***Sozialplan aus Anlass eines Personalabbaus nach § 112a BetrVG***

Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat der Firma ... wird aus Anlass der Neuorganisation des Unternehmens gemäß § 112a BetrVG folgender Sozialplan geschlossen:

**Präambel**

Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich einig, dass die Neuorganisation des Unternehmens zwecks Sicherung des wirtschaftlichen Bestands unumgänglich und damit verbunden ein größerer Personalabbau unvermeidlich ist. Es ist das erklärte Ziel von Geschäftsleitung und Betriebs-rat, mit dem Sozialplan die wirtschaftlichen Nachteile für die vom Personalabbau betroffenen Arbeitnehmer auszugleichen oder zumindest zu mildern. Der nachfolgende Sozialplan berücksichtigt sowohl die sozialen Interessen der betroffenen Arbeitnehmer als auch die wirtschaftliche Situation des Unternehmens.

**§ 1 Personeller und räumlicher Geltungsbereich**

1. Der Sozialplan gilt für alle unter das Betriebsverfassungsgesetz fallenden Mitarbeiter, die von den geplanten personellen Maßnahmen während der Laufdauer dieses Sozialplans betroffen werden. Der Geltungsbereich dieses Sozialplans erstreckt sich auf alle Betriebsstätten des Unternehmens einschließlich der Nebenbetriebe. Der Sozialplan gilt vor allem für die in Anlage 1 und 2 des Sozialplans aufgeführten Mitarbeiter.
2. Keine Ansprüche aus dem Sozialplan haben solche Mitarbeiter,

• die leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 BetrVG sind,

• die ihr Arbeitsverhältnis vor dem (.).. gekündigt haben,

• die vor Ablauf der Kündigungsfrist vertragswidrig ohne ausdrückliche Zustimmung der Firma ausscheiden,

• denen aus einem in ihrer Person oder in ihrem Verhalten liegenden Grund gekündigt wird,

• die in Zusammenhang mit der Personalreduzierung und Umorganisation aus dem Unternehmen ausscheiden, obwohl ihnen die Beschäftigung auf einem anderen vom Unternehmen angebotenen Arbeitsplatz zugemutet werden kann und angeboten wurde,

• die bis zum ... Anspruch auf Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, Berufsunfähigkeit, im Rahmen der flexiblen Altersgrenze oder Altersrente erwerben.

**§ 2 Abfindungsregelung**

1. Mitarbeiter, die aufgrund der diesem Sozialplan zugrunde liegenden Betriebsänderung aus der Firma ausscheiden, erhalten eine Abfindung von 40 % eines Bruttomonatsbezugs pro Beschäftigungsjahr. Maßgebend sind die vertraglichen Septemberbezüge … Zusätzlich erhält jeder Mitarbeiter pro auf der Lohnsteuerkarte eingetragenem Kind einen Abfindungsbetrag von 500 EUR.
2. Als Bruttoabfindungsbezug gilt die laufende monatliche Vergütung zuzüglich Zulagen, jedoch ohne Überstundenvergütung, vermögenswirksame Leistungen und sonstige Vergünstigungen. Bei wechselnden Bezügen ist der Durchschnitt der Bezüge zwischen März und September des laufenden Jahres zugrunde zu legen.
3. Beschäftigungsjahre sind die am Tage des Ausscheidens vollendeten vollen Jahre ab Dienst-antritt.
4. Abfindungszahlungen sind im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften steuerpflichtig. Die Abfindungsbeträge werden bei der Abrechnung nach § 24 Nr. 1a i. V. m. § 34 Abs. 1 und 2 Nr. 2 EStG steuerbegünstigt.
5. Abfindungsansprüche können nicht abgetreten oder verpfändet werden. Die Vererbbarkeit ist ausgeschlossen.
6. Die Leistungen aus dem Sozialplan richten sich bei Teilzeitbeschäftigten nach dem Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.
7. Besondere Härtefälle werden zwischen Geschäftsleitung und dem Betriebsrat gesondert geregelt. Hierfür stellt die Firma einen Härtefonds von 25.000 EUR bereit, über den gemeinsam nach Abschluss der Abbauaktion am ... verfügt wird, nachdem alle Härtefälle bekannt sind. Im Falle der Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle.

**§ 3 Ausschluss von der Abfindungsregelung**

1. Die Leistungen nach § 2 entfallen für alle Mitarbeiter, die 55 Jahre und älter sind und die Voraussetzungen für eine vorzeitige Pensionierung erfüllen. Sie erhalten für die Zeit nach dem Ausscheiden folgende Leistungen, bezogen auf das letzte monatliche Nettoeinkommen bei vertraglicher individueller monatlicher tariflicher Arbeitszeit:

• für die ersten zwölf Monate 100 %

• für weitere 24 Monate 90 %

• danach für zwölf Monate 80 %

1. Diese Leistungen enden zum Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruchnahme einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Auf das Nettoeinkommen werden die von der Bundesagentur für Arbeit rechnerisch zu ermittelnden Lohnersatzleistungen angerechnet. Für die Berechnung der Leistungen der Bundesagentur für Arbeit gilt jeweils die beim Vertragsabschluss gültige Lohnsteuerklasse.

Die sich unter Berücksichtigung der rechnerisch zu ermittelnden Leistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch ergebenden monatlichen Differenzbeträge werden zum Zeitpunkt des Ausscheidens in einer Summe mit der letzten Abrechnung gezahlt.

**§ 4 Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

1. Der Sozialplan entbindet das Unternehmen nicht, in jedem Einzelfall die Kündigung zu erklären. Alle von den Abbaumaßnahmen betroffenen Arbeitnehmer werden bis zu ihrem Ausscheiden weiterbeschäftigt und erhalten bis zu diesem Zeitpunkt die vertraglichen Bezüge. Die Firma ist berechtigt, gekündigte Arbeitnehmer unter Anrechnung auf Urlaubsansprüche von der Dienstleistung bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen.
2. Zu kündigende Mitarbeiter, die freigestellt werden sollen, können den Abschluss eines vorzeitigen Aufhebungsvertrags verlangen. Eine Ankündigungsfrist von vier Wochen ist einzuhalten. In diesem Fall ist die Firma berechtigt, eine vorzeitige Vertragsauflösung zu vereinbaren und die zwischen Auflösungstermin und Ende der Kündigungsfrist offenstehenden Monatsgehälter als zusätzliche Abfindung abzurechnen.
3. Der betroffene Personenkreis ist namentlich als Anhang zu diesem Sozialplan festgelegt. Der Betriebsrat stimmt der Vertragsauflösung unter den im Sozialplan vereinbarten Bedingungen für diesen Personenkreis i. S. v. § 102 BetrVG zu.

**§ 5 Innerbetrieblicher Personalausgleich, Weiterbeschäftigung durch Versetzung**

1. Die Firma wird unmittelbar vom Personalabbau nicht betroffene Mitarbeiter ggf. innerbetrieblich versetzen, um im Wege der Sozialauswahl frei gewordene Positionen besetzen zu können. Das Angebot der Versetzung muss schriftlich erfolgen. Die entsprechende innerbetriebliche Stellenausschreibung gilt als Angebot.
2. Für die Versetzung kommt grundsätzlich eine Stelle in Betracht, die der Qualifikation des Mitarbeiters zum Versetzungszeitpunkt entspricht und nach angemessener Einarbeitungszeit ausgefüllt werden kann. Die Versetzung erfolgt im Einvernehmen mit den betroffenen Mitarbeitern und unter Beachtung der Rechte des Betriebsrats (§ 99 BetrVG). Es besteht Übereinstimmung da-rüber, dass ggf. eine Änderungskündigung erforderlich ist, wenn Einvernehmen mit dem Mitarbeiter nicht herzustellen ist.
3. Besteht innerhalb von sechs Monaten nach Umsetzung, Versetzung oder Änderungskündigung Einvernehmen mit dem Mitarbeiter, dass er den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht gerecht werden kann und kommt es zur Auflösung des Arbeitsvertrags, erhält er die Hälfte der entsprechenden Leistungen nach den Regelungen dieses Sozialplans.
4. Kommt es im Rahmen von Umsetzung, Versetzung oder Änderungskündigung zu Wohnungswechseln, übernimmt die Firma die Umzugskosten und die Kosten der Vermittlung einer Wohnung am neuen Wohnort. Für den Umzug werden die erforderlichen Tage (maximal drei Tage) als Arbeitszeit angerechnet; im Übrigen gelten insoweit die einschlägigen Versetzungsrichtlinien.
5. Sofern durch Versetzung, Umsetzung oder Änderungskündigung Umschulungen erforderlich werden, trägt die Firma für umschulungsfähige und umschulungswillige Mitarbeiter die zumut-baren Kosten für diejenigen Umschulungsmaßnahmen, welche es ermöglichen, eine mindestens gleichwertige und zumutbare andere Tätigkeit an einem freien Arbeitsplatz auszuüben.

**§ 6 Weitere arbeitsgerichtliche Ansprüche der im Rahmen des Personalabbaus ausscheidenden Arbeitnehmer**

• Urlaubsansprüche der ausscheidenden Arbeitnehmer werden gemäß den tarifvertraglichen Regelungen abgewickelt.

• Auf Wunsch des Mitarbeiters stellt die Personalabteilung ein qualifiziertes Zwischenzeugnis aus, unbeschadet des Anspruchs auf ein qualifiziertes Endzeugnis bei Ausscheiden.

• Mitarbeiter, welche im Jahr des Ausscheidens ein Dienstjubiläum begehen würden, erhalten mit der Abfindung das betriebliche Jubiläumsgeld.

• Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld sind bei Ausscheiden im Laufe des Jahres zeitanteilig zu zahlen.

• Werkswohnungen können aus Anlass des Ausscheidens nicht gekündigt werden.

• Für die Tilgung von Firmendarlehen gelten die vereinbarten Bedingungen auch für die Zeit nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters.

• Abfindungen aus dieser Betriebsvereinbarung und solche, die einem Mitarbeiter wegen es Verlusts des Arbeitsplatzes aus anderen Rechtsgründen zustehen oder zugesprochen wer-den sollten, werden in jedem Fall gegeneinander verrechnet, d.h. Mehrfachzahlungen sind ausgeschlossen. Im Falle eines Kündigungsschutzrechtsstreits wird die Abfindung nach rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens fällig.

• Die Beschreitung des Rechtswegs zum Arbeitsgericht bleibt jedem Arbeitnehmer unbenommen.

**§ 7 Wahrung der Rechte des Betriebsrats**

1. Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß §§ 99, 102 BetrVG bei Kündigungen, Versetzungen, Umsetzungen und Umgruppierungen sind in jedem Einzelfall zu beachten.
2. Der Betriebsrat wird bei Kündigungen und Änderungskündigungen die betriebsbedingte Notwendigkeit solcher Maßnahmen im Rahmen des vorliegenden Sozialplans nicht infrage stellen.

**§ 8 Inkrafttreten, Geltungsdauer**

Der Sozialplan tritt am ... in Kraft und läuft bis zum (...). Sollten die personellen Maßnahmen bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht vollständig abgeschlossen sein, wird auf Antrag einer Seite der Sozialplan bis längstens (...) verlängert.

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

Ort, Datum

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

(Geschäftsleitung) (Betriebsratsvorsitzende/r)