

Betriebsvereinbarung zum Thema Sozialplan

Zwischen

der Muster GmbH

- nachstehend: Unternehmen –

und

dem Betriebsrat der Muster GmbH

- nachstehend: Betriebsrat –

Wird folgender Sozialplan vereinbart:

§ 1 Präambel

Der vorliegende Sozialplan bezweckt den Ausgleich bzw. die Milderung wirtschaftlicher Nachteile der Beschäftigten des Betriebs, die sich aus der im Interessenausgleich vom ... beschriebenen Restrukturierung ergeben können.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Sofern nicht anders festgelegt, erheben die im Sozialplan festgesetzten Regelungen für alle Arbeitnehmer iSd § 5 Abs. 1 einen Geltungsanspruch. Er bezieht sich dabei auf alle im Folgenden beschriebenen Maßnahmen, die ab dem ... bis zum ... durchgeführt werden.

(2) Der Sozialplan erhebt keinen Geltungsanspruch für Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG.

(3) Von den Leistungen aus dem Sozialplan ausgeschlossen sind:

- Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen ordentlich oder außerordentlich beendet wird
- Beschäftigte, die am Tag ihres Ausscheidens aus dem Betrieb Anspruch auf den Bezug einer Altersrente erlangt haben.

§ 3 Leistungen bei Verlust des Arbeitsplatzes

(1) Wird das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers aus betrieblichen Gründen beendet, erhält dieser eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes und der Milderung der damit verbundenen Härten. Die Abfindung wird dabei nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen berechnet und ausgezahlt:

(2) Berechnung der Abfindung:

Die Abfindung besteht aus der Summe eines Sockelbetrags und eines gehaltsabhängigen Steigerungsbetrags sowie zusätzlichen weiteren Sozialbeträgen.

Der Sockelbetrag beträgt ... EUR.

Der gehaltsabhängige Steigerungsbetrag wird nach folgender Formel berechnet:

Betriebszugehörigkeit x ... x Bruttoverdienst

Begriffsbestimmung:

- a. Als Stichtag für die Berechnung der Abfindung gilt die zeitliche Dauer der Zugehörigkeit zum Betrieb zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags bzw. der Zugang der Kündigung. Hier miteinbegriffen werden nur vollendete Jahre der Betriebszugehörigkeit. Angebrochene Jahre, die mindestens 6 Monate umfassen, werden auf volle Jahre aufgerundet. Für die Auszahlung einer Abfindung ist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten vorausgesetzt.
- b. Der Bruttomonatsverdienst eines Beschäftigten errechnet sich aus 1/12 seines tatsächlichen Bruttoeinkommens vom letzten Jahr seiner Betriebsangehörigkeit zuzüglich aller Zulagen, Urlaubsgeld, vermögenswirksamer Leistungen, betrieblicher Altersvorsorge, Sachleistungen und Weihnachtsgeld, bei kürzerer Beschäftigung der dementsprechende Anteil.

(3) Beschäftigte, die verheiratet sind erhalten darüber hinaus einen zusätzlichen Betrag in Höhe von ... EUR.

(4) Darüber hinaus steht jedem Beschäftigten pro Kind zur Abfindung auch ein Kinderzuschlag in Höhe von ... EUR zu.

(5) Anerkannte Schwerbehinderte oder ihnen Gleichgestellte erhalten eine zusätzliche Abfindung in Höhe von ... EUR je 10 Grad ihrer Behinderung.

(6) Wird Arbeitnehmern eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen, erhalten sie außerdem das volle Jubiläumsgeld, das laut Jubiläumsrichtlinie im Jahr des Ausscheidens anfallen würde.

(7) Der Anspruch auf eine Abfindung besteht gemäß § 3 des vorliegenden Sozialplans ab dem Zugang der Kündigung oder Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung.

(8) Die Weiterbeschäftigung der von einer betriebsbedingten Kündigung betroffenen Beschäftigten findet bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb statt. Bis zu diesem Zeitpunkt erhalten die Betroffenen ihre vertraglichen Bezüge. Der Betrieb behält es sich jedoch vor, bis zur Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses gekündigte Arbeitnehmer unter Anrechnung der Urlaubsansprüche von der Beschäftigung freizustellen. Die Höhe des während der Freistellung fortzuzahlenden Entgelts errechnet sich nach § 3 Ziff. 2 lit. b) dieses Sozialplans.

(9) Freigestellte Arbeitnehmer haben die Möglichkeit den Abschluss eines vorzeitigen Aufhebungsvertrags zu beantragen. Dabei muss die Ankündigungsfrist von einer Woche stets berücksichtigt werden. Der Betrieb ist in diesem Zug zur Vereinbarung einer vorzeitigen Vertragslösung verpflichtet. Ferner muss er die zwischen dem Auflösungsstermin und Ende der Kündigungsfrist offen stehenden Bezüge als zusätzliche Abfindung anrechnen. In der Vereinbarung ist außerdem auf die potentiellen sozialrechtlichen Konsequenzen dieser Handhabung hinzuweisen.

(10) Beschäftigte, die von einer betriebsbedingten Kündigung betroffen sind, haben die Möglichkeit an einer Outplacement-Beratung ihrer Wahl teilzunehmen. Hierfür übernimmt der Betrieb die Kosten bis zur Höhe von ... EUR. Nimmt ein Beschäftigter diese Möglichkeit nicht wahr, wird ihm der oben genannte Betrag als Abfindung ausgezahlt.

(11) Beschäftigten, die nach dem vorliegenden Sozialplan ausscheiden, wird der Jahresurlaub unter Berücksichtigung tariflicher Regelungen gewährt.

Diese Regelung gilt auch für die Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgelds entsprechend.

§ 4 Arbeitsverlagerung aufgrund eines Versetzungs- und Vertragsänderungsangebots

Einzelnen Beschäftigten wird eine Versetzung oder/und Verlagerung ihres Arbeitsplatzes an einen anderen Arbeitsplatz oder/und Standort des Unternehmens nach den Grundsätzen einer durchzuführenden Sozialauswahl bei unveränderten Arbeitsbedingungen angeboten. Diese Beschäftigten erhalten die Leistungen gemäß § 5 und § 6 des Sozialplans.

Arbeitnehmer, die versetzt bzw. verlagert werden, erhalten die Zusicherung, dass ihnen bei einer zu einem späteren Zeitpunkt ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung nach den Vorgaben dieses Sozialplans zukommt.

Die Beschäftigten erhalten die Berechtigung innerhalb von maximal ... Monaten ihre Zustimmung zur Versetzung oder/und Verlagerung zu widerrufen oder dem Angebot nicht zuzustimmen. Daraufhin wird das Arbeitsverhältnis durch eine betriebsbedingte Kündigung beendet. In diesem Fall gehen die Betriebsparteien von der Unzumutbarkeit des neuen Arbeitsplatzes aus und der jeweilige Beschäftigte erhält eine Abfindung nach diesem Sozialplan.

§ 5 Umzug

Der Erhalt im Folgenden aufgeführter Aufwendungen, ist für Beschäftigte, die umziehen müssen, vorgesehen:

- a. Umzugskosten nach Vorlage der Rechnung des Speditionsunternehmers einschließlich der abgeschlossenen Transportversicherungen
- b. Anzeigekosten und Vermittlungsgebühren für die Anmietung oder den Kauf eines neuen Wohnraums
- c. Ersatz von Kosten für Besichtigungsreisen
- d. Zuschüsse zu den nachgewiesenen Kosten, die aufgrund der Beendigung des Mietverhältnisses der alten Wohnung anfallen bis zur Höhe von ... Monatsmieten, bei unvermeidbarer Überschneidung der Mietverhältnisse.
- e. Die Übernahme der Renovierungskosten für die alte Wohnung.
- f. Eine Umzugskostenpauschale zur Abgeltung aller Nebenkosten in Höhe von ... EUR für verheiratete Beschäftigte, verheiratete Beschäftigte mit Kindern in Höhe von ... EUR und in Höhe von ... EUR für andere Arbeitnehmer mit eigener Wohnung.
- g. Den steuerlichen Höchstbetrag für Trennungsschädigung je Arbeitstag für die Dauer von 12 Monaten
- h. Kosten für Familienheimfahrten ... mal monatlich, nach den Tarifen der Deutschen Bahn 2. Klasse für die Dauer von ... Monaten.
- a. Kosten der Unterbringung am neuen Dienort bis zum Umzug, maximal für die Dauer von ... Monaten.
- j. Die Kosten der Erstanreise zum neuen Dienstsitz (Arbeitnehmer und Angehörige) sowie die Reisen anlässlich der Wohnungssuche und –kauf (Arbeitnehmer und Angehörige).

§ 6 Mobilitätsleistungen

Entscheidet sich ein Beschäftigter im Zuge seiner Versetzung oder/und Verlagerung täglich von seinem bisherigem Wohnort zum neuen Arbeitsplatzstandort zu fahren, erhält er abweichend zu den Leistungen nach § 5:

- Die anfallenden Fahrkosten zum neuen Arbeitsplatzstandort für höchstens ... Monate erstattet. Die Fahrkosten sind dabei auf den Kostenersatz, der den EStG-Richtlinien entspricht, begrenzt.

- Eine Aufwandspauschale in Höhe von ... EUR für jeden Monat des Pendelns. Diese wird danach fortlaufend bis zu seinem Ausscheiden, längstens jedoch bis zum ... gezahlt.

§ 7 Wiedereinstellung

Werden innerhalb des Zeitraums von höchstens ... Jahren nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gemäß des vorliegenden Sozialplans Arbeitnehmer eingestellt, sollen allem voran ausgeschiedene Arbeitnehmer berücksichtigt werden, die über die erforderlichen Qualifikationen verfügen. Beim Wiedereintritt findet eine Anrechnung der vor der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erworbenen Betriebszugehörigkeit in vollem Umfang statt. Diese Regelung erfolgt im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung, der Zahlung von Jubiläumsgeld, etc.

§ 8 Härtefallfonds

Für jeden Beschäftigten, der von einer betriebsbedingten Kündigung betroffen ist, wird von Seiten des Betriebs an jedem Standort ein Betrag in Höhe von ... EUR zur Verfügung gestellt. Der Verteilungsplan des standortbezogenen Gesamtbetrags wird mit dem Betriebsrat ausgehandelt und an die von Entlassungen betroffenen Beschäftigten ausgezahlt. Der Betriebsrat wird in diesem Zug einen an sozialen Kriterien orientierten Vorschlag unterbreiten.

§ 9 Fälligkeit von Leistungen, Auszahlung, Anrechnung, Änderung der Umstände

Ansprüche, die sich aus diesem Sozialplan ergeben, können weder abgetreten noch verpfändet werden.

Im Falle einer Kündigungsschutzklage eines Beschäftigten, erhält dieser erst dann einen Anspruch auf Abfindung, wenn das Verfahren rechtskräftig beendet wurde. Er wird fällig, wenn das Beschäftigungsverhältnis beendet wurde.

Etwaige Änderungen der Voraussetzungen für die Leistungen aus diesem Sozialplan, müssen vom betroffenen Arbeitnehmer unverzüglich der Personalabteilung gemeldet werden.

§ 10 Meinungsunterschiede

Treten im Hinblick auf die Auslegung, Anwendung und Durchführung des Sozialplans Streitigkeit auf, behalten es sich die Betriebsparteien vor im Einzelfall gemeinsam zu entscheiden. Kann dabei keine Einigung erzielt werden, wird die Einigungsstelle angerufen.

§ 11 Schlussbestimmungen

Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform. Teilkündigungen sind nicht möglich.

Bei sämtlichen Maßnahmen dieser Vereinbarung verpflichten sich die Betriebsparteien zur vertrauensvollen Zusammenarbeit. Sind einzelne Regelungen des Sozialplans unwirksam, wirkt sie dies nicht auf die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen aus. Für unwirksam erklärte Bestimmungen werden von den Vertragsparteien ersetzt. Dies gilt auch für etwaig auftretenden Lücken und Regelungen, die sich als undurchführbar herausstellen.

§ 12 Inkrafttreten

Der vorliegende Sozialplan tritt rückwirkend zum ... in Kraft. Er endet mit der Restrukturierung, frühestens jedoch am

Ort, Datum: _____

Unterschriften: Geschäftsführung, Betriebsrat