

A. Interessenausgleich

.....

B. Sozialplan

1. Geltungsbereich

1.1 Dieser Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmer der Gesellschaft, die sich am ***** in einem ungekündigten, unbeendeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnis befanden und denen auf Grund der in Abschnitt A. Ziff. 1. beschriebenen Betriebsänderungen betriebsbedingt gekündigt wird.

1.2 Dieser Sozialplan gilt nicht für

1.2.1 leitende Angestellte,

1.2.2 Arbeitnehmer, die das bestehende Arbeitsverhältnis von sich aus kündigen, sofern die Gesellschaft der Kündigung nicht zustimmt,

1.2.3 Arbeitnehmer, denen aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen ordentlich oder aus wichtigem Grund gekündigt wird,

1.2.4 Arbeitnehmer, die vor fristgerechter Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Vertragsbruch ausscheiden,

1.2.5 Arbeitnehmer, die bis zu dem Zeitpunkt, an dem das Beschäftigungsverhältnis endet, eine dauerhafte Erwerbsunfähigkeitsrente beanspruchen können,

1.2.6 Arbeitnehmer, mit denen vor Ablauf des ***** eine Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes getroffen worden ist.

2. Ausscheiden gegen Abfindung

2.1 Beschäftigte, die von denen in Abschnitt A. Ziff. 1. beschriebenen Maßnahmen betroffen sind, erhalten für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung

2.1.1 Die Höhe der Abfindung wird nach folgender Formel berechnet:

$$A^a \times \frac{(\text{Lebensalter} \div 18) \times \text{Betriebszugehörigkeit}}{B^a} = \text{Anzahl der Bruttomonatseinkommen}$$

^a Erläuterung: Der Multiplikator A entspricht der Anzahl Bruttomonatseinkommen je Jahr der Betriebszugehörigkeit und liegt i.d.R. zwischen 0,5 und 1. Der Multiplikator B bestimmt in welchem Maße ältere Beschäftigte bei der Höhe der Abfindung gegenüber Jüngeren besser gestellt werden. Ein typischer Wert kann B=22 sein. Dann erhalten Mitarbeiter über 40 höhere Abfindungen als Mitarbeiter unter 40.

Bei dem ersten Rohentwurf eines Interessenausgleichs und Sozialplans sollte noch kein Faktor genannt werden. Mit welcher Verhandlungsposition bzgl. der Faktoren Sie in die Verhandlungen gehen, sollte erst nach der ersten Besprechung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung festgelegt werden.

Für die Höhe der Abfindung gelten folgende Höchstgrenzen:

- Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 20 Jahre bei der Gesellschaft beschäftigt sind, erhalten höchstens X Bruttomonatseinkommen;

- Arbeitnehmer, die das 45. Lebensjahr vollendet haben und seit mindesten 15 Jahren bei der Gesellschaft beschäftigt sind, erhalten höchstens Y Bruttomonatseinkommen;
- alle übrigen Arbeitnehmer erhalten höchstens Z Bruttomonatseinkommen.

2.1.2 Eine Beispielrechnung gemäß den Ziffern 2.1.1 und 2.1.2 ergibt sich aus der **Anlage 2.**

2.1.3 Die Ermittlung des Bruttomonatseinkommens erfolgt nach **Anlage 3.**

2.1.4 Die Betriebszugehörigkeit bemisst sich in vollendeten Monaten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit zu dem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis endet, dividiert durch 12.

2.2 Ansprüche auf Abfindungen sind vererbbar und werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

2.3 Die Abfindungen werden in den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Grenzen steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt. Etwaige Steuern trägt der Abfindungsempfänger.

3. Vorzeitiges Ausscheiden

Die Gesellschaft wird dem vorzeitigen Ausscheiden von betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmern, die vor Ablauf der Kündigungsfrist ein neues Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber eingehen können, zustimmen, sofern nicht unabweisbar dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Bei Arbeitnehmern die das 50. Lebensjahr vollendet haben, werden diese Erfordernisse durch die Gesellschaft nicht geltend gemacht. Arbeitnehmer, die gemäß Satz 1 mit Zustimmung der Gesellschaft vorzeitig ausscheiden, erhalten die Hälfte (oder die ganze) Abfindung gemäß Ziff. 2.

4. Soziale Absicherung langjährig versicherter Beschäftigter

4.1 Langjährig versicherte Beschäftigte im Sinne des § 236 SGB VI, deren Arbeitsverhältnis durch betriebsbedingte Kündigung beendet wird und die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 59. Lebensjahr bereits vollendet haben, erhalten anstelle der nach Ziff. 2. berechneten Abfindung eine Abfindung, die gemäß der diesem Sozialplan als Anlage 4 beigefügten Musterrechnung

- im ersten Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (90%),
- in der Folgezeit bis zum frühestmöglichen Rentenzeitpunkt aus der gesetzlichen Rentenversicherung (80%) des bisherigen Nettoeinkommens garantiert. Das Nettoeinkommen rechnet sich gemäß Anlage 3. Dem in Anlage 4 zu diesem Sozialplan genannten Arbeitslosengeld stehen Krankengeld oder andere Leistungen eines Sozialversicherungsträgers mit Ausnahme einer Unfallversicherungsrente gleich.

4.2 Für die Zeit nach Ablauf des Bezuges von Arbeitslosengeld kann sich der Betroffene freiwillig weiterversichern, sofern anderenfalls kein Krankenversicherungsschutz bestehen würde. Gegen Vorlage der Bescheinigung der Krankenkasse über die Höhe des Krankenkassenbeitrages (ohne Anspruch auf Krankentagegeld) beteiligt sich die Gesellschaft an diesem Beitrag zur Hälfte mit einem steuerpflichtigem Zuschuss, und zwar höchstens bis zum halben AOK-Satz.

4.3 Der Beschäftigte ist verpflichtet, sich rechtzeitig arbeitslos zu melden und für die ihm zustehende Dauer Arbeitslosengeld zu beziehen.

4.4 Unterliegt der Arbeitnehmer der Sozialversicherungspflicht, so ist er verpflichtet, zum frühestmöglichen Zeitpunkt die Altersrente für langjährig Versicherte (z. Zt. § 236 SGB VI) zu beziehen, auch wenn dies mit Abzügen für die vorzeitige Inanspruchnahme verbunden ist.

4.5 (Problem einer etwaigen Erstattungspflicht klären.)

5. Hilfe bei der Arbeitssuche

Die Gesellschaft wird den betriebsbedingt ausscheidenden Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Möglichkeiten Hilfestellung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz leisten und diesem Zweck folgende Maßnahmen treffen:

5.1 Die Gesellschaft wird ihre Möglichkeiten ausschöpfen, um Arbeitnehmern, denen betriebsbedingt gekündigt werden muss, Arbeitsplätze innerhalb der Unternehmensgruppe oder bei befreundeten Unternehmen zu verschaffen.

5.2 Den Arbeitnehmern, denen betriebsbedingt gekündigt werden muss, bietet die Gesellschaft den freiwilligen Übertritt in die Transfergesellschaft KARENT zum XXX an.

5.2.1 Die Transfergesellschaft wird mit den erforderlichen Mitteln ausgestattet, um an die eingetretenen Arbeitnehmer für einen Zeitraum von 6 bis höchstens 12 Monaten ein Entgelt zu zahlen, dessen Höhe 80% des letzten Nettoentgelts beträgt, das der Arbeitnehmer bei der Gesellschaft in einem regulären Monat bezogen hat.

5.2.2 Voraussetzung für den Eintritt in die Transfergesellschaft ist, dass die individuellen Voraussetzungen für den Bezug von Transferkurzarbeitergeld gemäß § 216 b SGB vorliegen. Zur Finanzierung der Transfergesellschaft treten die Mitarbeiter bereits zum XXX in die Transfergesellschaft ein und ersparen dem Arbeitgeber somit die Lohnkosten während der individuellen Kündigungsfrist.

5.2.3 Die maximale Verweildauer in der Transfergesellschaft der Arbeitnehmer bemisst sich an deren individueller Kündigungsfrist und beträgt in Monaten das Doppelte der

Kündigungsfrist. Die maximale Verweildauer beträgt jedoch mindestens 6 Monate und höchstens 12 Monate.

5.3.4 Für die Qualifizierung der Arbeitnehmer in der Transfergesellschaft stellt die Gesellschaft für jeden Mitarbeiter ein Budget von (0-3.000),- € zur Verfügung. Die Transfergesellschaft berät die Mitarbeiter bei der Auswahl geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen. Die Mittel hierfür werden von der Gesellschaft auf Antrag der Transfergesellschaft nach Bewilligung durch die Sozialplankommission (Ziff. 8) und Zustimmung des Mitarbeiters freigegeben.

5.3.5 Scheidet ein Arbeitnehmer früher als vor seiner individuellen Befristung aus der Transfergesellschaft aus, so erhält er von der Transfergesellschaft die dadurch ersparten Mittel in Form einer „Sprinterprämie“ in voller Höhe ausgezahlt.

Anm.: Da die Mitarbeiter diese Transfergesellschaft in diesem Fall durch Verzicht auf Kündigungsfrist voll selbst finanziert haben, wurde eine Ausschüttung der Ersparnisse an die Mitarbeiter in voller Höhe vereinbart.