

Beispiele für einen Interessenausgleich und einen Sozialplan bei Umzug einer Betriebsstätte

Auch bei einer Betriebsänderung muss jede zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber getroffene Vereinbarung individuell ausgestaltet sein. Im Folgenden finden Sie einen Interessenausgleich und einen Sozialplan, die Ihnen als Beispiele aus der Praxis Anregungen geben sollen, wie entsprechende Vereinbarungen aussehen können. Auch hier gilt: Nicht einfach abschreiben, jede Vereinbarung muss individuell ausgehandelt und auf den jeweiligen Betrieb angepasst werden. Dem folgenden Beispiel liegt die Verlegung eines Betriebs zugrunde, welche eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 Ziffer 2 BetrVG darstellt.

Anhang 3a Interessenausgleich

Zwischen

der ...

– nachfolgend Unternehmen/Arbeitgeber genannt –

und

dem Betriebsrat der ...

– nachfolgend Betriebsrat genannt –

wird wegen der beabsichtigten Verlagerung des Unternehmens von XY nach YZ gemäß § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG der nachfolgende

I N T E R E S S E N A U S G L E I C H

vereinbart:

§ 1 Gegenstand der Betriebsänderung

Gegenstand des Interessenausgleichs ist der geplante Umzug des Unternehmens von XY nach YZ.

Es ist geplant, die Betriebsstätte und die Tätigkeiten in XY zum 1.7.2007 nach YZ zu verlagern. Einzelne Abwicklungstätigkeiten (Gebäudereinigung etc.) sind davon unberührt.

Sollten die Fristen und Verfahren nach § 2 dieser Vereinbarung nicht eingehalten werden können, so verschiebt sich der Termin der Verlagerung entsprechend nach hinten.

§ 2 Durchführung

1. Allen Beschäftigten des Unternehmens wird frühestens mit Wirkung zum 1.7.2007 eine Änderung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf den Einsatzort in YZ sowie in Bezug auf die Anwendbarkeit der regional ausschlaggebenden Tarifverträge angeboten. Das Angebot der zukünftigen Eingruppierung erfolgt nach dem Tarifvertrag IG Metall Kfz-Handwerk Hessen. Darüber hinaus gelten die bisherigen arbeitsvertraglichen Regelungen unverändert fort.

Das Unternehmen händigt an die Beschäftigten den Interessenausgleich und den Sozialplan sowie die erforderlichen individuellen Informationen aus. Denjenigen Beschäftigten, welche sich zurzeit nicht im Betrieb befinden (etwa wegen Elternzeit, Urlaub oder Krankheit), sind die Unterlagen per Post zuzusenden.

Unmittelbar nach Aushändigung des Interessenausgleiches und des Sozialplans sowie der erforderlichen individuellen Informationen an die Beschäftigten wird das Verfahren zum Ausspruch von Änderungskündigungen begonnen. Damit haben die Beschäftigten vier Wochen Zeit, sich für oder gegen eine Versetzung zu entscheiden. Die Versetzung erfolgt freiwillig und die Entscheidung für oder gegen eine solche Versetzung bedarf keiner weiteren Begründung.

Der Interessenausgleich und der Sozialplan sowie die erforderlichen individuellen Informationen über die Arbeitsbedingungen sind den Beschäftigten bis spätestens zum ... auszuhändigen bzw. zuzusenden.

Inhalt der erforderlichen individuellen Informationen an die einzelnen Beschäftigten sind insbesondere folgende Mitteilungen:

- Zeitpunkt der Änderung der Arbeitsbedingungen für den Fall der Fortführung des Arbeitsverhältnisses.
- Konkrete Eingruppierung nach dem Tarifvertrag IG-Metall Kfz-Handwerk Hessen (in Anlehnung an § 4 des Sozialplans) bzw. konkrete Vergütung bei AT-Beschäftigten.
- Höhe der Abfindung für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Umzugszeitpunkt für den Fall der Fortführung des Arbeitsverhältnisses.

2. Das Unternehmen verpflichtet sich, alle erforderlichen Verfahren so zeitig in die Wege zu leiten, dass die Beschäftigten spätestens bis zum ... ihre jeweilige Entscheidung unter Einhaltung der Vier-Wochenfrist des § 2 Nr. 1 dieser Vereinbarung mitteilen.

Wird die Frist des § 2 Nr. 1 Abs. 4 dieser Vereinbarung nicht eingehalten, so verschieben sich der in § 1 Nr. 1 Abs. 2 dieser Vereinbarung genannte Umzugstermin sowie alle sonstigen daran orientierten Termine und Fristen aus dem Interessenausgleich und dem Sozialplan um je einen weiteren Monat.

3. Die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei personellen Maßnahmen bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

4. Entscheidet sich ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin gegen die Versetzung nach YZ, so wird ihm/ihr eine fristgerechte betriebsbedingte (Änderungs-) Kündigung frühestens mit Wirkung zum 30.6.2007 ausgesprochen. Besteht das fristgerecht gekündigte Arbeitsverhältnis über den Zeitpunkt des Umzugs fort, so wird der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin für den Zeitraum nach der Schließung der

Betriebsstätte in XY von der Arbeitsleistung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung unter Anrechnung von Urlaubs- und etwaigen Arbeitszeitguthaben freigestellt.

5. Zum Ausgleich der für die Beschäftigten mit der geplanten Schließung und dem anschließenden Umzug einhergehenden Nachteile wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat ein Sozialplan abgeschlossen, welcher Näheres regelt.

6. Den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die zurzeit in einem ruhenden Arbeitsverhältnis zum Unternehmen stehen, sind der Interessenausgleich und der Sozialplan zuzusenden. Die Entscheidungsfrist richtet sich dann abweichend von § 2 Nr. 1 Abs. 1 dieser Vereinbarung nach § 11 des Sozialplans.

§ 3 Inkrafttreten

Dieser Interessenausgleich tritt mit seiner Unterzeichnung in Kraft und endet mit seiner Umsetzung. Das Verfahren zur Herbeiführung eines Interessenausgleiches ist damit beendet.

..., den ...

..., den ...

...

...

Geschäftsleitung

Betriebsrat

Anhang 3b Sozialplan

Zwischen

der Geschäftsleitung der ...,

– nachfolgend Unternehmen/Arbeitgeber genannt –

und

dem Betriebsrat der ...,

– nachfolgend Betriebsrat genannt –

wird wegen der beabsichtigten Schließung des Unternehmens in XY und der Verlagerung nach YZ und anschließend nach Frankfurt gemäß § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG der nachfolgende

S O Z I A L P L A N

vereinbart:

§ 1 Gegenstand

Gegenstand dieser Vereinbarung ist ein Sozialplan zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen und sonstigen Nachteile, die den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen infolge des beabsichtigten Umzugs von XY nach YZ entstehen.

§ 2 Geltungsbereich

1. Der Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Unternehmens sowie für die zur Ausbildung Beschäftigten des Unternehmens, die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis oder Berufsausbildungsverhältnis stehen und die von der in § 1 dieser Vereinbarung genannten Betriebsänderung betroffen werden und die

- a.) - durch arbeitgeberseitige betriebsbedingte Kündigung,
- durch vom Unternehmen veranlassten Aufhebungsvertrag oder
- durch vom Unternehmen veranlasste Eigenkündigung oder
- durch arbeitgeberseitige betriebsbedingte Änderungskündigung
infolge der beabsichtigten Schließung der Bremer Betriebsstätte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden oder sonstige wirtschaftliche Nachteile hinzunehmen haben, beziehungsweise
- b.) durch den Umzug nach YZ wirtschaftliche oder sonstige Nachteile hinzunehmen haben.

2. Die Regelungen dieses Sozialplanes gelten nicht für

- leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG,
- Außendienstmitarbeiter,
- befristet Beschäftigte, welche vor dem Umzugstermin aus dem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen ausscheiden,
- aufgrund berechtigter arbeitgeberseitiger Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedene Beschäftigte aus Gründen, welche im Verhalten oder in der Person des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin liegen.

§ 3 Versetzungen

1. Das Unternehmen bietet allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach den Regelungen des § 2 des im Rahmen des geplanten Umzugs abgeschlossenen Interessenausgleichs einen gleichwertigen Arbeitsplatz in YZ an.

Wird das Angebot angenommen, so ist der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung für den Zeitraum von zwei Jahren nach dem Umzug ausgeschlossen. Eine berechtigte arbeitgeberseitige Kündigung aus Gründen, welche im Verhalten

oder in der Person des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin liegen, bleibt hiervon unberührt.

2. Die Aufnahme der Tätigkeit durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz in YZ erfolgt unabhängig von der Zumutbarkeit des Umzugs freiwillig und soll durch die jeweiligen Beschäftigten mit Ausnahme der Regelung des § 11 dieser Vereinbarung innerhalb von vier Wochen nach Kenntnis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen und der Aushändigung des Sozialplans und des Interessenausgleichs nach § 2 Nr. 1 des Interessenausgleichs gegenüber dem Unternehmen erklärt sein.

3. Nimmt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin das Änderungsangebot nach § 2 Nr. 1 des Interessenausgleichs an, so übernimmt das Unternehmen

- die Umzugskosten sowie etwaige Kosten durch doppelte Mietzahlungen etc. in Höhe einer Pauschale von € 3.500,
- einen Wohngeldzuschuss in Höhe von pauschal € 1.500,
- eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von € 3.000 als Pendlerkosten,
- die mit dem Umzug verbundenen Kosten (Ummeldung etc.) in Höhe von pauschal € 300.

Die Pauschalsummen in Höhe von insgesamt € 8.800 werden ohne einen Nachweis unabhängig von der tatsächlichen Höhe der entstandenen Kosten zum 15.6.2007 ausgezahlt.

4. Das Unternehmen wird zwei Maklerbüros mit der Suche nach geeignetem Wohnraum für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach deren Vorstellungen beauftragen. Möchte der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die Dienste der Maklerbüros in Anspruch nehmen, so kann die Beauftragung durch den bzw. die einzelnen Beschäftigten in einem Zeitraum von bis zu sechs Monaten nach dem Umzug nach YZ erfolgen. Die tatsächlich entstandenen Maklerkosten werden in voller Höhe von dem Unternehmen übernommen.

Die den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bei der Wohnungssuche entstehenden Fahrt- und etwaige Übernachtungskosten werden vom Unternehmen mit einer Pauschalsumme in Höhe von € 250 abgegolten. Der Betrag wird unverzüglich nach Annahme des Änderungsangebots ausgezahlt.

Für die erforderliche Wohnungssuche wird ein zusätzlicher Sonderurlaub von fünf Tagen gewährt sowie ein weiterer Sonderurlaub von drei Tagen für den Umzug. Diese Sonderurlaubstage können unverzüglich nach Annahme des Änderungsangebots jederzeit in Anspruch genommen werden.

§ 4 Beendigungsoption

Hat sich ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin für die Versetzung nach YZ entschieden, so hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bis zu drei Monate nach dem Umzug des Unternehmens die Option gegenüber dem Unternehmen, noch nachträglich von der Möglichkeit der betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses Gebrauch zu machen.

Die Inanspruchnahme dieser Option muss dem Unternehmen gegenüber spätestens bis zum Ablauf von drei Monaten nach dem Umzug schriftlich erklärt werden. Sodann finden die Regelungen des § 5 dieses Sozialplans auf dieses Arbeitsverhältnis Anwendung.

Die schon gezahlten pauschalen Einmalzahlungen nach § 3 Nr. 4 dieses Sozialplans sind nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses anteilig zurückzuzahlen.

Die Rückzahlungssumme ist ausgehend von der tatsächlichen Laufzeit des Arbeitsverhältnisses in YZ anteilig zurückzuzahlen. Als Berechnungsgrundlage ist für eine etwaige Rückzahlung von einem Zeitraum von sechs Monaten nach dem Zeitpunkt des Umzugs auszugehen. Die Rückzahlungssumme wird mit Ablauf des letzten Tages des Arbeitsverhältnisses fällig.

§ 5 Ausscheidende Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhalten für den Fall der betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung nach folgenden Modalitäten:

1. Die Abfindungen werden vorbehaltlich der nachstehenden Regelung fällig mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ab Ausspruch der Kündigung sind sie vererbbar. Soweit in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren eine höhere, als in diesem Sozialplan vereinbarte Abfindung festgesetzt wird, wird die Sozialplan-Abfindung entsprechend angerechnet.

2. Die Höhe der individuellen Abfindung berechnet sich wie folgt:

Lebensalter x Betriebszugehörigkeit x Monatsbruttovergütung

45

Das Lebensalter in Jahren und die Betriebszugehörigkeit in Jahren werden jeweils auf den Monat genau bis zu zwei Dezimalstellen hinter dem Komma berechnet. Ausschlaggebend ist der Stichtag des Umzugs der Betriebsstätte in XY nach YZ.

Zeiten der Nichtbeschäftigung oder einer reduzierten Beschäftigung (Mutterschutz, Elternzeit, Kurzarbeit, Wehrdienst, Zivildienst, Krankheit und vergleichbare Zeiten) werden so berechnet, als wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in diesen Zeiten voll entsprechend seiner bzw. ihrer vertraglichen Arbeitszeit gearbeitet hätte.

Die Bruttomonatsvergütung errechnet sich nach der steuerpflichtigen Jahresbruttovergütung ausgehend von 13 Bruttomonatsgehältern dividiert durch 12. Die Höhe des Bruttomonatsgehalts errechnet sich auf der Basis der Vergütung zum Stichtag 1.7.2007. Ist mit Beschäftigten ein Jahresgehalt vereinbart, so gilt als Bruttogehalt das steuerpflichtige Jahresgehalt dividiert durch 12 Monate.

Befindet sich ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin zurzeit in Elternzeit oder ruht das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen, so errechnet sich die Bruttomonatsvergütung entsprechend der vorgenannten Berechnung auf der Basis der letzten Bruttomonatsvergütung vor Eintritt des Ruhens des Arbeitsverhältnisses.

3. Für schwerbehinderte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, welche eine Schwerbehinderteneigenschaft von mindestens 50 GdB nachweisen, erhöht sich die Abfindungssumme um eine zusätzliche Zahlung in Höhe von € 3.000.

Für jedes unterhaltspflichtige Kind wird eine zusätzliche Zahlung in Höhe von € 2.000 pro Kind gewährt.

4. Ausscheidende Beschäftigte dürfen bis zum Ablauf des jeweiligen Leasingvertrags auch über den ... hinaus ihre Leasing-Fahrzeuge entsprechend des Leasingvertrags und der mit dem Unternehmen getroffenen Regelungen bis zum Ablauf des Leasingvertrags nutzen.

§ 6 Insolvenzschutz

Können aufgrund der Insolvenz des Unternehmens die Abfindungszahlungen nach § 5 und sonstige Leistungen nach diesem Sozialplan nicht geleistet werden und ist von Seiten des Unternehmens ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gestellt worden, so wird das Unternehmen aus den jeweils ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigungen/Änderungskündigungen oder vom Unternehmen veranlassten Aufhebungsverträgen keine Rechte ableiten. In diesem Fall bestehen die Arbeitsverhältnisse zum Unternehmen unverändert zu den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen fort mit der Folge des Annahmeverzuges für das Unternehmen und dem Wegfall der Abfindungen oder anderer Leistungen aus dem Sozialplan.

§ 7 Vorzeitiges Ausscheiden

1. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ist berechtigt, im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung ohne die Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden.

2. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden vor dem Zeitpunkt des Umzugs erhält der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin abweichend von § 5 Nr. 2 Abs. 1 dieser

Vereinbarung eine Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG in Verbindung mit §§ 3 Nr. 9, 24, 34 EStG in Höhe von einer Bruttomonatsvergütung. Die Bruttomonatsvergütung errechnet sich nach den Grundsätzen des § 5 dieser Vereinbarung.

§ 8 Wiedereinstellung

Wird das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer bzw. einer Arbeitnehmerin wegen des Umzugs nach YZ beendet, so wird der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bei hinreichender Qualifikation bevorzugt eingestellt, soweit das Unternehmen im Raum XY zukünftig erneut einen Betrieb eröffnet.

§ 9 Betriebliche Altersvorsorge ausscheidender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Bezüglich der bestehenden betrieblichen Altersvorsorge gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Ausscheidende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche kurz vor einer unverfallbaren Anwartschaft stehen, werden so behandelt, als wären die gesetzlichen Voraussetzungen nach § 1b BetrAVG erfüllt. „Kurz“ bedeutet bis zu sechs Monaten vor Erreichen der gesetzlichen Fünf-Jahresgrenze.

Beschäftigten, die das Änderungsangebot nicht annehmen, wird spätestens zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Nachweis über die erworbenen Ansprüche ausgehändigt.

§ 10 Sonderzahlungen

Der Anspruch der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Sonderzahlungen und Gratifikationen für das laufende Jahr bleibt entsprechend der bisherigen Regelungen von dem geplanten Umzug unberührt und wird im Monat November ausgezahlt.

§ 11 Ruhende Arbeitsverhältnisse

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sich zur Zeit in einem ruhenden Arbeitsverhältnis zum Unternehmen befinden, erhalten drei Monate vor Ablauf der derzeit laufenden Elternzeit eine Änderungskündigung gemäß § 2 Nr. 1 des Interessenausgleichs mit Wirkung zum Ende der derzeit (Zeitpunkt des Abschlusses dieses Sozialplanes) laufenden Elternzeit. Sollte sich an die laufende gesetzliche Elternzeit nahtlos eine neue Elternzeit bzw. Mutterschutzzeit anschließen, so findet Satz 1 erst zum Ende der letzten Elternzeit Anwendung. Die Regelungen des Sozialplanes sind sodann in Gänze anwendbar.

Hinsichtlich etwaiger Ansprüche aus dem Sozialplan werden nach den handelsrechtlichen Vorschriften Rückstellungen gebildet.

Wird die Änderungsoption nicht angenommen, so ist die Abfindung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Unternehmen und dem betroffenen Arbeitnehmer bzw. der betroffenen Arbeitnehmerin in einer Aufhebungsvereinbarung geregelt.

§ 5 Nr. 2 dieser Vereinbarung ist in diesen Fällen mit der Maßgabe anwendbar, dass die Abfindung für den Zeitraum vom 1.7.2007 bis zur Fälligkeit zum jeweils gültigen Spareckzins zu verzinsen und auszuzahlen ist.

§ 12 Sonstiges

1. Dieser Sozialplan tritt mit der Unterzeichnung in Kraft und gilt bis zur Abwicklung und Erfüllung der Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen fort. Alle bestehenden sonstigen Betriebsvereinbarungen bleiben von der Betriebsänderung unberührt und gelten fort.

2. Für die Zeit bis zur Abwicklung und Erfüllung ist der Sozialplan nicht ordentlich kündbar.

3. Sollten einzelne Bestimmungen aus diesem Sozialplan unwirksam sein, insbesondere wegen Verstoßes gegen tarifliche oder gesetzliche Bestimmungen, bleiben die übrigen Regelungen davon unberührt.

4. Soweit in diesem Sozialplan auf den Interessenausgleich Bezug genommen wird, ist damit der wegen der beabsichtigten Verlagerung des Unternehmens abgeschlossene Interessenausgleich zu verstehen.

..., den ...

..., den ...

...

...

Geschäftsleitung

Betriebsrat

Quelle: Buch „Die Betriebsvereinbarung“ von Pelin Ögüt, erschienen 2007 im Verlag der betriebsrat