

Zentraler Sozialplan

**Gemäß Paragraph 112 des
Betriebsverfassungsgesetzes für
alle Unternehmen der
Deutschen Fischwirtschaft AG,
abgeschlossen zwischen dem**

**Vorstand der Deutschen
Fischwirtschaft AG und dem**

**Vertretungsorgan der
Arbeitnehmer**

Präambel

Der Sozialplan wird zum Zwecke des Ausgleichs oder der Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen vereinbart, die Belegschaftsmitgliedern infolge von Struktur- und Rationalisierungsmaßnahmen entstehen können.

Er berücksichtigt sowohl die sozialen Belange der betroffenen Belegschaftsmitglieder als auch die wirtschaftliche Lage des Unternehmens.

1. Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für alle Mitarbeiter der Betriebe der Deutschen Fischwirtschaft AG, die von den geplanten personellen Maßnahmen während der Laufdauer dieses Sozialplanes betroffen werden.

Betriebe der Deutschen Fischwirtschaft AG im Sinne dieses Sozialplanes sind

- a) alle Kapitalgesellschaften, die entsprechend dem Treuhandgesetz vom 17. Juni 1990 (Gbl. Teil I, Nr. 33 vom 22. Juni 1990) in Tochterunternehmen der Deutschen Fischwirtschaft AG umgewandelt wurden;
- b) alle Gesellschaften, die auf der Grundlage einer bis zum 30. Juni 1990 abgegebenen Willensbekundung in der Folgezeit aus einer bezirklichen Treuhandverwaltung in die Deutsche Fischwirtschaft AG überführt werden;
- c) alle anderen Gesellschaften, an denen die Deutsche Fischwirtschaft AG oder ihre Tochterunternehmen mit mindestens 50 Prozent des Stammkapitals beteiligt sind.

Der Sozialplan gilt nicht für

- Belegschaftsmitglieder, die von sich aus kündigen.
- Belegschaftsmitglieder, denen eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ausgesprochen wird.
- Alters- und Invalidenrentner, die ihr Anstellungsverhältnis beenden oder beendet haben.

2. Laufdauer

Dieser Sozialplan tritt ab 1. Juli 1990 in Kraft und läuft bis zum 31. Dezember 1992.

Für die unter 1 b) und 1 c) genannten Betriebe tritt eine Wirksamkeit dieses Sozialplanes ab dem Datum der notariellen Beurkundung des Gesellschaftsvertrages ein. Sollten die in der Präambel dargestellten Maßnahmen bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht vollständig durchgeführt sein, wird auf Antrag einer Seite der Parteien der Sozialplan bis zum 30. Juni 1993 verlängert.

3. Kündigungsfristen/ Kündigungsschutz

Nachfolgende Festlegungen gelten nur für Kündigungen, die vor dem Inkrafttreten eines Manteltarifvertrages ausgesprochen werden.

Für alle Kündigungen durch die Unternehmen gilt eine Mindestkündigungsfrist von drei Monaten. Für Betriebsangehörige ab 40. Lebensjahr oder mit zehnjähriger Tätigkeit im Unternehmen gilt als Kündigungsfrist von seiten des Unternehmens mindestens sechs Monate.

Schwangeren, stillenden Müttern, Müttern mit Kindern bis zu einem Jahr, Arbeitnehmern während der Zeit der Freistellung nach dem Wochenurlaub bis zu einem Jahr bzw. einem halben Jahr und alleinstehenden Arbeitnehmern mit Kindern bis zu drei Jahren darf nicht gekündigt werden.

Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Facharbeitern bis zum Ende des ersten Jahres nach Lehrabschluß darf nicht gekündigt werden. Schwerbeschädigte bzw. Schwerstbeschädigte genießen Schutz auf der Grundlage der gültigen Rechtsvorschriften.

4. Versetzungen/Privatisierung

Die Geschäftsführung der Unternehmen hat alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um Mitarbeitern, die infolge von Struktur- und Rationalisierungsmaßnahmen ihren bisherigen Arbeitsplatz verlieren, zumutbare Arbeitsplätze im Unternehmen, in anderen Unternehmen der Deutschen Fischwirtschaft AG, in anderen Unternehmen oder in durch die Deutsche Fischwirtschaft AG durchgeführte Privatisierungsaufgaben zu vermitteln.

Das Angebot eines anderen Arbeitsplatzes muß schriftlich erfolgen. Es umfaßt die Bezeichnung des Arbeitsplatzes, das Aufgabengebiet, den Betrieb und den Betriebsort, die Tarifgruppe sowie den Monatsverdienst.

Der Mitarbeiter hat innerhalb von 14 Kalendertagen zu erklären, ob er das Angebot annimmt oder ablehnt. Bevor der Mitarbeiter sich entscheidet, kann er den angebotenen Arbeitsplatz besichtigen. Reisen, die zur Besichtigung des Arbeitsplatzes erforderlich sind, stehen zeitlich und kostenmäßig Dienstreisen gleich. An diesen Reisen können die Ehegatten bzw. der Lebensgefährte des Werktätigen zu gleichen Kostenbedingungen teilnehmen.

Für Versetzungen wird folgendes vereinbart:

Die Lohn- und Gehaltseinstufung sowie das vertragliche Einkommen bleiben bei Versetzungen an einen gleichwertigen Arbeitsplatz unverändert. Als Vertragseinkommen gilt das Einkommen, das im Einzelarbeitsvertrag mit seinen eventuellen Nachträgen festgelegt wurde.

Ergeben sich aus der Versetzung an einen nicht gleichwertigen Arbeitsplatz Umgruppierungen in eine niedrigere Entgeltgruppe, so dürfen diese nicht über eine Entgeltgruppe hinaus gehen. Für die Differenz zwischen dem bisherigen vertraglichen Entgelt und dem neuen vertraglichen Lohn oder Gehalt wird eine Ausgleichszulage in Höhe des Differenzbetrages für die Dauer von maximal 24 Monaten gewährt.

Er beträgt für die ersten 12 Monate höchstens 500 DM monatlich und für weitere 12 Monate höchstens 350 DM monatlich.

Eine Minderung des Ausgleichsbetrages infolge von Tarifierhöhungen ist nicht statthaft. Eine Höhergruppierung berechtigt jedoch, den Ausgleichsbetrag zu mindern. Die Zahlung des Ausgleichsbetrages endet vor Ablauf der 24 Monate, wenn er den fiktiv ermittelten Abfindungsbetrag entsprechend Anlage 1 in seiner Auszahlungssumme erreicht hat.

Außertarifliche Zulagen werden auf den Ausgleichsbetrag nicht angerechnet. Der Ausgleichsbetrag ist vom Arbeitnehmer beim bisherigen Arbeitgeber zu beantragen.

Belegschaftsmitglieder, denen ein zumutbarer Arbeitsplatz im Unternehmen, in anderen Unternehmen der Deutschen Fischwirtschaft AG, in Unternehmen, die anteilig der DFW AG oder ihren Töchtern gehören, oder in anderen Unternehmen angeboten wird, erhalten keine Abfindung. Eine Abfindung wird auch nicht gezahlt, wenn die zumutbare Versetzung abgelehnt wird und es deshalb zu einer betriebsbedingten Kündigung kommt.

Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit muß in Zweifelsfällen zwischen der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmervertretung eine Einigung herbeigeführt werden. Kommt eine Einigung nicht zu stande, gilt das Umsetzungsangebot als nicht zumutbar.

Bei Versetzungen in durch die Deutsche Fischwirtschaft AG durchgeführte Privatisierungsaufgaben wird die materielle Unterstützung bei der Privatisierung auf die Abfindungssumme, Anlage 1, angerechnet. Dies ist vertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu fixieren. Macht die Umsetzung einen Wohnungswechsel erforderlich, so erhält der Mitarbeiter bei der Umsetzung

- Umzugs- und Umzugsnebenkosten,
- eine angemessene, befristete Mietbeihilfe, falls die neue Miete höher als die bisherige Miete ist,
- einen Einrichtungszuschuß in Höhe von 1000 DM für jede zum Haushalt gehörende Person.

Die Gesamtsumme der Erstattungen darf 35 Prozent der fiktiv errechneten Abfindungssumme entsprechend Anlage 1 nicht überschreiten. Für Trennungsgeld und Familienheimfahrten gelten die Vorschriften der Reisekostenordnung der Einzelunternehmen der Deutschen Fischwirtschaft AG.

5. Umschulungen

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Umsetzungschancen durch zu nutzbare Umschulungsmaßnahmen zu unterstützen. Wird einem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz unter den Voraussetzungen angeboten, faßt er sich umschulen läßt, so trägt der Betrieb die Umschulungskosten nur dann, wenn nicht öffentliche Mittel in Anspruch genommen werden können.

Dem Arbeitnehmer wird in den ersten drei Monaten bei einer vom Unternehmen organisierten Qualifizierungsmaßnahme ein Zuschuß zum Kurzarbeitergeld gezahlt, der so bemessen ist, daß er zusammen mit dem Kurzarbeitergeld

- für die im Paragraph 68 Absatz 4 Satz 1 AFG genannten Arbeitnehmer 86 Prozent,
- für die übrigen Arbeitnehmer 81 Prozent des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgeltes ausmacht. Der Zuschußbetrag erhöht sich ab dem vierten Monat um fünf Prozent auf 91 Prozent bzw. 86 Prozent und wird bis zum Ende der Maßnahme in dieser Höhe gezahlt.

6. Kündigungen/Vorruhestand

3.1. Bei betriebsbedingten Kündigungen und bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im beiderseitigen Einverständnis, wenn keine Versetzung entsprechend Punkt 4 zustande kommt, gilt folgendes: Die Belegschaftsmitglieder erhalten nach Beendigung der Kündigungsfrist eine Einmalzahlung, deren Höhe sich aus dem beigefügten Abfindungsplan ergibt (Anlage 1).

Belegschaftsmitglieder, die zum Zeitpunkt des Beginns der Kündigungsfrist weniger als ein anrechenbares Dienstjahr im Unternehmen tätig waren, erhalten keine Abfindung.

3.2. Vorruhestand

Diese Arbeitnehmer erhalten im ersten Quartal 1991 eine Einmalzahlung, deren Höhe sich aus dem beigefügten Abfindungsplan ergibt (Anlage 2). Stichtag für die Errechnung der Abfindung ist das Datum des Ausscheidens.

7. Urlaub

Arbeitnehmer, denen eine Abfindung zusteht, wird für das laufende Jahr der volle Jahresurlaub gewährt, falls das Anstellungsverhältnis nach dem 31. März endet. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses vor dem 1. April wird der anteilige Jahresurlaub gewährt.

8. Sonstiges

Die Leistungen aus diesem Sozialplan für Teilzeitbeschäftigte richten sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit. Entsprechendes gilt für Heimarbeiter.

Hat ein Mitarbeiter Klage wegen Unwirksamkeit der Kündigung erhoben und wird ihm ein Abfindungsbetrag durch das Arbeitsgericht zugesprochen, so werden die nach diesem Sozialplan zu zahlenden Abfindungen auf die zugesprochene Abfindung angerechnet.

9. Personalentwicklung

Alle betrieblichen Veränderungen, die Auswirkungen auf die Personalentwicklung haben, sind ein Jahr im Voraus durch die Unternehmensleitungen den Betriebsräten mitzuteilen. Dabei werden folgende Übergangsregelungen angewendet:

a) Für Kündigungen seitens der Unternehmen im Jahr 1990 ist die Zustimmung des betrieblichen Vertretungsorgans der Arbeitnehmer erforderlich.

b) Für das erste Halbjahr 1991 sind Personalveränderungen bis zum 30. November 1990 mitzuteilen und für das dritte Quartal 1991 bis zum 31. Januar 1991 sowie für das vierte Quartal 1991 bis zum 31. März 1991.

Bei Personalveränderungen sind nach Versetzungen, Umschulungen und Kündigungen unterteilte Personalpläne mindestens sechs Monate vor der Wirksamkeit der Personalveränderung zwischen den Unternehmensleitungen und den Betriebsräten zu vereinbaren.

10. Schlußbestimmungen/ Übergangsregelungen

10.1. Zwischen den Partnern dieses zentralen Sozialplanes besteht Übereinstimmung, daß für den Zeitraum der Gültigkeit dieses zentralen Sozialplanes die Rationalisierungsschutzvereinbarung vom 19. Juni 1990, abgeschlossen zwischen Geschäftsführenden Beauftragten des VEB Fischfang Rostock und dem BGL-Vorsitzenden des VEB Fischfang Rostock, nicht angewendet wird.

Weiter besteht Übereinstimmung der Partner, daß auch alle anderen Rationalisierungsschutzvereinbarungen oder vergleichbaren Regelungen, die von Betrieben und Einrichtungen der Deutschen Fischwirtschaft AG oder ihren Rechtsvorgängern abgeschlossen wurden, gleich behandelt werden.

10.2. Die Anwendung dieses zentralen Sozialplanes auf die Mitarbeiter jenes Teiles der Institut für Hochseefischerei GmbH i. A., der in Verbindung mit Artikel 38 des Einigungsvertrages in eine Einrichtung des öffentlichen Dienstes umgewandelt wird, wird gesondert zwischen den Partnern geregelt.

10.3. Zwischen den Partnern dieses zentralen Sozialplanes besteht dahingehend Übereinstimmung, daß die Auszahlung von Abfindungen an die anspruchsberechtigten Personen ab 1. November 1990 beginnt. Grundlage der Auszahlung ist ein für jede Person zu erstellender Auszahlungsbeleg, der vom zuständigen Beauftragten des Vertretungsorgans mitgezeichnet wird. Der Entwurf des Auszahlungsbeleges wird zwischen den Partnern bis spätestens 25. Oktober 1990 abgestimmt.

Rostock, den 19. Oktober 1990

Knisch
Sprecher der BGL-/
Betriebsratsvorsitzenden
der DFW AG

Wolter
Vorstandsvorsitzender
des vorläufigen
Vorstandes
der Deutschen
Fischwirtschaft
AG

Anlagen

Anlage 1 - Berechnungsmodus für Abfindungen bei betriebsbedingten Kündigungen bzw. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im beiderseitigen Einverständnis

Anlage 2 - Berechnungsmodus für Abfindungen bei Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung

Anlage 3 - Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen

Anlage 4 - Vereinbarung zur Ermittlung der anrechenbaren Dienstjahre

Anlage 1

Berechnungsmodus für Abfindungen bei betriebsbedingten Kündigungen bzw. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im beiderseitigen Einverständnis

Die Höhe der Abfindung wird nach folgender Formel berechnet:

$$\frac{\text{Lebensalter} \times \text{Dienstjahre} \times 800}{50} = \text{Höhe der Abfindung in DM}$$

Zusätzlich zu der ermittelten Abfindungssumme werden 500 DM pro Kind unter 16 Jahren, das zum Haushalt gehört, gezahlt. Berechnungsbeispiel:

Dienstjahre	Lebensalter					
	20	25	30	35	40	45
3	2000,-	2000,-	2000,-	2000,-	2000,-	2160,-
5	2000,-	2000,-	2400,-	2800,-	3200,-	3600,-
7	-	2800,-	3360,-	3920,-	4480,-	5040,-
9	-	3600,-	4320,-	5040,-	5760,-	6480,-
11	-	4400,-	5280,-	6160,-	7040,-	7920,-
13	-	-	6240,-	7280,-	8320,-	8880,-
15	-	-	7200,-	8400,-	9600,-	10800,-
17	-	-	-	9520,-	10880,-	12240,-
19	-	-	-	10640,-	12160,-	13680,-
21	-	-	-	11360,-	13440,-	15120,-
23	-	-	-	-	14720,-	16560,-
25	-	-	-	-	16000,-	18000,-
27	-	-	-	-	-	19440,-
29	-	-	-	-	-	20880,-
31	-	-	-	-	-	-

Dienstjahre	Lebensalter		
	50	55	60
3	2400,-	2640,-	2880,-
5	4000,-	4400,-	4800,-
7	5600,-	6160,-	6720,-
9	7200,-	7920,-	8640,-
11	8800,-	9680,-	10560,-
13	10400,-	11440,-	12480,-
15	12000,-	13200,-	14400,-
17	13600,-	14960,-	16320,-
19	15200,-	16720,-	18240,-
21	16800,-	18480,-	20160,-
23	18400,-	20240,-	22080,-
25	20000,-	22000,-	23000,-
27	21600,-	23000,-	23000,-
29	23000,-	23000,-	23000,-
31	23000,-	23000,-	23000,-

Die Abfindung beträgt einschließlich Kindergeld höchstens 23000 DM. Die Mindestabfindung beträgt 2000 DM. Bei Abfindungszahlungen, die 1992 fällig sind, wird der Multiplikator (800) um einen Lohnsteigerungsfaktor erhöht, der durch die Tarifpartner Ende 1991 zu bestimmen ist. Um den gleichen Faktor erhöht sich die Höchstgrenze.

Anlage 2

Berechnungsmodus für Abfindungen bei Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung

Die Höhe der Abfindung wird folgendermaßen berechnet: Arbeitnehmer, die gemäß der Verordnung vom 8. Februar 1990 Vorruhestandsgeld empfangen, erhalten die Abfindung wie folgt: Anzahl der Monate vor Eintritt in das Rentenalter multipliziert mit 200 DM.

Der Mindestbetrag ergibt sich aus dem rechnerisch ermittelten noch ausstehenden Anspruchsbetrag entsprechend der "Ergänzung zur Vereinbarung - Vorruhestand" vom 29. Mai 1990, vom 06. August 1990.

Die o. g. Vereinbarung wird mit Wirkung vom 1. November 1990 außer Kraft gesetzt. Soweit die nach vorstehendem Verfahren ermittelte Höhe der Abfindung einen nach der Tabelle Anlage 1 ermittelten Abfindungsbetrag übersteigen würde, bestimmt sich die Höhe der zu zahlenden Abfindung auch für den Fall des Vorruhestandes nach der Tabelle in Anlage 1.

Anlage 3

Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen

1. Anrechenbare Dienstjahre gemäß Anlage 4
1 Punkt für jeweils ein volles Jahr

2. Lebensalter
1 Punkt für Mitarbeiter 25 bis 29 Jahre
2 Punkte für Mitarbeiter 30 bis 34 Jahre
4 Punkte für Mitarbeiter 35 bis 39 Jahre
6 Punkte für Mitarbeiter 40 bis 44 Jahre
8 Punkte für Mitarbeiter 45 bis 49 Jahre
10 Punkte für Mitarbeiter über 50 Jahre.

3. Familienstand
3 Punkte für jede unterhaltspflichtige Person laut Steuerkarte
5 Punkte für jedes unterhaltsberechtignte Kind laut Steuerkarte

4. Behinderte (nach Grad der Invalidität/Schwer- bzw. Schwerstbeschädigte)
5 Punkte für Stufe I
10 Punkte für Stufe II
15 Punkte für Stufe III
20 Punkte für Stufe IV

Zur Sozialauswahl ist eine Addition von 1., 2., 3. und 4. vorzunehmen. Diese Gesamtsumme ist mit dem Additionsergebnis gleichartiger Tätigkeiten im jeweiligen Unternehmen zu vergleichen. Dabei sind Kündigungen für Beschäftigte mit den niedrigsten Punktzahlen vorzunehmen.

Anlage 4

Vereinbarung zur Ermittlung der anrechenbaren Dienstjahre

Als Beschäftigungszeit im Industriezweig der Fischwirtschaft zählen alle im Geltungsbereich des RKV Fischwirtschaft ununterbrochen geleisteten Tätigkeiten, dazu gezählt werden auch:

- Beschäftigungszeiten für Lehrlinge, wenn sie nach Abschluß der Lehrzeit in einem Betrieb der Fischwirtschaft die Arbeit aufnehmen.
- Beschäftigungszeiten für Studierende, wenn sie in einem Betrieb der Fischwirtschaft gearbeitet haben und nach Abschluß der Studienzeit wieder in einem Betrieb der Fischwirtschaft die Arbeit aufnehmen. Die Studienzeit von Studenten wird angerechnet, wenn mit dem Studierenden während des Studiums zielgerecht ein Förderungsvertrag abgeschlossen wurde.
- Zeiten des Besuchs von Lehrgängen und anderen Qualifizierungsmaßnahmen, soweit diese vom Betrieb zur Ausübung der Arbeitsaufgabe als notwendig anerkannt werden.
- Beschäftigungszeiten als Mitarbeiter bzw. als Mitglied der Fischereigenossenschaften.
- Die Zeit, die eine werktätige Mutter nach Ende des Schwangerschaftsurlaubs als Freistellung in Anspruch nimmt. Dieses gilt auch für die Zeiten der unbezahlten Freistellung von Müttern nach dem Wochenurlaub entsprechend den geltenden Rechtsvorschriften.