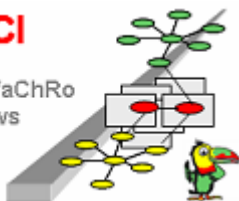


NCI

InWaChRo
News



www.nci-net.de

Interessenausgleich und Sozialplan SEN vom 07.04.2008

Inhalt

Inhalt.....	1
Das Wichtigste im Überblick	1
Abbauzahlen.....	2
Geltungsbereich und Laufzeit	3
Beschäftigungssichernde Maßnahmen	3
Versetzungen und Personaldrehscheibe vor beE-Beginn.....	3
Ringtausch – Praxisfern	4
Aufhebungsvertrag ohne Eintritt in eine Beschäftigungsgesellschaft (beE).....	4
Aufhebungsvertrag mit Eintritt in eine Beschäftigungsgesellschaft (beE)	5
Abfindung.....	10
Altersteilzeit (ATZ).....	12
Vorzeitige Beendigung (VB)	13
Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Mitarbeiter.....	13
Teilzeitmitarbeiter	14
Arbeitgeberdarlehen	14
Firmenwohnungen.....	14
Die übliche Rechtsbeugung.....	14
Betriebsratseinheit Mch H – Sonderzahlung.....	15

Das Wichtigste im Überblick

Wir haben für euch den Interessenausgleich und Sozialplan (IA/SP) analysiert. Die Abfindungs- und beE-Regelungen entsprechen den bei der Siemens AG üblichen Konditionen.

Neu ist, dass in der beE die Möglichkeit zum Abschluss einer IHK-Ausbildung oder ein Bachelor-Studium angeboten wird. Allerdings sind die Bedingungen dazu so eng gesteckt, dass dies in der Praxis vielfach nicht durchführbar sein wird. Neu und durchaus begrüßenswert ist auch ein Rückkehrrecht in die beE, wenn man die beE in den ersten vier Monaten verlassen hat und dieses Rückkehrrecht innerhalb von drei Monaten nach Antritt der neuen Arbeitsstelle in Anspruch nimmt.

Die Betriebsvereinbarung und deren Nachtrag regelt für Mitarbeiter bei SEN, die einen Altersteilzeitvertrag unterschreiben oder unterschrieben haben, dass sie mit Unterschrift unter den ATZ-Vertrag in die Siemens AG wechseln und sich dort im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in ihrer aktiven Phase zu Projekteinsätzen im Siemens

Konzern verpflichten. Mit dieser Regelung tritt die Siemens AG für die ATZ-Verträge ein. Dies dürfte die Sorge der ATZ-Mitarbeiter entkräften, ihre Ansprüche bei Verkauf und anschließender Insolvenz zu verlieren. Wir finden diese Absicherung durch die Siemens AG positiv.

Würde die übliche Rechtsbeugungsklausel fehlen, die Mitarbeitern Abfindungsansprüche abspricht, wenn sie den Klageweg beschreiten, dann könnte man diese Vereinbarung als einen Sozialplan bezeichnen, der durchaus akzeptabel ist.

Allerdings sichert der IA/SP keine Arbeitsplätze und jeder Mitarbeiter sollte bedenken, dass er auch bei SEN einen Kündigungsschutz bis 30.09.2009 hat. Die zweijährige beE verlängert den bis 30.09.2009 sicheren Arbeitsplatz nur um 9 Monate, wobei unklar ist, ob das Arbeitsamt eine Sperrzeit von 3 Monaten wegen dieses Kündigungsschutzes verhängt. Dann würde der Mehrwert aus der beE nur bei 6 Monaten liegen und gerade viele ältere Mitarbeiter haben dies als Kündigungsfrist.

Der Eintritt in eine beE und die Unterschrift unter einen Aufhebungsvertrag birgt immer das Risiko des Arbeitsplatzverlustes. Je später man das Risiko gerade als älterer Mitarbeiter eingeht, desto besser. Wie wir schon oft sagten: Sozialpläne wird es immer wieder geben, da sie vom Betriebsrat erzwingbar sind. Bedenkt dies, bei eurer Entscheidung. Allerdings sei auch gesagt: Die Siemens AG wird das Angebot Altersteilzeitverträge zu übernehmen, möglicherweise nicht mehr wiederholen, es sei denn, der Käufer von SEN besteht darauf.

Abbauzahlen

Bei SEN Deutschland sollen 1.240 Mitarbeiter abgebaut werden. Darunter befinden sich 262 Mitarbeiter, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen können. Betriebsrat und Arbeitgeber setzen darauf, dass diese Mitarbeiter das auch tun.

Betriebsrat und Arbeitgeber einigten sich (ohne ATZ-Verträge) auf einen Personalanpassungsbedarf von 822 Mitarbeitern. 156 Mitarbeiter, die bereits gegangen sind, wurden auf die Abbauzahl von 1.240 angerechnet.

Headquarter	197
Forschung und Entwicklung	123
LAB (Large Account Business)	312
SMB (Small and Medium Business)	189
Summe	822

Nehmen nicht alle 262 Mitarbeiter den ATZ-Vertrag an, erhöht sich der offene Anpassungsbedarf entsprechend.

Die Mitarbeiter, die zum Abbau vorgesehen sind, werden wie üblich durch einen Blauen Brief darüber einzeln informiert. Mitarbeiter, die gehen wollen, aber keinen blauen Brief bekommen, sollten mit ihrem Vorgesetzten, dem Betriebsrat und der Personalabteilung sprechen. Der IA/SP gilt für alle SEN-Betriebe in Deutschland und alle dort beschäftigten Mitarbeiter, außer den im Geltungsbereich benannten Mitarbeitern.

Am 30.06.2008 wird geprüft, ob im Rahmen der vereinbarten Abbauzahlen eine „hinreichende Zahl von Austritten aus der SEN vereinbart wurde“. Ist dies nicht der Fall wird weiteren Mitarbeitern ein Angebot mit den Konditionen dieser Betriebsvereinbarung unterbreitet.

Geltungsbereich und Laufzeit

Der IA/SP gilt für alle SEN-Betriebe in Deutschland und alle dort beschäftigten Mitarbeiter. Die Betriebsvereinbarung endet, wenn die vereinbarten Personalabbauzahlen erreicht sind.

Ausgenommen von dieser Regelung sind:

- Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag
- Mitarbeiter, die selbst kündigen, es sei denn, diese vermeidet eine betriebsbedingte, arbeitgeberseitige Kündigung. Der Arbeitgeber kann ohnehin bis 30.09.2009 nicht kündigen. Aus verhandlungstechnischen Gründen empfiehlt es sich nicht, dem Arbeitgeber zu sagen, dass man ohnehin gehen möchte.
- Mitarbeiter, die aus anderen als betrieblichen Gründen das Unternehmen verlassen
- Mitarbeiter, die zum Austrittszeitpunkt, Anspruch auf ungekürzte Rente haben
- Mitarbeiter, die bereits eine Vorruhestandsregelung (VB) oder Altersteilzeit (ATZ) vereinbart haben.
- leitende Angestellte

Beschäftigungssichernde Maßnahmen

Der obligatorische und völlig unglaubwürdige Passus darf natürlich nicht fehlen: *„Um den o.g. Personalabbau zu erreichen und damit - soweit möglich - die Beschäftigung für die übrige Belegschaft zu sichern, werden die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen umgesetzt ...“*

Sowohl die Belegschaft, die direkt vom Personalabbau betroffen ist, wie auch die, die keinen Blauen Brief bekommt, weiß, dass diese Maßnahmen nicht dazu dienen, irgendwelche Arbeitsplätze jetzt oder in der Zukunft zu sichern. Sie dienen einzig und allein dazu, es Siemens zu ermöglichen, sich von Enterprise zu trennen, damit sie dieses Unternehmen nicht mehr in die Konzernbilanz aufnehmen müssen. Ziel dieses Personalabbaus ist es, das Ergebnis des Siemens Konzerns nicht zu drücken. Wenigstens ein kleines Stückchen Ehrlichkeit ist zurückgekehrt. Es heißt „... soweit möglich – die Beschäftigung ... zu sichern ...“

Versetzungen und Personaldrehscheibe vor beE-Beginn

„Soweit wie möglich“ sollen Mitarbeiter in andere Betriebe von SEN oder des Siemens Konzerns versetzt werden. Positiv ist, dass hier von Versetzungen die Rede ist, nicht von Projekteinsätzen mit Klebeeffekt. Dazu wird eine der Personalabteilung zugeordnete Arbeitsplatzvermittlung (Personaldrehscheibe) eingerichtet. Ihre Tätigkeit begann am 14.04.08 und endet am 30.09.08. Die Arbeitsplatzvermittlung vermittelt jedoch auch auf Stellen außerhalb des Siemens Konzerns. Bei den Vermittlungen auf freie Stellen werden auch Arbeitsplätze - insbesondere im grenznahen - Ausland berücksichtigt.

Wie gesagt: „soweit wie möglich“. Möglich waren in der Vergangenheit Versetzungen in andere Betriebe des Unternehmens und des Siemens Konzerns praktisch nie. Dies scheiterte

meist am Widerstand der aufnehmenden Unternehmens- und Betriebsleitungen, selbst wenn die Abteilung den Mitarbeiter haben wollte. Nur selten gelang eine solche Versetzung.

Allerdings – steht Siemens wegen ihrer Konzernbilanz – mit dem Verkauf von Enterprise unter Zeitdruck. Dies könnte ein Vorteil für die Mitarbeiter sein. Vielleicht erhöht dies die Möglichkeiten einer Versetzung in andere Betriebe von SEN oder des Siemens-Konzerns.

Mitarbeiter müssen jedoch bei Versetzungen in andere SEN-Betriebe sehr genau hinschauen. Sind sie klein oder arbeiten sie auf einem Randgebiet, erhöht sich die Gefahr einer Betriebsschließung nach dem Verkauf von SEN stark. Gleiches gilt natürlich auch für andere Betriebe des Siemens Konzerns.

Ringtausch – Praxisfern

Der Ringtausch ist ein Instrumentarium, das in jedem modernen IA/SP auftaucht. An den Ringtausch sind folgende Voraussetzungen geknüpft:

1. Ein Mitarbeiter, der nicht unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fällt, muss bereit sein, einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Da diese Betriebsvereinbarung für alle SEN Betriebe und Mitarbeiter in Deutschland gilt, gibt es innerhalb von SEN keinen SEN-Mitarbeiter, der nicht unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fällt. Es kommen daher nur Mitarbeiter eines anderen Siemens-Konzernunternehmens in Frage. Dies ist (theoretisch) möglich, da diese Betriebsvereinbarung die entsprechenden Unterschriften trägt. In der Praxis dürfte sich dieser Vorgang aber als äußerst schwierig erweisen, da Mitarbeiter anderer Konzernunternehmen keine Kenntnis dieser Vereinbarung haben.
2. Hat sich ein Mitarbeiter gefunden, dürfen keine betrieblichen Erfordernisse gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sprechen. Dazu gehört auch, dass der neue Chef, den ringtauschwilligen Mitarbeiter auch haben möchte.
3. Der Versetzung des ringtauschwilligen Arbeitnehmers müssen örtlicher Betriebsrat und örtliche Betriebsleitung (gemeint ist wohl der aufnehmende Betrieb) zustimmen.
4. Die Einarbeitung und dazu erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen dürfen höchstens sechs Monate dauern.

Leider ist der Ringtausch als realitätsfremd einzustufen. Es ist uns nicht bekannt, dass in der Vergangenheit ein Ringtausch jemals erfolgreich stattgefunden hat. An dieses Instrumentarium sollte man keine allzu großen Erwartungen knüpfen.

Aufhebungsvertrag ohne Eintritt in eine Beschäftigungsgesellschaft (beE)

Das Arbeitsverhältnis mit Siemens Enterprise Networks GmbH & Co. KG kann mittels eines Aufhebungsvertrags ohne anschließenden Eintritt in die beE gelöst werden. Der Mitarbeiter hat dann Anspruch auf eine Abfindung gemäß der örtlichen Abfindungsregelungen.

Aufhebungsvertrag mit Eintritt in eine Beschäftigungsgesellschaft (beE)

Laufzeit – genau hinsehen:

Die beE beginnt am 01.07.2008 und endet am 30.06.2010.

Da bis zum 30.09.2009 ohnehin bei SEN Kündigungsschutz besteht, beträgt der Zeitgewinn vor Eintritt einer eventuellen Arbeitslosigkeit lediglich neun Monate. Die zweijährige beE ist also nur ein bedingter Verhandlungserfolg. Zu klären wäre, ob das Arbeitsamt wegen des Kündigungsschutzes bis 30.09.09 eine 3-monatige Sperrzeit für das Arbeitslosengeld verhängt. Wäre dies der Fall, dann beträgt der Zeitgewinn durch die beE lediglich sechs Monate.

Insbesondere ältere Mitarbeiter haben sechs bis sieben Monate Kündigungsfrist. Blieben sie im Betrieb würden sie für die gesamte beE-Zeitdauer volles Gehalt beziehen und nicht das Risiko auf sich nehmen, in der beE keinen Arbeitsplatz mehr zu finden.

Der Kündigungsschutz bis 30.09.09 geht per Betriebsübergang nach §613a BGB mit auf den Käufer über. Beabsichtigt der Käufer nach Ablauf der Kündigungsfrist einen Stellenabbau durchzuführen, unterliegt er ebenfalls §111 BetrVG. Er muss mit dem Betriebsrat einen Sozialplan aushandeln. Dieser ist vom Betriebsrat über eine Einigungsstelle erzwingbar, d.h. Abfindungen wird es immer wieder geben.

Sollte am 30.06.2008 die Abbauzahl noch nicht erreicht sein, werden weitere Mitarbeiter angesprochen. Das beE-Eintrittsdatum ist dann der 01.10.2008. Die beE endet auch für diese Mitarbeiter am 30.06.2010.

Der beE-Vertrag - keine Siemens-interne beE

Die beE wird von der Zeitarbeitsfirma KompTime (100-prozentige Siemens Tochter) betrieben. Damit ist die beE nicht mehr wie bisher Siemens-intern. Es können keine Anwartschaften für eine Betriebsrente oder Zeiten für die Betriebsrente erworben werden.

Möchte ein Mitarbeiter in die beE wechseln, muss er einen so genannten dreiseitigen Vertrag unterschreiben. Partner dieses Vertrages sind der Mitarbeiter, die Siemens Enterprise GmbH & Co. KG und die Zeitarbeitsfirma KompTime. Der Vertrag beinhaltet die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Siemens Enterprise Networks GmbH & Co. KG bei entsprechender Zahlung einer Abfindung und einen beE-Vertrag, der mit KompTime abgeschlossen wird. Bitte den Vertrag durchlesen!

Das Arbeitsverhältnis mit der Siemens Enterprise GmbH & Co. KG endet mit Eintritt in die beE. Der Vermittlungs- und Qualifizierungsvertrag mit der KompTime beginnt mit Eintritt in die beE und endet mit Austritt aus der beE, spätestens jedoch am 30.06.2010, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Ein vorzeitiger Austritt aus der beE auf Wunsch des Mitarbeiters ist jederzeit möglich.

Der dreiseitige Vertrag muss spätestens zwei Wochen vor Eintritt in die beE vorliegen, also spätestens bis zum 17.06.08 bzw. für Mitarbeiter, die später angesprochen werden bis 17.09.08.

Im Folgenden wird dieser dreiseitige Vertrag „beE-Vertrag“ genannt.

Das beE-Gehalt

Die Mitarbeiter erhalten in der KompTime ein beE-Monatsentgelt (beE-ME) von monatlich 85 Prozent ihres BruttoMonatsEinkommens (BME) bei der SEN.

In Punkt 3.1 des IA/SP heißt es: „*Keine Anwendung finden sämtliche Siemensregelungen zur betrieblichen Altersversorgung, zum VZE, zur LeE und zur Jahreszahlung im Tarifikreis*“. Im Widerspruch dazu ist in den Punkten 3.3.11 sowie 3.3.12 ausführlich geregelt, dass der Mitarbeiter während der beE-Laufzeit diese Zahlungen erhält.

Es ist davon auszugehen, dass die Vertragsparteien vergessen haben, den Passus unter Punkt 3.1 zu streichen. Aus den ausführlichen Regelungen unter den Punkten 3.3.11 und 3.3.12 geht der gewollte Zweck, den Mitarbeitern diese Zahlungen zukommen zulassen, klar hervor. Nach der Salvatorischen Klausel in Punkt 11 gelten folglich die Regelungen in den Punkten 3.3.11 und 3.3.12.

Kündigungsfristausgleich

Mitarbeiter, die bis spätestens zum 10.6.2008 einen beE Vertrag unterschreiben, erhalten einen Kündigungsfristausgleich.

Anspruch auf Bewerbungstraining und Vermittlung vor dem 01.07.08 bzw. 01.10.08

Nach Unterzeichnung des beE-Vertrages hat der Mitarbeiter Anspruch auf ein Bewerbungstraining, Vermittlungsaktivitäten und ggf. weitere Transfermaßnahmen gemäß § 216a SGB III. Betriebliche Belange sind dabei zu berücksichtigen. Die Kosten dafür trägt SEN.

Vermittlung auf freie Arbeitsplätze

Ziel der beE ist die Vermittlung der Mitarbeiter auf freie Stellen innerhalb und außerhalb des Siemens-Konzerns. Bei den Vermittlungen auf freie Stellen werden auch Arbeitsplätze - insbesondere im grenznahen - Ausland berücksichtigt.

Der Schwerpunkt der beE liegt aber eindeutig auf Vermittlungen außerhalb der Siemens AG und deren Konzernunternehmen. Je älter die Mitarbeiter, desto weniger will Siemens sie behalten.

Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen

Mitarbeiter können einen IHK-Abschluss oder einen Bachelor-Abschluss bzw. FISQ erwerben. Allerdings – und das macht diese Maßnahme praktisch undurchführbar – sind diverse Voraussetzungen zu erfüllen:

- Eintritt in die beE
- Der Abschluss muss innerhalb der beE-Laufzeit zu erreichen sein.
- Bewerbung des Mitarbeiters auf eine konkrete Stelle mit ausdrücklich erklärter schriftlicher Bereitschaft zur Qualifizierung. Der angestrebte Abschluss muss auf Basis der vorhandenen Qualifikation erreichbar erscheinen.
- Es muss entweder ein Bedarf einer Siemens-konzerninternen Einheit bzw. die Übernahmezusage eines externen Unternehmens vorliegen oder aus heutiger Sicht ein Bedarf auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sein.
- Erstellung eines Qualifizierungsplans durch GSS PS / SPE für die Erreichung des angestrebten Abschlusses.

Erwerb eines IHK-Abschlusses

Mitarbeitern der beE wird angeboten, sich in einen anderen Beruf umschulen zu lassen und eine durch die IHK (<http://www.ihk-ausbildung.de/>) anerkannten Berufsabschluss zu erwerben (Fachkraft, Facharbeiterbrief oder IHK Prüfungszeugnis). Dieses Angebot erstreckt sich nur auf Ausbildungsberufe, die die Siemens AG anbietet und die Ausbildung findet in deren Ausbildungsstätten statt.

Allerdings gibt es eine entscheidende Einschränkung. Die Ausbildung muss innerhalb der beE-Laufzeit abgeschlossen werden können. Damit könnte es unter Umständen zu terminlichen Schwierigkeiten kommen. Ausbildungen dauern meist drei Jahre und beginnen beispielsweise in Bayern in der Regel am 01.09. Daher muss zunächst geklärt werden, ob die gewünschte Ausbildung wegen beruflicher Vorbildung entsprechend verkürzt werden kann. Für Ausbildungswillige mit Abitur ist die Ausbildungsdauer auf 2 ½ Jahre verkürzt. Der Einstieg in das laufende Ausbildungsjahr wäre in diesem Fall der 01.04. Prüfungen sind in der Regel im Mai eines Ausbildungsjahres abzulegen.

In das Zeitfenster der beE passt also im Allgemeinen nur eine einjährige Ausbildung problemlos. Diese ist aber nicht viel wert.

Erwerb von Bachelor-Abschlüssen

(Theoretisch) werden durch beE Bachelor-Abschlüsse gefördert. Auch diese müssen innerhalb der beE-Laufzeit abgeschlossen werden.

Ein Bachelor-Studiengang hat meist eine Regelstudienzeit von sechs Semestern, kann aber auch sieben oder acht Semester (also drei bis vier Jahre) dauern. Damit passt ein Bachelor-Studiengang nicht in die Laufzeit einer beE. Was bleibt ist ein Aufbaustudium. Dieses dauert in der Regel 4 Semester, also zwei Jahre. Auch hier gilt: In das Zeitfenster der beE passt nur ein einjähriges Aufbaustudium, ob dies mit einem Bachelor abgeschlossen werden kann, ist unklar.

FISQ-Abschlüsse

Was FISQ im Zusammenhang mit Ausbildungen bedeutet, konnten wir nicht herausfinden. Das Wort „fisq“ stammt aus dem arabischen und bedeutet „Abweichen vom rechten Weg“ oder „Lasterhaftigkeit“. Aber wir gehen davon aus, dass dies hier nicht gemeint ist, auch wenn Siemens sich mit der Korruptionsaffäre herumschlägt.

Weiter gibt es FISQ-Fonds. Vielleicht zahlt Siemens eine Ausbildung zum Investor?

Qualifizierungsprämie

Schließt der Mitarbeiter die Ausbildung erfolgreich mit einer Prüfung ab, wird sein Brutto-Monats-Entgelt für die Dauer der Ausbildungszeit rückwirkend auf 100 Prozent aufgestockt. Gleiches gilt für den erfolgreichen Abschluss einer Zwischenprüfung. Muss der Mitarbeiter eine Prüfung wiederholen, erhält er für diesen Wiederholungszeitraum keine Aufstockung seines Bruttomonatsentgelts.

Da die Qualifizierungsprämie eine Einmalzahlung ist, wird die Steuer etliches von dieser Prämie auffressen.

Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme

Erscheint das Erreichen des Ausbildungsziels gefährdet, kann das individuelle Qualifizierungsprogramm vorzeitig beendet werden. Die Entscheidung hierüber trifft auf

Empfehlung der beE (KompTime) der beE-Beirat, im Klartext: in der Praxis entscheidet die beE. Der Beirat wird deren Empfehlung sicherlich folgen.

Fazit

Damit relativiert sich dieses auf den ersten Blick positiv erscheinende Angebot von speziellen Qualifizierungsmaßnahmen sehr. Pressewirksam, aber praktisch kaum durchführbar.

Verbesserungsvorschlag

Die Mitarbeiter sollten die Ausbildung in der beE anfangen können und falls sie bis zu deren Ende nicht abgeschlossen werden kann, auf eigene Kosten abschließen können. Das wäre praktikabel.

Rückkehrrecht in die beE

Dieser Punkt ist eine Neuerung gegenüber den üblichen Sozialplänen. Er soll dazu dienen, Mitarbeiter zu animieren, möglichst schnell einen neuen Arbeitsplatz anzunehmen. Das Rückkehrrecht reduziert das Risiko für den Mitarbeiter. Wenn er mit dem neuen Arbeitsplatz nicht zurechtkommt oder die Probezeit beim neuen Arbeitgeber nicht besteht, kann der Mitarbeiter unter unten genannten Voraussetzungen in die beE zurückkehren. Nimmt der Mitarbeiter das Rückkehrrecht in Anspruch kann er bis zum 30.06.2010 in der beE bleiben.

Allerdings müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Der Mitarbeiter hat einen Arbeitsplatz in einem externen Unternehmen, das nicht SEN, die Siemens AG, eine Landesgesellschaft der Siemens AG/SEN, ein Siemens-Konzernunternehmen oder ein von der Siemens AG beherrschtes Unternehmen oder ein Unternehmen ist, mit dem eine Vereinbarung zur Dienstzeitanrechnung besteht.
- Er muss aus der beE heraus in dieses Unternehmen gewechselt sein.
- Er muss diesen Arbeitsplatz innerhalb der ersten 4 Monate in der beE angetreten haben.
- Er muss dieses Recht innerhalb von 3 Monaten nach Eintritt in das neue Unternehmen ausüben.

Beispiel: Daniel Düsentrieb tritt am 01.07.2008 voller Hoffnung in die beE ein. Er findet einen neuen Job bei der Firma Dagobert Duck GmbH & Co. KG, den er am 01.10.2008 antritt. Vorher hat er sich schriftlich geben lassen, dass die Dagobert Duck GmbH & Co. KG nicht irgendwie mit Siemens/SEN verhandelt ist. Seine erste Erfindung dort hat Teile der Dagobert Duck GmbH & Co. KG in die Luft gesprengt und daher fliegt er in der Probezeit am 11.11.2008 wieder raus. Raketentypig kehrt Daniel Düsentrieb in die beE zurück. Die beE-Betreuer müssen ihn zurücknehmen und sind verzweifelt, weil Daniel ihnen statt Bewerbungen immer wieder neue Erfindungen präsentiert, bei denen sie die Versuchskaninchen machen sollen.

Hinweis: Abfindungen werden erst ausgezahlt, wenn die drei Monatsfrist für das Rückkehrrecht abgelaufen ist oder der Mitarbeiter explizit auf das Rückkehrrecht verzichtet hat.

Achtung! Lasst euch aber trotz Rückkehrrecht unter oben genannten Bedingungen nicht zur Annahme eines Arbeitsplatzes drängen, den ihr nicht haben wollt! Die beE-Betreuer werden dieses Argument sicherlich bringen.

Ältere Mitarbeiter in der beE

In Punkt 3 der Vereinbarung heißt es: „Den Parteien ist die besonders schwierige Situation der älteren Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt bewusst. Vor diesem Hintergrund wird sich die beE insbesondere für die Betreuung und Vermittlung dieser Mitarbeiter in neue Arbeitsverhältnisse einsetzen. Darüber hinaus bedarf es auch erhöhter Flexibilität und Veränderungsbereitschaft der betroffenen Mitarbeiter.“

Eine beE kann keine Arbeitsplätze schaffen weder für jüngere noch für ältere Mitarbeiter. Verstärkte Vermittlungsbemühungen für ältere Mitarbeiter auf gleichwertige Arbeitsplätze bringen daher wenig. Der Hinweis auf die Bereitschaft zur erhöhter Flexibilität und Veränderungsbereitschaft älterer Mitarbeiter deutet darauf hin, dass diesen – wenn überhaupt – vermehrt Arbeitsplätze mit deutlich geringerem Gehalt, niedrigerer Tätigkeit oder in Zeitarbeit angeboten werden.

Gebt euch bitte in diesem Punkt keiner Illusion hin. Ab 40 Jahren wird es auf dem Arbeitsmarkt zunehmend schwieriger. So wie es Lottogewinner gibt, gibt es auch immer wieder Mitarbeiter, die mit 50 Jahren noch einen Arbeitsplatz finden. Doch niemand würde seine Existenzgrundlage auf der Wahrscheinlichkeit aufbauen, in den nächsten zwei Jahren im Lotto zu gewinnen.

Abfindung (beE):

Mitarbeiter, die in die beE eingetreten sind, erhalten im Monat nach ihrem Austritt aus der beE eine Abfindung. Diese beträgt 70 Prozent der Abfindung bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags ohne beE.

Möchte der Mitarbeiter sein Rückkehrrecht in die beE in Anspruch nehmen, erfolgt die Auszahlung der Abfindung erst drei Monate nach Verlassen der beE.

Ausscheiden vor beE-Beginn

Mitarbeiter, die einen beE-Vertrag unterschrieben haben, jedoch vor beE-Beginn ausscheiden, erhalten eine Abfindung wie bei einem Aufhebungsvertrag ohne Eintritt in die beE, sofern sie nicht in die Siemens AG, eine Landesgesellschaft der Siemens AG / SEN, ein von der Siemens AG oder SEN beherrschtes Unternehmen oder einem Unternehmen, mit dem eine Vereinbarung zur Dienstzeitanrechnung besteht, eintreten.

Ein Rückkehrrecht in die beE haben diese Mitarbeiter nicht.

Kein Anspruch auf Abfindung

Findet der Mitarbeiter während er in der beE ist oder unmittelbar im Anschluss daran einen Arbeitsplatz bei SEN, der Siemens AG, bei einer Landesgesellschaft der Siemens AG / SEN, einem Unternehmen des Siemens Konzerns oder in einem Unternehmen, bei dem eine Vereinbarung zur Dienstzeitanrechnung besteht, dann erhält der Mitarbeiter keine Abfindung.

Abfindung

Mitarbeiter, die einen Aufhebungsvertrag mit oder ohne Eintritt in die beE unterschreiben erhalten eine Abfindung. Mitarbeiter, die einen Altersteilzeitvertrag oder eine Vorzeitige Beendigung (VB) unterschreiben erhalten keine Matrix-Abfindung nach diesem Sozialplan.

Leistungen

Grundlage zur Berechnung der Abfindungen sind die örtlichen Regelungen (Formel und Matrix). Der Stichtag für die Berechnungen ist der 30.06.2008. Für Mch H beispielsweise sind die Regelungen im Sozialplan vom 16.03.2005 enthalten.

	nach Eintritt in die beE	Aufhebungsvertrag ohne Eintritt in beE	Bemerkung
Matrixabfindung	70 %	100 %	
Schwerbehinderten-zuschlag	800 Euro brutto je 10 Grad der Behinderung	wie beE	Auszahlung zum Zeitpunkt des beE-Eintritts
Kinderzuschlag	2.500 Euro brutto je Kind	wie beE	nur für Kinder mit Lohnsteuerfreibetrag Sind beide Eltern betroffen erfolgt die Zahlung nur einmal
Alleinerziehende	5.000 Euro brutto	wie beE	Nachweispflicht beim Mitarbeiter
Altersversorgung	Mitarbeiter, die bis 30.06.2010 eine Anwartschaft auf Altersversorgung erwerben erhalten eine entsprechende Ausgleichszahlung, aber keinen Anspruch auf die Betriebsrente	Mitarbeiter, die innerhalb von 12 / 24 Monaten nach Ausscheiden einen Anspruch auf Betriebsrente erwerben würden, erhalten als Einmalzahlung 4000 / 2000 Euro Brutto, jedoch keinen Anspruch auf Betriebsrente	Details im IA/SP In der KompTime können keine Zeiten für die Betriebsrente erworben werden
Kündigungsfristausgleich	Für jeden Monat der Kündigungsfrist wird 1 Brutto-Monatsgehalt gezahlt.	wie beE	Für die Kündigungsfrist zählen per Gesetz nur Betriebszugehörigkeitszeiten ab dem 25. Lebensjahr. Hinweis: Es gilt stets das letzte tatsächliche Eintrittsalter.
Frühaustrittsprämie	Im 1. beE-Jahr erhält man eine Zusatzprämie, wenn man die beE verlässt. 2 M -> 8 BME 3, 4 M -> 7 BME 5, 6 M -> 6 BME 7, 8 M -> 4 BME	---	

	8, 9 M -> 3 BME 11,12 -> 2 BME		
Dienstjubiläum	90 % des Jubiläumsgeld, wenn das Jubiläum innerhalb eines Jahres nach Ausscheiden aus der beE begangen worden wäre	wie beE	
Wechsel auf Arbeitsplatz im Siemens Konzern mit Verdienstminderung	12 BME ab 10 Dienstjahren	---	
Mindestabfindung	5000 Euro	wie beE	
Höchstabfindung (nicht VB)	max. 175.000 Euro bzw. höchstens die Summe der BME bis zum Erreichen der frühestmöglichen Altersrente	wie beE	

Rückzahlung der Abfindung

Findet der Mitarbeiter innerhalb von 3 Jahren Arbeitsplatz bei SEN, der Siemens AG, bei einer Landesgesellschaft der Siemens AG / SEN, einem Unternehmen des Siemens Konzerns oder in einem Unternehmen, bei dem eine Vereinbarung zur Dienstzeitanrechnung besteht, dann muss der Mitarbeiter die Abfindung anteilig zurückzahlen. Die Höhe der Rückzahlung berechnet sich aus der Anzahl der Monate, die bis zum Ablauf der drei Jahre noch fehlen. Für jeden noch fehlenden Monat muss der Mitarbeiter 1/36 der Abfindung an die Siemens AG zurückzahlen.

Einmalzahlungen wie Jubiläumsgeld etc. müssen nicht zurückgezahlt werden.

Achtung: Es muss Brutto zurückgezahlt werden, vorher gingen aber Steuer / Sozialabgaben ab. Diese bekommt man natürlich nicht zurück. Es gab schon Fälle, da konnten die Betroffenen einen solchen Arbeitsplatz nicht annehmen, weil sie die Abfindung nicht zurückzahlen konnten. Man sollte dann versuchen, sich mit der Firma auf Ratenzahlungen zu einigen.

Vererbbarkeit von Abfindung

Abfindungsansprüche sind nach Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen und vor Fälligkeit vererbbar, jedoch nicht abtretbar.

Altersteilzeit (ATZ)

Grundlage

Mitarbeitern, die die Voraussetzungen für Altersteilzeit erfüllen, wird ein Altersteilzeitvertrag im Blockmodell (gemäß CP-RS 06/98 mit Nachträgen; auf Ziffer X 4 a der Abfindungsregelung) angeboten. Die Laufzeit des Altersteilzeitvertrages beträgt maximal sechs Jahre.

Wechsel zur Siemens AG bei Abschluss eines ATZ-Vertrages

Die Mitarbeiter, die einen Altersteilzeitvertrag unterschreiben, wechseln ab 01.07.2008 zur Siemens AG in die Abteilung Com PC (Post Closing). In der Abteilung Post Closing werden alle Mitarbeiter verwaltet, die keinen expliziten Arbeitsplatz bei der Siemens AG haben, beispielsweise Mitarbeiter in der passiven Phase der Altersteilzeit oder Mitarbeiter, die einem Betriebsübergang widersprochen haben.

Da die Siemens AG und der Konzernbetriebsrat der Siemens AG im Auftrag des Gesamtbetriebsrats von SEN diese Vereinbarung mit unterzeichnet haben, ist die Zusage in dieser Betriebsvereinbarung rechtlich gültig. Wir sind positiv überrascht, dass es diesmal korrekt ist.

Versetzungen während der aktiven ATZ-Phase

Die Mitarbeiter verbleiben zunächst örtlich an ihrem bisherigen Arbeitsplatz. Versetzungen im Rahmen des Direktionsrechts sind jedoch nicht ausgeschlossen. Dem Wortlaut der Vereinbarung nach können sich auch Mitarbeiter auf einen anderen Arbeitsplatz versetzen lassen, so sie eine Stelle finden.

Gemäß Arbeitsvertrag können AT Mitarbeiter in ganz Deutschland versetzt werden, Tarifmitarbeiter innerhalb des Bundeslandes, für das der jeweilige Tarifvertrag gilt.

Verpflichtung zur Konzernleihe während der aktiven ATZ-Phase

Mit der Unterschrift unter den Altersteilzeitvertrag erklären die Mitarbeiter gleichzeitig ihre Bereitschaft im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in anderen Konzernunternehmen des Siemens Konzerns zu arbeiten. Das Arbeitsverhältnis zur Siemens AG bleibt in jedem Fall bestehen. Damit ist auch ein Weiterarbeiten für SEN bis zum Verkauf möglich. Es ist davon auszugehen, dass die meisten Mitarbeiter in ATZ von der Siemens AG freigestellt werden.

Siemens behält sich vor, den vertraglichen Tätigkeitsbereich in zumutbarem Umfang zu ändern, um die Ausleihchancen zu erhöhen. Schikanen sind hier unserer Einschätzung nach jedoch nicht zu erwarten.

Für die Mitarbeiter, die ATZ unterschreiben, ist dann der Betriebsrat des Betriebes zuständig, in dem die Post Closing Abteilung angesiedelt ist.

Abfindung

Mitarbeiter, die einen ATZ-Vertrag unterschrieben haben, erhalten keine Abfindung.

Mitarbeiter, die jetzt schon einen ATZ-Vertrag unterschrieben haben

Mitarbeiter, die jetzt schon einen ATZ-Vertrag abgeschlossen haben, haben ebenfalls einen Anspruch auf Wechsel zur Siemens AG. Dies gilt sowohl für ATZ-Mitarbeiter in der aktiven Phase als auch in der passiven Phase. Dies geht aus einem Nachtrag zum IA/SP vom 16.04.08 hervor, der ebenfalls von allen erforderlichen Vertragsparteien unterzeichnet ist.

Mitarbeiter in der aktiven Altersteilzeitphase müssen sich ebenfalls mit Versetzungen und Arbeitnehmerüberlassung einverstanden erklären. Für Mitarbeiter, die sich bereits in der passiven Phase befinden, findet die Konzernleihe keine Anwendung mehr.

Absicherung der ATZ durch die Siemens AG

Die ATZ ist damit durch die Siemens AG abgesichert. Die Angst, dass der Altersteilzeitvertrag durch Insolvenz des Käufers nicht erfüllt werden kann, dürfte damit genommen sein. Der Siemens AG droht in absehbarer Zeit mit Sicherheit keine Insolvenz.

Moralischer Druck und moralische Verantwortung

Die Vereinbarung übt allerdings auch moralischen Druck auf die Mitarbeiter aus, die Altersteilzeit beantragen können. Es heißt dort: „*Sofern nicht alle Mitarbeiter den angebotenen ATZ-Vertrag annehmen, erhöht sich der offene Anpassungsbedarf entsprechend.*“, d.h. im Klartext, derjenige, der ATZ ablehnt, gefährdet damit den Arbeitsplatz eines anderen Kollegen. Deshalb sollte jeder, der in den Geltungsbereich der ATZ fällt, sich genau überlegen, ob er den ATZ-Vertrag ablehnen will. Dazu kommt, dass die Wahrscheinlichkeit, dass sie noch einmal eine 6-jährige Altersteilzeit angeboten bekommen, gering ist.

Wir wissen, dass viele ältere Kollegen genau rechnen müssen, aber betreibt bitte keine Gewinnmaximierung. Existenzsicherung ja – Gewinnmaximierung auf Kosten anderer nein! Auf der anderen Seite gilt: Setzt niemand, der es sich nicht leisten kann, unter Druck. Kein Mobbing durch Kollegen!

Vorzeitige Beendigung (VB)

Mitarbeitern, die die Voraussetzungen für die vorzeitige Beendigung gemäß CP-RS 69/04 haben, können einen VB-Vertrag abschließen. Sie erhalten eine Abfindung als Einmalzahlung auf Basis der Bedingungen für eine vorzeitige Beendigung nach CP-Rundschreiben Nr. 69/04 mit der längstmöglichen Laufzeit.

Mitarbeiter, die einen VB-Vertrag unterschrieben haben, erhalten keine Abfindung aus den örtlichen Sozialplänen.

Die VB-Abfindung unterliegt ebenfalls einer Abfindungsbegrenzung. Sie beträgt höchstens die Summe der Bruttomonatsentgelte bis zum Erreichen des frühestmöglichen Renteneintrittsalters, jedoch nicht mehr als 250.000 Euro Brutto. Die Mindestabfindung beträgt 5000 Euro Brutto.

Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Mitarbeiter

Für diese Mitarbeiter steht laut Betriebsvereinbarung der Erhalt des Arbeitsplatzes im Vordergrund. Hier fällt einem der Ausspruch ein: „Den Willen seh’ ich wohl, allein mir fehlt der Glaube.“ Die Schwerbehindertenvertretung muss mit einbezogen werden, wenn diesen Arbeitnehmern ein Angebot zur Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses gemacht wird. Nun, das ist kein wirklicher Gewinn, da ein Mitarbeiter die Schwerbehindertenvertretung in jedem Fall mit einbeziehen kann.

Selbstverständlich haben schwerbehinderte Mitarbeiter Anspruch auf alle in dieser Betriebsvereinbarung enthaltenen Angebote.

Teilzeitmitarbeiter

Teilzeitmitarbeiter erhalten die Leistungen aus diesem Sozialplan anteilig gemessen an ihren Arbeitsstunden. Mitarbeiter, die innerhalb der letzten 12 Monate von Vollzeit in Teilzeit gewechselt sind, wird der Bruttomonatsverdienst als Grundlage für die zu leistenden Zahlungen auf Vollzeit hochgerechnet.

Arbeitgeberdarlehen

Ein Arbeitgeberdarlehen wird aufgrund des Ausscheidens nach dem IA / SP nicht vorzeitig fällig. Kann der Mitarbeiter, die beim Ausscheiden aus der Firma (beE) ein Siemens/SEN-Darlehen jedoch nicht (z.B. mit seiner Abfindung) zurückzahlen, dann muss er eine Hypothek auf sein Haus / Eigentumswohnung aufnehmen, um die Besicherung sicherzustellen. Wer zum Zeitpunkt des Ausscheidens arbeitslos ist, wird vermutlich nicht mehr in der Lage sein, das Darlehen zurückzuzahlen. Damit droht der Verlust des Hauses/der Eigentumswohnung durch Zwangsversteigerung.

Firmenwohnungen

Mitarbeiter, die in einer Siemens-Firmenwohnung wohnen, können in dieser für 5 Jahre nach Ausscheiden bei SEN bleiben.

Mitarbeitern, die im Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Siemens Enterprise Networks GmbH & Co. KG das 50. Lebensjahr vollendet bzw. ihr 25jähriges Dienstjubiläum begangen haben, sowie schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Mitarbeitern, wird eine unbefristete Weiterführung des Mietverhältnisses angeboten.

In allen Fällen muss eine Kautions in Höhe von 2 Monatsmieten gestellt werden, die in 2 Monatsraten gezahlt werden kann.

Die übliche Rechtsbeugung

Auch in diesem IA/SP heißt es wieder:

„Erhebt ein Mitarbeiter im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung oder mit dem darauf beruhenden Aufhebungsvertrag Klage vor dem Arbeitsgericht, so erhält er keine Leistungen auf Basis dieser Vereinbarung.“

Die Formulierung schließt vom Wortlaut her jeglichen Rechtsweg aus und dies ist nicht möglich!

Eine Leistungsklage führt man zum Beispiel, wenn der Arbeitgeber die Abfindung nicht oder nicht vollständig zahlt, oder wenn er den beE-Vertrag nicht einhält, d.h. keine wirklichen Vermittlungsbemühungen durchführt. Nach dem Wortlaut dieses Passus verliert man allein durch die Einreichung einer Klage am Arbeitsgericht alle Ansprüche aus dem IA/SP, also z.B. den Anspruch auf die Abfindung, auf die Erfüllung des beE-Vertrages.

Ein solcher genereller Ausschluss des Rechtsweges ist sittenwidrig und damit nichtig, d.h.

ungültig gemäß §138 I BGB. Dieser Paragraph stellt sicher, dass die Grundrechte auch im Zivilrecht ihre Wirkung entfalten können. Damit müssen auch die Siemens Enterprise Networks GmbH & Co. KG und der GBR beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen Art. 103 I GG. "Vor Gericht hat jedermann Anspruch auf rechtliches Gehör" berücksichtigen, d.h. sie können die rechtliche Prüfung nicht generell ausschließen. Sollten GBR und Arbeitgeber hier §1a KSchG gemeint haben, sollten sie sich dringend qualifizierten Rechtsrat einholen, denn das ist etwas ganz anderes. Aufgrund der Salvatorischen Klausel (Punkt 11) bzw. §139 BGB bleibt der Rest des Interessenausgleichs / Sozialplans bestehen.

Was heißt das nun? Wenn sich irgendwelche Streitfälle aus dem IA/SP, bzw. Aufhebungsvertrag ergeben, kann der Mitarbeiter klagen, ohne Ansprüche zu verlieren.

Profis hätten diesen Punkt des IA/SP wie folgt formuliert: "Greift ein Mitarbeiter eine Vereinbarung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses an (z.B. Anfechtung des Aufhebungsvertrages), so wird die Fälligkeit aller Ansprüche aus dieser Betriebsvereinbarung gehemmt. Die Leistungen werden erst mit rechtskräftiger Beendigung des Klageverfahrens fällig."

Betriebsratseinheit Mch H – Sonderzahlung

Der Betriebsrat SEN Mch H kann für Mitarbeiter ab dem 47. Lebensjahr bis einschließlich 56. Lebensjahr (Stichtag: 30.6.2008) in einer örtlichen Betriebsvereinbarung festlegen, dass diese Mitarbeiter zusätzlich zu allen Leistungen auf den Sozialplan eine Einmalzahlung von maximal 15.000 Euro erhalten. Diese Einmalzahlung wird nicht auf die maximal zulässige Abfindungszahlung nach dieser Regelung angerechnet.

Uns ist nicht bekannt, ob der örtliche Betriebsrat SEN Mch H diese Betriebsvereinbarung bereits abgeschlossen hat.