

Betriebsvereinbarung

über einen

Interessenausgleich und Sozialplan

zwischen

der UNIVEG Duisburg Service GmbH
- nachstehend "UNIVEG Duisburg" genannt -

und

dem Betriebsrat der UNIVEG Duisburg Service GmbH
- nachstehend "Betriebsrat" genannt -

I. Anwendungsbereich / Dauer

1. Dieser Interessenausgleich und Sozialplan findet Anwendung auf alle Arbeitnehmer der UNIVEG Duisburg mit Ausnahme der leitenden Angestellten i.S.d. § 5 BetrVG, die am Tage der Unterzeichnung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur UNIVEG Duisburg stehen und deren Arbeitsverhältnisse von den in Abschnitt II. Interessenausgleich aufgeführten Maßnahmen betroffen sind ("Mitarbeiter").
2. Dieser Interessenausgleich und Sozialplan tritt am Tag seiner Unterzeichnung in Kraft und verliert seine Wirkung mit der Durchführung der im Interessenausgleich und Sozialplan aufgeführten Maßnahmen.

III. Sozialplan

1. Abfindungsregelung

Mitarbeiter, denen gegenüber die UNIVEG Duisburg eine betriebsbedingte fristgerechte Kündigung ausspricht, erhalten eine Abfindung in Höhe von 0,4 Bruttomonatsgehältern pro Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Mitarbeiter, die zum 01.06.2010 als Schwerbehinderte anerkannt oder diesen als gleichgestellt anerkannt sind, erhalten eine zusätzliche Abfindung in Höhe von € 1.000,00 brutto.

Mitarbeiter, die einem Kind gegenüber gesetzlich unterhaltsverpflichtet sind, erhalten je Kind eine zusätzliche Abfindung in Höhe von € 500,00. Maßgeblich sind die Eintragungen auf der Lohnsteuerkarte zum 01.06.2010. Ist ein Kind mit "0,5" eingetragen, vermindert sich die vorgenannte zusätzliche Abfindung um 50%.

Mitarbeiter, die innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung ihres Arbeitsvertrages nicht gekürztes Altersruhegeld in Anspruch nehmen und in der Zwischenzeit Leistungen der Arbeitslosenversicherung beanspruchen können, erhalten keine Abfindung. Die übrigen Mitarbeiter, die sofort oder im Anschluss an Leistungen der Arbeitslosenversicherung - ggf. auch vorgezogenes - Altersruhegeld in Anspruch nehmen können, erhalten 50% der vorgenannten Abfindung.

Stichtag für die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist der Tag der rechtlichen Beendigung des betreffenden Arbeitsverhältnisses. Angefangene Betriebszugehörigkeitsjahre werden mit 1/12 pro vollem Kalendermonat in Ansatz gebracht.

Bei Mitarbeitern, die eine Ausbildung bei der UNIVEG Duisburg absolviert haben, wird die Ausbildungszeit angerechnet.

Die Berechnung der Abfindung erfolgt auf Basis des Bruttomonatsentgelts Stand Mai 2010 zuzüglich der tarifvertraglichen Erhöhungen per Juni 2010 unter Zugrundelegung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Mitarbeiters, zuzüglich zeitanteiliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld und zeitanteilige sonstige Zulagen. Vergütungen für Überstunden und Überstundenzuschläge, Nacht-/Sonntagszuschläge und alle weiteren eventuellen Gehaltsbestandteile bleiben unberücksichtigt.

1. Präambel

Die UNIVEG Duisburg verfügt nur über einen einzigen Kunden, der den Dienstleistungsvertrag mit der UNIVEG Duisburg mit Wirkung zum 31.12.2010 gekündigt und mitgeteilt hat, dass die Dienstleistungen der UNIVEG Duisburg mit Ablauf des 31.10.2010 nicht mehr in Anspruch genommen werden.

Die Gewinnung eines oder mehrerer anderer Kunden zwecks Herstellung von Beschäftigung im Betrieb ist angesichts der Konzentration im Lebensmitteleinzelhandel und der vorhandenen Überkapazitäten im Bereich von Lebensmittellagern ohne Aussicht auf Erfolg.

2. Demgemäß hat der Betriebsrat der UNIVEG Duisburg zur Kenntnis genommen, dass eine Betriebsschließung zum 31.10.2010 unvermeidlich ist und durchgeführt wird. Die Arbeitsplätze sämtlicher Mitarbeiter der UNIVEG Duisburg entfallen mit Ablauf des 31.10.2010 (nachstehend "Stichtag" genannt).

Die UNIVEG Duisburg wird zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen unter Einhaltung der jeweiligen persönlichen Kündigungsfrist des betroffenen Mitarbeiters aussprechen, nach derzeitigem Stand frühestens jedoch zum 31.10.2010. Sollte jedoch die Metro Aufgaben schon früher verlagern und der UNIVEG Duisburg entziehen, können Kündigungen mit Wirkung auch schon zu einem früheren Zeitpunkt ausgesprochen werden.

Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis erst nach dem 31.10.2010 endet, können von der UNIVEG Duisburg noch zur Erledigung eventueller nach dem 31.10.2010 anfallender Arbeiten, insbesondere Abwicklungsarbeiten, eingesetzt werden.

3. Zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den von der Stilllegung des Betriebes betroffenen Mitarbeitern entstehen, haben sich die Betriebsparteien auf den nachfolgenden Sozialplan geeinigt.
4. Damit ist das Interessenausgleichsverfahren durchgeführt und abgeschlossen.

Scheiden Mitarbeiter aufgrund Eigenkündigung oder eines Aufhebungsvertrages aus, die/der nach dem Abschluss dieser Betriebsvereinbarung ausgesprochen bzw. abgeschlossen wurde, erhalten sie 75% der vorgenannten Abfindung. Erfolgt die Beendigung des Arbeitsvertrages ohne Einhaltung der arbeitgeberseitigen Kündigungsfrist, so erhält der Mitarbeiter eine zusätzliche Abfindung in Höhe von 30% der Bruttomonatsbezüge, die der Mitarbeiter bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der arbeitgeberseitigen Kündigungsfrist erhalten hätte.

Abfindungen nach diesem Sozialplan sind Brutto-Abfindungen.

Die Abfindung ist fällig bei Vertragsbeendigung. Endet das Vertragsverhältnis nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages bzw. Ausspruch einer Kündigung vorzeitig durch Tod des Mitarbeiters, wird die Abfindung zu diesem Zeitpunkt fällig. Für die Dauer eines Arbeitsgerichtsverfahrens ruht der Anspruch auf die Abfindung.

Auf Wunsch des Mitarbeiters kann die Abfindung auch zu einem späteren Zeitpunkt fällig gestellt werden, spätestens jedoch zum 31.03.2011.

Wird einem Mitarbeiter im Zuge eines Arbeitsgerichtsverfahrens ein Abfindungsbetrag durch das Arbeitsgericht zugesprochen oder wird ein arbeitsgerichtlicher Vergleich oder eine außergerichtliche Vereinbarung getroffen oder besteht ein Abfindungsanspruch nach anderen Vorschriften, so wird die nach diesem Sozialplan zu zahlende Abfindung auf die zugesprochene bzw. vereinbarte bzw. zu beanspruchende Abfindung angerechnet.

2. Auszubildende

Die UNIVEG Duisburg wird sich darum bemühen, dass den Auszubildenden von einem Dritten, vorzugsweise der UNIVEG Deutschland GmbH oder einem Unternehmen der Metro-Gruppe, ein Ausbildungsvertrag für die restliche Zeit ihrer Ausbildung, vorzugsweise in Duisburg oder Essen, angeboten wird. Soweit ein solches Angebot erfolgt, erhält der Auszubildende keine Abfindung.

Duisburg, den 25.06.2010

UNIVEG Duisburg Service GmbH

Betriebsrat der
UNIVEG Duisburg Service GmbH