

Ein klares Wort zur Vorruhestandsregelung

Viele Fragen von Beschäftigten der INTERFLUG, die nach der Verordnung über die Gewährung von Vorruhestandsgeld (GBl. I Nr. 7 vom 12. Februar 1990) antragsgerecht sind, sind Anlaß für folgende Information.

1. Anspruch auf Vorruhestandsgeld haben Arbeitnehmer und Angestellte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab 5. Jahr vor Erreichen des Rentenalters, wenn

• Sie die vereinbarte Arbeitsaufgabe wegen ärztlich festgestellter gesundheitlicher Minderung, infolge Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen oder wegen anderer von ihnen nicht zu vertretender Gründe nicht mehr ausüben können,

• ihnen keine zumutbare andere Arbeit im Betrieb oder in einem anderen Betrieb oder keine zumutbare Umschulung angeboten werden kann und

• sie mindestens 25 Jahre (Männer) bzw. 20 Jahre (Frauen) versicherungspflichtig tätig waren, davon mindestens 5 Jahre vor Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

(§ 2 (1) der oben genannten Verordnung)

Der Antrag hat nur dann Erfolg, wenn diese Bedingungen erfüllt sind. Es liegt nicht im Ermessen des Betriebsrats, diese Bedingungen zu prüfen. Seit dem 31. Juli 1990 gibt es im Flugbetrieb eine Personalvertretung, die in freien, geheimen und demokratischen Wahlen zustande gekommen ist. Sie besteht aus 17 Mitgliedern und wählt bei ihrer konstituierenden Sitzung am 6. August 1990 einstimmig Wolfram Ritter zu ihrem Vorsitzenden. Anlässlich des Abschlusses des Tarifvertrages Personalvertretung zwischen DAG und INTERFLUG hat die Geschäftsführung unsere Personalvertretung als Interessensvertretung des fliegenden Personals anerkannt.

Rechtliche Grundlage für die Mitbestimmung ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

2. Ansprüche auf Gewährung von Vorruhestandsgeld für Beschäftigte der INTERFLUG werden nach der Regelung über den Vorruhestand für die Beschäftigten der INTERFLUG GmbH vom 22. Juni 1990 bearbeitet und entschieden. Diese Regelung ist im STRAKT 16/90 vom 9. August 1990 veröffentlicht worden. Sie gilt rückwirkend ab 1. Februar 1990.

3. Dem Antrag auf Vorruhestandsgeld ist vom Betrieb statzugeben, wenn eine weitere Beschäftigung des Antragstellers unter zumutbaren Bedingungen nachweislich unmöglich ist.

4. Gemäß der unter Punkt 2. genannten Vereinbarung muß die Vorruhestandsvereinbarung bei Rationalisierung bzw. Strukturveränderung mindestens 3 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen werden. Es ist arbeitsrechtlich unbedenklich, wenn in Übereinstimmung zwischen den Partnern ein früherer Termin vereinbart wird.

5. Kommt die Vorruhestandsvereinbarung zustande, so hat der Antragsteller auf alle in Betriebsvereinbarungen für diesen Fall festgelegten Leistungen zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Vorruhestandsvereinbarung.

6. Vorruhestandsvereinbarungen, die auf Initiative des Betriebes als Folge der im Interessenausgleich vom 25. Juli 1990 (siehe Artikel auf Seite 1) vereinbarten Betriebsveränderung zustande kommen, haben den Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes zwingend zur Voraussetzung.

7. Der Sozialplan für die Beschäftigten der INTERFLUG GmbH nach der Entfaltung der heutigen INTERFLUG wurde am 15. August 1990 zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat vereinbart. Er tritt am 1. September 1990 in Kraft (siehe Artikel Seite 1/2). Dieser Sozialplan soll gleichzeitig Orientierung für andere aus der INTERFLUG hervorgehende Gesellschaften sein, soweit für sie Sozialpläne vereinbart werden müssen.

8. Vorruhestandsvereinbarungen aus Gründen der Betriebsveränderung können erst nach Inkrafttreten des Sozialplanes wirksam werden.

Kurt Zube
Geschäftsführer Personal
und Soziales

Personalvertretung für fliegendes Personal gewählt

Seit dem 31. Juli 1990 gibt es im Flugbetrieb eine Personalvertretung, die in freien, geheimen und demokratischen Wahlen zustande gekommen ist. Sie besteht aus 17 Mitgliedern und wählt bei ihrer konstituierenden Sitzung am 6. August 1990 einstimmig Wolfram Ritter zu ihrem Vorsitzenden. Anlässlich des Abschlusses des Tarifvertrages Personalvertretung zwischen DAG und INTERFLUG hat die Geschäftsführung unsere Personalvertretung als Interessensvertretung des fliegenden Personals anerkannt.

Rechtliche Grundlage für die Mitbestimmung ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

sonalvertreter besetzt.

Nachzutragen ist das Ergebnis der Personalvertretungswahl. Von den 901 Wahlberechtigten beteiligten sich 540 an der Wahl, das sind 59,93 Prozent. In Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) wurden folgende Bewerber gewählt: Lutz Dobrodinsky, 1. Offizier; Lutz Brunner, Navigator; Dietmar Husting, Kapitän; Joachim Landgraf, Kapitän; Hans-Jürgen Merzen I, Offizier; Detlef Reiche, Navigator; Wolfram Ritter, Navigator; Mathias Mader, Flt. Kapitän; Ernst Rohm, Flt. Kapitän; Ingrid Männel, Purser; Wolfgang Bieler, 1. Steward; Heide-

Rechtliche Grundlage für die Mitbestimmung ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Sozialplan

(Fortsetzung von Seite 1)

2.3. nach der Anzahl der zu versorgenden Angehörigen:

- 1 Angehöriger: 1 Punkt
- 2 Angehörige: 3 Punkte
- 3 Angehörige: 5 Punkte
- 4 Angehörige: 7 Punkte
- 5 Angehörige: 9 Punkte

usw.

Als zu versorgende Angehörige gelten Ehepartner ohne eigenes zu versteuerndes Einkommen, minderjährige Kinder sowie unterhaltsberechtigten Angehörige, die auf gesetzlicher Grundlage laufende Unterhaltszahlungen erhalten und über kein eigenes Einkommen verfügen.

Es gelten die tatsächlichen Verhältnisse zum Stichtag 1. September 1990. Der Nachweis ist vom Mitarbeiter/in zu führen.

Die danach zu kündigenden Mitarbeiter werden einer abschließenden Einzelanbahnung unterzogen. Dabei festgestellte soziale Härten sind bei der Auswahl zu berücksichtigen.

3. Abfindungsregelung

Arbeitnehmern/innen, deren Arbeitsverhältnis aus Anlaß der im Interessenausgleich vom 25. Juli 1990 beschriebenen Betriebsänderung gekündigt wird und denen keine Anschlussbeschäftigung in der INTERFLUG, einer der neu zu gründenden Gesellschaften oder einer der im Interessenausgleich unter Punkt 2.1. genannten Gesellschaften angeboten werden kann, erhalten eine Abfindung, deren Höhe nach folgendem Punktesystem ermittelt wird (1 Punkt entspricht 1 000,- DM):

für Betriebszugehörigkeit pro vollendetem Jahr ab dem zweiten bis zum vollendeten 14. Beschäftigungsjahr 1 Punkt, ab dem 15. Beschäftigungsjahr 0,5 Punkte. Maximal erreichbar

Rechtliche Grundlage für die Mitbestimmung ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Zwecke der Vorstellung bei anderen potentiellen Arbeitgebern bis zu 5 Arbeitsstage bezahlten Sonderurlaub. Bei Vorstellungen außerhalb des Beschäftigungs- oder Wohnortes werden bis zu 5 zusätzliche Tage gewährt. Bewerbungskosten werden in nachgewiesener Höhe, maximal bis zu 500,- DM erstattet, soweit diese Kosten nicht aufgrund anderer Regelungen (z. B. AfG) von dritter Seite übernommen werden. Diese Regelung gilt bis zum 29. Februar 1992.

6.4. Auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist ein qualifiziertes, berufsständisches (Zwischen-)Zeugnis innerhalb einer Woche beim Verlassen des Unternehmens spätestens am Tage des Ausscheidens auszustellen.

6.5. Die Steuer- und Sozialversicherungspflicht (Arbeitnehmeranteil), die sich aus den Leistungen dieses Sozialplanes ergibt, trägt der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin.

6.6. In einer Protokollnotiz werden die Unternehmensbereiche der IF benannt, für die nach Maßgabe der entsprechenden BetrVg Kurzarbeit beauftragt wird.

6.7. IF verpflichtet sich, Mietverträge mit Arbeitnehmer/innen, die gemäß Punkt 2 das Unternehmen verlassen müssen, über Wohnwohnungen nicht vor dem 29. Februar 1992 zu kündigen.

6.8. Von IF bis zum 30. Juni 1990 gewährte Darlehen gelten für die Arbeitnehmer/innen, die gemäß Punkt 2 das Unternehmen verlassen müssen, als getilgt.

6.9. Arbeitnehmer/innen, die die IF gemäß Punkt 2 verlassen müssen, werden innerhalb eines Zeitraumes von 3 Jahren bevorzugt wieder eingestellt, wenn ihrer jeweiligen Qualifikation entsprechende Arbeitsplätze frei werden und zur Wiederbesetzung anstehen.

Rechtliche Grundlage für die Mitbestimmung ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).