

Rahmenvereinbarung zur Schließung der RVA 2

1. Präambel

Die Currenta GmbH & Co. OHG (nachfolgend: CURRENTA) betreibt im Rahmen des Geschäftsfelds Umwelt verschiedene Anlagen zur Rückstandsverbrennung, darunter auch die Rückstandsverbrennungsanlage 2 am Standort Uerdingen (nachfolgend: „RVA2“).

Die RVA2 kann - trotz Spezialisierung und kontinuierlicher Anpassungen - nicht dauerhaft wirtschaftlich weiterbetrieben werden. Die Geschäftsführung der CURRENTA hat deshalb – nach intensiver Prüfung alternativer Szenarien und Beratungen mit dem Betriebsrat am Standort Uerdingen (nachfolgend: „Betriebsrat“) in der Zeit vom Mai bis Dezember 2014 - am 12.12.2014 den Beschluss gefasst, die RVA 2 spätestens zum 31.12.2015 zu schließen. Die Anteilseigner der CURRENTA haben dem Beschluss am 18.12.2014 zugestimmt. Über die Entscheidung ist der Betriebsrat am 18.12.2014 informiert worden. Die Unterrichtung der von der Stilllegung der RVA 2 betroffenen Mitarbeiter^{*)} hat am 19.12.2014 stattgefunden.

Der Betriebsrat nimmt die Gründe für die Schließung der RVA 2 zur Kenntnis. Er ist sich mit der Geschäftsführung darin einig, dass alle erforderlichen personellen Maßnahmen in enger Abstimmung zwischen den Betriebspartnern und den betroffenen Mitarbeitern erfolgen müssen, und gibt seiner Hoffnung Ausdruck, dass mit Unterstützung des Unternehmens allen betroffenen Mitarbeitern eine Perspektive gegeben werden kann.

Die Betriebsparteien verfolgen mit der nachfolgenden Rahmenvereinbarung dementsprechend das gemeinsame Ziel, die Schließung der RVA2 zu regeln, den damit verbundenen Personalabbau sozialverträglich umzusetzen, negative Auswirkungen für die betroffenen Mitarbeiter abzumildern und betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden:

2. Anwendungsbereich

Diese Rahmenvereinbarung regelt die vollständige Stilllegung der RVA 2 in Uerdingen und dient zugleich dem Ausgleich bzw. der Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Mitarbeitern infolge der Maßnahme entstehen. Sie gilt

- **räumlich** für den Betrieb Uerdingen der CURRENTA;
- **persönlich** für alle Tarifmitarbeiter und Leitenden Mitarbeiter mit Ausnahme der Leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, die am Tag der Unterzeichnung dieser Rahmenvereinbarung in einem Arbeitsverhältnis mit CURRENTA stehen und
 - (i) unmittelbar im Betriebsteil RVA 2 beschäftigt sind oder

^{*)} Der Begriff "Mitarbeiter" umfasst explizit alle weiblichen und männlichen Mitarbeiter. Er wird nur aus redaktionellen Vereinfachungsgründen verwendet

- (ii) im Bereich Technik (UW-T-T-UER) beschäftigt sind und ganz oder überwiegend Aufgaben wahrnehmen, die die technische Unterstützung des Betriebs der RVA 2 zum Gegenstand haben.

Die Regelungen gemäß Ziffer 6.3 dieser Rahmenvereinbarung zu sog. „Kettenlösungen“ gelten unter den dort genannten Voraussetzungen auch für Tarifmitarbeiter und Leitende Mitarbeiter (ohne Leitende Angestellte), die in anderen Bereichen des Betriebs Uerdingen der CURRENTA beschäftigt sind.

Diese Rahmenvereinbarung gilt mit Ausnahme von Ziffern 3 und 8 nicht für Mitarbeiter,

- deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung endet.
- die aus anderen als betriebsbedingten Gründen das Unternehmen verlassen.
- die im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ungekürzte Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen können.
- die in Altersteilzeit beschäftigt sind.

3. Durchführung

Der Betriebsteil RVA 2 des Betriebs Uerdingen wird spätestens zum 31.12.2015 stillgelegt. Im Zuge der Stilllegung werden die Arbeitsplätze von 40 Mitarbeitern (39,72 MJ) aus den Bereichen UW-RVB-RVA 2 (31 MA / 30,72 MJ) sowie UW-T-T-UER (9 MA / 9,00 MJ) entfallen; die betroffenen Mitarbeiter sind in der **Anlage 1** namentlich aufgeführt.

Rest- und Abwicklungsarbeiten können auch noch nach dem 31.12.2015 durchgeführt werden. Das gilt insbesondere für Arbeiten, die zur Erfüllung umweltrechtlicher Vorgaben und behördlicher Auflagen durchgeführt werden müssen, um die Anlage in „chemiefreien Zustand“ zu überführen. Hierfür werden voraussichtlich 3 Mitarbeiter (Tagschicht) des Bereichs UW-RVB-RVA 2 für einen Zeitraum von 3 Monaten benötigt.

Bis zum 31.12.2015 soll der Betrieb der RVA 2 grundsätzlich fortgeführt werden. Den Betriebsparteien ist hierbei bewusst, dass der sichere Betrieb der Anlage bei einer wesentlichen Unterschreitung der derzeit dort vorhandenen Belegschaftsstärke nicht gewährleistet werden kann. Der Geschäftsführung bleibt daher vorbehalten, die Anlage bereits vor dem 31.12.2015 ganz oder teilweise außer Betrieb zu nehmen, sofern sich dieser infolge vorzeitiger Fluktuation von Mitarbeitern nicht weiter aufrechterhalten lässt. Im Falle einer vorzeitigen Betriebseinstellung wird der Betriebsrat unverzüglich unterrichtet. Sämtliche in dem Zusammenhang notwendigen Maßnahmen werden nach gemeinsamer Beratung und in enger Abstimmung der Betriebsparteien durchgeführt.

4. Umsetzung der Personalanpassungen

Geschäftsführung und Betriebsrat stimmen darin überein, dass Mitarbeiter, die infolge der Schließung der RVA 2 ihren Arbeitsplatz verlieren, nach Möglichkeit auf anderen Arbeitsplätzen des Unternehmens vorzugsweise am Standort Uerdingen weiterbeschäftigt werden sollen. Die Sicherung von Beschäftigung durch zumutbare Weiterbeschäftigung im Unternehmen selbst oder, soweit diese nicht möglich ist, durch Vermittlung in anderweitige Beschäftigung bei Gesellschaften des Bayer-, des Lanxess- oder des (künftigen) BMS-Konzerns hat deshalb grundsätzlich Vorrang vor der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, die durch Aufhebungsvertrag oder in sonstiger Weise gegen Zahlung von Abfindungen zum Ausgleich bzw. zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen erfolgen.

Bei CURRENTA gelten nachfolgende Gesamtbetriebsvereinbarungen, die sich bisher bei der Durchführung von Strukturmaßnahmen bewährt haben und die auch im Zuge der Schließung der RVA2 genutzt werden sollen:

- GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen (BPM)“ vom 06.05.2008
- GBV „JobCenter“ vom 06.05.2008
- GBV "Fremdfirmeneinsatz" vom 14.12.1993

Geschäftsleitung und Betriebsrat gehen davon aus, dass die vorgenannten Regelungen eine ausreichende Handhabe bieten, um die durch die Schließung der RVA 2 notwendig werdenden Personalanpassungen sozialverträglich umzusetzen. Mit der vorliegenden Rahmenvereinbarung sollen diese Regelungen weder erneut im Detail aufgeführt noch beschlossen werden. Zur Klarstellung werden jedoch die wesentlichen Instrumente aufgeführt und, soweit erforderlich, konkretisiert und ergänzt.

Wesentliche Bedeutung für die sozialverträgliche Umsetzung der Personalanpassungen hat nach übereinstimmender Auffassung der Betriebspartner die Nutzung des JobCenters. Die GBV „JobCenter“ vom 06.05.2008 gilt in ihrer derzeit gültigen Fassung zeitlich befristet bis zum 31.12.2015. Geschäftsführung und Betriebsrat werden deshalb gemeinsam gegenüber dem Gesamtbetriebsrat der CURRENTA für eine angemessene Verlängerung der GBV „JobCenter“ eintreten. Die auf das JobCenter bezogenen Regelungen dieser Rahmenvereinbarung stehen unter dem Vorbehalt, dass eine entsprechende Verlängerungsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat zustande kommt.

5. Nutzung beschäftigungserhaltender Instrumente

- 5.1 Um für die betroffenen Mitarbeiter sozialverträgliche Lösungen zu finden, werden die Betriebsparteien gemeinsam beschäftigungserhaltende Instrumente prüfen und nutzen.

In diesem Zusammenhang sind nachfolgende Punkte der unter Ziffer 4 aufgeführten Gesamtbetriebsvereinbarungen von besonderer Bedeutung:

- Versetzung auf zumutbare, möglichst gleichwertige Arbeitsplätze. Hierbei soll vorrangig die Versetzung auf andere Arbeitsplätze am Standort Uerdingen

geprüft werden; Ziffer 3. der GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen“ bleibt dabei unberührt.

- Nutzung sonstiger zumutbarer interner Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten.
- Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen zur Übernahme neuer Aufgaben; dies gilt mit der Maßgabe, dass Qualifizierungsmaßnahmen bis zum 31.12.2015 nur durchgeführt werden können, wenn durch den damit verbundenen Arbeitsausfall die Fortführung des Betriebs der RVA 2 (vgl. oben Ziffer 3) nicht gefährdet wird.
- Eigenbeschäftigung vor Fremdvergabe und dem Einsatz von Zeitarbeitnehmern zur Sicherung künftiger Beschäftigung der Mitarbeiter.
- Nutzung des JobCenters nach näherer Maßgabe der GBV „JobCenter“ in ihrer jeweils gültigen Fassung.

- 5.2 Bei der Prüfung bestehender Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung ab dem 01.01.2016 werden zunächst die in Ziffer 3.1 der GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen“ bezeichneten gleichwertigen Arbeitsplätze in Betracht gezogen.

Nach Ablauf von 3 Monaten, gerechnet ab dem Tag der Unterzeichnung dieser Rahmenvereinbarung, werden zusätzlich die in Ziffer 3.2 der GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen“ bezeichneten Arbeitsplätze in die Prüfung einbezogen.

Mitarbeitern, denen bis zum 31.10.2015 keine zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ab dem 01.01.2016 zugewiesen oder angeboten werden kann, erhalten das Angebot, mit Wirkung zum 01.01.2016 in das JobCenter zu wechseln. Die näheren Einzelheiten hierzu regelt die GBV „JobCenter“ in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Für die Beurteilung der „Gleichwertigkeit“ und „Zumutbarkeit“ von Arbeitsplätzen gelten die entsprechenden Begriffsbestimmungen der GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen“.

- 5.3 Zur Verbesserung der Aussichten auf eine zumutbare Weiterbeschäftigung für die betroffenen Mitarbeiter vereinbaren die Betriebspartner, dass Stellen am Standort Uerdingen, die bei Unterzeichnung dieser Rahmenvereinbarung bereits frei sind oder in der Folge frei werden, vor dem 01.01.2016 grundsätzlich nicht dauerhaft neu besetzt werden. Ausgenommen hiervon sind Stellen, die für die von der Stilllegung der RVA 2 betroffenen Mitarbeiter aus Gründen fachlicher oder persönlicher Eignung offensichtlich nicht in Betracht kommen. Über etwaige sonstige Ausnahmen entscheiden die Betriebspartner im beiderseitigen Einvernehmen.

Geschäftsführung und Betriebsrat stimmen darin überein, dass die in Absatz 1 beschriebene Maßnahme keine Störungen des Betriebsablaufs durch personelle Engpässe zur Folge haben dürfen. Der Betriebsrat wird deshalb Maßnahmen zur

vorübergehenden Besetzung der vorbezeichneten Stellen bis zum 31.12.2015 unterstützen. Das beinhaltet insbesondere den Abschluss befristeter Arbeitsverträge und den Einsatz von Zeitarbeitskräften. Bei Einstellung bzw. Einsatz entsprechender Arbeitnehmer werden die Rechte des Betriebsrats (vgl. § 99 BetrVG, § 14 Abs. 3 AÜG) gewahrt.

Die Betriebspartner werden sich gemeinsam dafür einsetzen, dass bei der Besetzung freier oder frei werdender Stellen an anderen Standorten der CURRENTA in gleicher Weise verfahren wird.

- 5.4 Bei der Besetzung freier Stellen sind die Auswahlrichtlinien der GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen“ zu beachten.

Geschäftsführung und Betriebsrat stimmen hierbei überein, dass die von der Schließung der RVA 2 betroffenen Mitarbeiter bei der Vergabe von Stellen, die ab dem 01.01.2016 zu besetzen sind, auch bereits im Vorfeld einer namentlichen Freistellung oder eines Wechsels in das JobCenter, gleichrangig mit den in Ziffer II.1 der Anlage 1 der GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen“ genannten Personen Berücksichtigung finden sollen. Die Betriebsparteien werden gemeinsam auf die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats zu dieser Regelung hinwirken.

- 5.5 Werden Mitarbeiter zunächst auf eine befristet zu besetzende Stelle versetzt, soll der Einsatz gemäß Ziffer 3 der GBV „Betriebsbedingter personeller Maßnahmen“ in der Regel auf sechs Monate begrenzt werden. Das Tarifentgelt bleibt während befristeter Einsätze unverändert.

Führt eine Versetzung auf eine unbefristete Stelle zu einer Verdienstminderung, gelten die Entgeltausgleichsregelungen gemäß Ziffer 4 der GBV „Betriebsbedingte personeller Maßnahmen“.

- 5.6 Bei einer mit einem Standortwechsel verbundenen Versetzung erhalten die Mitarbeiter Leistungen gemäß Ziffer 5 der GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen“ i.V.m. der Versetzungsrichtlinie in der jeweils gültigen Fassung.

- 5.7 Ist zur Weiterbeschäftigung bzw. Verbesserung der Vermittlungschancen auf freie zumutbare und gleichwertige Arbeitsplätze eine entsprechende Anpassungs- und Qualifizierungsmaßnahme erforderlich, um den neuen Arbeitsanforderungen gerecht zu werden, ist der betroffene Mitarbeiter zur Teilnahme verpflichtet.

CURRENTA übernimmt die notwendigen Kosten, wenn und soweit sie nicht von dritter Seite ersetzt werden.

Die erforderliche Weiterbildungsmaßnahme ist ohne Minderung des bisherigen Entgelts grundsätzlich während der regelmäßigen Arbeitszeit durchzuführen; die Fortführung des Betriebs der RVA 2 bis zum 31.12.2015 darf hierdurch nicht gefährdet werden. Ist eine Weiterbildungsmaßnahme außerhalb der Arbeitszeit notwendig, wird diese wie Arbeitszeit - ohne Mehrarbeitszuschläge - vergütet. Die Dauer der Bildungsmaßnahme darf maximal 6 Monate nicht überschreiten.

Die Vermittlung in eine dauerhafte Beschäftigung hat Vorrang vor etwaigen Qualifizierungsmaßnahmen.

6. Personalanpassungsinstrumente

Geschäftsführung und Betriebsrat gehen davon aus, dass zum 01.01.2016 voraussichtlich nicht genügend freie Arbeitsplätze innerhalb des Unternehmens zur Verfügung stehen werden, um allen Mitarbeitern, deren Arbeitsplatz infolge der Stilllegung der RVA 2 entfällt, eine zumutbare Weiterbeschäftigung ermöglichen zu können. Die Betriebsparteien sind deshalb darüber einig, dass in geeigneten Fällen Aufhebungsverträge angeboten werden sollen.

Im Einzelnen wird Folgendes vereinbart:

6.1 CURRENTA bietet unbefristet beschäftigten Mitarbeitern, deren Arbeitsplatz aufgrund der Stilllegung der RVA 2 entfällt, Aufhebungsverträge zu den unter Ziffer 6.2 geregelten Konditionen an. Hierfür gelten folgende Grundsätze:

- a. Angebote zum Abschluss von Aufhebungsverträgen können durch CURRENTA ab Inkrafttreten dieser Rahmenvereinbarung unterbreitet werden. Mitarbeiter, die am Abschluss eines Aufhebungsvertrags interessiert sind, können dies ab demselben Zeitpunkt der Personalabteilung oder dem Betriebsrat mitteilen.
- b. Für den Abschluss von Aufhebungsverträgen gilt das Prinzip der „beiderseitigen Freiwilligkeit“. Ein allgemeiner Anspruch auf Ausscheiden mit Abfindung besteht nicht; das Unternehmen ist insbesondere berechtigt, den Abschluss von Aufhebungsverträgen abzulehnen, wenn für den jeweiligen Mitarbeiter nach der anzustellenden Prognose voraussichtlich eine zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit über den 31.12.2015 hinaus besteht.

Abweichend hiervon haben Mitarbeiter, denen bis zum 31.10.2015 kein Angebot auf zumutbare Weiterbeschäftigung im Sinne von Ziffer 3.1 und 3.2 der GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen“ für die Zeit ab dem 01.01.2016 unterbreitet worden ist, Anspruch auf Ausscheiden mit Abfindung; das Angebot eines Wechsels in das JobCenter (vgl. oben Ziffer 5.2) gilt nicht als zumutbare Weiterbeschäftigung im vorgenannten Sinne.

- c. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag erfolgt grundsätzlich unter Einhaltung der für die ordentliche arbeitgeberseitige Kündigung maßgeblichen Kündigungsfrist, frühestens jedoch zu dem Zeitpunkt, zu dem der Beschäftigungsbedarf am bisherigen Arbeitsplatz entfällt.

In beiderseitigem Einvernehmen kann auf die Einhaltung der arbeitgeberseitigen Kündigungsfrist ganz oder teilweise verzichtet werden. In diesem Fall wird die Abfindungssumme für jeden vollen Kalendermonat des Jahres 2016, den das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der arbeitgeberseitigen Kündigungsfrist endet, um den Betrag eines Monatsentgelts (vgl. Ziffer 6 Punkt 2 Fußnote 1) aufgestockt.

- d. Auf Abfindungsleistungen, die nach den auf der Grundlage dieser Rahmenvereinbarung abgeschlossenen Aufhebungsverträgen gewährt werden, sind etwaige gesetzliche, tarifvertragliche sowie andere kollektiv- oder individualvertragliche Abfindungen, Nachteilsausgleichs- oder sonstige Entschädigungsleistungen (z.B. nach § 113 BetrVG, §§ 9, 10 KSchG) anzurechnen.

6.2 Die Höhe des Abfindungsbetrags errechnet sich wie folgt:

$$\text{Monatsentgelt}^{1)} \times \text{Dienstjahre}^{2)} \times \text{Faktor } 0,8 = \text{Abfindungsgrundbetrag}$$

Der Abfindungsgrundbetrag wird für jedes unterhaltspflichtige Kind um 4.000 € und für schwerbehinderte Menschen um 5.000 € aufgestockt. Maßgeblich sind die Verhältnisse im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Rahmenvereinbarung. Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt eine Umrechnung entsprechend der einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Austrittsmonat.

Der Gesamtbetrag der Abfindung (= Abfindungsgrundbetrag + Aufstockung) ist der Höhe nach auf 80% der kumulierten Monatsentgelte ¹⁾ für die Zeit vom ersten auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Monat bis zum Monat der Vollendung des 63. Lebensjahres begrenzt (Deckelung).

Mitarbeitern, die durch Aufhebungsvertrag ausscheiden, wird auf Wunsch die Inanspruchnahme einer Outplacement-Beratung ermöglicht. In diesem Fall reduziert sich die Brutto-Abfindungszahlung um den Brutto-Betrag des vereinbarten Outplacement-Budgets.

6.3 Da die Möglichkeiten zur sozialverträglichen Personalanpassung nicht in jedem Fall ausreichen werden, sollen „Kettenlösungen“ unter Einbeziehung anderer Betriebsteile des Standorts Uerdingen der CURRENTA sowie – mit Zustimmung des Gesamtbetriebsrats – auch betriebsübergreifend gesucht und genutzt werden. Hierbei gelten folgende Regelungen:

- Mitarbeitern, die bereit sind, ihr Arbeitsverhältnis mit CURRENTA zu beenden und ihren Arbeitsplatz hierdurch freizumachen, wird ein Aufhebungsvertrag zu den in Ziffer 6.2 genannten Konditionen angeboten, wenn
 - (i) der frei werdende Arbeitsplatz im Wege der Kettenbildung durch einen in Anlage 1 namentlich genannten Mitarbeiter besetzt werden kann,
 - (ii) der jeweils zuständige Betriebsrat und, soweit erforderlich, auch der betroffene Mitarbeiter selbst der Versetzung auf den frei gemachten Arbeitsplatz zustimmen und

¹ *Tarifmitarbeiter: Monatliches Grundentgelt zzgl. schichtabhängiger Zulagen und Zuschläge (Schichtzulage, Schichtübergabezulage, Zuschläge für Nachtarbeit und Zuschläge für Sonntagsarbeit gemäß Planabrechnung). Leitende Mitarbeiter: 1/12 des Funktionseinkommens; maßgeblich ist das Entgelt im Monat des Vertragsabschlusses.*

² *Vollendete Dienstjahre zum Vertragsende*

(iii) das Ausscheiden des bisherigen Stelleninhabers im betrieblichen Interesse liegt.

- Mitarbeiter, die Interesse zeigen, im Wege der Kettenbildung zu sozialverträglichen Lösungen beizutragen, können sich auch aus eigener Initiative bei den Betriebsparteien melden.

Geschäftsführung und Betriebsrat werden sich gemeinsam dafür einsetzen, dass Kettenbildungen unter Einbeziehung von Mitarbeitern anderer Standorte der CURRENTA durch die dort jeweils zuständigen Betriebspartner aktiv unterstützt werden.

Kettenbildungen unter Einbeziehung anderer Gesellschaften der CURRENTA-Gruppe sowie des Bayer-, des Lanxess- oder des (künftigen) BMS-Konzerns werden ggfs. einzelfallbezogen geprüft und realisiert.

- 6.4 Sofern Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz infolge der Stilllegung der RVA 2 entfällt, ihr Arbeitsverhältnis mit CURRENTA beenden und eine Anschlussbeschäftigung bei einer anderen Gesellschaft der CURRENTA-Gruppe, des Bayer-, des Lanxess- oder des (künftigen) BMS-Konzerns aufnehmen, besteht kein Anspruch auf Abfindung nach Ziffer 6.2 dieser Rahmenvereinbarung.

Sofern entsprechende Wechsel mit Entgelteinbußen einhergehen, erhalten die Mitarbeiter Ausgleichszahlungen in entsprechender Anwendung von Ziffer 4.4 der GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen“.

- 6.5 Geschäftsführung und Betriebsrat haben die gemeinsame Erwartung, dass durch die konsequente Nutzung der in dieser Rahmenvereinbarung beschriebenen Instrumente bei bestehender Bereitschaft der betroffenen Mitarbeiter, diese anzunehmen, betriebsbedingte Kündigungen infolge der Stilllegung der RVA 2 vermieden werden können. Sollten betriebsbedingte Kündigungen entgegen dieser Erwartung unvermeidlich sein, werden diese nicht vor dem 01.11.2015 ausgesprochen. Mitarbeiter, die durch betriebsbedingte Kündigung ausscheiden, haben Anspruch auf Abfindung gemäß Ziffer 6.2.

- 6.6 Mitarbeiter, denen bis zum 31.10.2015 kein Angebot auf zumutbare Weiterbeschäftigung im Sinne von Ziffer 3.1 und 3.2 der GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen“ für die Zeit ab dem 01.01.2016 unterbereitet worden ist und die das Arbeitsverhältnis mit CURRENTA durch Eigenkündigung beenden, haben Anspruch auf Abfindung gemäß Ziffer 6.2; dies gilt nicht in den in Ziffer 6.4 bezeichneten Fällen.

Eigenkündigungen, die vor dem 01.11.2015 ausgesprochen werden, gelten als nicht durch die Stilllegung der RVA 2 bedingt.

6.7 Abfindungsansprüche nach dieser Rahmenvereinbarung werden grundsätzlich mit rechtlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

Erhebt ein Mitarbeiter Kündigungsschutzklage oder wehrt er sich in anderer Weise gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, werden die Ansprüche aus dieser Rahmenvereinbarung erst fällig, wenn das Verfahren abgeschlossen ist und rechtskräftig feststeht, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist.

7. Paritätische Kommission

Unternehmensleitung und Betriebsrat werden am Standort Uerdingen eine Paritätische Kommission bilden, die die Stilllegung der RVA 2 und die damit verbundenen Personalanpassungen bis zum Abschluss der Maßnahme begleiten soll.

Die Paritätische Kommission besteht aus je drei Vertretern des Unternehmens und des Betriebsrats. Sie hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Regelmäßige Information über den Stand der technischen Maßnahmen zur Stilllegung.
- Vorbereitung personeller Einzelmaßnahmen.
- Beratung und Festlegung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Ziffer 5.7.
- Beratung über mögliche Kettenbildungen (ggf. in Abstimmung mit den anderen CUR-Standorten).
- Beratung geeigneter Maßnahmen zur Sicherung der Betriebsfortführung bis 31.12.2015 bei vorzeitiger Fluktuation von Mitarbeitern (vgl. Ziffer 3).
- Beratung von Maßnahmen zur temporären Besetzung von Stellen oder sonstigen Überbrückung personeller Engpässe in den in Ziffer 5.2 genannten Fällen.
- Klärung von Härtefällen und Regelung von Konflikten bei der Anwendung der Instrumente dieser Rahmenvereinbarung.

8. Schlussbestimmungen

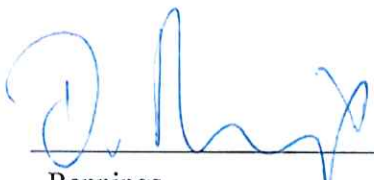
Mit Abschluss dieser Rahmenvereinbarung sind die Verhandlungen über einen Interessenausgleich zur Stilllegung der RVA 2 in Uerdingen, die eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG darstellt, abgeschlossen. Das Verfahren zur Herbeiführung des Interessenausgleichs ist beendet.

Die Rahmenvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und gilt bis zum Abschluss aller im Zusammenhang mit der Stilllegung der RVA 2 erfolgenden personellen Maßnahmen. Diejenigen Bestimmungen der Rahmenvereinbarung, die dem Ausgleich oder der Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen dienen, die betroffenen Mitarbeitern infolge der Stilllegung der RVA 2 entstehen, haben die Wirkungen eines Sozialplans. Die Anlage 1 ist Bestandteil dieser Rahmenvereinbarung

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Rahmenvereinbarung unwirksam sein, bleiben die übrigen in Kraft. Die Parteien verpflichten sich schon jetzt, nach einer Regelung zu suchen, die der unwirksamen am nächsten kommt.

Uerdingen, den 30.06.2015


Gooren
Personalabteilung CUR

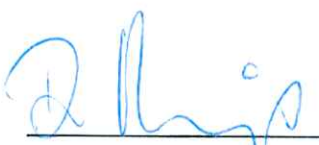

Rennings
Betriebsratvorsitzender UER

Erklärung des Gesamtbetriebsrats der Currenta GmbH & Co. OHG:

Der Gesamtbetriebsrat der Currenta GmbH & Co. OHG stimmt den in seine Zuständigkeit fallenden Regelungsinhalten dieser Rahmenvereinbarung zu; hierzu zählen insbesondere:

- Zustimmung zur Verlängerung der GBV „JobCenter“ (Ziffer 4 Abs. 4).
- Zustimmung zur gleichrangigen Berücksichtigung der von der Stilllegung der RVA2 betroffenen Mitarbeiter mit den in Ziffer II.1 der Anlage zur GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen“ genannten Personen (Ziffern 5.4 Abs. 2).
- Unterstützung bei der betriebsübergreifenden, CUR-weiten Suche und Nutzung von „Kettenlösungen“ (Ziffer 6.3 Abs. 1).

Leverkusen, 30.06.2015


Rennings
Gesamtbetriebsratsvorsitzender