

**Soziale Leistungen der Dynamit Nobel AG
Stand: 1. Juni 1977**

SPRENGMITTEL

CHEMIKALIEN

KUNSTSTOFFE

Dynamit Nobel
AKTIENGESELLSCHAFT

Unternehmenseinheitliche soziale Leistungen
der Dynamit Nobel Aktiengesellschaft

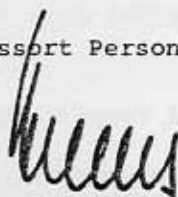
– 1. Juni 1977 –

1 Sooms/Kasson Personal	2 Hauptabteilung/Geschäftsbereich	3 Werk/Abteilung	
4 Betrieb	5 Verteiler s. unten	6 Diätatzeichen Hw/ze.	7 Datum 29. Juni 1977
<p>8 MITTEILUNG</p> <p>Unternehmenseinheitliche soziale Leistungen der Dynamit Nobel Aktiengesellschaft</p>			

Als Anlage senden wir Ihnen die Neufassung der unternehmenseinheitlichen sozialen Leistungen der Dynamit Nobel AG, die mit Wirkung vom 1. Juni 1977 mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart wurden.

Die unternehmenseinheitlichen sozialen Leistungen vom 1. Januar 1972 sind zum 31. Mai 1977 außer Kraft getreten.

Ressort Personal



Dr. Krems

Anlage

Verteiler:

Ressort Personal II
Hauptabteilungen
Geschäftsbereiche
Werke

DYNAMIT NOBEL AKTIENGESELLSCHAFT
Personalwesen

Troisdorf, 25.5.77
hw/ar

Gesamtbetriebsvereinbarung

Unternehmenseinheitliche soziale Leistungen der
DYNAMIT NOBEL AG

Zwischen der
DYNAMIT NOBEL AKTIENGESELLSCHAFT

und dem

Gesamtbetriebsrat der Dynamit Nobel Aktiengesellschaft

werden nachstehende Richtlinien der unternehmenseinheitlichen
sozialen Leistungen mit Wirkung vom 1. Juni 1977 vereinbart.

Die unternehmenseinheitlichen sozialen Leistungen in ihrer
Fassung vom 1. Januar 1972 treten hiermit außer Kraft.

Gesamtbetriebsrat
DYNAMIT NOBEL
AKTIENGESELLSCHAFT

Waserlihr

DYNAMIT NOBEL
AKTIENGESELLSCHAFT

Waserlihr

Inhaltsverzeichnis

- 1 Weihnachtsgratifikation
- 2 Ertragsbeteiligung
- 3 Jubiläumsgaben
- 4 Betrieblicher Urlaub
- 5 Gewährung von Baudarlehen
- 6 Ausbildungsbeihilfen
- 7 Bildungsveranstaltungen für Auszubildende
- 8 Leistungen bei Krankheit
- 9 Lohn-/Gehaltszahlung (Abfindung) bei Pensionierung
und bei Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit
- 10 Lohn-/Gehaltszahlung (Abfindung) an Hinterbliebene
- 11 Leistungen bei Erwerbs-, Berufsunfähigkeit oder
Tod durch Betriebsunfälle

Weihnachtsgratifikation

1. Anspruchsberechtigung

Die Gratifikation erhalten gewerbliche Arbeitnehmer, Tarifangestellte, Praktikanten, Auszubildende und Heimarbeiter, die am Stichtag, dem 1.12. des Bezugsjahres, bei Dynamit Nobel in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehen.
Ausnahmen siehe Abschnitt 5.

2. Höhe der Gratifikation

Die Gratifikation beträgt bei

- 2.1 gewerblichen Arbeitnehmern einen durchschnittlichen Bruttomonatslohn, mindestens DM 100,--,
- 2.2 tariflichen Angestellten 120 % eines durchschnittlichen Bruttomonatsgehaltes, mindestens DM 100,--,
- 2.3 Heimarbeitern 50 % eines durchschnittlichen Bruttomonatslohnes, mindestens DM 60,--,
- 2.4 Auszubildenden eine monatliche Ausbildungsbeihilfe, mindestens DM 100,--,
- 2.5 Praktikanten eine durchschnittliche Bruttomonatsvergütung, mindestens DM 100,--.

3. Errechnung der Gratifikation

3.1 Die Errechnung der Gratifikation erfolgt nach dem als Anlage beigefügten Berechnungsschema.

3.2 Auszubildende

Basis ist die Ausbildungsbeihilfe des Monats Oktober des Bezugsjahres.

4. Anteilige Gewährung der Gratifikation

- 4.1 Im Laufe des Bezugsjahres bis 1. Dezember eingetretene Anspruchsberechtigte erhalten die Gratifikation anteilig, mindestens DM 100,--.
- 4.2 Praktikanten und Aushilfskräfte erhalten die anteilige Gratifikation nur dann, wenn die vereinbarte Aushilfstätigkeit mehr als sechs zusammenhängende Monate beträgt.

5. Sonderfälle

- 5.1 Durch Pensionierung, Erwerbs-, Berufeunfähigkeit oder Tod im Laufe des Bezugsjahres ausgeschiedene Anspruchsberechtigte erhalten die Gratifikation anteilig. Im Todesfall erfolgt die Auszahlung an die Unterhaltsberechtigten.
- 5.2 Scheiden Heimarbeiter durch Tod aus den Diensten von der Dynamit Nobel erhalten die Unterhaltsberechtigten eine anteilige Gratifikation.
- 5.3 Anteilig wird die Gratifikation auch den Anspruchsberechtigten gewährt, die zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung einberufen werden.
- 5.4 Anteilig erhalten auch Anspruchsberechtigte eine Gratifikation, die im Jahr des Ablaufes der Mutterschutzfristen (unter Einbeziehung des Tarifurlaubes) nach dem Mutterschutzgesetz ausscheiden.
- 5.5 Im Krankheitsfalle erhalten die Mitarbeiter die Gratifikation in voller Höhe; letztmalig für das Jahr, in dem die Krankengeldbezugszeit endet.

6. Auszahlung der Gratifikation

Die Weihnachtsgratifikation wird so abgerechnet, daß sie den Mitarbeitern an den üblichen Lohn- und Gehaltszahlungsterminen Ende November zur Verfügung steht. Die Weihnachtsgratifikation ist somit dem Abrechnungsmonat zuzuordnen, für den die Überweisung Ende November erfolgt.

Liegt der übliche Auszahlungstermin am oder vor dem 15. des Folgemonats, so wird die Weihnachtsgratifikation dem November zugeordnet; die Überweisung der Weihnachtsgratifikation erfolgt in diesem Falle separat Ende November.

7. Anrechnung tariflicher Jahresleistungen, Jahresabschlußzahlungen und 13. Monatseinkommen

Soweit tarifvertragliche Ansprüche auf Jahresleistungen bestehen oder entstehen, werden diese auf die Weihnachtsgratifikation angerechnet.

8. Rückzahlung der Gratifikation

Die Gratifikation wird unter dem Vorbehalt der Rückforderung gewährt. Scheiden Anspruchsberechtigte vor dem 1. April des folgenden Kalenderjahres durch Vertragsbruch oder aus einem von ihnen verschuldeten Grunde, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, aus dem Unternehmen aus, ist die Gratifikation zurückzuzahlen. In diesem Falle gilt die Gratifikation als Vorschuß, der mit Ansprüchen des Mitarbeiters gegen den Arbeitgeber verrechnet wird.

9. Pensionskasse

Die Gratifikation ist bei den Angestellten pensionskassenpflichtig.

DYNAMIT NOBEL AKTIENGESELLSCHAFT
P e r s o n a l w e s e n

Errechnung der Weihnachtsgratifikation

1. Berechnungsbasis

Für die Weihnachtsgratifikation bilden die Bruttoverdienste der Monate Juli, August und September die Berechnungsbasis.

2. Bruttomonatsverdienst

Zur Errechnung des Bruttomonatsverdienstes sind nicht mit einzubeziehen:

- tarifliche Zuschläge (ausgenommen sind Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge)
- Auslandszulagen
- Reisespesen, Fahrtvergütung, Trennungentschädigung, Auslösungen
- Arbeitgeberzuschuß zum Kurzarbeitergeld
- einmalige Bezüge z.B. Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung, Krankengeld, Krankengeldzuschuß, Vergütung für Verbesserungen, Erfindervergütung, Gratifikationen, Beihilfen, Unterstützungen, Leistungen nach dem 624-DM-Gesetz u.ä.m.

3. Tagessatz

Aus den drei bereinigten Bruttomonatsverdiensten wird ein Tagessatz ermittelt:

Tagessatz = Summe der bereinigten Bruttomonatsverdienste

65

Bei Mitarbeitern, deren 43. Arbeitsunfähigkeitstag in den Zeitraum 1.7. - 30.9. fällt, sind die nach dem 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit liegenden Arbeitstage vom Divisor 65 abzuziehen.

Ebenfalls ist der Divisor 65 um die in der Zeit vom 1.7. - 30.9. ausfallenden Arbeitstage zu kürzen:

bei Mitarbeitern, die nach dem 1.7. - 30.9. bei DN eingetreten sind

bei Mitarbeitern, denen in der Zeit vom 1.7. - 30.9. ein unbezahlter Urlaub gewährt wurde

bei Mitarbeitern, die in der Zeit vom 1.7. - 30.9. kurzarbeiten mußten

4. Gratifikationsbetrag

Der Gratifikationsbetrag ergibt sich aus der Multiplikation

Tagessatz x 21,7

5. Sonderfälle

5.1 Haben Mitarbeiter, die unter die Sonderfälle nach Ziffer 5 der Weihnachtsgratifikationsrichtlinie fallen und die am 1. Dezember des Bezugsjahres noch in Diensten unserer Gesellschaft stehen, in den Monaten Juli, August und September keine Bezüge, so sind die vor diesem Zeitraum liegenden Bruttomonatsverdienste als Berechnungsbasis heranzuziehen.

5.2 Die anteilige Gratifikation gemäß Ziffer 4 und 5 der Weihnachtsgratifikationsrichtlinie errechnet sich:

Gratifikationsbetrag x Betriebszugehörigkeit
in Kalendertagen

Ertragsbeteiligung

Nach dem Gesamtergebnis der Werke des Unternehmens wird eine Ertragsbeteiligung gezahlt, auf die jedoch kein Rechtsanspruch besteht und deren Auszahlung jährlich neu beschlossen wird. Bezüglich des empfangsberechtigten Personenkreises und des Bemessungszeitraumes sowie der Berechnungsbasis gelten die Bestimmungen über die Weihnachtsgratifikation.

Die als freiwillige betriebliche Leistung ausgestattete Ertragsbeteiligung kann - soweit tarifvertragliche Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen bestehen oder entstehen - in Höhe des tariflich abgesicherten Vermögensbildungsbetrages umgewandelt werden.

Scheiden empfangsberechtigte Mitarbeiter in der Zeit vom 1. Januar bis 30. Mai des Bezugsjahres aus dem Unternehmen aus, so erhalten sie die Ertragsbeteiligung nach der Höhe des Vorjahres.

Jubiläumsgaben

1. Anspruchsberechtigung

Gewerbliche Arbeitnehmer und Tarifangestellte, die während ihrer aktiven Dienstzeit ihr 25-, 40- oder 50jähriges Dienstjubiläum begehen, erhalten eine Jubiläumsgabe.

2. Höhe der Jubiläumsgabe

2.1 Bei 25jährigem Dienstjubiläum

Ein durchschnittliches Bruttomonatsentgelt und zu dem Jubiläumstag drei bezahlte arbeitsfreie Tage.

2.2 Bei 40jährigem Dienstjubiläum

Zwei durchschnittliche Bruttomonatsentgelte und zu dem Jubiläumstag sechs bezahlte arbeitsfreie Tage.

2.3 Bei 50jährigem Dienstjubiläum

Drei durchschnittliche Bruttomonatsentgelte und zu dem Jubiläumstag neun bezahlte arbeitsfreie Tage.

3. Berechnung der Jubiläumsgabe

Berechnungsgrundlage bilden die drei zuletzt vor dem Bezugsmonat liegenden Bruttomonatsverdienste. Die Errechnung erfolgt analog der Berechnung für die Weihnachtsgratifikation. Dem ermittelten durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt sind 1/12 der zuletzt gezahlten Weihnachtsgratifikation und Ertragsbeteiligung hinzuzurechnen. Die Jubiläumsgabe ist auf volle DM 100,-- aufzurunden.

4. Steuer- und Sozialversicherung

Die Jubiläumsgaben werden im Rahmen der lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Richtlinien behandelt.

5. Bezahlte Freizeit

Die bezahlte Freizeit kann im Anschluß an den Jubiläumstag unter Berücksichtigung betrieblicher Belange genommen werden. Arbeitsfreie Kalendertage zählen nicht als Freizeit.

6. Ausnahmeregelung

Bei Ausscheiden durch Pensionierung und durch Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit bis zu 12 Monate vor einem Dienstjubiläum erhalten die Mitarbeiter von der Jubiläumsgabe in Geld einen anteiligen Betrag nach folgender Staffelung:

Bei einem Ausscheiden

bis zu	4 Monaten vor einem Dienstjubiläum	75 %
über 4 bis zu 12 Monaten vor einem Dienstjubiläum		50 %

Betrieblicher Urlaub

Nach mehr als 40jähriger Betriebszugehörigkeit erhalten gewerbliche Arbeitnehmer und Tarif-Angestellte neben der tariflichen Urlaubsregelung einen Urlaubstag (Arbeitstag) je Kalenderjahr zusätzlich. Als Stichtag für die Berechnung gelten die jeweiligen tariflichen Regelungen

Mitarbeiter, die wegen Erreichung der Altersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung oder wegen Erwerbsunfähigkeit ausscheiden, erhalten vollen Jahresurlaub, es sei denn, daß das Arbeitsverhältnis im Eintrittsjahr endet. Der Anspruch entfällt, wenn der Mitarbeiter unmittelbar vor seinem Ausscheiden mindestens 12 Monate nicht gearbeitet hat.

Gewährung von Baudarlehen

1. Anspruchsberechtigung

Mitarbeiter mit einem selbständigen Mehrpersonenhaushalt, für dessen Unterhalt sie ganz oder überwiegend aufkommen und mit mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit erhalten für die Erstellung oder den Erwerb von Neubauwohnungen und auch Altbauwohnungen, sofern diese nach 1948 errichtet wurden, ein langfristiges zinsloses Darlehen, beziehungsweise zur Restfinanzierung von An- oder Erweiterungsbauten zur Vergrößerung unzureichender Wohnungen ein mittelfristiges zinsloses Darlehen.

Ansprüche können nur insoweit entstehen, als früher gewährte Baudarlehen zurückgezahlt sind.

2. Voraussetzungen

2.1 Die langfristigen Baudarlehen werden als Hilfe zur Restfinanzierung beziehungsweise zur Verringerung der Belastungen von Bauvorhaben in der Bundesrepublik gewährt und setzen einen eigenen Beitrag von mindestens 20 % der Gesamtkosten und das Vorhandensein eines eigenen Grundstücks oder Erbbaurechts voraus.

Bei Ankauf muß das Eigenkapital alle Kosten (unter anderem Grunderwerbssteuer, Makler, Notar, Grundbuchamt) und 20 % des Kaufpreises abdecken.

2.2 Die mittelfristigen Darlehen werden als Hilfe zur Restfinanzierung von An- oder Erweiterungsbauten zur Vergrößerung unzureichender Wohnungen gewährt, sofern der eigene Beitrag mindestens 50 % der Gesamtkosten beträgt.

Die Darlehen werden jeweils nur einmal, und zwar der Art entsprechend nach 2.1 oder 2.2 gewährt.

3. Höhe der Leistung

3.1 Für die Erstellung oder den Erwerb von Neubauwohnungen beziehungsweise Altbauwohnungen, sofern diese nach 1948 errichtet wurden, werden einmalig Baudarlehen bis zur Höhe von DM 10.000,-- mit einer Laufzeit bis zu 20 Jahren gewährt. Das Darlehen muß spätestens mit Beendigung der aktiven Tätigkeit des Mitarbeiters getilgt sein. Eine kürzere Laufzeit kann vereinbart werden. Die Baudarlehen sind zehn Jahre zinsfrei. Nach zehn Jahren sind für das Restdarlehen Zinsen in Höhe des Zinssatzes für Spareinlagen mit zwölfmonatiger Kündigungsfrist zu zahlen.

3.2 Für An- oder Erweiterungsbauten bis zur Höhe von DM 2.000,-- mit mindestens 50,-- DM monatlicher Rückzahlung.

4. Sicherheiten

Bei Wohnungsbauten im engeren Einzugsgebiet des Unternehmens behält sich die Dynamit Nobel AG ein Vorkaufsrecht für die Laufzeit des Darlehens vor; mindestens aber für zehn Jahre. Die Rechte des Unternehmens und das Darlehen sind durch nachrangige Grundbucheintragungen zu sichern. Der Mitarbeiter hat das geförderte Objekt selbst zu beziehen.

Aus gegebener Veranlassung empfehlen wir den Abschluß einer Risiko-Lebensversicherung.

5. Durchführung

Anträge auf die Darlehen sind auf vorgeschriebenen Antragsformularen an das Personalwesen in Troisdorf zu richten. Dem Antrag ist eine Bauzeichnung, eine Aufstellung der Baukosten oder ein Sachverständigengutachten und ein Finanzierungsplan beizufügen. Der Nachweis über die Gesamtfinanzierung wird gefordert. Der Antragsteller muß entweder allein oder mit seinem Ehegatten gemeinsam (Eheleute) Grundstückseigentümer sein. Eine Belastung von Grundstücken, die allein dem Ehegatten des Antragstellers gehören, ist nicht möglich. Für Einliegerwohnungen werden keine weiteren Darlehen gewährt.

6. Rückzahlung

Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen, die der Mitarbeiter zu vertreten hat, und wenn das Eigentum am Grundstück oder der Miteigentumsanteil des Darlehensnehmers an einen anderen übergeht (auch im Wege der Erbfolge), wird das restliche Darlehen in einer Summe zur Rückzahlung zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

7. Abgrenzung

Für Reparaturen und Modernisierungen, Kauf von Häusern, die vor dem 31.12.1948 errichtet wurden, und Kauf von Grundstücken, Ablösung von Hypothekenschulden oder Erbschaftsteilungen werden keine Darlehen gewährt. Mitarbeiter, die bereits Hausbesitz haben, können bei der Gewährung von Baudarlehen nicht berücksichtigt werden.

Ausbildungsbeihilfen

1. Anspruchsberechtigung

Mitarbeiter, die aus eigener Initiative außerbetriebliche Fachkurse besuchen, können eine Firmenbeihilfe zu den Kosten erhalten, wenn die Weiterbildung im Interesse des Unternehmens liegt.

2. Voraussetzungen

Die Beihilfe wird gewährt, wenn der Mitarbeiter mindestens ein Jahr dem Unternehmen angehört und er keine Leistungen der öffentlichen Hand erhält.

3. Höhe der Leistung

Die Höhe der Beihilfe wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat durch das Personalwesen festgelegt. Sie richtet sich nach der zumutbaren Eigenbelastung und den wirtschaftlichen Verhältnissen des Antragstellers.

4. Durchführung

Die Anträge auf Ausbildungsbeihilfen sind an das Personalwesen, Aus- und Weiterbildung, zu richten. Die zuerkannten Beihilfen sind Bruttobeträge, sie werden zusammen mit dem Lohn beziehungsweise Gehalt ausgezahlt.

**Bildungsveranstaltungen für Auszubildende
(Lehrfahrten oder externes Seminar)**

Während der Berufsausbildung wird jedem Auszubildenden die Möglichkeit geboten, an einer einwöchigen (= 6 Kalendertage) zusätzlichen Bildungsveranstaltung teilzunehmen (z.B. Lehrfahrt oder externes Seminar), deren Kosten die Dynamit Nobel AG trägt und deren Dauer nicht auf den Jahresurlaub angerechnet wird.

Das Personalwesen, Aus- und Weiterbildung, ist für die Durchführung der Lehrfahrten verantwortlich.

Leistungen bei Krankheit

1. Anspruchsvoraussetzung

1.1 Arbeitsunfähigkeit und Wegeunfälle

Bei Arbeitsunfähigkeit wird den gewerblichen Arbeitnehmern und den Tarifangestellten mit mehr als fünfjähriger Betriebszugehörigkeit neben den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen eine Unterstützung gewährt.

1.2 Betriebsunfälle und Berufskrankheit

Bei Betriebsunfällen (mit Ausnahme von Wegeunfällen) oder Berufskrankheit erhalten gewerbliche Arbeitnehmer und Tarifangestellte unabhängig von ihrer Betriebszugehörigkeit eine Unterstützung für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

2. Höhe der Leistungen

2.1 Die anspruchsberechtigten Mitarbeiter gemäß Ziffer 1.1 erhalten als Zuschuß zum Krankengeld den Unterschiedsbetrag zwischen Krankengeld und 90 % (Verheiratete, Verwitwete, Geschiedene, Ledige über 50 Jahre und Ledige unter 50 Jahre mit mindestens einem unterhaltsberechtigten Familienangehörigen) beziehungsweise 70 % (unter 50jährige Ledige ohne unterhaltsberechtigten Familienangehörigen) ihrer laufenden monatlichen Nettobezüge (gesetzliches Netto) bis zum Ende des sechsten Monats ihrer Arbeitsunfähigkeit. Bei nichtkrankenversicherungspflichtigen Mitarbeitern wird das Krankengeld zugrundegelegt, das die gesetzliche Krankenkasse zahlen würde.

2.2 Die anspruchsberechtigten Mitarbeiter gemäß Ziffer 1.2 erhalten einen Zuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Verletztengeld der gesetzlichen Unfallversicherung und 100 % ihrer laufenden monatlichen Nettobezüge (gesetzliches Netto) für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

3. Berechnungsgrundlage für die Lohn- und Gehaltsfortzahlung

Berechnungsgrundlage für die Zahlung des Unterschiedsbetrages zwischen Krankengeld und 90 % (Verheiratete, Verwitwete,

Geschiedene, Ledige über 50 Jahre und Ledige unter 50 Jahre mit mindestens einem unterhaltspflichtigen Familienangehörigen) beziehungsweise 70 % (unter 50jährige und Ledige ohne unterhaltsberechtigten Familienangehörigen) der laufenden monatlichen Nettobezüge ist:

das von der gesetzlichen Krankenkasse vorgegebene Krankengeld,

die auf Basis des Urlaubsentgelts ermittelten gesetzlichen Nettobezüge.

Bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Betriebsunfällen und Berufskrankheit ist bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages zwischen Verletzten-/Krankengeld und 100 % der monatlichen Nettobezüge analog zu verfahren.

Lohn-/Gehaltszahlung (Abfindung) bei Pensionierung
und bei Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit

1. Grundsatz

Gewerbliche Arbeitnehmer und Tarifangestellte, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung von DN nach Vollendung des 58. Lebensjahres (Zeitpunkt des Ausscheidens) aufgelöst wird, erhalten eine Abfindung.

2. In jedem Fall ist unter Vorlage des entsprechenden Antragsformulares die vorherige Zustimmung beim Personalwesen einzuholen.

3. Höhe der Abfindung

3.1 Die Mitarbeiter erhalten bei vollendeten Dienstjahren (§ 14 Arbeitsordnung)

von 5 Jahren	3	Bruttomonatsverdienste
von 10 Jahren	4	Bruttomonatsverdienste
von 15 Jahren	5	Bruttomonatsverdienste
von 20 Jahren	6	Bruttomonatsverdienste

Der jeweilige Abfindungsbetrag wird auf volle DM 100,-- aufgerundet.

3.2 Im Falle der Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit vor Vollendung des 58. Lebensjahres beträgt die Abfindung 90 % der unter 3.1 genannten Bruttomonatsverdienste, ebenfalls aufgerundet auf volle DM 100,--

Lohn-/Gehaltszahlung (Abfindung) bei Pensionierung
und bei Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit

1. Grundsatz

Gewerbliche Arbeitnehmer und Tarifangestellte, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung von DN nach Vollendung des 58. Lebensjahres (Zeitpunkt des Ausscheidens) aufgelöst wird, erhalten eine Abfindung.

2. In jedem Fall ist unter Vorlage des entsprechenden Antragsformulars die vorherige Zustimmung beim Personalwesen einzuholen.

3. Höhe der Abfindung

3.1 Die Mitarbeiter erhalten bei vollendeten Dienstjahren (§ 14 Arbeitsordnung)

von 5 Jahren	3 Bruttomonatsverdienste
von 10 Jahren	4 Bruttomonatsverdienste
von 15 Jahren	5 Bruttomonatsverdienste
von 20 Jahren	6 Bruttomonatsverdienste

Der jeweilige Abfindungsbetrag wird auf volle DM 100,-- aufgerundet.

3.2 Im Falle der Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit vor Vollendung des 58. Lebensjahres beträgt die Abfindung 90 % der unter 3.1 genannten Bruttomonatsverdienste, ebenfalls aufgerundet auf volle DM 100,--

Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 2/75

Zwischen der
DYNAMIT NOBEL AKTIENGESELLSCHAFT, Troisdorf

und dem

GESAMTBETRIEBSRAT DER DYNAMIT NOBEL AKTIENGESELLSCHAFT,
Troisdorf,

wird folgendes vereinbart:

Gewerbliche Arbeitnehmer und Tarifangestellte, die mit dem Monat, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, ihre Tätigkeit beenden, erhalten als Anerkennung für ihre langjährigen Dienste ihre Bezüge bei einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer

von mindestens 5 Jahren für 3 Monate

von mindestens 10 Jahren für 4 Monate

von mindestens 15 Jahren für 5 Monate

von mindestens 20 Jahren für 6 Monate

weiter.

Troisdorf, den 5. 9. 1975

Gesamtbetriebsrat
DYNAMIT NOBEL
AKTIENGESELLSCHAFT

Wasserfuhr
Wasserfuhr

DYNAMIT NOBEL
AKTIENGESELLSCHAFT

Dr. Krems
Dr. Krems

Gesamtbetriebsvereinbarung

Nr. A/75

Zwischen der
DYNAMIT NOBEL AKTIENGESELLSCHAFT, Troisdorf

und dem
GESAMTBETRIEBSRAT DER DYNAMIT NOBEL AKTIENGESELLSCHAFT,
Troisdorf,

wird folgendes vereinbart:

Gewerbliche Arbeitnehmer und Tarifangestellte, deren
Arbeitsverhältnis mit dem Monat endet, in dem sie das
65. Lebensjahr vollenden, werden bei einer ununter-
brochenen Beschäftigungsdauer

von mindestens 5 Jahren für 3 Monate
von mindestens 10 Jahren für 4 Monate
von mindestens 15 Jahren für 5 Monate
von mindestens 20 Jahren für 6 Monate

vor ihrer Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der
aktiven Tätigkeit unter Fortzahlung ihrer Bezüge freige-
stellt.

Troisdorf, den 5. 9. 1975

Gesamtbetriebsrat
DYNAMIT NOBEL
AKTIENGESELLSCHAFT

wasserfuhr

DYNAMIT NOBEL
AKTIENGESELLSCHAFT

Dr. Krems

Lohn-/Gehaltszahlung (Abfindung) an
Hinterbliebene

1. Voraussetzungen und Höhe der Leistung

Im Todesfalle eines Mitarbeiters erhalten die unter Abschnitt 3
über bezeichneten Hinterbliebenen

den vollen Monatsbezug für den Sterbemonat,
Lohn-/Gehaltszahlung in Höhe der bisherigen
laufenden Monatsbezüge für die drei dem Sterbe-
monat folgenden Monate,

sofern der Mitarbeiter bis zu seinem Tode in einem aktiven
Arbeitsverhältnis stand und dem Unternehmen mindestens ein
Jahr angehört hatte.

2. Errechnung der Leistung

Berechnungsgrundlage für die Lohn-/Gehaltszahlung ist die
Formel für die Berechnung des Urlaubstagesessatzes (ohne tarif-
liches Urlaubsgeld) und Soll-Arbeitstage für die Resttage
des Sterbemonats sowie der drei Folgemonate. Bei Bezug von
Krankengeld im Sterbemonat werden die Krankengeldzahlungen
dieses Monats in Anrechnung gebracht.

3. Empfangsberechtigter Personenkreis

- 3.1 Die Lohn-/Gehaltszahlung fällt nicht unter den Nachlaß.
Sie steht ohne Rücksicht auf die gesetzliche oder testamen-
tarische Erbfolge in erster Linie dem hinterbliebenen
Ehepartner zu. War der Verstorbene nicht verheiratet oder
ist der Ehepartner bereits verstorben, so erfolgt die
Zahlung an seine Kinder. Falls auch keine Kinder vorhanden
sind, erhalten die Eltern die Zahlung.
- 3.2 Hinterläßt der Verstorbene keine im vorherigen Abschnitt
genannten Personen, so besteht kein Anspruch auf Lohn-/
Gehaltszahlung. In Ausnahmefällen kann das Personalwesen
die Zahlung gewähren, wenn der Verstorbene ihm nahestehende
Personen hinterläßt, mit denen er einen gemeinsamen Haushalt
geführt hat oder die überwiegend die Bestattungskosten
tragen.

4. Ersatzansprüche

Kann für den Tod ein Dritter zivilrechtlich verantwortlich gemacht werden, so hat der Empfänger der Lohn-/Gehaltszahlung seine etwaigen Ersatzansprüche gegen den Schädiger insoweit an die Dynamit Nobel AG abzutreten.

5. Anrechnung tarifvertraglicher Ansprüche

Soweit für die Empfänger der Lohn-/Gehaltszahlung Ansprüche aus Tarifverträgen bestehen, werden sie auf die Zahlung angerechnet.

Leistungen bei Erwerbs-, Berufsunfähigkeit oder
Tod durch Betriebsunfälle

1. Betriebsunfälle im Sinne dieser Richtlinie sind Unfälle, die von der Berufsgenossenschaft als solche anerkannt werden. Ausgenommen sind Wegeunfälle und Unfälle, die auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit zurückzuführen sind.
2. Leistungen bei Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit
 - 2.1 Mitarbeiter, die durch einen Unfall im Sinne von Abschnitt 1 erwerbs- oder berufsunfähig bzw. mehr als 50 % erwerbsgemindert werden, erhalten nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Firmenrente entsprechend der Firmenrentenregelung; bei weniger als 5 Dienstjahren mindestens den Betrag, der nach Erfüllung der Wartezeit zu erbringen wäre.
 - 2.2 Für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit erhält der Anspruchsberechtigte Leistungen gemäß Richtlinie Nr. 8 (Leistungen bei Krankheit).
3. Leistungen an Hinterbliebene

Bei Betriebsunfällen im Sinne von Abschnitt 1 mit tödlichem Ausgang werden den Hinterbliebenen folgende Leistungen gewährt:

 - 3.1 Übernahme der Kosten für die Beisetzung und Einzelgrabstätte sowie eine Beihilfe zur Herrichtung der Grabstätte von DM 300,--.

Vergütung der Reisekosten und eine Beihilfe zur Beschaffung von Trauerkleidung

für den Ehegatten	DM 500,--
je Kind - soweit es dem Haushalt angehört -	DM 300,--
je Elternteil - Vater, Mutter des/der Verstorbenen -	DM 300,--

 - 3.2 Eine Spareinlage von DM 1.000,--.

3.3 Eine Abfindung nach der Richtlinie Nr. 10 - Lohn-/
Gehaltszahlung (Abfindung) an Hinterbliebene -

3.4 Hinterbliebenenrente (Witwen- und Waisenrente) entsprechend
der Firmenrentenregelung; bei weniger als 5 Dienstjahren
mindestens jedoch den Betrag, der nach Erfüllung der
Warteseit zu erbringen wäre.

Die Leistungen zu 3.1 und 3.2 werden über die Professor
Dr. Paul-Müller-Stiftung GmbH abgewickelt. Aus steuerlichen
Gründen ist der Nachweis der Kosten erforderlich.

4. Der Anspruch auf Leistungen nach der Richtlinie Nr. 11 besteht
nur, soweit diese nicht von der gesetzlichen Unfall- bzw.
Rentenversicherung oder einem öffentlich rechtlichen Träger
erbracht werden.