

Betriebsvereinbarung zum Thema Betriebsübergang

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgender Sozialplan vereinbart:

1. Zielsetzung
Unternehmen und Betriebsrat haben am [...] einen Interessenausgleich vereinbart. Ziel dieses Sozialplanes ist es, Ausgleichs- und Mobilitätsmaßnahmen für von diesem Interessenausgleich betroffene Mitarbeiter zu regeln.
2. Geltungsbereich
 - a.
Der Sozialplan gilt für alle von dem Interessenausgleich betroffenen Mitarbeiter des Unternehmens, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Sozialplanes in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.
3. Der Sozialplan gilt nicht für
 - leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG,
 - Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis aus Personen- und/oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt worden ist oder gekündigt ist oder aus diesen Gründen einvernehmlich beendet wird,
 - Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis während der Probezeit gekündigt wird oder wurde,
 - Mitarbeiter, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen.

Förderung der Mobilität

1. Alle Mitarbeiter erhalten Gelegenheit zur Teilnahme an einer Informationsveranstaltung über das Unternehmen in den Geschäftsräumen in A und zur gemeinsamen Besichtigung des Betriebes in [...].
2. Die Mitarbeiter erhalten Gelegenheit, mit ihren Familienangehörigen bzw. mit einem Lebensgefährten, mit dem sie nachweislich einen gemeinsamen Haushalt führen, die neue Wohnung zu besichtigen, am neuen Wohnsitz Verhandlungen zu führen und Informationen einzuholen. Die anfallenden Kosten werden bei Benutzung des Privat-PKW in Höhe von [...] EUR pro km oder bei Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel in Höhe der bei der Deutschen Bahn entstehenden Fahrtkosten (2. Klasse) ersetzt.
3. Führen Maßnahmen im Rahmen des Interessenausgleiches zu einem Wohnungswechsel des Mitarbeiters, werden die nachgewiesenen Umzugskosten im Rahmen des Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) in Höhe von bis zu [...] EUR erstattet. Sofern die Kosten im Einzelfall diesen Betrag übersteigen, erfolgt eine Abstimmung zwischen dem Mitarbeiter und dem übernehmenden Unternehmen.
4. Die bei der Wohnungssuche anfallenden Maklerkosten werden einmalig auf Nachweis bis zur Höhe von zwei Monatsmieten, maximal ... EUR erstattet. Ebenso werden die Kosten der Anzeigenschaltung zur Wohnungssuche übernommen.
5. Sofern Mitarbeiter eine Mietkaution zu stellen haben, wird eine entsprechende Arbeitgeberbürgschaft auf Wunsch übernommen.
6. Verheiratete Mitarbeiter erhalten, sofern die tägliche Rückkehr vom neuen Arbeitsplatz zum alten Wohnsitz unzumutbar ist, ein Trennungsgeld für doppelte Haushaltsführung bis zur Verlegung des Wohnsitzes, jedoch

längstens für sechs Monate, nach den entsprechenden steuerlichen Richtlinien. Dies gilt auch für solche Mitarbeiter, die mit einem Lebensgefährten nachweisbar einen gemeinsamen Haushalt führen. Diesen Mitarbeitern erstattet das Unternehmen längstens für die Dauer von sechs Monaten die Kosten für Wochenend-Heimfahrten. Gleiches gilt für die Kosten für eine Unterkunft bis zum Betrage von 1.000,00 EUR brutto monatlich auf entsprechenden Nachweis. Sofern die Kosten im begründeten Einzelfall diesen Betrag übersteigen, erfolgt eine vorherige Abstimmung zwischen dem Mitarbeiter und dem übernehmenden Unternehmen.

7. Die entsprechenden Rechnungen und Belege sind auf die Neue Versicherungs-AG auszustellen und dieser einzureichen.
8. Der für eigene Versicherungen von der Versicherung AG gewährte Mitarbeiterrabatt wird bis zum Ablauf der Verträge weitergewährt werden. Das Unternehmen wird sich dafür einsetzen, dass den Mitarbeitern aufgrund ihrer Konzernzugehörigkeit gewährte Sonderkonditionen bei Versicherungen, Darlehen und Hypothekendarlehen bis zum Ablauf der Verträge, bei Darlehen und Hypothekendarlehen mindestens jedoch fünf Jahre, erhalten bleiben.
9. Den Mitarbeitern wird zugesagt, dass sie innerhalb von 18 Monaten seit Beginn ihrer Tätigkeit bei dem neuen Arbeitgeber nicht aus betriebsbedingten Gründen gekündigt werden.

Abfindungen

1. Mitarbeiter, denen betriebsbedingt gekündigt wird oder die einer derartigen Kündigung des eigenen Arbeitsverhältnisses oder des Arbeitsverhältnisses eines mit ihnen funktionell austauschbaren Mitarbeiters (vgl. Anlage 4 des Interessenausgleiches vom [...]) durch Eigenkündigung oder Abschluss eines Aufhebungsvertrages zuvorkommen, erhalten eine Abfindung nach folgenden Regelungen.
2. Für jeden Monat der Betriebszugehörigkeit erhält der Mitarbeiter 0,1 Monatsgehalt, wobei 0,1 Monatsgehalt mindestens 100,00 EUR beträgt. Die Mindestabfindung beträgt 1,5 Monatsgehälter. Auf die Betriebszugehörigkeit werden Zeiten der Konzernzugehörigkeit mit 1/3 angerechnet.
3. Grundlage für die Berechnung der Abfindung ist das im Vereinbarungs-/Kündigungsmonat gezahlte regelmäßige Brutto-Monatsgehalt.
4. Je unterhaltsberechtigtem Kind erhält der Mitarbeiter zusätzlich ein Brutto-Monatsgehalt.
5. Für Schwerbehinderte (Ab 50 % Minderung der Erwerbsfähigkeit) erhöht sich die Abfindung ebenfalls um ein Brutto-Monatsgehalt.
6. Der Abfindungsanspruch kann nicht abgetreten oder verpfändet werden. Der Abfindungsanspruch ist vererblich.
7. Die Versteuerung der Abfindung und gegebenenfalls der Abzug von Sozialversicherungsabgaben richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften.
8. Bei Erhebung einer Kündigungsschutzklage oder bei der Anfechtungsklage gegen eine Aufhebungsvereinbarung wird die Abfindung erst dann fällig, wenn die Wirksamkeit der Kündigung/Aufhebungsvereinbarung rechtskräftig feststeht. Eine vom Arbeitsgericht zugesprochene oder vergleichsweise vereinbarte Abfindung wird auf die Abfindung nach diesem Sozialplan angerechnet.
9. Mitarbeiter, die aufgrund von Eigenkündigung oder aufgrund von ihnen veranlasster Aufhebungsvereinbarung vor dem ausscheiden, erhalten 50 % der Abfindung. Mitarbeiter, die auf Veranlassung des Unternehmens über die in Ziffer 1.2 des Interessenausgleiches vom [...] genannten Zeitpunkte hinaus tätig sind, erhalten eine um 10 % erhöhte volle Abfindung.
10. Resturlaubsansprüche und Gratifikationen errechnen sich anteilig nach dem Termin des Ausscheidens; eine Rückzahlungspflicht besteht nicht.

11. Abfindungen an Mitarbeiter werden fällig, wenn das Arbeitsverhältnis rechtswirksam beendet ist. Die Auszahlung erfolgt jedoch erst in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet.

Schlussbestimmungen

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Sozialplanes unwirksam sein oder werden, so bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. Beide Seiten werden sich in einem solchen Fall darauf verständigen, anstelle der unwirksamen Bestimmungen Regelungen zu treffen, die diesen Bestimmungen wirtschaftlich am nächsten kommen. Gleiches gilt im Falle einer Regelungslücke, wie auch im Falle der Nichtdurchführbarkeit einer in dieser Vereinbarung festgelegten Regelung. Günstigere gesetzliche oder tarifliche Regelungen bleiben von diesem Sozialplan unberührt. Inkrafttreten

Dieser Sozialplan tritt mit Unterzeichnung in Kraft und endet mit Abschluss der im Interessenausgleich vom [...] festgeschriebenen Maßnahmen. In diesem Sozialplan geregelte Fristen bleiben hiervon unberührt.