Betriebsvereinbarung zum Thema Fusion - Betriebsteile

Zwischen der Firma […]

und

dem Betriebsrat der Firma […]

wird folgender Sozialplan gemäß § 112 BetrVG für die […] geschlossen.

Dieser Sozialplan wird als Ausgleich oder zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile geschlossen, die Belegschaftsmitglieder infolge der erforderlichen Struktur- und Rationalisierungsmaßnahmen erleiden. Es soll die sozialen Belange der Belegschaftsmitglieder bestmöglich berücksichtigen. Der Sozialplan gilt für alle unter das BetrVG fallenden Mitarbeiter der Firma.

1. Trennungsmehraufwand
   Mitarbeitern, die aufgrund der Fusion ihren Wohn- und Dienstsitz verlieren, ersetzt die Firma die folgenden Mehraufwendungen:
   1. 1.1 Trennungsentschädigungen
      Eine Trennungsentschädigung in Höhe von […] EUR/Tag entsprechend den lohnsteuerrechtlichen Vorschriften für längstens 6 Monate ab dem Datum der Versetzung nach […].
   2. 1.2 Wohnraumbeschaffung
      Wird ein durch die Versetzung bedingter Wohnungswechsel erforderlich, so trägt die Firma die Kosten des Umzuges in angemessener Höhe und eine eventuelle Maklercourtage im Rahmen der Lohnsteuerrichtlinien (nachstehend kurz LStR genannt). Bis zur Beschaffung einer Wohnung am neuen Beschäftigungsort erhält der Arbeitnehmer bei Vorliegen des Tatbestandes der notwendigen Einrichtung einer doppelten Haushaltsführung die entsprechenden Erstattungen gemäß LStR für höchstens 6 Monate gegebenenfalls sorgt die Firma bis zur Beschaffung einer Wohnung für eine angemessene Hotelunterbringung (für längstens 6 Monate).
   3. 1.3 Familienheimfahrten
      Die Firma erstattet wöchentlich eine Familienheimfahrt gemäß LStR mit einem eigenen Wagen oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln (exkl. Flugzeug). Dies gilt bis zum Bezug der neuen Wohnung am Dienstsitz, längstens jedoch für 6 Monate.
   4. 1.4 Mietzuschuss
      Hat ein Arbeitnehmer aufgrund der Versetzung an den neuen Dienstsitz eine höhere Miete als bisher zu zahlen, so gewährt die Firma einen Mietzuschuss entsprechend folgender Regelung:
      - Für einen Zeitraum von drei Jahren nach der Versetzung wird der Differenzbetrag zwischen dem Quadratmeterpreis der neuen Wohnung unter Zugrundelegung der Mietfläche der alten Wohnung mit einem gestaffelten Zuschuss ausgeglichen.
      - Die Staffelung des Zuschusses verläuft wie folgt:
        - Jahr 1 = 80 % des Differenzbetrages
        - Jahr 2 = 60 % des Differenzbetrages
        - Jahr 3 = 30 % des Differenzbetrages
        - ab Versetzung bzw. Wohnungswechsel.
          Sonderfälle bleiben einer Einzelregelung vorbehalten.
2. Vermittlung bzw. Übernahme von Arbeitnehmern in andere Betriebe oder Betriebsteile der Firma
   1. Die Firma erklärt sich bereit, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, den von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern im Einvernehmen mit

dem Betriebsrat in anderen Betrieben oder Betriebsteilen der Gruppe neue zumutbare Arbeitsplätze zu vermitteln. Geschieht diese Vermittlung dadurch, dass in anderen Betrieben oder Betriebsteilen der Gruppe (aufnehmender Betrieb) Arbeitnehmer freiwillig zugunsten eines bestimmten - von der Betriebsänderung unmittelbar betroffenen - Arbeitnehmers der Firma aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, so haben diese freiwillig ausscheidenden Arbeitnehmer Anspruch auf Leistungen analog den Bestimmungen des Sozialplans. Voraussetzung hierfür ist, dass die Geschäftsleitung des aufnehmenden Betriebes dieser Vermittlung ausdrücklich zugestimmt hat.

2. Arbeitnehmern, denen infolge der Betriebsänderung die Übernahme in andere Betriebe oder Betriebsteile der Gruppe angeboten wird, ist diese Absicht schriftlich mitzuteilen. Die Bezeichnung des neuen Arbeitsplatzes muss den Standort des Betriebes, eine aussagefähige Aufgabenbeschreibung, die Angabe der Bewertungsgruppe des jeweiligen Tarifvertrages und des Bruttoeinkommens enthalten. Der Arbeitnehmer muss innerhalb von 20 Kalendertagen nach Zugang der Mitteilung erklären, ob er das Angebot annimmt.
3. Nach Zugang des Angebotes erhält der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsverdienstes die Gelegenheit, den angebotenen neuen Arbeitsplatz zu besichtigen. Die hierfür notwendigen Fahrtkosten und angemessenen Spesen werden ihm erstattet.
4. Wird durch die Übernahme des Arbeitnehmers in einen anderen Gruppenbetrieb ein Wohnungswechsel erforderlich, so trägt die Firma die Kosten des Umzugs in angemessener Höhe und eine eventuelle Maklercourtage im Rahmen der LStR. Bis zur Beschaffung einer Wohnung am neuen Beschäftigungsort erhält der Arbeitnehmer bei Vorliegen des Tatbestandes der notwendigen Einrichtung einer doppelten Haushaltsführung gemäß LStR für höchstens 6 Monate die entsprechenden Erstattungen. Abweichend von den Bestimmungen nach den LStR jedoch auch höchstens für 6 Monate, gilt für Familienheimfahrten als vereinbart:
   - Erstattung der notwendigen Fahrtkosten für jeweils eine Familienheimfahrt wöchentlich.
5. Hat der Arbeitnehmer aufgrund eines Wohnungswechsels durch Übernahme in einen anderen Gruppenbetrieb eine höhere Miete als bisher zu zahlen, so gewährt die Firma für höchstens 1 Jahr einen Mietzuschuss, längstens jedoch innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren nach der Versetzung. Dieser wird in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem Quadratmeterpreis der neuen Wohnung unter Zugrundelegung der Mietfläche der alten Wohnung, jedoch höchstens bis zu einem Betrag von […] EUR monatlich gezahlt. Sonderfälle bleiben einer Einzelregelung vorbehalten.
6. Sofern einem Arbeitnehmer im Sinne der Ziffer 2.1 ein Arbeitsplatz in anderen Betrieben oder Betriebsteilen der Gruppe angeboten wird, ist dem Betriebsrat des betroffenen anderen Betriebs vor jeder personellen Maßnahme die Personalakte und der Entwurf der Arbeitsvertragsänderung des betroffenen Arbeitnehmers vorzulegen.
7. Arbeitnehmer, die bis zur Vollendung des […] Lebensjahres einen geringer bezahlten Arbeitsplatz übernehmen, erhalten als Ausgleich den Unterschiedsbetrag zwischen ihrem bisherigen tariflichen Entgelt und dem neuen tariflichen Entgelt für die Dauer von […] Jahren, vom Zeitpunkt ihrer Versetzung ab, als dynamische Besitzstandszulage weitergezahlt.
   Arbeitnehmer nach Vollendung des […] Lebensjahres erhalten die dynamische Besitzstands-zulage für die Dauer von […] Jahren.
   Arbeitnehmer ab dem […] Lebensjahr erhalten die dynamische Besitzstandszulage bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Für die Berechnung dieser dynamischen Besitzstandszulage wird die Differenz zwischen dem Entgelt der alten und der neuen Bewertungsgruppe einschließlich der tariflichen Jahressonderzahlung sowie der tariflichen Leistungszulage und der freiwilligen außertariflichen Zulage berücksichtigt.

8. Bei einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Gruppe besteht ein Anspruch auf Anrechnung der abgeleisteten Dienstzeit in der Firma, insbesondere auch hinsichtlich des Kündigungsschutzes und des Anspruchs auf freiwillige soziale Leistungen. Dies gilt nicht für die betriebliche Altersversorgung.
9. Bei einem Wechsel in einen Betrieb der Gruppe gilt hinsichtlich einer betrieblichen Altersversorgung folgende Regelung:
   Arbeitnehmer, die in eine Beteiligungsgesellschaft der Gruppe versetzt werden, erhalten bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen einen unverfallbaren Betriebsrentenanspruch gemäß § 1 BetrAVG schriftlich von der Firma bestätigt. Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen nicht vor, erhalten die versetzten Arbeitnehmer einen vertraglichen, bedingten Betriebsrentenanspruch.
   Einen Anspruch auf Versorgungsleistungen aufgrund einer vertraglich zugesagten Anwartschaft hat der versetzte Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles, wenn er aufgrund der in der Firma und in einer Beteiligungsgesellschaft insgesamt zurückgelegten Dienstjahre die gesetzlichen Voraussetzungen zur Erlangung eines unverfallbaren Betriebsrentenanspruchs (§ 1 BetrAVG) erfüllt.
   Als anrechnungsfähige Dienstjahre zur Berechnung der Höhe des vertraglichen Betriebsrentenanspruchs werden die in der Firma bis zur Versetzung tatsächlich zurückgelegten Dienstjahre berücksichtigt.
   Die Berechnung der Höhe des vertraglichen Betriebsrentenanspruchs gegenüber der Firma richtet sich nach den Bestimmungen der Versorgungsordnung der Firma in ihrer jeweils gültigen Fassung in Verbindung mit § 2 BetrAVG. Angefangene Dienstjahre, die über 6 Monate hinausgehen, gelten als volles Dienstjahr.
   Die Versorgungsansprüche des versetzten Arbeitnehmers richten sich in einer aufnehmenden Beteiligungsgesellschaft nach den dort jeweils gültigen Bestimmungen der Versorgungsordnung nach folgender Maßgabe:
   Auf die Wartezeit der Versorgungsbestimmungen der aufnehmenden Beteiligungsgesellschaft werden die in der Firma zurückgelegten Dienstjahre angerechnet. Für die Berechnung der Höhe der gesamten Versorgungsansprüche gelten die insgesamt erbrachten Dienstjahre in der Gruppe.
   Erreicht der Arbeitnehmer in der aufnehmenden Beteiligungsgesellschaft nicht die nach der dort geltenden Versorgungsordnung erforderliche Mindestwartezeit, so errechnet sich sein Versorgungsanspruch der Höhe nach im Verhältnis der tatsächlichen in der Beteiligungsgesellschaft zurückgelegten Dienstjahre zu der erforderlichen Mindestwartezeit.
   Als Stichtag für die Aufnahme in das Versorgungswerk der aufnehmenden Beteiligungsgesellschaft gilt der Tag der Versetzung.
10. Arbeitnehmer, die einen angebotenen zumutbaren anderen Arbeitsplatz in der Firma oder der Gruppe ablehnen, haben keine Ansprüche nach diesem Sozialplan.
    Zumutbar ist der Arbeitsplatz, wenn
    a. ein der Vorbildung und Berufserfahrung entsprechendes Aufgabengebiet angeboten wird,
    b. mindestens entsprechende tarifliche Eingruppierung erfolgt,
    c. mindestens gleicher Brutto-Monatsverdienst gezahlt wird, wobei Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Mehrarbeitsregelungen außer Betracht bleiben,

d. die bisherige Betriebszugehörigkeit voll anerkannt wird, mit Ausnahme der Ansprüche auf betriebliche Versorgungsleistungen bei einem Wechsel in eine Beteiligungsgesellschaft der Gruppe,
e. wenn sich der bisherige Arbeitsweg nicht mehr als 60 Minuten für den einfachen Weg verlängert.

11. Eine auf medizinische Gründe gestützte Unzumutbarkeit hat der betroffene Arbeitnehmer durch ein amtsärztliches Zeugnis nachzuweisen; die Kosten hierfür trägt die Firma.
12. Das Unternehmen verpflichtet sich, die derzeit bestehenden Ausbildungsverhältnisse fortzuführen oder die Ausbildung innerhalb der Gruppe weiterzuführen.

3. Umschulung von Arbeitnehmern
   Sollen Arbeitnehmer - ihr Einverständnis vorausgesetzt - auf Veranlassung der Firma oder auf Vorschlag des Betriebsrates umgeschult werden, um im gleichen oder in einem anderen Betrieb bzw. Betriebsteil der Gruppe eine Arbeit zu übernehmen, so gilt Folgendes:
   1. Dem Arbeitnehmer wird die beabsichtigte Umschulung unter Angabe von Art und Dauer schriftlich mitgeteilt. Weiterhin wird ihm ein Angebot über einen neuen der Umschulung entsprechenden Arbeitsplatz übermittelt.
   2. Während der Umschulung, längstens jedoch für die Dauer von 12 Monaten, erhält der Arbeitnehmer seinen durchschnittlichen monatlichen Bruttoverdienst, berechnet nach der Grundlage des Lohnfortzahlungsgesetzes, weiter, und zwar unter Anrechnung der ihm nach dem Arbeitsförderungsgesetz zustehenden Ansprüche.
   3. Die Firma trägt die notwendigen sachlichen Kosten der Umschulung einschließlich notwendiger Fahrtkosten bei Umschulungen außerhalb des Betriebes sowie Leistungen nach der LStR bei Vorliegen einer notwendigen doppelten Haushaltsführung, sofern ihm nicht Ansprüche aus dem Arbeitsförderungsgesetz zustehen.
4. Ausscheiden von Mitarbeitern
   1. Ausscheidende Mitarbeiter werden für die erforderliche Zeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz ohne Verdienstminderung von ihrer Arbeit freigestellt. Erforderliche Fahrtkosten werden vergütet, sofern nicht Ansprüche gegenüber Dritten bestehen. Eine Vergütung von Aufwendungen im Zusammenhang mit Bewerbungen in den Beteiligungsgesellschaften der Gruppe erfolgt nach Absprache mit der Firma unter Beteiligung des Betriebsrates. Eine Vergütung entfällt, sofern Ansprüche gegenüber Dritten bestehen.
   2. Bezüglich der Bezahlung von betrieblichen Ruhegeldern an Arbeitnehmer, die anlässlich der Betriebsänderung ausscheiden, gelten die Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung. Ein angefangenes Dienstjahr wird dann als vollendet gewertet, wenn es mehr als zur Hälfte abgeleistet ist.
   3. Tariflich geregelte Leistungen erhält der betroffene Arbeitnehmer im Jahr des Ausscheidens gemäß den Bestimmungen des Manteltarifvertrages sowie des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen in ihrer jeweils gültigen Fassung. Für Urlaub und Urlaubsgeld gilt davon abweichend folgende Regelung:
      Arbeitnehmer erhalten im Jahr des Ausscheidens den ihnen tariflich zustehenden Jahresurlaub in voller Höhe, wenn der Urlaub bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis genommen wird.
      Dasselbe gilt für den Anspruch auf das tariflich geregelte Urlaubsgeld.
      Die zeitliche Lage des Urlaubs bestimmt die Firma nach den betrieblichen Erfordernissen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.
   4. Die Firma gewährt denjenigen Arbeitnehmern, die infolge dieser Betriebsänderung aus der Firma ausscheiden und bis zu zwei Jahren nach Ausscheiden ein 25jähriges Dienstjubiläum und bis zu fünf Jahren

nach Ausscheiden ein 40jähriges Dienstjubiläum begehen würden, das bisher übliche Jubiläumsgeld.

5. Das jeweilige Jubiläumsgeld wird bei der Berechnung der Abfindung berücksichtigt und erhöht den individuell errechneten Abfindungsbetrag um diese Summe.
6. Stirbt ein von der Betriebsänderung betroffener Arbeitnehmer noch vor Ablauf von 12 Monaten nach seinem Ausscheiden, so erhalten die Hinterbliebenen die für den Sterbefall üblichen tariflichen bzw. betriebsüblichen Leistungen.

5. 5. Abfindungen für ausscheidende Arbeitnehmer

1. Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das […] Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine individuell errechnete Abfindung in Höhe des "Nettoausgleiches" von […] % bis zur Vollendung des […] Lebensjahres. Der "Nettoausgleich" errechnet sich aus der Differenz zwischen dem auf der Grundlage der Bestimmung der Ziff. 5.7 zu ermittelnden Nettoentgelt und den Leistungen des Arbeitsamtes (Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe) multipliziert mit der Anzahl der Monate zum Zeitpunkt des Ausscheidens bis zur Vollendung des […] Lebensjahres.
2. Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das […] Lebensjahr vollendet haben und spätestens nach einem Jahr Arbeitslosigkeit den Anspruch auf vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Sozialversicherung geltend machen können, erhalten eine individuell errechnete Abfindung in Höhe des "Nettoausgleiches" von […] % für den Zeitraum von max. […] Monaten. Der "Nettoausgleich" errechnet sich aus der Differenz zwischen dem auf der Grundlage der Bestimmung der Ziff. 5.7 zu ermittelnden Nettoentgelt und den Leistungen des Arbeitsamtes (Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe), multipliziert mit der zwischen dem Zeitpunkt des Ausscheidens und dem frühestmöglichen Bezug von vorgezogenem Altersruhegeld liegenden Anzahl von Monaten, max. jedoch für […] Monate.
3. Schwerbehinderte Arbeitnehmer und weibliche Arbeitnehmer, die die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Sozialversicherung mit der Vollendung des […] Lebensjahres erfüllen, erhalten den "Nettoausgleich" höchstens für die Anzahl der Monate ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zur Vollendung des […] Lebensjahres.
4. Sollte sich aus den Leistungen des Arbeitsamtes oder anderer Sozialversicherungsträger zu dem von der Firma vorab errechneten Betrag eine Differenz ergeben, so verpflichtet sich die Firma einen evtl. Fehlbetrag nachzuzahlen. Erhält der Arbeitnehmer höhere Leistungen von der Agentur für Arbeit als vorab von der Firma errechnet, so ist der Differenzbetrag der Firma durch den Arbeitnehmer zu erstatten. Leistungsbescheide des Arbeitsamts sind vom Arbeitnehmer der Firma unaufgefordert vorzulegen.
5. Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das […] Lebensjahr (männliche Arbeitnehmer) bzw. das […] Lebensjahr (weibliche Arbeitnehmer und schwerbehinderte Arbeitnehmer) vollendet haben und die Voraussetzungen für den Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllen, erwerben keine Ansprüche aus dieser Vereinbarung.
   Ebenso gilt dies auch für alle diejenigen Arbeitnehmer, die bereits einen Antrag auf Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente oder eines Altersruhegeldes gestellt haben, es sei denn, dass der Antrag abschlägig beschieden wird.

6. Zum Ausgleich von Härten, die sich für Arbeitnehmer, die bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das […] Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ergeben und deren Arbeitsverhältnis aus Anlass dieser Betriebsänderung gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst worden ist und die nicht auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz in der Gruppe vermittelt werden konnten, findet die beigefügte Abfindungstabelle Anwendung (Anlage 1).
7. Die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer erhalten für je einen Punkt der beigefügten Abfindungstabelle 1/10 des Entgeltes der jeweiligen Bewertungsgruppe gemäß den zum Zeitpunkt des Ausscheidens jeweils gültigen Bestimmungen des Entgelttarifvertrages zuzüglich evtl. monatlich gezahlter tariflicher Leistungszulagen, regelmäßig gezahlter freiwilliger Zulagen, Besitzstandszulagen sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld (gezwölftelt). Als Entgelt wird höchstens das Entgelt der Tarifgruppe […] des gültigen Entgelttarifvertrages zugrunde gelegt. Für jedes unterhaltsberechtigte Kind und für je 10 % Schwerbehinderung werden zusätzlich 5 Punkte gewährt.

6. Härtefonds
   Für besondere Härtefälle wird ein Härtefonds gebildet. Dieser dient dazu, in Notfällen die Abfindungssätze dieses Sozialplanes aufzustocken bzw. Zuschüsse bei Betriebswechsel innerhalb des Gruppenbereiches zu leisten oder Leistungen zu gewähren für Härtefälle, die durch diese Vereinbarung nicht oder nicht ausreichend erfasst werden. Unterstützungen aus diesem Fonds werden längstens bis zum […] nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers im Einvernehmen mit dem Betriebsrat gezahlt.
7. Mutterschutz
   Kann einer Arbeitnehmerin, die bei Aufhebung ihres Arbeitsverhältnisses Leistungen nach dem Sozialplan beanspruchen könnte, aufgrund der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes nicht gekündigt werden, so bleiben ihr gleichwohl ihre Ansprüche auf Abfindung oder sonstige Leistungen nach diesem Sozialplan erhalten. Sie hat sich jedoch hierauf die Zahlungen anrechnen zu lassen, die sie wegen ihres Zustandes als werdende Mutter ohne Arbeitsleistung erhalten hat.
8. Änderung in den persönlichen Verhältnissen
   Die Leistungsempfänger aus dieser Betriebsvereinbarung sind verpflichtet, jede tatsächliche Änderung in ihren persönlichen Verhältnissen, die Bedeutung für Leistungen nach dieser Betriebsvereinbarung haben, unverzüglich schriftlich dem Unternehmen mitzuteilen. Das Unternehmen behält sich vor, zu Unrecht bezogene Leistungen zurückzufordern. Hierüber wird der Betriebsrat informiert.
9. Freistellung vor Ablaufen der Kündigungsfrist
   1. Gekündigte oder zu kündigende Arbeitnehmer können bis zum Ablauf der Kündigungsfrist in Übereinstimmung mit der Firma auf eigenen Wunsch von ihrer Arbeitsleistung freigestellt werden. Der Entgeltanspruch sowie sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis enden mit dem Zeitpunkt der vorzeitigen Freistellung von der Arbeitsleistung.
   2. Haben gekündigte oder zu kündigende Arbeitnehmer kurzfristig einen neuen Arbeitsplatz gefunden, so soll dem Ersuchen auf Freistellung stattgegeben werden, es sei denn, dass zwingende betriebliche Gründe dem entgegenstehen. Über die Frage, ob zwingende betriebliche Gründe vorliegen, entscheidet die Sozialplankommission gemäß Ziff. 10.
10. Sozialplankommission
11. Treten Meinungsverschiedenheiten bei der Auslegung oder Anwendung der Bestimmungen dieses Interessenausgleichs und dieses Sozialplans auf, so soll ein Gremium aus je zwei von der Firma und vom Betriebsrat benannten Vertretern darüber entscheiden. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so entscheidet eine Einigungsstelle in der gleichen Besetzung unter Hinzuziehung

eines unparteiischen Vorsitzenden, der im Nichteinigungsfalle vom zuständigen Arbeitsgericht bestimmt ist.

12. Schlussbestimmungen
    1. Gesetzliche und tariflich geregelte Leistungen, betriebsübliche Leistungen sowie individuell vertragliche Leistungen, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat, erhält der jeweilige, von dieser Betriebsänderung durch Freistellung betroffene Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses.
    2. Bei allen im Rahmen dieser Vereinbarung zu berechnenden Abfindungen und sonstigen Leistungen handelt es sich um Bruttobeträge, die am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, frühestens jedoch erst, wenn endgültig feststeht, dass das Arbeitsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag bzw. die betriebsbedingte Kündigung wirksam beendet worden ist, fällig werden. Die Abrechnung und Auszahlung erfolgt unter Berücksichtigung der Steuerfreibeträge gemäß § 9 Abs. 3 EStG und unter Einhaltung der Sozialversicherungsbestimmungen, unter Einhaltung der entsprechenden Abzüge im Rahmen der üblichen Entgeltabrechnung. Ansprüche hierauf können nicht abgetreten oder verpfändet werden. Die Firma wird durch Änderung der Gesetzes- oder Rechtslage nach Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung nicht zu Leistungen im Rahmen des "Nettoausgleichs" verpflichtet, die dem Grunde oder der Höhe nach über den bisherigen Leistungsumfang hinausgehen.
    3. Arbeitnehmer, die aufgrund von Tatsachen, die die Firma zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist oder zur Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, berechtigen, oder Arbeitnehmer, die aufgrund eigener Kündigung aus der Firma ausscheiden, haben keinen Anspruch auf Abfindung.
    4. In andere Betriebe der Gruppe übernommene Arbeitnehmer, denen bis zu zwei Jahren nach ihrer Übernahme auf ihrem Arbeitsplatz aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wird, fallen unter die Bestimmungen dieses Sozialplans. Das gleiche gilt für diejenigen Arbeitnehmer, die in der Firma verbleiben und deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung, die im Zusammenhang mit der vorstehend geregelten Betriebsänderung steht, bis zum […] beendet wird.
    5. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung durch die Betriebspartner in Kraft; sie endet spätestens am […].
    6. Sollten einzelne Regelungen dieser Betriebsvereinbarung gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen und demzufolge nichtig sein, so bleibt die Wirksamkeit der übrigen Regelungen dieses Sozialplans davon unberührt.

Anlage 1

Abfindungstabelle zur Betriebsvereinbarung "Sozialplan"

Punktetabelle I Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit nach abgeleisteten Dienstjahren

Punktetabelle II: Berücksichtigung des Lebens alters nach vollendeten Lebensjahren

Jahre	Punkte	Alter (Jahre)	Punkte
01 +)	03	20	02
02 +)	05	21	04
03 ++)	07	22	06

04 ++)	09	23	08
05 +++)	11	24	10
06 +++)	14	25	12
07	17	26	14
08	19	27	16
09	22	28	18
10	24	29	20
11	27	30	22
12	30	31	24
13	33	32	26
14	36	33	28
15	39	34	30
16	42	35	32
17	45	36	34

Punktetabelle I: Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit nach abgeleisteten Dienstjahren

Punktetabelle II: Berücksichtigung des Lebensalters nach vollendeten Lebensjahren

Jahre	**Punkte**	**Alter (Jahre)**	**Punkte**
18	48	37	36
19	51	38	38
20	55	39	40
21	58	40	42
22	61	41	44
23	64	42	46
24	67	43	48
25	70	44	51
26	73	45	54
27	76	46	57
28	79	47	60
29	82	48	63
30	85	49	66
31	88	50	69
32	91	51	72
33	94	52	75
34	97	53	78
35	100	54	81
36	103		
37	106		
38	109		
39	112		
40	115		

Bei den mit +) gekennzeichneten Dienstjahren werden aus der Punktetabelle II nicht 100 % der angegebenen Lebensalterpunkte angerechnet, sondern nur

- +) 25 % der Lebensalterpunkte
- ++) 50 % der Lebensalterpunkte
- +++) 75 % der Lebensalterpunkte

Z.B.: Mitarbeiter scheidet nach dem 4. Dienstjahr und dem 40. Lebensjahr aus:

Tabelle I: 9 Punkte

Tabelle II: (50 % v. 42 Pkt.) 21 Punkte

Gesamtpunkte: 30 Punkte

Für jedes unterhaltsberechtigte Kind und für je 10 % Schwerbehinderung werden zusätzlich je 5 Punkte gewährt.

Stichtag für die Berechnung der Punkte ist jeweils der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Anlage 2

Protokollnotiz zum Sozialplan der […] und dem Betriebsrat der […] vom […]

In Ergänzung zu Ziff. 1.4 des Sozialplans (hier: Staffelung des Zuschusses) gilt folgendes:

Ziel des Mietzuschussgedankens soll sein, mindestens die Höhe des verfügbaren Nettoeinkommens zu gewährleisten, die ein Arbeitnehmer für seine bei der […] erbrachte Arbeitsleistung erzielt hat.

Anlage 3

Protokollnotiz zum Sozialplan der […] und dem Betriebsrat der […] vom […]

Der Sozialplan wird wie folgt ergänzt:

Ältere Arbeitnehmer, die nach dem vollendeten […] Lebensjahr aufgrund eines Aufhebungsvertrages vorzeitig aus dem Unternehmen ausscheiden, erhalten die Jahre nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bis zur Vollendung des […] Lebensjahres, maximal jedoch […] Jahre, zugunsten ihrer betrieblichen Altersversorgung angerechnet.

Anlage 4

Protokollnotiz zum Sozialplan der […] und dem Betriebsrat der […] vom […]

Sonderbezug

Die […] gewährt den Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das […] Lebensjahr vollendet haben, Sonderbezug von in der Firma produzierten Waren in Höhe der für Rentner der […] betrieblichen Menge.

Anlage 5

Protokollnotiz zum Sozialplan der […] und dem Betriebsrat der […] vom […]

Härtefonds

Bei Arbeitnehmern, die ein Entgelt über der Tarifgruppe […] beziehen, wird der übersteigende Betrag ebenfalls in die Berechnung einbezogen.

Zum Ausgleich sozialer Härten wird ein Betrag in Höhe von […] EUR bereitgestellt; Auszahlungen aus diesem Fonds unterliegen dem einstimmigen Entscheid der Sozialplankommission.

Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit diesem Interessenausgleich mindestens 9 Jahre und 6 Monate bei […] beschäftigt waren, werden als Dienstzeit 10 Jahre für die betriebliche Altersversorgung angerechnet. Dies gilt nur für das Erreichen der Unverfallbarkeitsvoraussetzung gemäß Betriebsrentengesetz (Vollendung des […] Lebensjahres und mindestens 10 Jahre Bestand einer Versorgungszusage).

Arbeitnehmer, die selbst kündigen, brauchen das Weihnachtsgeld nicht zurückzuzahlen.

Anlage 6

Protokollnotiz zum Sozialplan der […] und dem Betriebsrat der […] vom […]

Berechnungsgrundlage für Abfindungen

Im Hinblick auf das tarifliche Entgeltniveau wird in Ergänzung der Ziff. 5.7 des Sozialplans folgende Sonderregelung getroffen:

Das sich gemäß der Bestimmung der Ziff. 5.7 des Sozialplans ergebende zuletzt bezogene Brutto-Monatsentgelt wird pauschal zum Ausgleich des Lohn- und Gehaltgefüges um den Faktor 25 % erhöht; dies gilt für alle Mitarbeiter, deren Abfindung sich nach der Punktetabelle (Anlage 1) bemisst.

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass die vorstehende Regelung im Hinblick auf die Sondersituation bei der […] vereinbart worden ist und keinerlei präjudizierende Wirkung im Hinblick auf zukünftige Sozialpläne innerhalb der Gruppe oder interne oder externe Forderungen im Entgeltbereich hat.