

Betriebsvereinbarung zum Thema Betriebsstättenverlagerung

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird gemäß § 112 BetrVG folgender Sozialplan geschlossen:

1. Der Sozialplan wird zum Ausgleich bzw. zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen geschlossen, die den Arbeitnehmern durch die Umsetzung der strukturellen Konzeptionen gemäß Interessenausgleich vom [...] entstehen, sowie durch alle sonstigen betriebsbedingten Kündigungen im Rahmen der Laufzeit dieses Sozialplanes (gemäß Punkt [...] des Interessenausgleichs vom [...]).
2. Dieser Sozialplan gilt - gemäß dem im Interessenausgleich vom [...] festgelegten räumlichen Geltungsbereich - für alle Arbeitnehmer und Auszubildende, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und aufgrund ihrer Betriebszugehörigkeit unter die Regelungen des § 1 KSchG fallen. Ausgenommen sind hiervon jedoch die leitenden Angestellten gemäß § 5 BetrVG, die gemäß Anlage zwischen Geschäftsführung und Arbeitsgemeinschaft festgelegt worden sind.
Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse aus Anlass des Mutterschutzes, der Elternzeit ruhen (BEEG, ArbPISchG), gelten die Bestimmungen dieses Sozialplanes entsprechend, es sei denn, dass eine Weiterbeschäftigung erfolgt. Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten eine Abfindung, wie sie sich zum Zeitpunkt des individuellen Ausscheidens, jedoch maximal bis zum Ende der Laufzeit des Sozialplanes errechnet.
3. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, nach Möglichkeit Arbeitsplätze für die Arbeitnehmer innerhalb der Wärmetechnik oder anderer Sparten zu vermitteln. Die Zumutbarkeit eines neuen Arbeitsplatzes muss in funktioneller, wirtschaftlicher und räumlicher Hinsicht gegeben sein.
 - a. Funktionelle Zumutbarkeit
Diese ist gegeben, wenn die Anforderungen des Arbeitsplatzes der Qualifikation (z. B. Ausbildung, Erfahrung, bisherige Tätigkeit) des Arbeitnehmers entsprechen oder wenn dieser die notwendige Qualifikation durch eine vom Unternehmen angebotene Umschulungsmaßnahme erwerben kann.
 - b. Wirtschaftliche Zumutbarkeit
Die Zumutbarkeit aus wirtschaftlichen Aspekten ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer seine bisherige tarifliche Eingruppierung oder - bei einem Wechsel - eine dieser bisherigen Eingruppierung vergleichbare tarifliche Eingruppierung behält und die bisherige effektive Entlohnung (Bruttojahreseinkommen) bei vergleichbarer Arbeitszeit in vergleichbarer Höhe weiter besteht.
 - c. Räumliche Zumutbarkeit
Diese Zumutbarkeit ist gegeben, wenn der neue Arbeitsplatz in einer Entfernung von 50 km vom Wohnort mit öffentlichen Verkehrsmitteln vom betroffenen Arbeitnehmer erreicht werden kann. Arbeitnehmer, deren Fahrtweg sich aufgrund der erforderlichen Maßnahmen um mehr als 5 Entfernungskilometer verlängert, erhalten für die Strecke, die über der zumutbaren Fahrtwegverlängerung von 5 km liegt einen Ausgleich, der sie wie folgt errechnet:

zusätzliche Entfernungskilometer - 5 km x [...] EUR x 20 Arbeitstage
Dieser Ausgleich wird in Form einer monatlichen Nettozahlung gewährt.
Der Arbeitgeber übernimmt dabei die Pauschalversteuerung. Diese
Zahlung setzt im Folgemonat nach der erfolgten Maßnahme ein und
endet nach [...] Monaten.

Diese Regelung gilt nicht für Arbeitnehmer, die über ein Firmenfahrzeug
verfügen.

- d. Arbeitnehmer, denen neue Arbeitsplätze durch den Arbeitgeber
angeboten werden, erhalten diese Angebote schriftlich unter Angabe
der Tätigkeit, der tariflichen Eingruppierung sowie sonstiger
tarifvertraglicher Entlohnungsgrundsätze.
 - e. Nimmt ein Arbeitnehmer einen zumutbaren Arbeitsplatz ausdrücklich an
und stellt sich innerhalb eines Zeitraumes von 4 Monaten heraus, dass
der Arbeitsplatz nicht geeignet oder doch nicht zumutbar ist, tritt in
diesem Fall die Abfindungsregelung gemäß Punkt 6 dieser
Vereinbarung in Kraft.
 - f. Arbeitnehmer, die einen zumutbaren Arbeitsplatz gemäß den Punkten
3.1 - 3.4 ablehnen, erhalten keine Abfindung.
 - g. Ist die Versetzung mit einer erforderlichen Umschulung verbunden,
erhält der Arbeitnehmer für die Dauer der Maßnahme sein vereinbartes
monatliches Gehalt bzw. seinen Lohn weiter. Die aus Anlass der
Umschulung ursächlich erforderlichen Kosten trägt das Unternehmen.
Die Erforderlichkeit wird vom Arbeitgeber und der Arbeitsgemeinschaft
gemeinsam festgelegt.
Eine erforderliche Umschulung ist ohne Minderung des Monatsentgeltes
und während der regelmäßigen Arbeitszeit durchzuführen, soweit nicht
die Umschulung aus zwingenden Gründen außerhalb der Arbeitszeit
durchgeführt werden muss. Für die außerhalb der Arbeitszeit
aufgewendete Zeit erhält der Arbeitnehmer einen Freizeitausgleich.
 - h. Bei Vermittlung von Mitarbeitern in andere Unternehmensbereiche des
Konzerns erfolgt die Einstellung zu den dort üblichen Konditionen bei
Anerkennung der Betriebszugehörigkeit und ohne neue Probezeit. Bei
daraus resultierenden Minderungen der Bezüge erfolgt in Abstimmung
mit der Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte der abgebenden
Gesellschaft ein Ausgleich.
4. Ist ein Wechsel notwendigerweise mit einem Umzug verbunden, so trägt die
Firma [...] die dafür anfallenden Aufwendungen gegen Kostennachweis bis zu
einer maximalen Höhe von [...] EUR (brutto).
 5. Für erhöhte Mietaufwendungen wird in Höhe der nachzuweisenden Differenz
der Miete am neuen Wohnort zur bisherigen Miete für gleiche
Quadratmeterzahl bei gleicher Qualität ein Ausgleich für ein halbes Jahr
gezahlt.
 6. Soweit eine Wohnung nicht umgehend gefunden wird, beteiligt sich die Firma
[...] anteilig an den Kosten für ein möbliertes Appartement bis zu einem
Zeitraum von [...] Monaten. Für den gleichen Zeitraum erstattet das
Unternehmen dem Arbeitnehmer die Kosten für eine Heimfahrt im 14-tägigen
Rhythmus mit öffentlichen Verkehrsmitteln (ausgenommen bei
Firmenfahrzeugen).
 7. Kann das Mietverhältnis am bisherigen Wohnort nicht rechtzeitig gekündigt
werden oder muss der Arbeitnehmer für die neue Wohnung Miete zahlen,
während er sie noch nicht bewohnen kann, so erstattet die Firma [...] die Miete
für die leer stehende Wohnung maximal bis zur Höhe der Mietkosten der
Ausgangswohnung für längstens einen Monat. Die Erstattung der Doppelmiete
entfällt, falls der Arbeitnehmer die Wohnung einem Dritten überlässt.

8. Die unter den Punkten 4.1 bis 4.3 genannten Zahlungen sind Bruttozahlungen, soweit sie nicht gemäß der Einkommensteuerrichtlinien bzw. des Bundesumzugskostengesetzes steuerfrei gezahlt werden können.
5. Sofern sich nach der Versetzung, jedoch innerhalb der Laufzeit des Sozialplanes eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses ergibt, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Leistungen dieses Sozialplanes bei Kündigungen, ausgenommen hiervon ist der Fall der außerordentlichen Kündigung.
6. Arbeitnehmer, bei denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine betriebsbedingte Kündigung erfolgt und denen kein neuer, zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden kann, erhalten für den Verlust des Arbeitsplatzes und zur Milderung der damit verbundenen Härte eine Abfindung, die nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen gezahlt wird:
1. Auf Basis des Kündigungsschutzgesetzes erhält jeder ausscheidende Arbeitnehmer, der zu dem in Punkt 2 genannten Personenkreis gehört, eine Abfindung. Als Mindestbetrag wird eine Abfindungszahlung in Höhe von 50 % eines Bruttomonatseinkommens pro Dienstjahr gezahlt.
Der Abfindungsbetrag wird unter Berücksichtigung der im Punkt 6.2 definierten Obergrenzen grundsätzlich nach folgender Formel berechnet: wobei Lebensalter = erreichte vollendete Jahre; angefangene Jahre werden aufgerundet. (Beispiel: 48,3 = 49)
Bruttojahreseinkommen = Steuerpflichtiges Einkommen des Kalendervorjahres, das sind im Wesentlichen: Effektivgehalt/-lohn zuzgl. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Mehrarbeit inklusive aller Zuschläge, Akkordzuschläge, Verkaufsprovisionen und aller steuerpflichtigen Sachbezugswerte.
Außertarifliche und -vertragliche einmalige Sonderzahlungen, wie z. B. einmalige erfolgsabhängige Prämien und Tantiemen, bleiben außer Ansatz. Ob und in welcher Höhe ein Grundbetrag für das Bruttojahreseinkommen Berücksichtigung findet, wird im Einzelfall mit der Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte abgestimmt.
 2. Als Beschäftigungszeit gilt die bei der Firma verbrachte Dienstzeit vom Eintritt in das Unternehmen bis zum Ablauf der persönlichen Kündigungsfrist. Von der Firma [...] anerkannte Dienstjahre finden ebenfalls Berücksichtigung. Angefangene Jahre werden auf volle Jahre aufgerundet.
Der maximale Abfindungsbetrag wird grundsätzlich auf das 20-fache eines Bruttomonatseinkommens begrenzt.
Weiterhin wird die Abfindungssumme bei Mitarbeitern
 - a. bis zum vollendeten [...] Lebensjahr auf eine Obergrenze von [...] % des Bruttomonatseinkommens x Dienstjahre
 - b. und bei Mitarbeitern ab dem [...] Lebensjahr auf eine Obergrenze von [...] % des Bruttomonatseinkommens x Dienstjahre begrenzt.
 3. Zusätzlich zu dem als Abfindung ermittelten Sockelbetrag werden - soweit zutreffend - folgende Zuschläge gewährt:
Für jedes unterhaltspflichtige Kind, das auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers als Kinderfreibetrag eingetragen ist: [...] EUR (Beispiel: 1,5 Kinder = 2.250,00 EUR)
Für Schwerbehinderte oder Gleichgestellte: [...] EUR
Sofern die Kündigung nach dem 30.09. wirksam wird, werden Urlaub und Urlaubsgeld sowie das anteilige 13. Monatseinkommen in voller Höhe angewandt. In allen anderen Fällen gelten die tarifvertraglichen Bestimmungen bzw. es werden die Leistungen pro rata gezahlt.
Vermögenswirksame Leistungen werden bis zum Ende des

Arbeitsverhältnisses weiter erstattet.

Alle Mitarbeiter, die im Jahre [...] nach ihrem Ausscheiden ein Dienstjubiläum begehen würden, erhalten eine Jubiläumszuwendung in betriebsüblicher Höhe. Gewährte Wohnungsbau-Darlehen an Mitarbeiter werden entsprechend der Betriebsvereinbarung behandelt (Rückzahlung innerhalb eines Jahres, ausgenommen Härtefälle, die zwischen der Geschäftsführung und der Arbeitsgemeinschaft geregelt werden).

4. Für besondere, noch nicht erkennbare Härtefälle wird ein Fonds gebildet. Dessen Höhe und Ausschüttungsmodalitäten werden von Geschäftsführung und der Arbeitsgemeinschaft vor Abschluss des Sozialplanes gemeinsam und einvernehmlich festgelegt. Ebenso werden die Entscheidungen im Einzelfall von der Geschäftsführung und der Arbeitsgemeinschaft gemeinsam und einvernehmlich getroffen.

Die nach diesem Sozialplan gezahlten Beträge sind Abfindungen gemäß § 10 KSchG und werden im Rahmen der Möglichkeiten des § 3 Ziffer 9 EStG steuerfrei gezahlt. Wird der Steuerfreibetrag überschritten, so gilt gem. § 34 EStG der halbe Steuersatz. Die Abfindung wird mit der letzten Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung fällig. Sollte ein Arbeitnehmer vor dem endgültigen Ausscheiden aus dem Unternehmen versterben, erhalten die Erbberechtigten die errechnete Abfindung in voller Höhe entsprechend den steuerlichen Richtlinien. Den betroffenen Arbeitnehmern wird zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz die erforderliche Freizeit ohne Verdienstminderung gewährt. Die Firma [...] verpflichtet sich, Arbeitnehmern, die einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben, den Arbeitsplatzwechsel ohne Einhaltung der Kündigungsfrist zu ermöglichen. Die Leistungen nach dem Sozialplan bleiben davon unberührt. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses / Zwischenzeugnisses, das Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit gibt und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auch auf die Beurteilung von Führung und Leistung erstreckt. Die gespeicherten Personaldaten werden - gemäß Bundesdatenschutzgesetz - nach Ablauf der gesetzlichen Fristen gelöscht. Geschäftsführung und die Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte der Firma [...] werden stets gemeinsam die Umsetzung sämtlicher personeller Maßnahmen begleiten. Das Personalwesen stellt diesbezüglich alle notwendigen Unterlagen

- Anzahl und Benennung der ausscheidenden und versetzten Arbeitnehmer
- Art der Weiterbeschäftigung der versetzten Arbeitnehmer
- durchgeführte Umschulungsmaßnahmen etc.

Dieser Sozialplan tritt mit Wirkung zum [...] in Kraft und endet gemäß Interessenausgleich vom [...] (s. Punkt [...] des Interessenausgleichs)