

Betriebsvereinbarung
zwischen
AWO Arbeiterwohlfahrt
Kreisverband Nürnberg e.V.
Karl-Bröger-Straße 9
90459 Nürnberg

vertreten durch den Vorstand
-im Folgenden: Arbeitgeber-

und dem

Betriebsrat der
AWO Arbeiterwohlfahrt
Kreisverband Nürnberg e.V.
Schanzäckerstr. 33-35
90433 Nürnberg

vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende Frau Beate Heinert

-im Folgenden: Betriebsrat-


Die AWO und der Betriebsrat haben unter dem Datum vom 15.05.2013 einen Interessenausgleich abgeschlossen. Dieser sieht die Möglichkeit freiwilligen Ausscheidens von Beschäftigten zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen vor. Hierfür vereinbaren Betriebsrat und AWO folgendes:

1. Die Vereinbarung gilt für Beschäftigte der von Kündigungen bedrohten Vergleichsgruppen Verwaltungsmitarbeitende und Hausmeister, die sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur AWO befinden und aufgrund eigener Initiative bzw. Aufforderung der AWO mit dem Wunsch an das Unternehmen herantreten, das zwischen ihnen bestehende Anstellungsverhältnis einvernehmlich zu beenden.
2. Die AWO ist verpflichtet, mit den Mitarbeitern Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag zu führen und einen solchen abzuschließen, sofern durch die Berücksichtigung des Mitarbeiterwunsches ein vorzunehmender Personalabbau in der Vergleichsgruppe gemäß Anlage 2 zum Interessenausgleich vermieden wird und das Unternehmen gem Ziff 3 nicht berechtigt ist, den Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu verweigern.

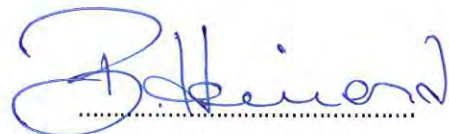
Sh
dei

3. Das Unternehmen kann dem Wunsch des Mitarbeiters, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, aus betrieblichen Gründen ablehnen. Diese liegen insbesondere vor, wenn der für die Vergleichsgruppe des Beschäftigten geplante Stellenabbau bereits, beispielsweise durch abgeschlossene Aufhebungsverträge, beseitigt und erledigt ist oder wenn der Mitarbeiter über besondere Eignungen und Fähigkeiten verfügt, die für die Erledigung der betrieblichen Aufgaben und/oder der bevorstehenden Veränderungsmaßnahmen von wesentlicher Bedeutung sind.
4. Ist das Unternehmen nicht nach den Ziff. 2 und 3 verpflichtet, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, ist es dennoch berechtigt, mit einem Mitarbeiter, der gemäß Ziff. 1 an sie herantritt, Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag zu führen und gegebenenfalls einen solchen abzuschließen. Die Regelungen der Ziff. 2 und 3 gelten in diesem Fall nicht.
5. Im Falle des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages erhält der Mitarbeiter eine Abfindung. Höhe und Fälligkeit der Abfindung richten sich nach Ziff. 2 des Sozialplanes vom 15.05.2013. Die sich danach ergebende Abfindung erhöht sich um drei Bruttomonatsgehälter.
6. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und gilt während der Laufzeit des Interessenausgleichs vom 15.05.2013.

Nürnberg, den 15.05.2013



.....
Vorstand



.....
Betriebsratsvorsitzende