

Sozialplan
- Standortverlagerung -

Zwischen
der
und der
Dienststelle jeweils vertreten durch den Vorstand
Hannover

- im Folgenden: „Dienststelle“ -

und dem

Personalrat der Dienststelle
Vertreten durch die/den Vorsitzenden
Hannover

- im Folgenden: „Personalrat“ -

wird folgender Sozialplan gemäß § 112 Betriebsverfassungsgesetz abgeschlossen:

1. Ziel

Ausgleich und zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend Beschäftigte) durch unternehmerische Maßnahmen während der Geltungsdauer dieses Sozialplans entstehen.

2. Anwendungsbereiche

2.1 Dieser Sozialplan gilt in den Betrieben der Dienststelle für sämtliche Beschäftigten einschließlich Leiharbeiter/innen. Er gilt auch für Beschäftigte, die die Dienststelle seit dem verlassen haben.

2.2 Dieser Sozialplan findet keine Anwendung auf

- leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz,
- Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen beendet wird oder in der Probezeit und
- Auszubildende, die ein zumutbares (siehe Ziffer 2.5) Angebot zur Fortsetzung ihres Ausbildungsverhältnisses in einem anderen Betrieb oder Dienststelle, auch einem Drittunternehmen, ablehnen.

2.3 Für Beschäftigte, die einen angebotenen oder zugewiesenen Arbeitsplatz, der nicht im Sinne der Ziffer 2.4 gleichwertig oder zumutbar ist, annehmen, gelten die Regeln

gen des Sozialplans uneingeschränkt, soweit nicht nachfolgend etwas anderes geregelt ist.

2.4 Gleichwertigkeit und Zumutbarkeit

Ergänzend zum Rationalisierungsschutzabkommen gilt ein Arbeitsplatz als gleichwertig und zumutbar, wenn alle nachfolgenden Bedingungen erfüllt sind:

- a) Die Anforderungen des angebotenen Arbeitsplatzes der Qualifikation der/des Beschäftigten entsprechen.
- b) Die für den geänderten Arbeitsplatz angebotene Vergütung (bisheriges Bruttojahreseinkommen) entspricht der bisherigen Vergütung. Ein Wechsel in ein provisionsabhängiges Arbeitsverhältnis (auch teilweise) oder die Erhöhung des flexiblen Gehaltsanteils gegenüber dem bisherigen Einkommen ist unzumutbar.
- c) Es findet kein Wechsel von flexibler zu starrer Arbeitszeit gegen den Willen der Beschäftigten statt.
- d) Die bisherigen Wegezeiten werden auf nicht mehr als 60 Minuten täglich, insgesamt (Hin- und Rückfahrt) unter Berechnung der Fahrzeit und Anschlusswartezeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln, verlängert. Bei Teilzeitkräften gilt dies anteilig im Verhältnis zur täglichen Arbeitszeit. Für Beschäftigte, die einen Anspruch auf Gestellung eines Dienstwagens haben, erfolgt die Berechnung der Fahrzeit auf der Grundlage der kürzesten Straßenverbindung.
- e) Die Änderung des Arbeitsplatzes verursacht keinen Härtefall. Ob ein Härtefall - insbesondere bezüglich des Lebensalters, Gesundheitszustandes, Familienverhältnisse oder anderen persönlichen Belastungen, Pflege von Angehörigen/Lebenspartner, schulpflichtige Kinder, insbesondere Schulform der Kinder - vorliegt, entscheidet Dienststelle unter Beteiligung des zuständigen Personalrates.
- f) Ein Arbeitsplatzangebot ist den Beschäftigten mindestens 3 Wochen vor dem Wechsel mit allen Informationen zur Stelle und der Vergütung schriftlich zu übermitteln. Diese haben 2 Wochen Bedenkzeit.

3. Grundsätze

3.1. Beschäftigte des Standortes erhalten das Angebot zum Standort zu wechseln.

Ausbildungsverträge werden erfüllt und allen Absolventen eine unbefristete Übernahme angeboten.

Sollten Betriebe oder Betriebsteile auf andere Rechtsträger übertragen werden (Betriebsübergang und/oder Outsourcing), so haben die betroffenen Beschäftigten dennoch Anspruch auf Leistungen aus diesem Sozialplan.

3.3. Betriebsbedingte Kündigungen werden frühestens zum 31.12.XXXX ausgesprochen.

3.4. Eigenkündigungen der Beschäftigten sind jederzeit möglich. Beschäftigte in Elternzeit oder anderen ruhenden Arbeitsverhältnissen können sofort oder zum Ende des Ruhenszeitraums ausscheiden. Den Beschäftigten stehen jeweils die Leistungen dieses Sozialplans zu. Für Bewerbungen gilt Ziffer 13.9. dieser Vereinbarung.

4. Abfindung

4.1 Wird oder wurde nach dem das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag, arbeitgeberseitige Kündigung/Änderungskündigung oder Eigenkündigung beendet, haben die Beschäftigten Anspruch auf eine Abfindung nach den folgenden Bestimmungen. Bei Aufhebungsverträgen wird immer die Klausel aufgenommen, dass das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen beendet wird und der Arbeitsplatz entfallen ist. Für den Fall der Arbeitslosigkeit und der Verhängung einer Sperrfrist durch die Bundesagentur für Arbeit (bei Aufhebungsvertrag) zahlt Dienststelle eine um die versagten Leistungen nach dem SGB III erhöhte Abfindung.

Eine Teilabfindung in Höhe von 2/3 erhält, wer auf einen Arbeitsplatz zu einem anderen Unternehmen innerhalb des Konzerns „XXX“ wechselt.

4.2 Die Abfindung wird wie folgt berechnet:

Jahre der Unternehmenszugehörigkeit x Monatsbezüge x Faktor

Faktoren für jedes Jahr der Zugehörigkeit zu Dienststelle oder deren Rechtsvorgänger:

| Alter | Faktor |
|--------------------|--------|
| bis 24 Jahre | 2,0 |
| 25-29 Jahre | 2,4 |
| 30-34 Jahre | 2,5 |
| 35-39 Jahre | 2,6 |
| 40-45 Jahre | 2,7 |
| 46-50 Jahre | 2,8 |
| 51-59 Jahre | 3,0 |
| 60 Jahre | 2,7 |
| 61 Jahre | 2,6 |
| 62 Jahre | 2,5 |
| 63 Jahre und älter | 2,0 |

Bruttomonatsgehalt ist 1/12 des Bruttojahreseinkommens 2008 der/des Beschäftigten unter Berücksichtigung aller geldwerten Vorteile. Die Beschäftigungsjahre und das Alter werden monatsgenau zum Zeitpunkt des rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses er-

mittelt. Zu den Beschäftigungsjahren zählen die Zeiten eines Arbeitsverhältnisses bei Dienststelle oder den Rechtsvorgängern und im XXX-Konzern, sowie persönlich anerkannte Betriebszugehörigkeitszeiten. Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen aufgrund von Elternzeit, Mutterschutz oder gesundheitlicher Beeinträchtigungen (einschl. Behinderungen) werden die letzten gezahlten 12 Monate in Vollzeit unterstellt.

4.3 Soweit nur eine befristete Veränderung der Arbeitszeit vorliegt, ist bei Berechnung des Abfindungsbetrages von der vorhergehenden vertraglich vereinbarten Arbeitszeit auszugehen.

4.4 Die Abfindung wird um den Sozialzuschlag von 10.000,- € für Beschäftigte in der Tarifgruppe und höher, um 20.000,- € für Beschäftigte in der Tarifgruppe und um 30.000,- € für Beschäftigte in der Tarifgruppe und weniger erhöht.

4.5 Hinsichtlich der Berechnung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit ist Stichtag der Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder bei einvernehmlicher Beendigung der letzte Tag des Beschäftigungsverhältnisses. Es zählen alle Zeiten - auch vor Vollendung des 25. Lebensjahres.

4.6 Die Abfindungssumme erhöht sich für jedes unterhaltsberechtignte Kind um 5.000,00 Euro und bei Alleinerziehenden um 7.500,- Euro.

4.7 Anerkannte schwerbehinderte Beschäftigte und Gleichgestellte erhalten eine Erhöhung des Faktors der Abfindung um 0,2, mindestens um 10.000,00 Euro.

5. Zahlungsregeln

5.1 Der Anspruch auf Abfindung entsteht mit dem Zugang der Kündigungserklärung bzw. dem Abschluss des Aufhebungsvertrages oder einer einvernehmlichen Änderung der Arbeitsbedingungen und ist von da ab vererblich.

5.2 Verfallbare Anwartschaften für eine betriebliche Altersversorgung werden durch Einzahlung entsprechender Beträge unverfallbar gestellt. Sollte dies aus rechtlichen Gründen nicht möglich sein, werden die eingezahlten Beiträge an die Beschäftigten mit der Abfindung ausgekehrt. Eine „Quotelung“ (Abschläge) unverfallbarer Anwartschaften erfolgt nicht. Dienststelle wird das Erforderliche veranlassen.

5.3 Die Abfindungen nach diesem Sozialplan werden mit der letzten regelmäßigen Gehaltszahlung abgerechnet und ausgezahlt, soweit der Beschäftigte keinen späteren Auszahlungstermin wünscht.

Sollten Beschäftigte Kündigungsschutzklage gegen eine ausgesprochene Kündigung erheben, wird die Abfindung abweichend hiervon erst mit rechtskräftigem Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zur Zahlung fällig.

5.4 Abfindungen aus diesem Sozialplan werden auf sämtliche anderen Abfindungsleistungen, unabhängig von deren Rechtsgrundlage, angerechnet. Dies gilt insbesondere für Abfindungsleistungen, die im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens oder eines außergerichtlichen Vergleichs vereinbart werden.

5.5 Stellt Dienststelle die Beschäftigten von ihrer Arbeit frei, zahlt Dienststelle in jedem Fall bis zum Ende der Kündigungsfrist weiterhin den AG-Anteil zur Sozialversicherung, unabhängig von einer Rechtspflicht. Eine Verrechnung mit Mehrarbeit erfolgt in diesem Fall nicht.

6. Sonstige Regelungen bei Ausscheiden

6.1 Im Kalenderhalbjahr des Ausscheidens aus Dienststelle werden die Beschäftigten im Hinblick auf die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen und die Höhe tariflicher oder betrieblicher Sonderzahlungen so gestellt, als wäre das Arbeitsverhältnis unbefristet fortgesetzt worden.

6.2 Beschäftigte, die innerhalb von fünf Jahren nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses ein Dienstjubiläum begangen hätten, erhalten die Jubiläumszuwendung Firma. nachstehender Staffel:

- 1 Jahr 100%
- 2 Jahre 80%
- 3 Jahre 60%
- 4 Jahre 40%
- 5 Jahre 20%.

Maßgeblich ist das Gehalt zum Zeitpunkt des Ausscheidens. Die Zuwendung erhöht entsprechend die Abfindung und wird mit ihr ausgezahlt.

6.3 Ausgeschiedene Beschäftigte bleiben bezüglich der Tilgung und Verzinsung von Personal- und Hypothekendarlehen für die Laufzeit des Vertrages nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens, den im Dienststelle verbleibenden Beschäftigten gleichgestellt, wenn sie nicht ohnehin schon gleichgestellt sind. Dies gilt auch für die Kosten der Kontenführung.

7 Umschulungs-/Qualifizierungsmaßnahmen

7.1 Beschäftigte, deren Tätigkeit sich an ihrem Arbeitsplatz oder durch die Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz ändert, haben nach folgenden Regelungen Anspruch auf notwendige Qualifizierungsmaßnahmen soweit diese zumutbar sind. Eine

Änderung ist auch gegeben, wenn eine Weiterbeschäftigung nur auf einem höherwertigen Arbeitsplatz möglich ist. Die Dauer der Qualifizierung wird ausdrücklich nicht zeitlich begrenzt.

7.2 Dienststelle wird dafür Sorge tragen, dass für betroffene Beschäftigte im Sinne der Ziffer 7.1 interne Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden. Dies können auch aushäusige mehrtägige Schulungen sein.

7.3 Die Kosten für die Umschulung/Qualifizierung trägt Dienststelle.

7.4 Für die Dauer der Einarbeitung oder Qualifizierung erhält die/der Beschäftigte ihre/seine regelmäßigen Bezüge weiter gezahlt. Die Maßnahmen erfolgen grundsätzlich während der regelmäßigen Arbeitszeit. Müssen im Ausnahmefall Einarbeitungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden, ist Freizeitausgleich zu gewähren, soweit die regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird.

7.5 Ist bei Einarbeitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen eine auswärtige Unterbringung erforderlich, ohne dass eine endgültige Versetzung vorliegt, hat die/der Beschäftigte Anspruch auf wöchentliche Heimfahrt. Die Höhe der Fahrtkostenerstattung richtet sich nach den jeweils geltenden Reisekostenregelungen, soweit nicht einzelvertragliche Vereinbarungen bestehen.

7.6 Im Streitfall wird zwischen den Beteiligten unter Einbeziehung des örtlichen Personalrates eine Lösung gesucht und vereinbart.

8. Änderungen des Arbeitsortes/der Tätigkeit

Eine Probezeit wird nicht vereinbart. Die Einarbeitung und Qualifizierung ist gem. Ziff. 7 zu gewähren. Für den arbeitsortwechselnden Beschäftigte verzichtet Firma auf betriebsbedingte Kündigungen in der Laufzeit dieser Vereinbarung.

Der Arbeitsplatz kann von den Beschäftigten und deren Familienangehörigen besichtigt werden. Bei mehr als 500 Km entfernten Arbeitsorten kann die Familie in einem Mittelklassehotel übernachten. Die Kosten der Freistellung, Fahrten und Unterkunft (bis 500,- €) übernimmt Dienststelle.

Betroffene Beschäftigte können innerhalb von 12 Monaten nach einem Arbeitsortwechsel die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu den Bedingungen dieses Sozialplans verlangen. Nicht verbrauchte Leistungen aus dieser Vereinbarung sind dann netto zeitan-teilig zurückzuzahlen.

Die nachstehenden Regelungen gelten auch für einen Wechsel in den „XXX-Konzern“ seit dem

8.1 Regelungen für Pendler

8.1.1 Regelung für Tagespendler

Kommt es zu einer Änderung des Arbeitsortes in eine andere politische Gemeinde, erstattet das Dienststelle dem Beschäftigte gegen Nachweis (zur Berechnung) die Mehrkosten für die Fahrt zwischen dem bisherigen Wohnort und der regelmäßigen Arbeitsstätte bis zum Ablauf von fünf Jahren ab dem Datum der Versetzung. Bei der Ermittlung der Fahrtkosten wird die Benutzung des schnellsten öffentlichen Verkehrsmittels (einschließlich ICE/IC/EC, 2. Wagenklasse) zugrunde gelegt. Die anfallenden Einkommenssteuern werden pauschal in Höhe von 25 % erstattet.

Beschäftigte im Alter 55 Jahre und älter erhalten diesen Zuschuss bis zum Renteneintritt. Die Fahrzeit über 30 Minuten je Strecke wird als Arbeitszeit angerechnet.

8.1.2 Regelung für Wochenendpendler

Die Dienststelle erstattet die Mietkosten für eine Zweitwohnung am Dienstort bis zu einer Höhe von maximal 1.000,00 Euro pro Monat für die ersten 36 Monate und bis zu einer Höhe von max. 750,00 Euro pro Monat für die Zeit bis zu einem Umzug (gesamter Haushalt).

Bei endgültigem Umzug (gesamter Haushalt) innerhalb von 5 Jahren erstattet die Dienststelle die Mietmehrkosten für die endgültige Wohnung in Höhe von bis zu 750,00 Euro pro Monat bis zum Ablauf von drei Jahren.

Weiterhin erhalten die Beschäftigten, in dem unter Ziffer 8.1.2 Absatz 1 beschriebenen jeweiligen Zeitraum, die Kosten für Wochenendheimfahrten mit dem schnellsten öffentlichen Verkehrsmittel (ICE/IC/EC, 2. Wagenklasse) für Hin- und Rückfahrt erstattet. Bei Nutzung anderer Verkehrsmittel wird maximal dieser Betrag erstattet.

8.1.3. Auf Wunsch der/des Beschäftigten sollen bei Tages- und Wochenendpendlern - solange sie nach Ziffer. 8.1 fahrtkostenzuschussberechtigt sind - die tägliche und die wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der bestehenden vertraglichen und betrieblichen Vereinbarungen in Abstimmung mit dem Vorgesetzten so gestaltet werden, dass die notwendige wöchentlich aufzuwendende Reisezeit zwischen dem bisherigen Wohnsitz und der neuen Arbeitsstätte so kurz wie möglich gehalten werden kann. Für die wechselnden Beschäftigten sollen am neuen Arbeitsplatz keine Servicezeiten montags vor zwölf Uhr und freitags nach 15.00 Uhr festgelegt werden. Den Beschäftigten wird es bei einem Wechsel innerhalb des Konzerns „XXX“ ermöglicht, ihre wöchentliche Arbeitszeit auf vier Arbeitstage zu verteilen. Soweit Beschäftigte einen Teilzeitvertrag haben, können sie bei einem Wechsel die Arbeitszeit zu einem Block (z.B. Drei-Tage-Woche) zusammenfassen. Die Abstimmung erfolgt im Team.

8.1.4 Im Streitfall wird der Personalrat nach § 85/86 BetrVG beteiligt.

8.2 Umzugsregelungen

Ziehen Beschäftigte innerhalb der Laufzeit des Sozialplans aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis endgültig an einen anderen Ort um, der mehr als zwanzig Kilometer näher an seinem neuen Arbeitsort liegt als der bisherige Wohnsitz oder begründet der Beschäftigte innerhalb der Laufzeit des Sozialplans einen entsprechenden Zweitwohnsitz, erhält er folgende Leistungen:

8.2.1 Dienststelle ersetzt den Beschäftigten gegen Nachweis die notwendigen ortsüblichen Maklergebühren sowohl für eine Zweitwohnung für Wochenendpendler als auch für eine Mietwohnung bei endgültigem Umzug.

Bei Wechsel aus nachweislich selbstgenutztem Wohneigentum am bisherigen Wohnort in neues Wohneigentum erstattet Dienststelle gegen Nachweis die anfallenden Maklerkosten unter Verrechnung bereits angefallener Maklerkosten und ggf. zu zahlende Vorfälligkeitsentschädigungen für bisherige Wohnungskredite. Anfallende Steuern und Sozialabgaben gehen zu Lasten Dienststelle.

8.2.2 Ferner erstattet Dienststelle bis zur Höhe des kostengünstigsten Angebotes die entstandenen Speditionskosten, wenn mindestens zwei Angebote von Speditionen eingeholt wurden (Kosten werden erstattet), wenn nicht ein Rahmenvertragspartner Dienststelle beauftragt wird.

8.2.3 Darüber hinaus zahlt die Dienststelle eine einmalige Pauschale für Umzugsnebenkosten in Höhe von 1.500,00 Euro je im Haushalt lebender und am Umzug teilnehmender Person, sowie eine einmalige Umzugsbeihilfe bis zu 6.000,00 Euro brutto gegen Kostennachweis z. B. für Tapetenwechsel, Malerarbeiten, Teppichböden, Läufer, Vorhänge und Kücheneinrichtung.

8.2.4 Die Leistungen Firma. Ziffern 8.2.2 und 8.2.3 stehen den Beschäftigten auch bei mehreren Umzügen insgesamt nur einmal zu.

8.3 Auf Wunsch der Beschäftigten gewährt die Dienststelle im Zusammenhang mit dem Wohnungswechsel ein zinsloses Darlehen bis zu einem Betrag der steuerbegünstigt maximal möglich ist, das in 30 Monatsraten zurückzuzahlen ist.

8.4 Mobilitätspauschale

Zur Verbesserung bzw. Herstellung der Zumutbarkeit eines beruflichen Ortswechsels erhalten Beschäftigte, denen ein Ortswechsel Firma. Ziffer 2.5 dieser Vereinbarung nicht zu gemutet werden kann und die einer Änderung des Arbeitsortes in eine andere politische Gemeinde zugestimmt haben, eine Pauschale in Höhe von 5.000,00 Euro.

Bei einem endgültigen Umzug (gesamter Hausstand, erster Wohnsitz) innerhalb von 6 Monaten nach Versetzung erhält die/der Beschäftigte auf Wunsch anstelle bzw. unter

Anrechnung der vorgenannten Leistungen (ohne Mobilitätspauschale) einen Pauschalbetrag von 40.000,- Euro.

8.5 Bei betriebsbedingten Wohnsitzwechseln verzichtet die Dienststelle bei vergebenen Hypothekendarlehen auf die Einrede der nicht gegebenen Eigennutzung oder gewährt bei Veräußerung des Erstobjektes ein neues Hypothekendarlehen zu den jeweils gültigen Beschäftigtekonditionen. Beschäftigte, die künftig als Teilzeitkräfte weiterbeschäftigt werden, bleiben hinsichtlich laufender bzw. innerhalb von zwei Jahren nach Arbeitszeitumstellung beantragter und gewährter Hypothekendarlehen Vollzeitkräften gleichgestellt.

8.6 Die/der Beschäftigte erhält zum Zwecke der Wohnraumsuche bezahlte Freistellung von einem Arbeitstag. Die dabei anfallenden Fahrtkosten werden sowohl der/dem Beschäftigten wie auch dessen Ehe- bzw. Lebenspartner/in für eine Hin- und Rückfahrt erstattet.

9. Besitzstandssicherung

9.1 Durch Veränderungen der Tätigkeiten durch Maßnahmen nach dem Interessenausgleich wird in den monetären Besitzstand einschließlich der bestehenden Altersversorgung nicht eingegriffen. Der monetäre Besitzstand ist das bisherige Gesamtjahreseinkommen einschließlich geldwerter Vorteile (z.B. PKW). Dies gilt auch für einen Wechsel in den „XXX-Konzern“ einschließlich der Fortführung der bestehenden Altersversorgungsregelung.

9.2 Für die Beschäftigten bedeutet Besitzstand auch, dass die Qualität der bisherigen Tätigkeit erhalten bleibt.

10. Wechsel in Teilzeitarbeit und Telearbeit

10.1 Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit verringern, erhalten entsprechend der Verringerung ihrer Arbeitszeit eine anteilige Abfindung Firma. Ziffer 4. Die Auszahlung der Abfindung erfolgt mit der Gehaltszahlung des ersten Monats mit der verringerten Arbeitszeit. Für diese Beschäftigte verzichtet Dienststelle auf betriebsbedingte Kündigungen in der Laufzeit dieser Vereinbarung. Die Rückkehr auf Vollzeit wird bei freien Stellen vorrangig von Dienststelle gewährt. Erfolgt eine Arbeitszeitaufstockung innerhalb von 24 Monaten, ist die Abfindung anteilig zurückzuzahlen.

10.2 Beschäftigte deren Arbeitsort künftig in einer gem. 2.5 nicht zumutbaren Entfernung liegt, erhalten die Möglichkeit einen Telearbeitsplatz bzw. Heimarbeitsplatz einzu-

richten. Sie können damit die Anwesenheitszeit am Arbeitsplatz bei Dienststelle auf max. einen Tag pro Woche reduzieren. Der zur Einrichtung erforderliche Aufwand wird vom Dienststelle getragen.

11. Altersteilzeit/Übergang in die Rente

11.1. Sofern bereits mit Beschäftigten eine Altersteilzeitvereinbarung schriftlich geschlossen wurde, werden diese Vereinbarungen vom Dienststelle erfüllt. Auf ein Kündigungsrecht verzichtet Dienststelle.

11.2. Beschäftigte, können ab dem 55. Lebensjahr Altersteilzeit beanspruchen. Der Aufstockungsbetrag wird auf 35 % erhöht (bei jährlicher Gehaltsanpassung), die Zahlungen in die Rentenversicherung auf 100 % durch den Arbeitgeber, ebenso Weiterzahlung der betrieblichen Rentenbausteine.. Statt der Abfindung nach Nr. 4 dieser Vereinbarung werden 5 volle Bruttomonatsgehälter zum Ende der aktiven Phase der Altersteilzeit gezahlt. In der aktiven Phase kann die Arbeitsleistung von einem Heimarbeitsplatz erbracht werden.

11.3. Die Vorruhestandsregelung des MTV wird von Dienststelle weiterhin angeboten und angewendet. Eine Quotelung der betrieblichen Rente erfolgt nicht.

11.4. Die Abfindung wird an das Unternehmen zu treuen Händen auf Wunsch des Mitarbeiters übertragen. Dieses Unternehmen zahlt die Abfindung in Teilbeträgen bis zum frühestmöglichen Renteneintritt aus. Ebenso zahlt das Unternehmen die gesamten Sozialversicherungsbeiträge. Es erfolgt eine zu versteuernde Zahlung von X % des bisherigen Bruttomonatseinkommens.

12. Härtefonds

Zur Milderung unvorhersehbarer sozialer Härten kann in Einzelfällen über die im Sozialplan getroffenen Regelungen hinaus ein Härteausgleich gewährt werden. Zu diesem Zweck wird durch die Dienststelle ein Härtefonds in Höhe von 1.000,00 Euro je Beschäftigte für die Laufzeit dieser Vereinbarung zur Verfügung gestellt. Auf Leistungen aus dem Härtefonds besteht kein Rechtsanspruch. Über die Auszahlung (anteilig je MA/Betrieb) entscheidet der zuständige Personalrat im Einzelfall.

13. Sonstige Regelungen

13.1 Die/der Beschäftigte kann bei eigener Übernahme eventuell anfallender Steuern und Sozialversicherungsabgaben die teilweise oder vollständige Umwandlung der Ab-

findungssumme verlangen, um diese in Anwendung der Vervielfältigungsregelung nach § 40 b EStG in eine „Abfindungsdirektversicherung“ einzuzahlen oder als Einmalzahlung für eine bereits bestehende Direktversicherung zu verwenden, sofern steuerrechtlich möglich. Dienststelle wird entsprechende Beratungen leisten/vermitteln (bei Kostentragung durch die Beschäftigten).

13.2 Arbeitgeber und Beschäftigte können im beiderseitigem Einvernehmen auch andere als die oben aufgeführten Vereinbarungen treffen, soweit diese wirtschaftlich für beide Parteien gleichwertig sind.

13.3 Ein Regelungsverlangen der/des Beschäftigten im Sinne dieses Sozialplanes kann auch noch binnen drei Wochen nach dem Ausspruch einer Kündigung gestellt werden, soweit speziellere Fristen in diesem Sozialplan nicht entgegenstehen.

13.4 Bei allen Vereinbarungen zwischen Dienststelle und Beschäftigten nach dieser Vereinbarung werden den Beschäftigten schriftliche Auskünfte über die Auswirkungen bezüglich der betrieblichen Altersversorgung rechtzeitig vom Dienststelle vorgelegt.

13.5 Abfindungen und Aufwandsentschädigungen nach diesem Sozialplan sind nicht Bestandteil der regelmäßigen Bezüge und insbesondere nicht Grundlage bei der Berechnung von betrieblichen Sozialleistungen, von Leistungen nach den tariflichen Altersteilzeitabkommen, von Vorruhestandsleistungen, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung oder von Sonderzahlungen.

13.6 Leistungen nach diesem Sozialplan erfolgen brutto. Anfallende Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung, Lohnsteuer oder ähnliche gesetzliche Abzüge hat die/der Beschäftigte danach selbst zu tragen.

13.7 Sofern betroffene Beschäftigte vor Beendigung des gekündigten Arbeitsverhältnisses ausscheiden möchten, wird Dienststelle den betroffenen Beschäftigten auf ihren Wunsch hin eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen. Die restlichen Gehälter (ausstehende Kündigungsfrist) werden brutto der Abfindung zugeschlagen.

13.8 Die Beschäftigten haben auf Verlangen Anspruch auf ein qualifiziertes Zwischenzeugnis. Dieses ist innerhalb einer Woche zu erteilen. Ein Abschlusszeugnis spätestens mit dem Tag des Ausscheidens.

13.9 Die Beschäftigten werden für Bewerbungsgespräche von ihrer Tätigkeit unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. Nach ihrem Ausscheiden erhalten sie für 1 Jahr die Stellenausschreibungen des „XXX-Konzerns“.

13.10 Die Betriebsräte vertreten die ihnen bisher zugeordneten Beschäftigten – ggf. im Wege des Restmandates – während der gesamten regelmäßigen Amtszeit (also bis). Dies gilt auch für die Verhandlungen dieser Vereinbarung, falls diese bis zu einer mandatsbeendenden Betriebsänderung nicht abgeschlossen ist. Dienststelle wird dafür Sorge tragen, dass auch die Rechtsnachfolger und die Transfergesellschaft diese Absprache übernehmen und erfüllen.

14. Schlussbestimmungen

14.1 Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieses Sozialplans lässt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. Unwirksame oder nichtige Bestandteile dieser Vereinbarung sollen durch wirksame Bestimmungen, die inhaltlich den bisherigen Bestimmungen möglichst nahe kommen, von den Parteien vereinbart und ersetzt werden.

14.2. Die Unternehmen werden die Betriebsräte monatlich über die Sozialplanausgaben unterrichten. Die diese Vereinbarung schließenden Betriebsräte bleiben bis zur Durchführung des Sozialplans Partei (ggf. Restmandat), auch wenn andere Betriebsräte zuständig werden.

14.3 Soweit zwischen Dienststelle und Betroffenen oder Betriebsräten über Ansprüche oder Auslegungen hinsichtlich dieses Sozialplans Streit besteht, kann die Einigungsstelle Firma. § 76 BetrVG angerufen werden, die abschließend entscheidet.

14.4 Dieser Sozialplan wird den Beschäftigten überreicht mit dem Hinweis, dass er Teil des jeweiligen Arbeitsvertrages wird.

14.5 Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und endet am
Die ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen.

Hannover, den