

**SBS Sozialplan 2004**  
zum  
**Interessenausgleich**  
in der Fassung des Entwurfes vom 08.04.2004

beschlossen von der Einigungsstelle am 04.05.2004

Zwischen der                    Siemens Business Services GmbH & Co. OHG (SBS)  
   Otto-Hahn-Ring 6  
   81739 München

und dem                        Gesamtbetriebsrat der SBS

wird folgendes vereinbart:

**Geltungsbereich**

- a) räumlich:                    alle SBS-Betriebe
- b) persönlich:                alle Mitarbeiter, die in den Geltungsbereich des Interessenausgleichs in der Fassung des Entwurfes vom 08.04.2004 (im Folgenden: Interessenausgleich) fallen, soweit sie keine Leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG sind.

**Ausschluss-Regelung**

Diese Vereinbarung gilt **nicht** für Arbeitnehmer,

- deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung endet,
- die aus anderen als betriebsbedingten Gründen die SBS verlassen (für diese kann die Betriebsvereinbarung als Anhaltspunkt herangezogen werden),
- die im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ungekürztes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen können,
- die die Voraussetzungen für eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses für ältere Mitarbeiter / Altersteilzeit erfüllen und mit denen eine solche vereinbart wird, oder
- die in Bereichen, die nicht im Interessenausgleich näher definiert sind, aufgrund einer Eigenkündigung ausscheiden, es sei denn, diese vermeidet eine betriebsbedingte, arbeitgeberseitige Kündigung.

# **1 Weiterbeschäftigung**

## **1.1 Versetzungen/Qualifizierung**

Das Unternehmen (d.h. die Führungskraft) soll vor einer Entlassung sämtliche Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten prüfen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, vor einer betriebsbedingten Kündigung Mitarbeitern, deren Aufgabe/Funktion entfällt, freie Arbeitsplätze anzubieten, die den bisherigen Arbeitsplätzen hinsichtlich der Arbeitsaufgabe und der Bezahlung mindestens gleichwertig für die Betroffenen sind.

Falls der Mitarbeiter nicht die erforderliche Qualifikation für einen vorhandenen freien Arbeitsplatz hat, werden ihm entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, wenn eine erfolgreiche Qualifizierung erwartet werden kann.

Diese Qualifizierungsanforderungen werden mittels einer QBE bezogen auf den neuen Arbeitsplatz ermittelt. Die erforderlichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden in einem Mitarbeitergespräch schriftlich festgehalten. Der BR erhält eine Kopie dieser Aufzeichnung.

Die Qualifizierungsmaßnahmen werden im Grundsatz während der Arbeitszeit des Mitarbeiters durchgeführt. Es gelten die örtlichen Regelungen zur Arbeitszeit. Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht ein Dritter diese Kosten trägt.

Betriebsleitungen und örtliche Betriebsräte verfolgen gemeinsam das Ziel, bei Mitarbeitern nach einer mit einem Umzug verbundenen überörtlichen Versetzung aus dienstlichen Gründen alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Sollte ein Personalabbau dennoch nicht vermeidbar sein, werden die Betriebspartner einvernehmliche Lösungen finden.

Arbeitsplatzangebote erfolgen schriftlich. Sie beinhalten Ort und Zeitpunkt des Beginns des Einsatzes, die Bezeichnung der Tätigkeit, die Vergütung und deren Zusammensetzung sowie ggf. eine Beschreibung der erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen und Arbeitsbedingungen.

Jeder Mitarbeiter kann sich den ihm angebotenen Arbeitsplatz vorher ansehen und hierbei ein örtlich zuständiges Betriebsratsmitglied hinzuziehen. Hierzu erforderliche Reisekosten werden nach der Reisekostenrichtlinie erstattet.

Sollte ein gleichwertiger anderer freier Arbeitsplatz nicht zur Verfügung stehen, der Mitarbeiter jedoch von sich aus die Bereitschaft erklären, eine geringere Tätigkeit auszuüben, verpflichtet sich das Unternehmen, einen anderen freien Arbeitsplatz anzubieten. Der Mitarbeiter erhält dafür vorbehaltlich einer günstigeren tariflichen Regelung eine Teilabfindung. Diese ist der Anteil seiner Abfindung gemäß Ziffer 2, der dem Verhältnis seines monatlichen Entgeltverlustes zu seinem bisherigen Monatsentgelt entspricht. Der Mitarbeiter wird sofort entsprechend der neuen Tätigkeit eingruppiert, das Tarifentgelt und die Leistungszulage werden entsprechend angepasst, bisherige übertarifliche Zulagen und nicht verrechenbare Sonderzulagen bleiben unverändert erhalten.

Sofern Versetzungen nicht in Betracht kommen, sind konzerninterne Übertritte vor weiteren Maßnahmen zu bevorzugen.

Vom Personalabbau bedrohte Mitarbeiter, die einen anderen Arbeitsplatz finden, werden so rechtzeitig freigegeben, dass die Versetzung/der Übertritt nicht gefährdet wird.

### **1.1.1 Leistungsansprüche bei räumlichen Versetzungen**

#### **a) Fahrtkosten bei täglicher Rückkehr**

Sofern bei täglicher Rückkehr vom neuen Arbeitsort zum bisherigen Wohnort eine Mehraufwendung an Fahrtkosten entsteht, erhalten die betroffenen Mitarbeiter für max. 24 Monate Mehraufwandsersatzung für öffentliche Verkehrsmittel vom Wohnort zum neuen Standort (bei Altersteilzeitregelung max. 30 Monate). Dabei wird der Preis für den kostengünstigsten Tarif (z.B. Monatskarte, BahnCard 50) zugrunde gelegt. Erstattet werden auch

die Zuschlagskosten der Bahn.

b) Doppelte Haushaltsführung

Erhöhter Aufwand wegen doppelter Haushaltsführung wird nach der Firmenrichtlinie für die Dauer von max. 24 Monaten (bei Altersteilzeitregelung max. 30 Monate) gezahlt:

- Trennungsgeld
- Erstattung der Kosten für angemessene Unterkunft am neuen Standort
- Heimfahrten
- Fahrtkosten: öffentliche Verkehrsmittel

für Verheiratete und ihnen gleichgestellte Mitarbeiter (Alleinerziehende mit Kindern im gemeinsamen Haushalt).

c) Umzugskosten

Mitarbeiter, die ihren Wohnsitz aufgrund der Versetzung verlegen müssen, erhalten die Umzugskosten entsprechend den Firmenrichtlinien erstattet, sofern sich die räumliche Lage der Wohnung gegenüber dem neuen Arbeitsplatz verbessert und der Umzug innerhalb von 24 Monaten nach der Versetzung erfolgt.

d) Darlehen

Darlehensanträge für außergewöhnliche, umzugsbedingte Mehraufwendungen werden bevorzugt behandelt.

Darlehen zur Beschaffung von Mietwohnungen (z. B. Baukostenzuschüsse, Mieterdarlehen, Mietvorauszahlung und andere Kosten, die zur Beschaffung von Wohnraum notwendig sind), bleiben zinsfrei.

Entstehender geldwerter Vorteil durch Zinseinsparung unterliegt der Steuerpflicht.

e) Wohngeldzuschüsse

Soweit Mehrbelastungen durch eine räumlich näher am neuen Beschäftigungsort bezogene Wohnung entstehen, wird ein Wohngeldzuschuss im Rahmen der Firmenrichtlinie gezahlt.

f) Räumliche Eingrenzung für Umzugskosten, Darlehen und Wohngeldzuschüsse

Generelle Voraussetzung ist, dass sich durch die Wohnsitzverlegung in die Nähe des jeweiligen Standortes die Wegezeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln um mindestens 1 Stunde pro Tag verkürzt. In Grenzfällen sind der zuständige Betriebsrat und die Personalabteilung zur einvernehmlichen Lösung einzuschalten.

g) Sonstige glaubhaft gemachte Belastungen

Sonstige Belastungen bei einer Versetzung an einen anderen Standort in einer anderen politischen Gemeinde, z.B.

- bei notwendigem Wechsel von öffentlichen Verkehrsmitteln auf Privat-PKW,
- durch erheblich erhöhten zeitlichen Aufwand bei Fahrten zwischen bisheriger Wohnung und neuem Beschäftigungsort,
- bei erheblich erhöhten zeitlichen Mehraufwand und Kosten zur Erreichung von Arbeitsplatz / Schule von Familienangehörigen nach dem Umzug,

werden mit einer einmaligen Sonderzahlung von bis zu insgesamt 2.500 € (brutto) abgegolten, sofern die Mehraufwendungen nicht durch eine andere Regelung dieser Vereinbarung abgedeckt sind.

## 1.2 Reduzierung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber ist verpflichtet in den im Interessenausgleich benannten Organisationseinheiten, abteilungsbezogenen Verträge mit reduzierter Arbeitszeit anzubieten, soweit betriebliche

Gründe nicht entgegenstehen (§8 Abs. 4 TzBfG).

Der Mitarbeiter erhält bei unbefristeter Reduzierung der Wochen-Arbeitszeit eine anteilige Abfindung entsprechend dem Verhältnis der Reduktion zu seiner bisherigen Wochenarbeitszeit.

Ein Mitarbeiter, der nach Reduzierung der Arbeitszeit innerhalb von 3 Jahren auf eigenen Wunsch zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehrt, hat pro Monat, der an 36 Monaten fehlt, 1/36 der Abfindungssumme (nur Abfindungsgrundbetrag) an das Unternehmen zurückzuzahlen. Diese Regelung gilt vorbehaltlich einer etwaigen für den Mitarbeiter günstigeren Betriebsvereinbarung.

## 2. Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen gelten die folgenden Grundsätze:

- Der örtliche Betriebsrat wird über die Absicht, Aufhebungsverträge zu vereinbaren oder betriebsbedingte Kündigungen durchzuführen, mit 2 Wochen Vorlauf informiert.
- Bei Festlegung eines Gesprächstermins ist der Mitarbeiter auf die Berechtigung, einen Betriebsrat seines Vertrauens hinzuzuziehen, hinzuweisen.
- Der Mitarbeiter erhält eine angemessene Bedenkzeit, von mindestens 10 Arbeitstagen, gerechnet ab Übergabe oder Zugang eines schriftlichen Aufhebungsangebotes.
- Sobald ein Schwerbehinderter angesprochen werden soll, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung einzuschalten.

Mitarbeiter, die aus betriebsbedingten Gründen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten eine Abfindung.

Die Abfindungssumme setzt sich zusammen aus:

- a) Grundbetrag
- b) Familienzulage
- c) Schwerbehindertenzulage
- d) Sonderzulage

### a) Grundbetrag

Der Grundbetrag beträgt mindestens 5.000 €

Berechnungsgrundlage:

$$\text{Rechnerisches Monatsentgelt} \times \text{Beschäftigungsmonate}/12^* \times \text{Faktor}$$

Ermittlung des rechnerischen Monatsentgelts:

Tariffbereich:

- a) monatliches Grundgehalt (incl. tarifliche und übertarifliche Zulagen)  
x 13,25 (tarifliches Urlaubsgeld und anteiliges 13. Monatseinkommen)  
/ 12
- plus: b) Durchschnittswert der letzten drei voll abgerechneten Monate von  
Bereitschaftspauschalen/Schichtzulagen/Grundvergütung der  
angeordneten und abgerechneten Mehrarbeitsstunden/ Leistungslohnanteile
- plus: c) Jahreszahlung / 12 (auf Basis Unternehmensfaktor 15)
- plus: d) BaG-Grundbetrag / 12

---

\*) Stichtag für die Berechnung von Lebensalter und Firmendienstzeit ist das Datum des Ausscheidens bei Zugrundelegung der Arbeitgeberkündigungsfrist. Für die Berechnung der Firmendienstzeit wird der Stichtag „Firmenzugehörigkeit“ zugrunde gelegt.

Bei Mitarbeitern, deren 40-Stunden Vertrag im Rahmen der Kapazitätsanpassungsmaßnahmen zwischen dem 25. Juli 2002 und dem 30. September 2004 gekündigt wurde, wird das monatliche Grundgehalt auf Basis der vorherigen Arbeitszeit ermittelt. Gleiches gilt für Mitarbeiter, deren Arbeitszeit im Rahmen dieser Maßnahmen auf andere Weise reduziert wurde.

#### ÜT- Bereich

- a) monatliches Grundgehalt
- plus: b) Jahreszahlung / 12 (auf Basis Unternehmensfaktor 15)
- plus: c) BaG-Grundbetrag / 12

Bei Mitarbeitern, die ihre Arbeitszeit im Rahmen der Kapazitätsanpassungsmaßnahmen zwischen dem 25. Juli 2002 und dem 30. September 2004 reduziert haben, wird das Jahreszieleinkommen auf Basis der vorherigen Arbeitszeit ermittelt.

#### **Faktor**

Vollendetes Lebensjahr	Faktor
< 30	0,60
<40	0,65
40	0,67
41	0,69
42	0,71
43	0,73
44	0,75
45	0,78
46	0,80
47	0,82
48	0,84
49	0,86
50	0,89
51	0,91
52	0,93
53	0,95
>53	0,98

#### **b) Familienzuschlag**

Darüber hinaus wird ein Zuschlag von 2.000 € je Kind, bei schwerbehinderten Kindern von 2500 € je Kind bezahlt.

Berücksichtigt werden nur Kinder, für die dem Arbeitnehmer ein Kinderfreibetrag nach den Regelungen des § 32 EStG zusteht. Maßgeblich ist in der Regel die Eintragung auf der Lohnsteuerkarte. Weicht der auf der Steuerkarte angegebene Kinderfreibetrag von der tatsächlichen Anzahl der Kinderfreibeträge ab, so wird auf einen entsprechenden Nachweis des Arbeitnehmers hin die tatsächliche Anzahl der Kinderfreibeträge berücksichtigt.

Alleinerziehende erhalten einen zusätzlichen Betrag von 5.000.- €

#### **c) Schwerbehindertenzuschlag**

Anerkannte schwerbehinderte Arbeitnehmer erhalten einen Zuschlag von 10%, einem Schwerbehinderten Gleichgestellte einen Zuschlag von 5% der Abfindung.

## d) Sonderzulagen

- Betriebsrentenansprüche  
Der Arbeitnehmer, der in einem Zeitraum bis zu 12 Monaten nach Ausscheiden einen Unverfallbarkeitsanspruch bei der Betriebsrente erwerben würde, erhält einen Zuschlag zur Abfindung in Höhe von 3.000 € (ÜT: 6.000 €). Der Arbeitnehmer, der bis 24 Monate nach Ausscheiden einen Unverfallbarkeitsanspruch bei der Betriebsrente erwerben würde, erhält einen Zuschlag zur Abfindung in Höhe von 1500 € (ÜT: 3000€).
- Kapitalisierung der arbeitgeberseitigen Kündigungsfrist
  - Ein Arbeitnehmer, der einen Aufhebungsvertrag abschließt, kann eine Abkürzung der für eine arbeitgeberseitige betriebsbedingte Kündigung geltenden Frist (rechnerischer Beginn für den Lauf der Kündigungsfrist maßgebend) verlangen; die durch einen früheren Austritt des Arbeitnehmers ersparten Bruttomonatsentgelte erhöhen die Abfindung entsprechend.
  - Nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder Zugang einer betriebsbedingten Kündigung ist der Arbeitnehmer außerdem berechtigt, das Arbeitsverhältnis mit einer Ankündigungsfrist von 2 Wochen zum Monatsende vorzeitig zu beenden. In diesem Fall erhält er die dann nicht mehr zur Auszahlung gelangenden Brutto-Monatsgehälter als weitere Abfindung gewährt.
  - Scheidet der Arbeitnehmer durch eine Eigenkündigung aus und ist die Eigenkündigungsfrist kürzer als die Arbeitgeberkündigungsfrist, erhält er die wegen der kürzeren Eigenkündigungsfrist nicht mehr zur Auszahlung gelangenden Brutto-Monatsgehälter als weitere Abfindung gewährt.

## 2 Abfindungsbeschränkung für ältere Mitarbeiter

Der Gesamtbetrag der Abfindung beträgt höchstens die Summe des Bruttomonatsentgelts, das dem Mitarbeiter nach seinem Ausscheiden bis zum Zeitpunkt des Bezugs der ungekürzten Altersrente zustehen würde.

## 3 Berechnungs-Hinweise

Allgemeine (ggf. tarifliche) Erhöhungen werden bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt.

Bei Vollzeitkräften wird das rechnerische Monatsentgelt mit mindestens 2000 € angenommen, bei Teilzeitkräften entsprechend anteilig.

## 4 Fälligkeit und Abfindungsumwandlung

Der Anspruch auf Abfindung entsteht mit Ausspruch der Kündigung bzw. mit Abschluss des Aufhebungsvertrages und ist ab diesem Zeitpunkt vererbbar.

Auf der Grundlage dieser Betriebsvereinbarung werden individuelle Fälligkeitsvereinbarungen getroffen. Bei Abschluss des Aufhebungsvertrages kann der Mitarbeiter die Fälligkeit und Auszahlung der Abfindung entweder am Tage der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder im Folgejahr nach Ausscheiden festlegen. Dabei ist es möglich die Auszahlung des steuerfreien Teils der Abfindung am Tag der rechtlichen Beendigung und des steuerpflichtigen Teils der Abfindung im Folgejahr festzulegen.

Für die sich aus dem Abkauf der Kündigungsfristen ergebenden zusätzlichen Abfindungen können auf Wunsch des Mitarbeiters auch andere individuelle Fälligkeitsvereinbarungen getroffen werden.

Erhebt ein Mitarbeiter Anfechtungsklage oder Kündigungsschutzklage, wird die Fälligkeit der Abfindung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Arbeitsgerichtsverfahrens hinausgeschoben.

Jegliche Abfindungen, die einem Mitarbeiter im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden durch einen Arbeitsgerichtsprozess vom Arbeitsgericht zugesprochen oder vergleichsweise zuerkannt werden sollten, werden auf die Abfindung aus dieser Betriebsvereinbarung voll angerechnet.

Der Abfindungsanspruch kann nicht abgetreten oder verpfändet werden.

*Auf Wunsch erhält der Mitarbeiter ein Angebot zur Einbringung von Sozialplanleistungen in eine Einmalprämienversicherungsversicherung.*

## **5 Sonstiges**

### **5.1 Rückzahlung bei Wiedereintritt**

Ein Mitarbeiter, der nach Ausscheiden innerhalb von drei Jahren zu gleichen Bedingungen und unter Anrechnung der Betriebszugehörigkeit sowie aller anderen für die Berechnung von Stichtagen relevanten Daten wieder in den Konzern eintritt, hat pro Monat, der an 36 Monaten fehlt, 1/36 der Abfindungssumme (nur Grundbetrag) an das Unternehmen zurückzuzahlen. Diese Regelung gilt vorbehaltlich einer etwaigen für den Mitarbeiter günstigeren Betriebsvereinbarung.

### **5.2 Abrechnung sonstiger Bezüge**

Ausscheidenden Mitarbeitern wird das „13. Monatseinkommen“ für das laufende Jahr anteilig (pro rata temporis) gezahlt. Gleiches gilt für Jahreszahlungen (z.B. JZ, BaG), Urlaub und Urlaubsgeld, vorbehaltlich günstigerer tariflicher Regelungen.

Mitarbeiter, die innerhalb eines Jahres nach dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihr Firmenjubiläum begehen würden, erhalten 90 % des Jubiläumsgeldes.

### **5.3 Arbeitgeberdarlehen**

Arbeitgeberdarlehen werden aufgrund des Ausscheidens nach dieser Regelung nicht vorzeitig fällig. Das Unternehmen behält sich eine entsprechende Besicherung vor. Ist der Mitarbeiter nicht zu einer entsprechenden Besicherung bereit, wird die Rückzahlung des Arbeitgeberdarlehens mit Ausscheiden fällig.

### **5.4 Newplacement / Qualifizierung**

Jeder Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis auf Grund einer der im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen beendet wird, hat die Möglichkeit an einer Newplacementmaßnahme teilzunehmen, sofern er nicht bereits zuvor an einer vergleichbaren Maßnahme (z.B. im Rahmen von „Horizont“) teilgenommen hat. Damit werden seine Chancen auf eine Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis wesentlich erhöht. Sie dauert bis zur erfolgreichen Vermittlung, längstens aber 12 Monate.

Die Newplacementmaßnahme beginnt frühestens bei Abschluss des Aufhebungsvertrages oder sobald feststeht, dass keine Kündigungsschutzklage erhoben wird bzw. die Kündigungsschutzklage nach einem ausführlichen Informationsgespräch über die Newplacementmaßnahme nicht weiter aufrechterhalten wird.

Daneben sind Maßnahmen zur Qualifizierung von Mitarbeitern zur Verbesserung der Chancen auf dem internen und dem externen Arbeitsmarkt vorgesehen. Die Auswahl der Mitarbeiter und der geeigneten Maßnahmen wird von der Betriebsleitung und dem örtlichen Betriebsrat getroffen.

Die Kosten der Maßnahmen trägt der Arbeitgeber im Rahmen des festgelegten Gesamtbudgets in Höhe von 2,5 Mio. Euro. Eventuell anfallende Steuern sind vom Unternehmen zu tragen. Über die Auswahl der Anbieter, die Inhalte des Newplacementprogramms sowie die Verteilung des Budgets auf betroffene Mitarbeiter entscheidet ein paritätisch besetztes Gremium von je drei vom GBR bzw. vom Arbeitgeber benannten Vertretern.

## **6 Härteklause l**

Bei Mitarbeitern, die von Maßnahmen im Rahmen der Kapazitätsanpassung / Personalkosten-senkung 2003 betroffen waren, erhöht sich das rechnerische Monatsentgelt um 8%.

Falls in Einzelfällen besondere Härten auftreten sollten, die durch die vorstehenden Regelungen nicht abgedeckt erscheinen, werden Arbeitgeber und der örtliche Betriebsrat hierüber eine ent-sprechende Regelung herbeiführen.

## **7 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten**

Kommt es bei der Anwendung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zu Meinungsverschiedenhei-ten, sind die örtliche Betriebsleitung und der zuständige örtliche Betriebsrat, bei grundlegenden Fragen die Unternehmensleitung und der Gesamtbetriebsrat hinzuzuziehen.

Können Meinungsverschiedenheiten nicht beigelegt werden, wird nach der Konzern-betriebsvereinbarung CP-Rundschreiben 18/02, XI verfahren.

## **8 Schlussbestimmungen**

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Sollten auf Grund des Vorliegens besonderer Gründe weitere Nachteile für die Mitarbeiter ent-stehen, können regionale Betriebsvereinbarungen ergänzende Regelungen treffen. Im Übrigen gilt die Abfindungsformel dieses Sozialplans abschließend.

München, den 04. Mai 2004

Der Vorsitzende der Einigungsstelle

Wolff