

Betriebsvereinbarung zum Thema Sozialplan

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgender Sozialplan vereinbart:

1. Anderweitiger Arbeitsplatz
2. Die Geschäftsleitung wird sich dafür verwenden, dass
 - die Stellenangebote anderer Betriebe des Unternehmens / befreundeter Unternehmen des Konzerns zunächst den Mitarbeitern des von der Stilllegung betroffenen Betriebes bekannt gegeben werden und diese bei der Auswahl der einzustellenden Mitarbeiter bevorzugt behandelt werden.
 - der in dem von der Stilllegung betroffenen Werk erlangte soziale Besitzstand angerechnet wird.

wird ein Mitarbeiter gem. Ziff. 1a) übernommen, so verpflichtet sich die Geschäftsleitung, für die Dauer von [...] Monaten Fahrkostenzuschuss gem. den steuerlichen Bestimmungen oder - wenn eine tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht möglich ist - eine Auslösung in Höhe von EUR [...] zu zahlen. Wird durch den Arbeitsplatzwechsel ein Umzug des Mitarbeiters in den Bereich eines anderen Betriebes notwendig, so erstattet die Firma die Umzugskosten gem. den geltenden Lohnsteuerrichtlinien. Mitarbeiter, die einen zumutbaren Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Unternehmens / Konzerns ausschlagen und diesen Umstand zu vertreten haben, erhalten grundsätzlich keine Abfindung. Mitarbeiter, die von einem anderen Betrieb des Unternehmens unter den gleichen Lohn- /Gehaltsbedingungen übernommen werden, erhalten ebenfalls keine Abfindung.

1. Alle namentlich erfassten Mitarbeiter der Produktionsabteilungen des Werkes [...] / der Verwaltung in [...] [...] des Vertriebes in [...], die infolge dieser Stilllegungsmaßnahme aus dem Unternehmen / Konzern ausscheiden, erhalten eine Abfindung gem. § 9, § 10 KSchG, § 112 BetrVG, die gem. § 3 Nr.9 Einkommensteuergesetz steuerfrei gewährt wird und nur unter den Voraussetzungen des § 117 AFG auf das nach dem Ausscheiden zu zahlende Arbeitslosengeld angerechnet wird.
2. Für die Bemessung der Abfindung wird die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter zugrunde gelegt. Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit und des Lebensalters ist der [...]. Bei der Bemessung der Abfindung werden nur volle Jahre berücksichtigt. Für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit erhält der Mitarbeiter [...] (einen, 1/2) Punkt und für jedes Lebensjahr [...] (einen, 1/2) Punkt. Für jeden Punkt wird ein Betrag von [...] (oder: [...] %) des durchschnittlichen Monatseinkommens der Monate [...] (z.B. Februar bis April) gezahlt.
3. Alle betroffenen Mitarbeiter erhalten einen Grundbetrag von [...] (z.B. 200,-) EUR, wenn sie am Stichtag mindestens 3 Jahre betriebszugehörig waren. Diese Abfindung erhöht sich nach einer Betriebszugehörigkeit am Stichtag von 5 Jahren auf [...] (z.B. 350,- EUR)
von 15 Jahren auf [...] (z.B. 1.000,- EUR)
von 25 Jahren auf [...] (z.B. 2.000,- EUR)
Zusätzlich zu den vorstehend aufgeführten Beträgen erhalten die Mitarbeiter bei einem Lebensalter von 40 Jahren [...] (z.B. 400,- EUR)

von 50 Jahren [...] (z.B. 800,- EUR)
von 55-62 Jahren [...] (z.B. 1.200,- EUR)
von über 62 Jahren auf [...] (z.B. 400,- EUR)

4.

Alle betroffenen Mitarbeiter erhalten einen Grundbetrag von [...] EUR. Jeder Mitarbeiter, der am Stichtag dem Unternehmen mindestens 4 Jahre angehört hat, erhält für jedes volle Jahr Betriebszugehörigkeit einen Zusatzbetrag von [...] EUR, wobei die ersten (z.B. drei) Jahre Betriebszugehörigkeit außer Ansatz bleiben. Weiterhin steht ein Härtefonds in Gesamthöhe von [...] EUR zur Verfügung. Die Verteilung von Abfindungen aus diesem Härtefonds bemisst sich dabei nach folgenden Kriterien:

○

Alterszuschläge:

Mitarbeiter im Alter von 30-39 Jahren erhalten einen einmaligen Betrag in Höhe von [...] EUR
Mitarbeiter im Alter von 40-49 Jahren erhalten einen einmaligen Betrag in Höhe von [...] EUR
Mitarbeiter im Alter von 50-54 Jahren erhalten einen einmaligen Betrag in Höhe von [...] EUR
Mitarbeiter im Alter von 55-59 Jahren erhalten einen einmaligen Betrag in Höhe von [...] EUR

○ Sonstige Härtefälle

Der verbleibende Betrag des Härtefonds steht für Schwerbehinderte und sonstige Härtefälle zur Verfügung. Die Verteilung obliegt dem Betriebsrat; ein Rechtsanspruch auf Leistungen aus dem Härtefonds besteht nicht.

5.

An alle betroffenen Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, wird frühestens vom 19. Lebensjahr ab eine Abfindung in folgender Höhe gezahlt:

Grundbetrag:

bis zum [...] 25. Lebensjahr 0,15 %

vom 26. bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 0,25 %

vom 41. bis zum vollendeten 45. Lebensjahr 0,30 %

vom 46. bis zum vollendeten 50. Lebensjahr 0,35 %

vom 51. bis zum vollendeten 55. Lebensjahr 0,40 %

vom 56. bis zum vollendeten 58. Lebensjahr 0,45 %

vom 59. Lebensjahr ab 0,50 %

des durchschnittlichen Jahreseinkommens (brutto) der letzten drei Kalenderjahre einschließlich / ausschließlich der Sonderleistungen.

Der Grundbetrag wird multipliziert mit der Zahl der Jahre der Betriebszugehörigkeit.

Für die Feststellung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit gilt der [...] (Datum) als Stichtag.

Für Arbeitsjubilare erhöht sich die Abfindung für das 26. und jedes weitere Beschäftigungsjahr um EUR [...] .

Mitarbeiter mit Kindern wird für jedes zweite und weitere Kind, für das sie Kindergeld erhalten, eine Sonderzahlung von EUR [...] je Kind gewährt.

6. Alle Mitarbeiter erhalten einen Grundbetrag von [...] EUR, der unabhängig vom Lebensalter und von der Dauer der Betriebszugehörigkeit bezahlt wird.

Zu dem Grundbetrag wird ein Steigerungsbetrag nach folgender Formel bezahlt:

Lebensalter x Betriebszugehörigkeit: / 75 = Anzahl der persönlichen Berechnungspunkte.

Jeder Punkt hat einen Wert von [...] EUR. Bei der Berechnung der Punkte wird mit einer Stelle hinter dem Komma gerechnet. Weitere Stellen werden auf- bzw. abgerundet. Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit wird nur die noch andauernde Betriebszugehörigkeit nach der letzten Einstellung /Wiedereinstellung gezählt.

7. Teilzeitbeschäftigte erhalten anteilmäßige Abfindungen entsprechend dem Verhältnis ihrer persönlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit.
8. Die Abfindungen werden im Zeitpunkt des Ausscheidens des Mitarbeiters fällig. Wird einem Mitarbeiter wegen Unwirksamkeit der Kündigung oder sonst im Zusammenhang mit der Stilllegung ein Abfindungsbetrag durch das Arbeitsgericht zugesprochen, wird dieser auf die Abfindung aus dem Sozialplan voll angerechnet.

Vermögenswirksames Sparen

Jeder Mitarbeiter, der am heutigen Tag vermögenswirksam gespart und bereits einen Anspruch auf Arbeitgeberleistungen erworben hat, erhält bei seinem Ausscheiden die bisherigen monatlichen Leistungen für einen Zeitraum von weiteren [...] (z. B. sechs) Monaten.

Werkwohnungen

Denjenigen Mitarbeitern, die eine Werkwohnung bewohnen, wird diese Wohnung aus Anlass der Stilllegung nicht gekündigt / mit einer Frist von [...] zum [...] gekündigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhöht sich die Miete auf [...] EUR pro qm der bewohnbaren Fläche der Wohnung.

Darlehen

Die Laufzeit von durch die Firma an die Mitarbeiter gewährten Darlehen wird durch das Ausscheiden wegen Betriebsstilllegung nicht beeinträchtigt

(oder)

Die Darlehen sind ab [...] (Datum der Fälligkeit) in Raten von EUR [...] jeweils am [...] (Monatsersten, Quartalersten) zu tilgen.

6. Betriebliche Altersversorgung

Die Firma verpflichtet sich gem. § 2 Abs. 6 BetrVG, den ausscheidenden Mitarbeitern mitzuteilen, ob für sie die Voraussetzungen einer unverfallbaren betrieblichen Altersversorgung vorliegen und in welcher Höhe sie mit Versorgungsleistungen bei Erreichen der Altersgrenze zu rechnen haben.

Schlussvorschriften

1.

Ansprüche aus diesem Sozialplan haben nur Mitarbeiter, die unter das BetrVG fallen.

(oder)

Über die Ausdehnung des Sozialplans auf weitere Personenkreise entscheidet die Geschäftsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

2. Ansprüche aus diesem Sozialplan haben Mitarbeiter nur, nachdem sie eine Ausgleichsquittung unterzeichnet haben und aufgrund einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen ordentlichen betriebsbedingten Kündigung oder aufgrund betriebsbedingter Gründe infolge eines Aufhebungsvertrages ausgeschieden sind.

Keinen Anspruch haben solche Mitarbeiter,

○

die aus Gründen ausscheiden, die nicht mit der Stilllegung zusammenhängen (z.B. verhaltensbedingte Kündigungen, fristlose Kündigungen oder Arbeitsvertragsbruch);

- die im Zuge einer Übernahme des Betriebes oder von Betriebsteilen übernommen werden;
 - die einem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses bei einem Betriebsinhaberwechsel widersprechen, obwohl ihnen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei dem neuen Betriebsinhaber zumutbar wäre.
3. Die Abtretung oder Verpfändung von Leistungen ist aus diesem Sozialplan ausgeschlossen.
 4. Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass nach Durchführung des Sozialplans keine Tatsachen vorliegen, aus denen sich im Hinblick auf die Betriebsstilllegung irgendwelche Rechte und Pflichten nach §§ 111, 112 BetrVG
 5. herleiten lassen. Die Geschäftsleitung und der Betriebsrat verzichten auf die Kündigung des Sozialplans und – soweit rechtlich zulässig - auf seine Anfechtung.
 6. Die Kosten der Einigungsstelle trägt die Firma. Das Honorar des Vorsitzenden beträgt [...] EUR. Die Beisitzer der Einigungsstelle erhalten Fahrtkosten und Spesen gem. den Lohnsteuerfreibeträgen.
 7. Der Sozialplan tritt am [...] in Kraft.