**Muster eines Sozialplans zur Abmilderung von wirtschaftlichen Nachteilen aus Rationalisierungsmaßnahmen**

Zwischen der Geschäftsleitung der Fa ... in ... und dem Betriebsrat wird gemäß § 112 BetrVG folgender Sozialplan vereinbart.

**§ 1 Geltungsbereich**

1. Dieser Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmer/innen im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen/standen und deren Arbeitsplätze infolge der Produktionseinstellung bzw. -verlagerung entfallen. Des Weiteren fallen alle betriebsbedingten Kündigungen während der Laufzeit dieses Sozialplans unter diese Regelungen. Die Abfindungen aus diesem Sozialplan gelten auch für diejenigen Arbeitnehmer/innen nach § 1 Abs. 1 des Sozialplans, die aus Anlass dieser Rationalisierungsmaßnahme gekündigt haben oder durch Aufhebungsverträge aus dem Betrieb ausgeschieden sind. Bei Eigenkündigung sind die tariflichen Kündigungsfristen zu beachten. Allerdings darf Arbeitnehmer/innen, die ohne Einhaltung der Kündigungsfristen aus dem Betrieb ausscheiden möchten, dieses nur aus dringenden betrieblichen Gründen verwehrt werden.
2. Arbeitnehmer, die aus in ihrem Verhalten liegendem wichtigen Grund gemäß § 626 BGB rechtskräftig nach Abschluss des Sozialplans gekündigt wurden oder werden, erhalten keine Leistung aus diesem Sozialplan. Arbeitnehmer/innen, die an einem anderen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden, erhalten keine Abfindung aus diesem Sozialplan. Alle anderen eventuellen Ansprüche bleiben erhalten.

**§ 2 Information über freie Arbeitsplätze**

1. Die Geschäftsleitung bemüht sich um Informationen über freie Arbeitsplätze in anderen Betrieben des Unternehmens und wird diese durch Aushang als Stellenausschreibung bekannt geben. Die Stellenausschreibung muss mindestens eine Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung, Lohn- oder Gehaltsgruppe, Bruttoverdienst und den Einsatzort beinhalten.
2. Bei Übernahme in einen anderen Betrieb des Unternehmens werden bisherige Betriebszugehörigkeitsjahre angerechnet.

**§ 3 Zumutbarkeit des neuen Arbeitsplatzes**

1. Der angebotene Arbeitsplatz muss für den jeweiligen Beschäftigten örtlich, wirtschaftlich und beruflich zumutbar sein. Örtlich ist der Arbeitsplatz zumutbar, wenn die sozialen, familiären und kulturellen Bindungen des Beschäftigten, seiner Familie oder der eheähnlichen Beziehung nicht unter der Versetzung an den neuen Arbeitsplatz leiden. Beruflich zumutbar ist der neue Arbeitsplatz, wenn die Anforderungen der Qualifikation und der bisherigen Stellung des/der Arbeitnehmers/in entsprechen. Ist für den angebotenen Arbeitsplatz eine Qualifizierung erforderlich, trägt der Arbeitgeber die anfallenden Kosten.
2. Wirtschaftlich zumutbar ist der angebotene Arbeitsplatz, wenn das Entgelt dem des bisherigen Arbeitsplatzes entspricht. Wird auf dem neuen Arbeitsplatz ein geringeres Entgelt vergütet, ist der Arbeitsplatz unzumutbar.
3. Nimmt der/die Arbeitnehmer/in trotzdem das Angebot des neuen Arbeitsplatzes an, so erhalten die betroffenen Arbeitnehmer/innen eine Verdienstsicherung nach folgender Staffel: bis zum vollendeten 30. Lebensjahr für die Dauer von 18 Monaten, bis zum vollendeten 50. Lebensjahr für die Dauer von 32 Monaten den Bruttodurchschnittsverdienst der letzten drei Monate. Eine Abgruppierung von mehr als zwei Gruppen ist nicht zulässig. Arbeitnehmer/innen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, können nicht abgruppiert werden.
4. Wird einem/einer Arbeitnehmer/in auf dem neuen Arbeitsplatz innerhalb von zwei Jahren betriebsbedingt gekündigt, so erhält er/sie Leistungen aus diesem Sozialplan. Erhält der/die Arbeitnehmer/in Leistungen aus einem anderen Sozialplan, werden diese angerechnet.
5. Eine Veränderung der Arbeitszeit von Vollzeit in Teilzeit ist nur mit Zustimmung des/der Arbeitnehmers/in möglich. In diesen Fällen erhalten die Arbeitnehmer/innen eine anteilige Abfindung.
6. Arbeitnehmer/innen, die aufgrund des Arbeitsplatzwechsels umziehen, werden die Umzugskosten innerhalb von zwei Jahren erstattet, wenn der/die Arbeitnehmer/in innerhalb dieses Zeitraums betriebsbedingt entlassen wird oder sich herausstellt, dass der angebotene Arbeitsplatz nicht gleichwertig oder unzumutbar ist.

**§ 4 Entschädigungen bei Annahme des neuen Arbeitsplatzes innerhalb des Unternehmens**

1. Bis zum Umzug, längstens für die Dauer von sechs Monaten ab der Versetzung, werden dem/der Arbeitnehmer/in die Kosten des Verpflegungsmehraufwands bei notwendigen Übernachtungen durch ein Tagegeld vergütet. Das Tagegeld wird auch für arbeitsfreie Tage gezahlt. Bei Abwesenheit vom neuen Beschäftigungsort aus privaten Gründen von mehr als sieben Kalendertagen wird die Zahlung eingestellt und erst wieder gewährt, wenn der Arbeitnehmer seine Beschäftigung wieder aufnimmt.
2. Die Übernachtungskosten werden nach Beleg (inkl. Nebenkosten), höchstens in der Höhe von ... EUR bis zum Umzug, übernommen. Sollten im Einzelfall höhere Kosten entstehen, entscheidet die paritätische Kommission über die Übernahme der Kosten.

**§ 5 Reisekosten**

1. Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten

• zur Arbeitsplatzbesichtigung,

• zur Arbeitsaufnahme,

• zur Wohnungssuche für sich, den/die Partner/in und die Kinder bis zu fünf Reisen bei jeweils zwei Tagen Aufenthalt,

• am Umzugstag für sich und den/die Partner/in sowie die Kinder ein Tagegeld von jeweils ... EUR und die anfallenden Reisekosten der 1. Klasse der Bundesbahn vergütet. Sollten am neuen Wohnort zusätzliche Fahrtkosten entstehen, werden diese nach Beleg erstattet.

1. Für die anfallenden Übernachtungen können insgesamt für den/die Arbeitnehmer/in/Partner/in und Kinder gegen Beleg bis zu 150 EUR pro Tag abgerechnet werden.
2. Bis zum Umzug, längstens für sechs Monate, kann der/die Arbeitnehmer/in einmal wöchentlich eine Heimfahrt nach den in § 5 Abs. 1 zu erstattenden Kosten abrechnen.
3. Ist der Umzug nicht innerhalb der sechs Monate möglich, entscheidet die paritätische Kommission über weitergehende Regelungen.
4. Alle mit dem Umzug entstehenden Kosten werden vom Arbeitgeber übernommen. Hierzu gehören insbesondere:

• Umzugskosten nach Beleg,

• Maklergebühren in üblicher Höhe nach Beleg,

• evtl. Doppelmiete für drei Monate,

• die Kosten für die bisherige Wohnung, wenn noch kein Nachmieter gefunden wurde.

1. Zur Abgeltung sonstiger mit dem Umzug in Zusammenhang stehender Aufwendungen erhält der/die Arbeitnehmer/in einen einmaligen Betrag von 2.500 EUR.

**§ 6 Qualifizierung**

1. Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen muss vor jeder Kündigung die Möglichkeit der Qualifizierung für den Betrieb sowie für andere im Unternehmen benötigte Qualifikationen geprüft werden.
2. Arbeitnehmer/innen, die aufgrund ihrer Qualifikation und der jeweiligen Arbeitsmarktsituation nur erschwert zu vermitteln sind, erhalten die Möglichkeit der Qualifizierung zur Verbesserung ihrer Vermittlungsfähigkeit durch den Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt.
3. Hierdurch entstehende Kosten werden unter Anrechnung der Leistung Dritter vom Arbeitgeber übernommen.
4. Erklärt sich der/die Arbeitnehmer/in zu einer Qualifizierungsmaßnahme bereit, muss die Qualifizierungsmaßnahme gewährt werden.
5. Während der Qualifizierungsmaßnahme bleiben die Arbeitnehmer/innen Beschäftigte des Unternehmens. Kann den Arbeitnehmer/innen nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme kein entsprechender Arbeitsplatz angeboten werden, erhält der/die Arbeitnehmer/in die Abfindung nach dem Sozialplan.
6. Scheiden Arbeitnehmer/innen nach der Kündigung durch den Arbeitgeber aus und nehmen an einer vom Arbeitsamt vermittelten oder geförderten Maßnahme nach dem AFG erfolgreich teil und ist keine Wiedereinstellung möglich, erhalten sie die im Sozialplan festgelegte Abfindung zuzüglich 20 % der Abfindungssumme.
7. Auf Wunsch des/der Arbeitnehmer/in ist statt der Abfindung während der Qualifizierungsmaßnahme, längstens für 24 Monate, ein Zuschuss zum Unterhaltsgeld in der Höhe der Differenz des bisherigen Nettoverdienstes (Durchschnitt der letzten drei Monate) zum Unterhaltsgeld zu zahlen. Eventuell anfallende Sachkosten werden, wenn kein Dritter in Anspruch genommen werden kann, vom Arbeitgeber übernommen.

**§ 7 Freistellung zur Arbeitsplatzsuche und bevorzugte Wiedereinstellung**

1. Alle betroffenen Arbeitnehmer/innen haben einen Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Arbeitsplatzsuche.
2. Arbeitnehmer/innen, denen gekündigt wurde, die durch Aufhebungsvereinbarung ausgeschieden sind oder die an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben, werden bei Freiwerden einer ihren fachlichen und persönlichen Voraussetzungen entsprechenden Stelle bevorzugt eingestellt.
3. Für den Zeitraum eines Jahres erhalten die betroffenen Arbeitnehmer/innen Mitteilung über alle zu besetzenden Stellen.

**§ 8 Abfindungen**

1. Für die infolge der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer/innen wird folgende Abfindungsregelung getroffen:

Lebensalter x Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatseinkommen

Divisor

Der Divisor beträgt für Arbeitnehmer/innen bis zum 40. Lebensjahr = 60,

ab dem 40. Lebensjahr = 50

(2)Jede/r betroffene Arbeitnehmer/in, Auszubildende erhält einen Sockelbetrag von 2.500 EUR. Teilzeitbeschäftigte erhalten die anteilige Leistung.

1. Anerkannte Schwerbehinderte erhalten bei einem Grad der Schwerbehinderung von 50 % = 500 EUR zusätzlich und bei mehr als 50 % = 1.000 EUR zusätzlich zur Abfindung.
2. Für jedes auf der Lohnsteuerkarte aufgeführte Kind wird ein Zuschlag von 750 EUR gezahlt.
3. Bei der Berechnung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit werden zum Zeitpunkt des Ausscheidens angefangene Jahre aufgerundet.

Als Bruttomonatseinkommen gilt mindestens der Betrag von 1.350 EUR und höchstens 2.900 EUR.

1. Betroffene Arbeitnehmer/innen erhalten unabhängig vom Zeitpunkt ihres Ausscheidens den vollen Jahresurlaub einschließlich des Urlaubsgelds.
2. Arbeitnehmer, die mindestens ein halbes Jahr im Betrieb beschäftigt waren, erhalten unabhängig vom Zeitpunkt ihres Ausscheidens die volle tarifliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld).
3. Vermögenswirksame Leistungen werden noch für einen Zeitraum von sechs Monaten nach dem Ausscheiden übernommen.
4. Arbeitnehmer/innen, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens nur noch sechs Monate bis zur Anspruchsberechtigung der betrieblichen Altersversorgung zurückzulegen haben, werden so gestellt, als ob diese Zeit bereits erreicht ist.
5. Die Abfindung wird mit dem Ausscheiden fällig.

**§ 9 Meinungsverschiedenheiten**

1. In allen Fällen, in denen Meinungsverschiedenheiten aus diesem Sozialplan entstehen, entscheidet die zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu bildende paritätische Kommission. Die Kommission besteht aus je zwei Vertretern. Die Arbeitnehmervertreter werden vom Betriebsrat benannt.
2. Einigt sich die paritätische Kommission nicht über den Inhalt oder Geist des Sozialplans, haben Arbeitgeber und Betriebsrat mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln. Kommt auch hier keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG.

**§ 10 Gültigkeit**

1. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft und gilt auch für Kündigungen der Arbeitnehmer/innen oder Aufhebungsvereinbarungen, die aufgrund dieser Betriebsänderung schon vorher erfolgten.
2. Diese Betriebsvereinbarung kann nicht vor Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Quartalsende.

Ort, Datum

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Geschäftsleitung Betriebsrat