) darf die Gesamtsumme von **DM 46,4 Mio** nicht überschreiten.

Die betrieblichen Leistungen nach Ziffer 2. und 3. sollen als Gesamtsumme **DM 15 Mio** nicht übersteigen.

## 5. Ausscheiden nach Zugang der betriebsbedingten Kündigung

Soweit Belegschaftsmitglieder nach Zugang der betriebsbedingten Kündigung vorzeitig im Unternehmen mit der Geschäftsführung aus dem Unternehmen ausscheiden, wird das monatliche **Bruttoarbeitsentgelt** bis zum Auslaufen der individuellen Kündigungsfrist als Abfindung gezahlt. Damit sind alle etwaigen Urlaubsansprüche, soweit ein darüber hinausgehender Anspruch nicht besteht, abgegolten. Ein Anspruch auf Leistungen nach Ziffer 2 besteht nur für die Restlaufzeit vom Kündigungstermin bis zum 31.07.1993.

## 6. Schlußbestimmungen

### 6.1. Steuerfreiheit

Die betrieblichen Leistungen auf der Grundlage der BV 7/91 (Sozialplan) und dieser Vereinbarung werden, soweit die Voraussetzungen des § 3 Ziffer 9 des Einkommensteuergesetzes gegeben sind, als steuerfreie Abfindung ge-

zahlt.

## 6.2. Sonderfälle

Soweit Sonderfälle in dieser Vereinbarung nicht geregelt worden sind, wird zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat eine einvernehmliche Sonderregelung im Sinne dieser Vereinbarung getroffen.

## 6.3. Auszahlung

Die betrieblichen Leistungen nach der BV 7/91 und dieser Vereinbarung sollen im Folgemonat nach dem Ausscheiden, **frühestens im August 1992, in einer Summe** gezahlt werden. Die Geschäftsführung der MHU GmbH setzt sich dafür ein, daß die zur Verfügung zu stellenden finanziellen Mittel seitens der THA und der Arbeitsverwaltung termingerecht bereitgestellt werden.

## 7. Geltungsdauer

Diese Betriebsvereinbarung gilt mit Wirkung ab 01. April 1992. Sie tritt nach Abwicklung der genannten personellen Anpassungsmaßnahmen außer Kraft.

**Unterwellenborn, den 15.04.1992**

**Geschäftsführung**

**Gesamtbetriebsrat**

## Anlagen

1. Protokollnotiz zur Zusatzvereinbarung zur BV 7/91 (Sozialplan)

2. Regelungsabsprache zu Ziffer 3.1. der Zusatzvereinbarung zur Betriebsvereinbarung 7/91 (Sozialplan) über Abfindung bei Härtefällen

### \*) Sprachregelung:

Soweit der Erwerber an der Übernahme einzelner Belegschaftsmitglieder **nicht** interessiert ist und diese aus diesem Grund Widerspruch hinsichtlich des Übergangs auf den Erwerber einlegen, haben sie **dennoch Anspruch** auf betriebliche Leistungen nach der BV 7/91 (Sozialplan) und nach dieser Vereinbarung.

# Protokollnotiz

## zur Zusatzvereinbarung zur BV 7/91 (Sozialplan)

Die Betriebspartner stimmen überein, daß nach Abschluß des Interessenausgleichs vom 17.03.1992 zur Ziffer 4.1. BV 7/91 (Sozialplan) folgende Verfahrensweise gilt:

- Alle Belegschaftsmitglieder, die vom 01.07.1992 bis 31.12.1992 das 55. Lebensjahr vollenden (59 Belegschaftsmitglieder) werden der Restgesellschaft MHU zugeordnet. Die Zuordnung erhöht die festgelegte Mitarbeiteranzahl von ca. 300 Belegschaftsmitgliedern zeitweilig um diese Größe.

Im Rahmen der angestrebten Sollgröße der Restgesellschaft von ca. 300 Belegschaftsmitgliedern gilt folgendes:

- 76 Belegschaftsmitgliedern, die bis 31.07.1993 das 55. Lebensjahr vollenden, wird die Möglichkeit eingeräumt, in der Restgesellschaft tätig zu sein, um Anspruch auf Übergangshilfe (§ 14 MUV-RL) zu haben.

- 80 Belegschaftsmitglieder, die mit Stichtag 31.07.1992 52 oder 53 Jahre alt sind, wird ebenfalls angeboten, in der Restgesellschaft MHU-GmbH beschäftigt zu werden.

- Mindestens 18 Belegschaftsmitglieder, die schwerbeschädigt sind bzw. Gleichstellungsantrag mit Erfolg gestellt haben, wird die Möglichkeit eingeräumt, in der Restgesellschaft tätig zu sein.

- Betriebsratsmitglieder, die nicht vom Erwerber der KFS übernommen werden bzw. die nicht in anderen ausgliederten Unternehmensteilen weiter beschäftigt werden, können in der Restgesellschaft eine Weiterbeschäftigung aufnehmen.

Die Auswahl der Belegschaftsmitglieder, die zur Restgesellschaft überwechseln, erfolgt unter der Voraussetzung, daß der Restbetrieb arbeitsfähig ist und in diesem Rahmen eine entsprechende soziale Auswahl getroffen wird, in enger Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat.

Mit allen anderen Belegschaftsmitgliedern, soweit sie von Ziffer 4.1. der BV 7/91 (Sozialplan) vom 06.05.1991 berührt werden, wird unbeschadet der gesetzlichen / tariflichen Bestimmungen ein Aufhebungsvertrag vereinbart mit der Maßgabe, daß sie auf Veranlassung des Arbeitgebers unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten / tarifvertraglichen Kündigungsfrist ausscheiden. Diese Belegschaftsmitglieder erhalten Sozialplanleistungen nach BV 7/91 (Sozialplan) und der Vereinbarung zur BV 7/91 (Sozialplan), insbesondere die Leistungen nach Ziffer 3.

Unterwellenborn, den 15.04.1992

Geschäftsführung

Gesamtbetriebsrat

# Regelungsabsprache

## zu Ziffer 3.1. der Zusatzvereinbarung zur Betriebsvereinbarung 7/91 (Sozialplan) über Abfindung bei Härtefällen

Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat der Maxhütte Unterwellenborn GmbH haben sich auf der Grundlage der Ziffer 3.1. der Zusatzvereinbarung zur Betriebsvereinbarung 7/91 (Sozialplan) bezüglich der Zahlung von Abfindungen bei Härtefällen wie folgt verständigt:

1. Belegschaftsmitglieder, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 52. Lebensjahr vollendet haben und noch nicht 55 Jahre alt sind, erhalten gemäß Anlage eine Abfindung, die sich aufgrund folgender Berechnungsbasis ergibt:

Monate bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres (Anspruch auf vorgezogenes Altersruhegeld) x 130 DM/Monat  
Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von 80 % oder mehr erhalten zusätzlich **DM 2000**, Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung unter 80 % **DM 1000** und Gleichgestellte **DM 500 als einmalige Abfindung**.

2. Schwerbehinderte und Gleichgestellte, die nicht unter Ziffer 1. erfaßt sind:

Diese Belegschaftsmitglieder erhalten eine Abfindung, die sich nach folgender Staffel richtet:

Alter in Jahren (zum Zeitpunkt des Ausscheidens)	Schwerbehinderte	Gleichgestellte
bis 30	4000 DM	2000 DM
31 - 40	6000 DM	4000 DM
41 - 45	8000 DM	6000 DM
46 - 51	10000 DM	8000 DM

Schwerbehinderten mit einem Grad der Behinderung von 80 % oder mehr, die nicht unter Ziffer 1 erfaßt sind, wird unabhängig vom Lebensalter eine Abfindung von **DM 12000** gezahlt.

3. Alleinerziehende mit Kind(ern) unter 3 Jahren:

Alleinerziehende Belegschaftsmitglieder mit mindestens einem Kind unter 3 Jahren erhalten als Abfindung **DM 5000**. Für jedes weitere unterhaltspflichtige Kind werden als Abfindung zusätzlich **DM 2000** gezahlt.

4. Mitarbeiterinnen, die unter das Mutterschutzgesetz fallen bzw. Belegschaftsmitglieder, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen; Mitarbeiterinnen, die unter das Mutterschutzgesetz fallen und Belegschaftsmitglieder, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, erhalten als Abfindung **DM 3000**. Für Alleinerziehende werden zusätzlich die Leistungen nach Ziffer 3. gezahlt. Verheiratete Belegschaftsmitglieder erhalten ab dem 2. Kind zusätzlich **DM 1000** pro Kind als Abfindung.

Diese Regelungsabsprache tritt mit Wirkung vom 01. April 1992 in Kraft und gilt für die Belegschaftsmitglieder, deren Weiterbeschäftigung nach dem 31.07.1992 nicht mehr möglich ist.

Unterwellenborn, den 15.04.1992

Geschäftsführung

Gesamtbetriebsrat

# Beihilfen für Arbeitnehmer der Eisen- und Stahlindustrie, die von Maßnahmen im Sinne des Artikels 56 § 2 des Montanunionvertrages (MUV) betroffen sind

## 1. Aufgaben und Zielsetzung

Gewährung nicht rückzahlungspflichtiger Beihilfen zugunsten der von Anpassungsmaßnahmen betroffener Arbeitnehmer

- als Entschädigung, um eine Wiederbeschäftigung abwarten zu können,
- zur Sicherstellung der Entlohnung bei Versetzungen,
- als Zuschuß für die Kosten zur Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes,
- zur Finanzierung von Umschulungen.

## 2. Antragsvoraussetzungen

Endgültige Einstellung, Einschränkung (z.B. Schichtabsetzung) oder Änderungen der Tätigkeit von Unternehmen bzw. Unternehmensteilen wegen eingetretener grundlegender Veränderungen in den Absatzbedingungen der Eisen- und Stahlindustrie.

## 3. Antragsberechtigung / Antragsstellung

Unternehmen, die unter den Montanunionvertrag fallen (i. d. R. kohlefördernde und verarbeitende Betriebe, eisen- und stahlerzeugende und verarbeitende Betriebe einschließlich Rohstoffförderung).

Die Anträge auf Anwendung des Artikels 56 § 2 Montanunionvertrag, die Erläuterungen zu den betroffenen Unternehmensteilen sowie Angaben über die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer enthalten (Anlage 2), sind nach Beschlußfassung über die jeweilige Anpassungsmaßnahme an das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung sowie das Bundesministerium für Wirtschaft zu richten und werden von dort der Kommission der Europäischen Gemeinschaften zugestellt. Der Antrag muß spätestens im 9. Monat des dem Maßnahmejahr (Stichtag der ersten personellen Maßnahmen) folgenden Kalenderjahres vorliegen.

Zur gleichen Zeit (oder auch später) kann ein an den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung gerichteter Antrag auf Verlängerung der Abwicklungsfrist (auf maximal 4 Jahre seit der

ersten personellen Maßnahme) gestellt werden.

## 4. Beihilfeberechtigung

Beihilfeberechtigt sind die von der Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer. Soweit vom Arbeitgeber Vorleistungen (z.B. nach Sozialplan) erbracht wurden, gehen die Ansprüche nach vorheriger Abtretungserklärung (Anlage 3) auf das Unternehmen über.

## 5. Betroffener Personenkreis

Entlassener: Ein Arbeitnehmer, der bis zum Ablauf des zwölften Monats seit Beginn der Stilllegung (max. 48 Monate bei Fristverlängerung)

a) vom Unternehmen entlassen worden ist oder

b) im Einverständnis mit dem Unternehmen aus dem Unternehmen ausgeschieden ist.

Als Entlassener gilt ferner der Arbeitnehmer, der innerhalb von 12 Monaten seit seiner erstmaligen Versetzung aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, aus dem Unternehmen ausscheiden muß.

Wiederbeschäftigter: Ein Entlassener, der innerhalb von 18 Monaten seit der Entlassung eine Beschäftigung aufnimmt. Die Frist von 18 Monaten verlängert sich um Zeiten einer vom Arbeitsamt anerkannten Fortbildung oder Umschulungsmaßnahme.

Versetzter: Ein Arbeitnehmer, der bis zum Ablauf von 12 Monaten seit Beginn der Stilllegungsmaßnahme (max. 48 Monate bei Fristverlängerung) in einen anderen Betrieb oder eine andere Betriebsabteilung des Unternehmens (Konzern) versetzt worden ist.

a) Unmittelbar Betroffene Beschäftigte unmittelbar betroffener Betriebe/Betriebssteile oder nachgeordneter Betriebe bzw. der Verwaltung. Der Stellenentfall in den überbetrieblichen Bereichen muß ursächlich im Zusammenhang mit der Anpassungsmaßnahme stehen.

- Entlassene, die aufgrund des unmittelbaren Arbeitsplatzverlustes aus dem Unternehmen ausgeschieden sind,

- Versetzte Arbeitnehmer, die nach Arbeitsplatzverlust im gleichen Unternehmen bzw. Konzern einen anderen Arbeitsplatz einnehmen.

b) Mittelbar Betroffene

- Entlassene Arbeitnehmer, die stellvertretend für einen maßnahmebetroffenen Versetzten aus dem Unternehmen ausgeschieden sind (Stellvertreterprinzip).

Zwischen der Versetzung und der Entlassung muß ein ursächlicher Zusammenhang bestehen. Dieser wird regelmäßig angenommen, wenn die Entlassung nicht später als 6 Monate der Versetzung folgt. Bei einer Entlassung zwischen 6 und max. 12 Monaten nach der Versetzung ist ein Antrag auf Fristverlängerung beim zuständigen Landesarbeitsamt zu stellen. Liegt die Entlassung vor der Versetzung, ist in jedem Fall ein Antrag auf Anerkennung des ursächlichen Zusammenhangs an das federführende Arbeitsamt zu richten.

## 6. Ursprungsliste

Die Ursprungsliste (Anlage 5) bildet die Grundlage für die Gewährung von Leistungen gemäß den MUV - Richtlinien. Sie dient der Überwachung der Höchstzahl der Beihilfeberechtigten innerhalb eines Anpassungsfalles und der ordnungsgemäßen Beihilfenabrechnung.

Das Unternehmen hat alle Arbeitnehmer, die von Maßnahmen betroffen werden und die Voraussetzung für eine Gewährung von MUV - Leistungen erfüllen, in die Ursprungsliste einzutragen. Sie ist wie folgt zu gliedern:

- unmittelbar entlassene Arbeitnehmer
  - mittelbar entlassene Arbeitnehmer
  - versetzte Arbeitnehmer
- Aufgenommen werden dürfen nur Arbeitnehmer, die mindestens 6 Monate vor der ersten personellen Maßnahme (Stichtag) im Unternehmen beschäftigt waren und aus einem den Montanunionbestimmungen unterliegenden Betrieb stammen.

Ein Arbeitnehmer darf einer MUV-Maßnahme nur einmal zugeordnet werden (Ausnahme: Entlassung innerhalb von 12 Monaten nach der erstmaligen Versetzung im Rahmen der gleichen Maßnahme).

Alle Maßnahmebetroffenen erhalten das Merkblatt 14 "Anpassungshilfen für Arbeitnehmer der Eisen- und Stahlindustrie". Das Aushändigungsdatum wird in Spalte 7 der Ursprungsliste übernommen.

Das frühere Bruttomonatsgehalt (Spalte 8) ist anhand der Daten in der Arbeitsbescheinigung (§§ 112, 133 AFG) zu ermitteln. Es ist nur erforderlich bei Entlassenen mit Wartegeldbezug und bei Versetzten mit Lohn-/Gehaltsbeihilfe. Zum Berechnungsmodus siehe auch Anlage 16.

## 7. Leistungsarten

---

Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf Beihilfen für folgende Aufwendungen:

### 7.1. Fahrkosten (§§ 6/10 MUV-RL)

---

a) Voraussetzungen  
keine besonderen Voraussetzungen

b) Leistungshöhe/-dauer  
Beihilfen zu den Fahrkosten werden gewährt für  
-kostenlosen Werksverkehr  
(je gefahrener Kilometer zwischen der jeweiligen Einstiegsstelle und der neuen Arbeitsstelle mit 0,06 DM)

-Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel bzw. des eigenen PKW  
(50% der Kosten für die Fahrt zwischen Wohnung und neuer Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder, wenn dies günstiger ist, die vollen täglichen Fahrkosten, soweit sie 20,00 DM monatlich übersteigen).

Anspruchsberechtigt für die Kostenersatzung bei Einrichtung eines kostenlosen Werksverkehrs ist nur der Arbeitgeber. Die Beantragung kann nur listenmäßig durch das Unternehmen für einen Zeitraum von 12 Monaten erfolgen.

Versetzte bzw. Wiedereingestellte erhalten die Leistungen für die Dauer von 12 Monaten ab dem ersten Tag der erstmaligen Arbeitsaufnahme nach der Entlassung bzw. Versetzung. Sind Fahrkosten aus Anlaß der Versetzung bereits gewährt worden, so kann diese Leistung nach der Entlassung nur noch für den

verbleibenden Restzeitraum bewilligt werden.

Bei Übernahme von Umzugskosten nach § 7 MUV-RL ist die Zahlung einer Beihilfe zu den Fahrkosten einzustellen. Fahrkosten sind in der Höhe nach nur insoweit zu gewähren, als sie die fiktiv ermittelte Trennungsbefehlshöhe nach § 8 MUV-RL nicht übersteigen.

Gewährt der Arbeitgeber aufgrund bestehender Vereinbarungen (z. B. Sozialplan) eine Fahrkostenerstattung als Vorleistung auf zu erwartende Leistungen Dritter (Abtretung), so ist monatsbezogen diese Erstattung der Beihilfe zu den Fahrkosten gemäß MUV-RL gegenüberzustellen. Die Arbeitnehmer ebenfalls auszuzahlen. Eine Aufrechnung ist nicht statthaft.

c) Beantragung der Leistung  
Listenmäßig durch das Unternehmen bzw. durch Einzelantrag des Arbeitnehmers.

### 7. 2 Umzugskosten (§§ 7/10 MUVRL)

---

a) Voraussetzungen  
Umzugskosten, die in Folge einer Versetzung bzw. Wiederbeschäftigung entstehen, können gewährt werden, wenn der Umzug innerhalb von 3 Jahren seit der Arbeitsaufnahme erfolgt und wenn die Verlegung des Haushalts notwendig ist, um die neue Beschäftigung ausüben zu können. Ein tägliches Pendeln zwischen der Wohnung und der neuen Arbeitsstätte darf nicht möglich oder nicht zumutbar sein.

b) Leistungshöhe/-dauer  
Beantragt werden kann  
- ein Kostenersatz für die Reise des Antragstellers und dessen Angehörige,  
- ein Kostenersatz für die Überführung des Hausrats,  
eine Einrichtungshilfe in Höhe von 750,00 DM zzgl. 250,00 DM für jeden Angehörigen (max. 1.500,00 DM).

c) Beantragung der Leistung  
Einzelantrag durch den Arbeitnehmer

### 7.4 Lohn- und Gehaltsbeihilfe (§§ 9/10 MUV-RL)

---

a) Voraussetzungen  
Bei Arbeitsaufnahme nach Versetzung bzw. bei Wiederbeschäftigung in der Eisen- Stahlindustrie muß das neue Nettomonatsentgelt infolge  
- Änderung der Tätigkeitsmerkmale,  
- Einstufung in eine niedrigere Lohn-

gruppe oder  
-Übergang von Zeit- zum Leistungslohn gemindert worden sein. Bei Arbeitsaufnahme außerhalb der Eisen- und Stahlindustrie keine besonderen Voraussetzungen.

b) Leistungshöhe/-dauer  
Die Lohn- und Gehaltsbeihilfe wird gewährt für einen Zeitraum von 12 Monaten seit der Entlassung bzw. erstmalige Versetzung. Diese Frist verlängert sich auf 18 Monate, sofern der Arbeitnehmer das 45. Lebensjahr vollendet hat bzw. innerhalb des 12-Monats-Zeitraums vollendet.

Die Beihilfe wird in der Höhe gewährt, um den das neue Nettomonatsentgelt niedriger ist als 70% des früheren Bruttomonatsentgelts bei Nichtverheirateten bzw. 75% des früheren Bruttomonatsentgelts bei Verheirateten und Nichtverheirateten mit mindestens 1 Kind. Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung in der Eisen- und Stahlindustrie betragen die Absicherungsätze 75% bzw. 80%.

Das frühere Bruttomonatsentgelt wird entsprechend der Entgeltentwicklung in der Eisen- und Stahlindustrie durch pauschale Erhöhung des früheren Bruttomonatsentgelts nach Weisung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung angepaßt.

Gewährt der Arbeitgeber aufgrund von Vereinbarungen (z. B. Sozialplan) eine Verdienstsicherung als Vorleistung auf zu erwartende Leistungen Dritter (Abtretung), so ist monatsbezogen die Lohn-/ Gehaltsbeihilfe den Verdienstsicherungsleistungen gegenüberzustellen. Die die Verdienstsicherung übersteigenden Beihilfenteile sind dem Arbeitnehmer ebenfalls auszuzahlen. Eine Aufrechnung ist nicht statthaft.

c) Beantragung der Leistung  
Vorzugsweise listenmäßige Beantragung durch das Unternehmen, aber auch durch den Arbeitnehmer möglich.

### 7.5 Umschulungsbeihilfe (§§ 11 MUV-RL)

---

a) Voraussetzungen  
Der Arbeitnehmer hat einer vom Arbeitsamt anerkannten Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme teilzunehmen und Unterhaltgeld gemäß Arbeitsförderungsgesetz (AFG) zu beziehen.

b) Leistungshöhe/-dauer  
Die Umschulungsbeihilfe wird für die Dauer der Umschulungsmaßnahme bei

Umschulungsbeginn innerhalb von i. d. R. 18 Monaten nach der Entlassung bzw. erstmaligen Versetzung in Höhe von pauschal 200,00 DM/Monat gewährt. Wenn der Arbeitgeber für versetzte Maßnahmebetroffene eine vom Arbeitsamt anerkannte Umschulungsmaßnahme durchführt, kann er für die Dauer der Maßnahme die notwendigen sächlichen und personellen Aufwendungen erstattet bekommen.

#### c) Beantragung der Leistung

Die pauschale Umschulungszulage durch Einzelantrag des Arbeitnehmers. Die Kostenerstattung durch das Unternehmen.

### 7.6 Wartegeld (§ 12 MUV-RL)

#### a) Voraussetzungen

Der Anspruchsberechtigte muß für die Zeit des Wartegeldbezugs arbeitslos sein i. S. der AFG - Vorschriften (sich beim Arbeitsamt arbeitslos melden, der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen).

#### b) Leistungshöhe/-dauer

Die Leistung wird in Abhängigkeit vom Austrittsalter ab Austritt gewährt:

bis 41. Lebensjahr	12 Monate
43. - 43. Lebensjahr	18 Monate
44. - 48. Lebensjahr	22 Monate
49. - 53. Lebensjahr	26 Monate
ab 54. Lebensjahr	32 Monate

Die Leistung errechnet sich auf der Basis des in der Ursprungsliste eingetragenen früheren Bruttomonatsentgelts. Bei Nichtverheirateten ohne Kinder werden 50%, bei Verheirateten sowie Nichtverheirateten mit Kindern 55% des vorgenannten Arbeitsentgelts zugrunde gelegt und um sonstige Einkünfte (z. B. Arbeitslosengeld) reduziert. (Siehe Beispiel am Schluß des Beitrages!)

#### c) Beantragung der Leistung

Auf Einzelantrag des Arbeitnehmers. Es ist darauf zu achten, daß der Wartegeldantrag spätestens am ersten Tag der Arbeitslosigkeit vorliegt; bei Beantragung ab dem 13. Monat spätestens bis zum Ablauf des 12. Monats (Zahlung frühestens ab dem Tag der Antragstellung!). Eine volle Gewährung ist auch dann möglich, wenn der Antrag nach der Entlassung innerhalb eines Monats nach Aushändigung des Merkblattes dem Arbeitsamt zugeht.

### 7.7 Abfindung (§ 13 MUV-RL)

#### a) Voraussetzungen

Bei Austritt mindestens 10jährige Beschäftigung in der Eisen- und Stahlindustrie; Vollendung des 50. Lebens-

jahr, aber noch nicht Vollendung des 64. Lebensjahr.

Der Vollendung des 50. Lebensjahres stehen Schwerbehinderte, BL-Rentner und Unfallrentner mit mindestens 50%iger MdE gleich.

Eine Arbeitslosmeldung ist nicht erforderlich.

#### b) Leistungshöhe/-dauer

Pauschale Beihilfe in Höhe von 6000,00 DM/Fall, zahlbar in einer Summe nach der Entlassung für einen Zeitraum von 12 Monaten. Der Bezug von Altersruhegeld oder EU-Rente innerhalb dieser Frist führt zu anteiliger Kürzung des Anspruches (je Monat 500,00 DM).

Gewährt der Arbeitnehmer aufgrund von Vereinbarungen (z. B. Sozialplan) eine finanzielle Unterstützung als Vorleistung auf zu erwartende Leistungen Dritter (Abtretung), so ist die Summe der in den ersten 12 Monaten durch den Arbeitgeber geleisteten Zahlungen dem Abfindungsbetrag gemäß MUV-RL gegenüberzustellen. Der die Arbeitgeberleistungen übersteigende Beihilfeanteil ist dem Arbeitnehmer ebenfalls auszuzahlen.

#### c) Beantragung der Leistung

Vorzugsweise listenmäßige Antragstellung durch den Arbeitgeber, aber auch Einzelantrag durch den Arbeitnehmer möglich.

### 7.8 Übergangsbeihilfe

#### (§ 14 MUV-RL)

#### a) Voraussetzungen

Vollendung des 55. Lebensjahres am Tag der Entlassung. Der Vollendung des 55. Lebensjahres stehen Schwerbehinderte, BU-Rentner und Unfallrentner mit mindestens 50%iger MdE gleich.

Der Anspruchsberechtigte muß für die Zeit des Übergangsbeihilfebezugs arbeitslos im Sinne der AFG-Vorschriften sein (sich beim Arbeitsamt arbeitslos melden, der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen).

#### b) Leistungshöhe / -dauer

50 % des niedrigeren Betrages - der monatlichen Abfindungszahlung des Arbeitgebers bzw. - der Differenz zwischen der Höchstgrenze (600,-DM+50,-DM für jeden Angehörigen; bei mindestens 10jähriger Beschäftigung in der Eisen und Stahlindustrie 3000,-DM+100,-DM für jeden Angehörigen) und dem sonstigen Einkommen (z.B. Arbeits-

losengeld, Arbeitslosenhilfe, eigene Renten, Kindergeld, eigene Einkünfte aus Kapitalvermögen).

#### alternativ

300,- DM je Monat für Austritte vom 01.01. 1991 bis 31.12. 1993 (in Gebieten der ehemaligen DDR ab 01.04. 1990), soweit die o. g. Höchstgrenzen nicht überschritten werden.

Die Übergangshilfe wird je nach der zuvor bezogenen Beihilfe (Abfindung bzw. Wartegeld) frühestens für die Zeit vom 13. bis längstens 60. Monat nach Austritt gezahlt (maximal bis zur Bewilligung einer EU-Rente bzw. des Altersruhegeld).

Gewährt der Arbeitgeber keine monatlichen Abfindungszahlungen, so können der Berechnung vergleichbare Sozialplanleistungen der Eisen- und Stahlindustrie (höchstens das zuletzt erzielte Nettomonatsgehalt) zugrunde gelegt werden.

#### c) Beantragung der Leistung

Vorzugsweise listenmäßige Antragstellung durch den Arbeitgeber. Auch Einzelantrag durch den Arbeitnehmer möglich, sofern keine arbeitgeberseitigen Leistungen erbracht wurden (Gewährung frühestens ab dem Tag der Antragstellung). Diese Voraussetzung gilt als erfüllt, wenn sich der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats seit der Entlassung arbeitslos meldet.

Die Beihilfen für entlassene Maßnahmebetroffenen zu Punkt 7.6 bis 7.8 können je nach Bezugsvoraussetzungen teilweise alternativ beantragt werden. Durch Vergleichsrechnen ist jeweils die günstigere Beihilfekombination zu ermitteln.

Möglich sind:

- Abfindung für die ersten 12 Monate nach Austritt mit anschließender Übergangsbeihilfe bis zum Rentenbeginn oder

- Wartegeld bis maximal 32 Monate nach Austritt mit anschließender Übergangsbeihilfe bis zum Rentenbeginn oder

- Abfindung für die ersten 12 Monate nach Austritt mit anschließendem Wartegeld bis maximal 32 Monate nach Austritt; danach Übergangsbeihilfe bis zum Rentenbeginn.

Listenmäßige Anträge auf Gewährung von Beihilfen sind vom Unternehmen spätestens 18 Monate nach Leistungsanspruch beim federführenden Arbeitsamt oder beim Einzelantragsverfahren vom betroffenen Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten bei dem für ihn zuständigen Arbeitsamt einzurei-

chen (Ausnahme Wartegeld). Die Übergangsbeihilfe ist bereits bei Anspruchsbeginn formlos zu beantragen und spätestens nach 18 Monaten listenmäßig abzurechnen. Nähere Angaben zur Fristenberechnung siehe § 5 Abs. 2 MUV-RL mit entsprechenden Durchführungsanweisungen des Steinkohlebergbaus.

Für die Abtretung von Beihilfen, die vom Arbeitnehmer selbst beim Arbeitsamt zu beantragen sind (z. B. Wartegeld, Umschulungsbeihilfe), und auf die der Arbeitgeber bereits eine Vorleistung erbracht hat, hat der Arbeitnehmer eine gesonderte Erklärung zu unterschreiben. Sie ist vom Arbeitgeber dem beihilfe gewährenden Arbeitsamt mit Angabe des Kreditinstitutes für Beihilfezahlungen mitzuteilen.

Vom Arbeitgeber beantragte Beihilfen für versetzte Arbeitnehmer als Erstattung für Vorleistungen werden nur nach Abschluß der Abrechnung für entlassene Maßnahmebetroffene maximal bis zu den in der Ermächtigung genannten Höchstgrenzen (maximale Betroffenzahl, Beihilfenrahmenbe-

trag) gewährt. Zur Vermeidung überflüssiger, arbeitsintensiver Abrechnungsarbeiten sollte die listenmäßige Beantragung von Fahrkostenerstattungen bzw. Lohn- und Gehaltsbeihilfen aus diesem Grund zurückgestellt werden, bis Klarheit über die noch abrechnungsfähige Größenordnung bei steht. Sie ist jedoch spätestens am Maßnahmenende zu beginnen und unverzüglich abzuschließen.

Die MUV-Beihilfen sind steuerfreie Einnahmen nach § 3 Nr. 60 des Einkommensteuergesetzes.

Die MUV-Abrechnungsunterlagen sind mindestens 5 Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die beantragten Beihilfen durch das Arbeitsamt gezahlt

wurden, aufzubewahren (gem. DA 17.184MUV-RL).

### 8. Befreiung von der Erstattungspflicht nach § 128 Arbeitsförderungsgesetz (AFG)

Die Erstattungspflicht von AFG - Leistungen gemäß § 128 AFG sowie der Rentenleistungen gemäß § 1395bRVO/ § 117 b AVG durch den Arbeitgeber wurde aufgrund einer pauschalen Zahlung durch das Unternehmen der deutschen Wirtschaft ruhend gestellt und findet auf Austritte bis einschließlich 30.06. 1991 keine Anwendung mehr. Einzelheiten über eine mögliche Ersatzlösung sind derzeit nicht bekannt.

#### Beispiel zu 7.6 - Wartegeld (§ 12 MUV-RL) :

verheiratet III / 1,0	
Bruttoentgelt / Monat	DM 3.000,--
davon 55 % =	DM 1.650,--
- Arbeitslosengeld/Monat	DM 1.310,--
<b>Wartegeld / Monat</b>	<b>DM 340,--</b>

### Härtefonds - Abfindungstabelle für Belegschaftsmitglieder mit Kündigungsschutz entsprechend Betriebsvereinbarung 7 / 91 ( 52 - 54 Jahre )

Monate bis zum vorgezogenen Rentenalter ( 60 Jahre ) *	Abfindungssumme ( DM )	Monate bis zum vorgezogenen Rentenalter ( 60 Jahre ) *	Abfindungssumme ( DM )
96	12 480	70	9 100
95	12 350	69	8 970
94	12 220	68	8 840
93	12 090	67	8 710
92	11 960	66	8 580
91	11 830	65	8 450
90	11 700	64	8 320
89	11 570	63	8 190
88	11 440	62	8 060
87	11 310	61	7 930
86	11 180		
85	11 050		
84	10 920		
83	10 790		
82	10 660		
81	10 530		
80	10 400		
79	10 270		
78	10 140		
77	10 010		
76	9 880		
75	9 750		
74	9 620		
73	9 490		
72	9 360		
71	9 230		

\* ) maßgebend ist der Geburtsmonat

## Achtung !

Mit Ausgabe Nr. 6 / 92 wird  
**"PROFIL"**

voraussichtlich sein Erscheinen im Zusammenhang mit der Teilung des Unternehmens in Restgesellschaft und den zu ARBED - Luxemburg gehörenden Teil einstellen. Bitte beachten Sie entsprechende Aushänge und Informationen an der Hauptküche bzw. KFS-Speisesaal!

Redaktion Werkzeugung

# Betriebsvereinbarung Nr. 8 / 92

## Wohnungsvergabe - Wohnungstausch - Wohnungskündigung

Zwischen der Geschäftsführung der MHU GmbH und dem Betriebsrat der MHU GmbH wird gemäß § 87 Abs. 8 u. 9 Betr VG zur Vergabe, zum Tausch und zur Kündigung werkseigener Wohnungen folgendes vereinbart:

Werkwohnungen sind mietrechtlich als Sozialwohnungen zu betrachten.

### 1. Antragstellung

Eine Wohnungsvergabe für Arbeitnehmer der MHU GmbH erfolgt nur nach Vorliegen eines formlosen schriftlichen Antrags eines Arbeitnehmers der MHU GmbH in der Abteilung Wohnungswirtschaft.

Der Eingang des Antrags wird im Sekretariat der Wohnungswirtschaft registriert und spätestens 10 Tage nach Eingang durch die Wohnungswirtschaft schriftlich bestätigt.

### 2. Verfahrensweise

Nach erfolgter Registrierung der Anträge durch die Wohnungswirtschaft werden diese über den Geschäftsbereich Personal- und Sozialwesen dem Betriebsrat spätestens 4 Wochen nach dem Tag der Antragstellung vorgelegt. Der Antrag der Wohnungswirtschaft zur beabsichtigten Wohnungsvergabe, zum Wohnungstausch oder zur Mietkündigung ist spätestens 2 Wochen vor dem Inkrafttreten des Antragstermins über den Geschäftsbereich Personal- und Sozialwesen im Sekretariat des Betriebsrats abzugeben.

Der Betriebsrat gibt seine Stellungnahme zum vorgelegten Antrag innerhalb einer Frist von **einer Woche** an den Geschäftsbereich Personal- und Sozialwesen ab.

### 3. Grundsätze zur Wohnungsvergabe, zum Wohnungstausch und zur Wohnungskündigung

#### 3.1. Wohnungsvergabe

Als Kriterien zur Wohnungsvergabe für Arbeitnehmer der MHU GmbH gelten:

- Soziale Verhältnisse (Kinder, Rentner, Behinderte, Pflege-

bedürftige)

- Termin der Antragstellung
- Betriebszugehörigkeit

#### 3.2. Wohnungstausch

Ein Wohnungstausch ist bei allen Arbeitnehmern der MHU GmbH und ihnen - nach BV 7/91 (Sozialplan) - gleichgestellten Mietern unter folgenden Bedingungen möglich:

- wenn Arbeitnehmer der MHU GmbH und ihnen - nach BV 7/91

(Sozialplan) - gleichgestellten Mietern untereinander tauschen;

- dadurch möglichst keine Unterbelegung entsteht;

- für dritte Personen (wohnungssuchende Arbeitnehmer der MHU GmbH) keine Nachteile entstehen;

- durch einen Wohnungstausch mit einem betriebsfremden Tauschwilligen für einen Arbeitnehmer der MHU GmbH günstigere Wohnbedingungen entstehen.

Wohnungstausch mit anderen Vermietern ist möglich, wenn nach Prüfung aller Umstände keine Nachteile für die Wohnungswirtschaft der MHU GmbH und ihre Mieter entstehen oder zu erwarten sind.

#### 3.3. Wohnungskündigung

Wohnungskündigungen können nur im rechtlichen Rahmen der geltenden Gesetze und Betriebsvereinbarungen - BV 7/91 (Sozialplan) Abs. 7 - in Abstimmung mit dem Betriebsrat der MHU GmbH erfolgen.

#### 4. Meinungsverschiedenheiten

Wird zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat der MHU GmbH keine Einigung bei Wohnungsvergabe, -tausch und -kündigung erzielt, entscheidet die Einigungsstelle.

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.03.1992 in Kraft und kann innerhalb einer Frist von 3 Monaten, erstmals jedoch zum 31.12.1992 gekündigt werden.

Unterwellenborn, den 10.02.1992

Geschäftsführung      Betriebsrat

Protokollnotiz  
zur Betriebsvereinbarung  
Wohnungsvergabe, Wohnungstausch, Wohnungskündigung

Zwischen den Vertragspartnern besteht Einvernehmen darüber, daß als Einigungsstelle im Sinne des Punktes 4. der Betriebsvereinbarung "Wohnungsvergabe, Wohnungstausch, Wohnungskündigung" eine paritätisch besetzte Kommission zu verstehen ist.

Unterwellenborn, den 21.05.1992

Geschäftsführung      Betriebsrat

## Liebe Leser von "PROFIL"

In wenigen Wochen erscheint die letzte Ausgabe unserer Werkzeugzeitung. Auch das Unternehmen wird in seiner überhundertjährigen Form und mit seinem Namen aufhören zu existieren. Das hat einige Mitarbeiter der Maxhütte Unterwellenborn GmbH und Bürger von Unterwellenborn bewogen, nach Möglichkeiten zu suchen, daß "unser MAX" auch in Zukunft in der Erinnerung fortlebt.

Aus diesem Grunde wollen wir einen **Verein zur Bewahrung und Erforschung der Geschichte der Maxhütte / Maximilianhütte zu Unterwellenborn** e.V. gründen.

Maxhüttenkumpel, Veteranen, jetzige und ehemalige Einwohner aus den umliegenden Ortschaften der Maxhütte, die sich in diesem Sinne beteiligen wollen, bitten wir, sich an folgende Kontaktadresse zu wenden:

**Gaststätte "MAX", E.- Thälmann-Straße 1, Unterwellenborn**

Zwecks Rückmeldung bitten wir um folgende Angaben: Name, Anschrift, letzte Abteilung, besondere Interessen (z.B. Hochofen, Walzwerke, Kultur, Soziales...)

i. A. Hubert Müller,  
A.-Bebel-Str. 4,  
Unterwellenborn