

Betriebsvereinbarung zum Thema Betriebsauflösung

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Vorrangiges Ziel dieses Sozialplans ist die Erhaltung eines sozial gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatzes im Unternehmen. Die Betriebsparteien stimmen in dem Bemühen überein, die durch die Integration des Werkes T in das Werk L bedingten Arbeitsplatzverlust so gering wie möglich zu halten und unumgängliche Entlassungen auf ein Minimum zu beschränken. Zum Ausgleich oder zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die betroffenen Mitarbeiter schließen die AG und der Gesamtbetriebsrat die nachstehende Vereinbarung im Sinne der §§ 111, 112 BetrVG.

I. Eingliederung des Werkes T in das Werk L

1. Mit der Eingliederung des Werkes T in das Werk L werden alle Betriebsvereinbarungen des Werkes gegenstandslos, und es gelten die betrieblichen Regelungen des Werkes L auch für die Belegschaft am Standort T. Dies schließt nicht aus, dass einzelne Regelungen oder Absprachen einer neuen Regelung zugeführt werden.
2. Soweit regelmäßige monatliche Entgeltbestandteile des bisherigen Werkes T der L-Entgeltsystematik nicht entsprechen, werden diese weiterhin als persönlich anrechenbare Zulage gewährt. Anlässlich der Eingliederung wird kein Mitarbeiter aus T bei Beibehaltung seiner bisherigen Tätigkeit ein geringeres regelmäßiges monatliches Entgelt erhalten. Wenn durch die Anwendung der L-Entgeltsystematik bezüglich des regelmäßigen monatlichen Entgeltes ein finanzieller Nachteil entsteht, wird dieser in voller Höhe in Form einer persönlich anrechenbaren Zulage ausgeglichen. Soweit andererseits durch die Anwendung der L-Entgeltsystematik eine Erhöhung des bisherigen regelmäßigen monatlichen Entgeltes entsteht, wird der Unterschiedsbetrag auf die persönlich anrechenbare Zulage angerechnet. Die in der Entgeltabrechnung ausgewiesenen persönlich anrechenbaren Zulagen der gewerblichen Mitarbeiter des ehemaligen Werkes T werden bei Erhöhungen des Tarifentgeltes um den gleichen Prozentsatz angehoben. Sie sind auf sämtliche Entgelterhöhungen anrechenbar.
3. Folgende Betriebsvereinbarungen finden weiterhin für die Mitarbeiter, die am Standort T des Werkes L ihren Arbeitsplatz haben, Anwendung: [...]
4. Der Katalog für Körperschutzmittel (Arbeitsschutzkleidung) wird auf Bedarf in T ausgedehnt.
5. Die werksärztliche Betreuung der Mitarbeiter am Standort T wird dort sichergestellt.
6. Sollten wider Erwarten nicht alle kollektiven Regelungen erfasst sein, so sind bei Bedarf nachträglich Verhandlungen aufzunehmen und ggf. ein Ausgleich bzw. die Milderung wirtschaftlicher Nachteile zu vereinbaren.

II. Versetzungen

1. Grundsätze

Die AG wird den Mitarbeitern mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, die Kündigungsschutz im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes haben und deren Arbeitsplätze im ehemaligen Werk T entfallen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten zumutbare, möglichst gleichwertige Arbeitsplätze vorrangig innerhalb des Werkes L (einschließlich des Standortes T) oder in einem anderen Werk der AG anbieten.

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten zu leisten. Er darf eine seinem Leistungsvermögen entsprechende Arbeit nicht ausschlagen. Lehnt der Mitarbeiter ein Arbeitsplatzangebot im Werk L einschließlich des Standortes T ab, das die AG für zumutbar hält, wird die Zumutbarkeit des angebotenen Arbeitsplatzes durch die Schiedskommission (siehe V.) geprüft. Wird die Zumutbarkeit bestätigt, wird zum Zwecke der Versetzung unter Wahrung der gesetzlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrats - soweit erforderlich - eine Änderungskündigung ausgesprochen. Die laufende Kündigungsfrist gilt als verlängerte Angebotsfrist. Lehnt der Mitarbeiter das mit der Änderungskündigung verbundene Versetzungsangebot ab, gilt die Änderungskündigung als Beendigungskündigung.

2. Gleichbehandlung

Die an die Standorte L und M versetzten Mitarbeiter werden in ihrem neuen Betrieb als gleichberechtigte und gleichrangige Belegschaftsmitglieder behandelt und anerkannt. Sie dürfen im Rahmen der Gleichbehandlung aller Betriebsangehörigen (§ 75 BetrVG) keine Benachteiligung, aber auch keine Besserstellung erfahren. Umgekehrt werden auch die bisherigen Belegschaftsmitglieder in L und M aus Anlass der vorgesehenen Maßnahmen weder bevorzugt noch benachteiligt.

3. Schulungsmaßnahmen aufgrund geänderter Aufgabenstellungen

Sofern bei Versetzungen die mögliche Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern nur auf einem Arbeitsplatz unter geänderter Aufgabenstellung möglich ist und hierfür Umschulungsmaßnahmen notwendig sind, wird das Unternehmen für geeignete Umschulungs- und/oder Weiterbildungsmaßnahmen sorgen. Hierbei werden notwendige Höherqualifizierungsmaßnahmen berücksichtigt.

Die Kosten hierfür trägt das Unternehmen. Leistungen Dritter (z. B. Arbeitsamt) sind vorrangig in Anspruch zu nehmen und werden darauf angerechnet. Während der Schulungsmaßnahmen wird den Mitarbeitern eine Verdienstsicherung im Rahmen der nachstehenden Ziffer 4 gewährt.

4. Verdienstaussgleich bei Versetzungen

4.1 Grundsatz

Wird ein Mitarbeiter auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt, so richten sich seine Eingruppierung und seine Entgeltbestandteile nach dem neuen Arbeitsplatz.

4.2 Voraussetzungen für den Verdienstaussgleich

Die Mitarbeiter erhalten einen Verdienstaussgleich, wenn sie im Rahmen dieses Interessenausgleichs aus betriebsbedingten Gründen einvernehmlich auf einen Arbeitsplatz versetzt werden, dessen Bruttoentgelt niedriger ist als bisher. Beruht die

Versetzung auf eigenem Wunsch des Mitarbeiters oder ist sie durch Umstände bedingt, die der Mitarbeiter verursacht hat, erfolgt keine Verdienstsicherung.

4.3 Berechnung des Verdienstauegleichs

Der Verdienstauegleich ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Sicherungsentgelt und dem jeweiligen Bruttomonatsentgelt am neuen Arbeitsplatz.

1. Das Sicherungsentgelt besteht aus dem Bruttomonatsentgelt am bisherigen Arbeitsplatz zum Zeitpunkt der Versetzung mit Ausnahme von Erschwerniszulagen, Mehrarbeitsvergütungen, Sachbezüge, Auslandszulagen, Schweißer- und Vertreterzulagen, Bereitschaftsvergütungen und Einmalzahlungen.
2. Das zu vergleichende Bruttomonatsentgelt am neuen Arbeitsplatz enthält
 - bei einer Versetzung in ein Werk mit gleicher Entgeltsystematik die gleichen Bestandteile wie das Sicherungsentgelt
 - bei einer Versetzung in ein Werk mit M.-Entgeltsystematik die folgenden Bestandteile
 - Tarifentgelt (Eingruppierung entsprechend dem neuen Arbeitsplatz)
 - Grundzulage
 - Übertarifliche Zulage (ÜTZ)
 - Vorarbeiterzulage
 - Prämienzulage (Durchschnittsprozentsatz der letzten 12 abgerechneten Monate der neuen Prämiengruppe)
 - Schichtzulage
 - SFN-Zuschlägeohne Erschwerniszulagen, Mehrarbeitsvergütungen und sonstige Entgeltbestandteile.

Die übertarifliche Zulage (ÜTZ) am neuen Arbeitsplatz wird in Höhe der persönlich anrechenbaren Zulage am bisherigen Arbeitsplatz gewährt, soweit dadurch insgesamt das Sicherungsentgelt nicht überschritten wird.

Der Verdienstauegleich wird auf der Basis der am bisherigen Arbeitsplatz geleisteten vertraglichen Wochenarbeitszeit berechnet. Wird am neuen Arbeitsplatz eine geringere vertragliche Wochenarbeitszeit im Verhältnis der neuen zur alten Wochenarbeitszeit gekürzt. Eine höhere vertragliche Arbeitszeit ändert den Verdienstauegleich nicht.

4.4 Versetzungen von Wechselschicht auf Tagschicht

Abweichend von Ziffer 4.3 werden bei einer Versetzung von Wechselschicht auf Tagschicht die SFN-Zuschläge nicht in den Verdienstauegleich einbezogen, weil die besondere Belastung der Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit entfällt. Wegen der dadurch eintretenden Minderung des Bruttoentgelts wird eine Ausgleichspauschale gewährt. Diese Ausgleichspauschale beträgt [...],- EUR monatlich. Sie wird bis zur Versetzung auf einen anderen Wechselschicht-Arbeitsplatz, längstens für 12 Monate, gezahlt. §§ 13, 14 MTV Chemie bleiben unberührt. Sollte es wider Erwarten nicht möglich sein, innerhalb von 12 Monaten Frist einen Wechselschichteinsatz zu vermitteln, wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Anschlussregelung getroffen.

4.5 Entwicklung des Verdienstauegleichs

Hat der Mitarbeiter bis zur Versetzung mindestens 15 Dienstjahre vollendet, wird sein Verdienstaussgleich zum jeweiligen Termin der Tarifierhöhung um den Prozentsatz der Tarifierhöhung gesteigert. Im Übrigen wird der Verdienstaussgleich unverändert gewährt, bis sich durch erneute Versetzungen oder sonstige strukturelle Änderungen das Entgelt am neuen Arbeitsplatz erhöht. Das gilt auch für Umgruppierungen am neuen Arbeitsplatz. Die dadurch bedingte Erhöhung des Bruttoentgelts wird dann auf den Verdienstaussgleich angerechnet.

Wird in der Zeit der Ausgleichszahlung dem Mitarbeiter ein zumutbarer Arbeitsplatz am selben Standort, der zu einem höheren Bruttomonatsentgelt im Sinne der Ziffer 4.3 führt, angeboten und von dem Mitarbeiter nicht angenommen, wird der Verdienstaussgleich entsprechend gekürzt bzw. er entfällt ganz. Die Zumutbarkeit wird durch die Schiedskommission (siehe V.) geprüft. Sollte innerhalb der Laufzeit dieses Interessenausgleichs eine erneute betriebsbedingte Versetzung auf einen Arbeitsplatz mit geringerem Bruttoentgelt vorzunehmen sein, wird für die Berechnung des Verdienstaussgleichs das Bruttomonatsentgelt am ursprünglichen Arbeitsplatz zugrunde gelegt.

4.6 Härtefälle

Härtefälle werden im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat festgestellt und geregelt.

5. Versetzungen an andere Standorte

5.1 Mitarbeiter, die vom Werk L einschließlich des Standortes T in ein anderes Werk der AG versetzt werden, erhalten folgende Leistungen:

- Fahrtkosten für die erste Hinreise gemäß Reisekostenordnung.
- Unterbringungskosten in der nachgewiesenen Höhe oder pauschal [...],- EUR je Übernachtung bis zum Umzug. Anfänglich werden erforderlichenfalls Hotelkosten gezahlt, allerdings mit der Auflage, baldmöglichst eine kostengünstigere Unterbringung zu suchen.
- Trennungsentschädigung (Mehraufwendungen für Verpflegung) für die Dauer der doppelten Haushaltsführung
- während der ersten [...] Monate (Probezeit) [...],- EUR pro Kalendertag, nach Ablauf dieser Zeit [...],- EUR pro Kalendertag.
Die Zahlung entfällt an Tagen, an denen der Mitarbeiter auf Dienstreise ist, sich zu Hause aufhält, sich in Urlaub befindet oder die Heimfahrt in Anspruch nimmt.
- Fahrtkosten für Familienheimfahrten nach dem Deutsche-Bahn-Tarif (Ziffer 3.2 Reisekostenordnung):
- 2 Heimfahrten monatlich für
Verheiratete mit eigenem Haushalt am alten Tätigkeitsort,
Nichtverheiratete mit eigenem Haushalt am alten Tätigkeitsort, die am neuen Tätigkeitsort noch keinen eigenen Haushalt begründet haben.
- 1 Heimfahrt monatlich für Nichtverheiratete, die bisher im Familienkreis gewohnt haben und noch keinen eigenen Haushalt am neuen Tätigkeitsort begründet haben.
- Das Unternehmen unterstützt die betroffenen Mitarbeiter bevorzugt bei der Wohnungssuche.
- Umzugskosten werden gegen Rechnung des Spediteurs in vollem Umfang erstattet. Renovierungskosten der bisherigen oder der künftigen Wohnung werden gegen Nachweis erstattet.
- Falls Maklergebühren anfallen, werden diese gegen Rechnung erstattet.

- Mietentschädigung bei doppelter Mietzahlung in Höhe der Mietkosten für die bisherige Wohnung für die Dauer der Kündigungsfrist bzw. bis zur einvernehmlichen Vertragsaufhebung, längstens für 12 Monate.
- Darlehen zur Zahlung einer Mietkaution.
- Dem Mitarbeiter kann ein zinsloses Arbeitgeberdarlehen gewährt werden, auch wenn er ein solches Darlehen bereits einmal erhalten hat.

Alle aufgeführten laufenden Leistungen werden, soweit nicht anders bestimmt, längstens für ein Jahr gewährt.

5.2

Mitarbeiter, die vom Einsatzort T auf Dauer an den Einsatzort L wechseln und ihren bisherigen Wohnsitz beibehalten, erhalten eine steuerpflichtige Ausgleichszahlung als einmaligen Ausgleich für den entstehenden Mehraufwand für Fahrten zwischen Wohnung und neuer Arbeitsstätte. Diese Ausgleichszahlung wird mit der Abrechnung des der Versetzung folgenden Monats ausgezahlt. Berechnungsgrundlage ist die Differenz der kürzesten Fahrtstrecke zwischen Wohnung und bisheriger Arbeitsstätte sowie zwischen Wohnung und neuer Arbeitsstätte, gestaffelt nach den Zonen der Mehrfahrtstrecke (Entfernungsdifferenz für die einzelne Fahrt):

- 3-8 km [...],- EUR
- mehr als 8 km [...],- EUR.

5.3

Gibt der Mitarbeiter aufgrund seines Wechsels vom Einsatzort T an den Einsatzort L seinen bisherigen Wohnsitz innerhalb von zwei Jahren auf und tritt dadurch eine erhebliche Verkürzung der Fahrtstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsplatz gegenüber der früheren Fahrtstrecke ein, werden folgende Leistungen gewährt:

- Umzugskosten werden gegen Rechnung des Spediteurs in vollem Umfang erstattet.
- Die Renovierungskosten der bisherigen oder der künftigen Wohnung werden gegen Nachweis erstattet.
- Das Unternehmen ist bei der Wohnungssuche behilflich.
- Dem Mitarbeiter kann ein zinsloses Arbeitgeberdarlehen gewährt werden, auch wenn er ein solches Darlehen bereits einmal erhalten hat.

III. Arbeitsvertragsbeendigungen

Alle Mitarbeiter, die einvernehmlich oder aufgrund vom Arbeitgeber ausgesprochener betriebsbedingter Kündigung aus dem Unternehmen ausscheiden, erhalten Leistungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen, wenn ein entsprechender Arbeitsplatz im ehemaligen Werk T (nach Ringtausch) ersatzlos entfällt. Anspruchsberechtigt sind auch diejenigen Mitarbeiter, die ihr Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Kündigungsfrist selbst beenden, sofern ihr Arbeitsplatz aufgrund der geplanten Rationalisierungsmaßnahmen wegfällt oder diese Mitarbeiter einen Arbeitsplatz freimachen, auf den ein vom Arbeitsplatzverlust in T betroffener Mitarbeiter versetzt werden könnte.

1. Leistungsausschlüsse

Keinen Anspruch auf die nachstehenden Leistungen haben:

- Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen.
- Mitarbeiter, die im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bzw. der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz genießen, d. h. deren Arbeitsvertrag noch nicht länger als 6 Monate besteht.
- Mitarbeiter, denen ein oder mehrere zumutbare Arbeitsplätze im Werk L einschließlich des Standortes T angeboten wurden und die den bzw. diese Arbeitsplätze abgelehnt haben. Vor Ausschluss des Leistungsanspruchs überprüft die Schiedskommission die Zumutbarkeit des angebotenen Arbeitsplatzes.
- Mitarbeiter, die ein Arbeitsverhältnis bei der Firma XY oder einem anderen mit der AG verbundenen Unternehmen unter Anerkennung der Dienstzeit annehmen.
- Mitarbeiter, die im unmittelbaren Anschluss an ihr Ausscheiden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen können. Ansprüche aus der Richtlinie [...] bleiben davon unberührt.
- Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis aus verhaltensbedingten Gründen beendet wird.

2. Arten der Leistungsgewährung

Je nach Lebensalter werden

- eine Übergangshilfe und gegebenenfalls anschließend eine Überbrückungshilfe oder
- eine Abfindung

gezahlt. Die Übergangs- und gegebenenfalls Überbrückungshilfe erhalten Mitarbeiter, die im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens das [...] Lebensjahr vollendet haben. Die Abfindung erhalten Mitarbeiter, die im Zeitpunkt des Ausscheidens das [...] Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

2.1 Übergangshilfe und Überbrückungshilfe

1. Dauer
Übergangshilfe wird gezahlt, solange der Mitarbeiter Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, längstens bis zu dem Zeitpunkt, in dem ein Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung besteht; in der Regel bis zur Vollendung des [...] Lebensjahres.
Überbrückungshilfe wird nach Beendigung der Gewährung von Arbeitslosengeld gezahlt, längstens bis zu dem Zeitpunkt, in dem ein Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung besteht; in der Regel bis zur Vollendung des [...] Lebensjahres.
2. Höhe
Die Übergangshilfe und die Überbrückungshilfe betragen bei Mitarbeitern in der Tagschicht 68 %, bei Mitarbeitern in der Wechselschicht 82 % des zuletzt bezogenen Brutto-Monatsentgelts ohne Berücksichtigung des SFN-Zuschläge. Hierauf werden Leistungen der Arbeitslosenversicherung (ohne künftige Erhöhungsbeträge), Rentenleistungen der Sozialversicherungsträger oder gleichwertige Leistungen aus einer fällig werdenden befreienden Lebensversicherung oder sonstiger öffentlicher oder betrieblicher Versorgungseinrichtungen, soweit letztere nicht auf Eigenbeiträgen des Mitarbeiters beruhen, angerechnet. Bereits gewährte Rentenleistungen werden nicht angerechnet.

Gewährt das Arbeitsamt dem ausgeschiedenen Mitarbeiter trotz korrekter Antragstellung keine oder nur eine verminderte Arbeitslosenhilfe, weil er nicht bedürftig im Sinne der Leistungsvoraussetzungen ist, wird die Arbeitslosenhilfe nur in Höhe der tatsächlichen Leistung des Arbeitsamtes auf die Überbrückungshilfe angerechnet. Hat der ausgeschiedene Mitarbeiter den Antrag auf Arbeitslosenhilfe jedoch nicht oder nicht korrekt gestellt, wird der Bezug seiner höchstmöglichen Arbeitslosenhilfe fiktiv unterstellt. Wenn das Arbeitsamt keine Arbeitslosenhilfe gewährt, trägt es auch nicht die Beiträge zur Krankenversicherung. In diesem Falle erstattet das Unternehmen dem ausgeschiedenen Mitarbeiter zur Aufrechterhaltung des Krankenversicherungsschutzes den Gesamtbeitrag zur Krankenversicherung bis zur Höhe der Beiträge der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse.

3. c) Fälligkeit

Die Übergangshilfe bzw. die Überbrückungshilfe wird monatlich nachträglich auf ein vom Mitarbeiter zu benennendes Girokonto bei der Post, einer Bank oder Sparkasse gezahlt.

2.2 Ergänzung der Übergangshilfe/Überbrückungshilfe

Zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile durch Beendigung der Berufstätigkeit vor Gewährung der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung wird ein gestaffelter Einmalbetrag von 1 bis maximal 5 Brutto-Monatsentgelten gemäß nachstehender Tabelle gewährt.

| Alter vollendet | Anzahl Monatsentgelte |
|---------------------|-----------------------|
| 55 Jahre, 0 Monate | 5,00 |
| 55 Jahre, 1 Monate | 4,92 |
| 55 Jahre, 2 Monate | 4,83 |
| 55 Jahre, 3 Monate | 4,75 |
| 55 Jahre, 4 Monate | 4,67 |
| 55 Jahre, 5 Monate | 4,58 |
| 55 Jahre, 6 Monate | 4,50 |
| 55 Jahre, 7 Monate | 4,42 |
| 55 Jahre, 8 Monate | 4,33 |
| 55 Jahre, 9 Monate | 4,25 |
| 55 Jahre, 10 Monate | 4,17 |
| 55 Jahre, 11 Monate | 4,08 |
| 56 Jahre, 0 Monate | 4,00 |
| 56 Jahre, 1 Monate | 3,92 |
| 56 Jahre, 2 Monate | 3,83 |
| 56 Jahre, 3 Monate | 3,75 |
| 56 Jahre, 4 Monate | 3,67 |
| 56 Jahre, 5 Monate | 3,58 |
| 56 Jahre, 6 Monate | 3,50 |
| 56 Jahre, 7 Monate | 3,42 |
| 56 Jahre, 8 Monate | 3,33 |
| 56 Jahre, 9 Monate | 3,25 |
| 56 Jahre, 10 Monate | 3,17 |
| 56 Jahre, 11 Monate | 3,08 |
| 57 Jahre, 0 Monate | 3,00 |

| | |
|---------------------|------|
| 57 Jahre, 1 Monate | 2,92 |
| 57 Jahre, 2 Monate | 2,83 |
| 57 Jahre, 3 Monate | 2,75 |
| 57 Jahre, 4 Monate | 2,67 |
| 57 Jahre, 5 Monate | 2,58 |
| 57 Jahre, 6 Monate | 2,50 |
| 57 Jahre, 7 Monate | 2,42 |
| 57 Jahre, 8 Monate | 2,33 |
| 57 Jahre, 9 Monate | 2,25 |
| 57 Jahre, 10 Monate | 2,17 |
| 57 Jahre, 11 Monate | 2,08 |
| 58 Jahre, 0 Monate | 2,00 |
| 58 Jahre, 1 Monate | 1,92 |
| 58 Jahre, 2 Monate | 1,83 |
| 58 Jahre, 3 Monate | 1,75 |
| 58 Jahre, 4 Monate | 1,67 |
| 58 Jahre, 5 Monate | 1,58 |
| 58 Jahre, 6 Monate | 1,50 |
| 58 Jahre, 7 Monate | 1,42 |
| 58 Jahre, 8 Monate | 1,33 |
| 58 Jahre, 9 Monate | 1,25 |
| 58 Jahre, 10 Monate | 1,17 |
| 58 Jahre, 11 Monate | 1,08 |
| von 59 bis 63 | 1,00 |

2.3 Abfindung

Mitarbeiter, die mindestens 6 Monate im Unternehmen beschäftigt waren, erhalten für jedes Jahr ihrer Beschäftigung (anerkannte Dienstjahre, kaufmännisch gerundet) eine Abfindung in Höhe eines halben Brutto-Monatsentgelts, mindestens jedoch 3.000,- EUR. Zusätzlich erhalten anerkannte Schwerbehinderte einen Einmalbetrag von 5.000,- EUR und Mitarbeiter mit Kindern einen Einmalbetrag von 3.000,- EUR je Kind laut Steuerkarte.

Wegen der hier zu regelnden besonderen Verhältnisse und zum Ausgleich der auftretenden sozialen Härten werden die Abfindungsbeträge nach folgender Formel aufgestockt:

$(\text{Lebensalter} + \text{anrechenbare Dienstjahre}) \times 200 \text{ EUR}$

Die Abfindung wird - sozialversicherungsfrei und im Rahmen der Höchstbeträge des Einkommensteuergesetzes steuerfrei - am Ende des dem Ausscheiden folgenden Monats auf ein vom Mitarbeiter zu benennendes Girokonto bei der Post, einer Bank oder Sparkasse gezahlt.

2.4 Entgeltdefinition

Bei der Berechnung des Brutto-Monatsentgelts gemäß Ziffern 2.1 bis 2.3 ist maßgebend das zuletzt bezogene Bruttoentgelt ausschließlich Mehrarbeitsvergütung, SFN-Zuschläge, Erschwerniszulage, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen und

sonstige einmalige Zahlungen. Leistungslohnübertverdienste werden nach dem Durchschnitt der letzten 12 Monate ermittelt.

3. Mitwirkungs- und Meldepflichten

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, nach seinem Ausscheiden die entsprechenden Anträge auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung zu stellen und der Meldepflicht beim Arbeitsamt nachzukommen. Der Antrag auf Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung ist rechtzeitig zu stellen, sobald die gesetzlichen Voraussetzungen in der Person des Antragstellers hierfür gegeben sind.

Ereignisse, die die Gewährung von Leistungen nach dieser Regelung beeinflussen können, sind der Personalabteilung unverzüglich anzuzeigen. Bei Verletzung dieser Verpflichtungen entfällt die Leistungsgewährung in dem Zeitpunkt, in dem der Mitarbeiter Kenntnis von dem Ereignis hatte oder grob fahrlässig von dem Ereignis keine Kenntnis genommen hat.

4. Anrechnung anderer Einkünfte

Auf die Gewährung laufender Leistungen nach dieser Regelung sind Einkünfte aus selbständiger oder unselbständiger Tätigkeit anzurechnen, soweit sie den Betrag von 1.000,- EUR im Monat überschreiten. Führen die vorgenannten Tätigkeiten zur Kürzung oder zum Entzug der Leistungen des Arbeitsamtes, so erhöhen sich hierdurch nicht die laufenden Leistungen des Arbeitgebers.

5. Sonstige Leistungen bei Ausscheiden aus dem Unternehmen

5.1 Betriebliche Altersversorgung

Scheidet ein Mitarbeiter gegen Zahlung einer Abfindung aus, so erhält er, sofern er zu diesem Zeitpunkt das 35. Lebensjahr vollendet hat und

- entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens 10 Jahren bestanden hat
- oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurückliegt und die versorgungszusage für ihn mindestens 3 Jahre bestanden hat

eine unverfallbare Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Scheidet ein Mitarbeiter mit Übergangs- bzw. Überbrückungshilfe aus, bleibt sein Anspruch in der vollen bis zum Austrittstermin erworbenen Höhe erhalten; auf die Berechnung eines ratielichen Anspruchs (m/n) gemäß Betriebsrentengesetz wird verzichtet.

5.2 Urlaub

Unabhängig vom Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht dem Mitarbeiter, der Leistungen nach dieser Vereinbarung erhält, der volle Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr zu. Der Urlaub ist vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Freizeit zu gewähren und zu nehmen.

5.3 Befreiende Lebensversicherung

Mitarbeiter, die mit Übergangs- oder Überbrückungshilfe ausscheiden und von der Versicherungspflicht befreit sind, erhalten zur Fortführung ihrer befreienden

Lebensversicherung die bisher gezahlten Prämien bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres, soweit diese nicht von der Arbeitsverwaltung übernommen werden.

5.4 Jahresprämie

Ausgeschiedene Mitarbeiter erhalten für das Austrittsjahr die volle Jahresprämie.

5.5 Dienstjubiläum

Mitarbeiter, die innerhalb von 12 Monaten nach ihrem Ausscheiden ein Dienstjubiläum begehen würden, erhalten als zusätzliche Abfindung die Jubiläumsvergütung entsprechend den Jubiläumsdienstzeiten nach der geltenden Regelung in voller Höhe; Sachgeschenke, Ehrungen und bezahlte Freistellungen entfallen.

5.6 Darlehen

Darlehen werden aus Anlass des Ausscheidens bei der AG nicht zur sofortigen Rückzahlung fällig; ihre Tilgung richtet sich nach den ursprünglich vereinbarten Bedingungen.

5.7 Werkwohnungen

Mitarbeitern, die mit Abfindung ausscheiden und die eine Werkwohnung bewohnen, wird für 2 Jahre Unkündbarkeit der überlassenen Wohnung aus diesem Anlass zugesagt. Härtefälle werden in der Schiedskommission festgestellt und geregelt.

Mitarbeitern, die mit Übergangs-/Überbrückungshilfe ausscheiden, wird das Mietverhältnis aus diesem Anlass nicht gekündigt.

6. Abtretungs- und Verpfändungsverbot

Ansprüche auf Leistungen gemäß Ziffer III. dürfen weder abgetreten noch verpfändet werden. Abtretungen und Verpfändungen sind dem Unternehmen gegenüber unwirksam. Solange der Mitarbeiter noch nicht vereinbarungsgemäß oder zum Ende der Kündigungsfrist ausgeschieden ist, sind die Ansprüche auf Leistungen gemäß Ziffer III. nicht vererblich.

Für den Sterbemonat und die darauf folgenden Monate wird die volle Übergangs- bzw. Überbrückungshilfe an die versorgungsberechtigten im gemeinsamen Haushalt lebenden Hinterbliebenen Ehepartner oder Kinder, oder an Kinder, die sich noch in der Ausbildung befinden, gezahlt.

7. Anrechnung anderer Leistungen

Eine im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses außerhalb dieser Betriebsvereinbarung zu zahlende gerichtliche oder außergerichtliche Abfindung wird auf die Leistungen aus dieser Betriebsvereinbarung angerechnet.

IV. Härtefonds

Zur Milderung besonderer zusätzlicher wirtschaftlicher Nachteile und sozialer Härten wird ein Härtefonds in Höhe von 100.000,- EUR eingerichtet. Über die Verwendung der Mittel aus diesem Fonds entscheidet die Schiedskommission.

V. Schiedskommission

Ergeben sich bei der Anwendung oder Auslegung dieses Sozialplans Streitigkeiten zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung, wird zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten eine Schiedskommission gebildet. Die Schiedskommission unterliegt dem Einigungszwang.

Mitglieder der Kommission:

VI. Inkrafttreten

Dieser Sozialplan tritt am in Kraft. Er regelt ausschließlich die Maßnahmen und deren Folgen, die in dieser Vereinbarung angesprochen sind und ersetzt während seiner Laufzeit bestehende Regelungen gleichen oder vergleichbaren Inhalts.

Die Regelungen dieses Sozialplans enden mit dem Ablauf der geplanten Maßnahmen. Sie entfalten keine Nachwirkung und schaffen kein Präjudiz für vergleichbare spätere Maßnahmen.